

Gutachten

„Wie müsste eine ausgelagerte (externe) AGG Beschwerdestelle gestaltet werden, um AGG konform zu sein?“

für die Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung –
Diversity Arts Culture (DAC)

Vorgelegt durch:

Vera Egenberger – Freiberufliche Beraterin im Bereich Gleichbehandlung und
Nichtdiskriminierung und
Huy Nguyen – Jurist

Kontakt:

Vera Egenberger
Bülowstr. 61
10783 Berlin
Telefon: 01577 522 17 83
vera.egenberger@gmail.com

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
A. Analyse	6
1 Verpflichtungen des Arbeitgebenden aus dem AGG	6
1.1 Reaktive/präventive Arbeitgebendenverpflichtung	6
1.2 Rolle der innerbetrieblichen Beschwerdestelle	9
1.3 Rolle der Arbeitgebenden bei arbeitsrechtlichen Sanktionen	10
a) Ansiedlung der Beschwerdestelle	10
b) Arbeitsrechtliche Sanktionen	11
2 Kompetenzen für und Anforderungen an die Beschwerdebearbeitung	12
2.1 Kenntnisse des AGG	12
2.2 Diskriminierungsanalyse	12
2.3 Gesprächsführungs- und Beratungskompetenz	13
2.4 Mediationskompetenz	13
2.5 Unparteilichkeit	14
2.6 Reflektionskompetenz	14
2.7 Vertrauensbasis	14
3 Schematischer Ablauf eines Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG	15
4 Potentielle externe Akteure zur betrieblichen Beschwerdebearbeitung	18
4.1 Antidiskriminierungsberatungsstellen	18
4.2 Anwaltskanzleien/Anwält*innen	18
4.3 Freiberufliche Berater*innen	19
5. Dynamik zwischen Arbeitgebenden und externen Akteuren	19
5.1 Verhältnis Arbeitgebende und externe Akteure	20
5.2 Verhältnis der innerbetrieblichen Gremien mit externen Akteuren	21
5.3 Verfahren bei der Beschwerdebearbeitung	22
5.4 Informations- und Kommunikationswege der am Beschwerdeverfahren beteiligten	24
5.5 Befugnisse, Aufgaben und Pflichten externer Akteure	27
B. Vorschläge zur (teilweisen) Externalisierung der Beschwerdeanalyse	30
6. Ansätze zur Einbindung externer Expertise bei einer innerbetrieblich angesiedelten Beschwerdestelle nach § 13 AGG (Option A)	30
7. Ansätze zur Gestaltung extern durchgeführter Beschwerdeverfahren (Option B) (3)	34
8. Literatur zum Thema	40

Einleitung

Die vorliegende Studie unternimmt eine Analyse der gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgebenden, Diskriminierungsfreiheit in der Beschäftigung zu garantieren und eine sogenannte innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten. Dies bedeutet für Arbeitgebende mit wenig Beschäftigten mitunter einen unverhältnismäßigen Aufwand, selbst wenn sie den Auftrag unterstützen, Diskriminierungsschutz zu gewährleisten.

So sind sich beispielsweise kleinere Kulturbetriebe in Berlin ihrer Verantwortung bewusst, verfügen aber – aufgrund ihrer überschaubaren öffentlichen Förderung oder der geringen Mitarbeitendenzahl – nicht notwendigerweise über die Kapazitäten, eine interne innerbetriebliche Beschwerdestelle aufzubauen. Sie verfügen zumeist schon nicht über einen Betriebs- bzw. Personalrat, eine Gleichstellungsbeauftragte oder eine Schwerbehindertenvertretung. Diese Studie untersucht daher Vorschläge externalisierter Beschwerdeverfahren und berücksichtigt dabei insbesondere ihre Konformität mit dem AGG. Es muss geprüft werden, inwieweit Arbeitgebende mit wenigen Beschäftigten ihre gesetzlichen Verpflichtungen aus dem AGG durch externe Unterstützung wahren können. Hier gilt es die rechtliche Verpflichtung und qualitative Anforderung an die Beschwerdebearbeitung miteinander zu verknüpfen.

Die vorliegende Studie gibt zunächst eine kurze Einführung in die aus den §§ 12 und 13 AGG ableitbaren Grundlagen und Anforderungen an die innerbetriebliche Beschwerdestelle. Die gesetzlichen Anforderungen an die Betreuung von Beschwerdeverfahren durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle und deren Kompetenzen werden in diesem Gutachten nur kurz erörtert. Weiterhin wird ein idealtypischer Beschwerdeablauf dargestellt. Auf dieser Grundlage wird analysiert, welche externen Akteure potentiell zur Verfügung stehen, um eine externe Unterstützung anzubieten und inwieweit diese den notwendigen Anforderungen entspricht.

Zentraler Bestandteil der vorliegenden Analyse ist es – entlang des idealtypischen Beschwerdeablaufes – das Zusammenwirken von Arbeitgebenden und externen Akteuren zu reflektieren. So soll das Verhältnis der externen Akteure zu den Arbeitgebenden aber auch zu den betriebsinternen Gremien, wie Betriebs- oder Personalrat, erörtert werden. Die Befugnisse, Aufgaben und Pflichten der externen Akteure, insbesondere bei der Beschwerdebearbeitung, und die Kommunikation mit dem Arbeitgebenden werden in den Blick genommen.

Das Gutachten verfolgt einen praktischen Ansatz und beleuchtet daher besonders die mögliche konkrete Umsetzung bei kleinen Arbeitgebenden. Zu diesem Zweck werden zwei mögliche Modelle der Beschwerdebearbeitung mit der Unterstützung durch externe Akteure entlang des Beschwerdeablaufes beschrieben.

Die Entwicklung von innerbetrieblichen Beschwerdestellen steckt in Deutschland noch in den Kinderschuhen. Die Studie zielt darauf ab, pragmatische Vorschläge vorzulegen, die dann in einem Praxistest geprüft und ggf. weiterentwickelt werden sollten.

Vorausgeschickt werden soll an dieser Stelle, dass die Externalisierung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht dazu genutzt werden sollte, um die Arbeitgebendenpflichten nach den §§ 12 und 13 AGG zu umgehen.

A. Analyse

1 Verpflichtungen des Arbeitgebenden aus dem AGG

1.1 Reaktive/präventive Arbeitgebendenverpflichtung

§ 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erlegt Arbeitgebenden die Verpflichtung auf, erforderliche Maßnahmen zu unternehmen, um Diskriminierung im Betrieb und in der Verwaltung zu bearbeiten und vorzubeugen.

Es soll in angemessener Weise in der Aus- und Fortbildung auf die Unzulässigkeit von Diskriminierung hingewiesen werden. Verstoßen Beschäftigte gegen das Diskriminierungsverbot müssen die Arbeitgebenden geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung eines solchen Verhaltens treffen. Dies kann – so listet es das AGG auf – durch eine Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung geschehen. Gleichmaßen müssen Arbeitgebende ihre Beschäftigten nicht nur vor Diskriminierung durch den Arbeitgebenden selbst, Vorgesetzte oder andere Mitarbeitende schützen, sondern auch vor Diskriminierung durch Dritte¹ bewahren. Außerdem wird dem Arbeitgebenden auferlegt, die Behandlung von Beschwerden durch betriebsintern übliche Informationskanäle bekannt zu machen.

§ 13 AGG legt die Grundlage für das Recht der Beschäftigten, sich in Fällen von Diskriminierung im Betrieb bzw. in der Verwaltung beschweren zu dürfen. Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der Prüfung der betroffenen Person mitzuteilen.

§ 13 Beschwerderecht – AGG

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

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

Die im AGG vorgesehene innerbetriebliche Beschwerdestelle zielt auf die Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden aufgrund der derzeit sechs in § 1 AGG genannten Kategorien ab. Weiteres regelt das AGG bezüglich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht. Eine gesetzliche Verpflichtung, eine Beschwerdestelle einzurichten, besteht indirekt, da das Gesetz

¹ Dritte sind Personen, die nicht in direktem Verhältnis mit dem Arbeitgebenden oder Beschäftigten stehen, jedoch im Rahmen eines Kontaktes mit Beschäftigten Diskriminierung ausüben können. Dies sind beispielsweise Handwerker*innen, die in der Verwaltung eine Reparatur vornehmen und dabei sexistische Äußerungen gegenüber Mitarbeitenden tätigen.

seine Existenz voraussetzt.² Es ist die alleinige Verpflichtung der Arbeitgebenden, eine „zuständige Stelle“ zu bestimmen. Der Begriff der zuständigen Stelle ist umfassend zu verstehen und eröffnet den Arbeitgebenden einen weiten Spielraum, welchen Personen die Befugnisse einer Beschwerdestelle eingeräumt werden. Die Verpflichtung ist für alle Arbeitgebenden unabhängig von der Anzahl der Mitarbeitenden gleich. Eine Sanktionierung bei Unterlassung ist bislang im AGG nicht vorgesehen. Struktur- bzw. Rahmenbedingungen für ein Mandat, die Ausstattung und Vorgehensweise der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gibt das Gesetz nicht vor. Es legt die Verantwortung für das Einrichten der Stelle jedoch unstrittig in die Hand der Arbeitgebenden.

Eine Vielzahl von Rechtskommentaren bieten Interpretationen des § 13 AGG an. Diese geben eine Orientierung, sind jedoch nicht immer einhellig in der Einschätzung und Interpretation des Gesetzes. Um einen Eindruck von der Spannbreite dieser Interpretation des § 13 AGG zu erhalten, werden im Folgenden einige Einschätzungen aus AGG-Kommentaren zusammenfassend dargestellt.

Die Kommentare sind einhellig der Meinung, dass die Voraussetzung für die Erhebung einer Beschwerde das subjektive Gefühl eines*r Arbeitnehmenden ist, durch die Arbeitgebenden, eine*n Vorgesetzte*n, eine*n andere*n Arbeitnehmende*n oder durch Dritte diskriminiert worden zu sein. Es kommt somit zunächst auf das subjektive Empfinden einer Benachteiligung an.³ Dabei ist es unerheblich, ob tatsächlich eine Diskriminierung vorlag. Die Situation muss lediglich von dem*der Betroffenen als solche wahrgenommen werden.⁴ Inwieweit die Beschwerde begründet ist, wird erst im Laufe des Beschwerdeverfahrens geprüft.⁵ Wegen der Anknüpfung an die subjektive Sicht des*der Betroffenen sind nur die betroffenen Beschäftigten beschwerdebefugt.⁶ Nach Einschätzung von Adomeit/Mohr, ist es nicht möglich, sich mit einer beobachteten Diskriminierung eines Dritten oder mit Beschwerden über die allgemeinen Zustände im Betrieb an die Stelle zu wenden.⁷ Darüber hinaus spielt es nach Einschätzung von Bauer/Krieger/Günther keine Rolle, ob der*die Beschwerdeführer*in tatsächlich Träger*in des Merkmals ist, aufgrund dessen er*sie diskriminiert wurde, oder ob diese Eigenschaft nur unterstellt wird.⁸

Weiterhin muss die betroffene Person laut dem AGG-Kommentar von Däubler/Bertzbach im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis diskriminiert worden sein, um das Beschwerderecht ausüben zu können.⁹ Diese Formulierung ist tendenziell weit zu verstehen. So wäre beispielsweise „die Zurückweisung eines Auslieferungsfahrers durch Kund*innen aus Gründen der ‚Rasse‘ oder wegen der ethnischen Herkunft, ebenso (wie) die sexuelle

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

³ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bauer/Krieger/Günther, § 13 Rn. 4; Buschmann, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 9.

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

⁵ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 7.

⁶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 10.

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

⁸ Siehe: Buschmann, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach § 13 Rn. 15.

⁹ Siehe: Buschmann, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 11.

Belästigung durch Arbeitnehmer*innen eines dritten Betriebs in einem Einkaufszentrum oder die Nichteinladung zu einer für alle anderen Beschäftigten offenen Feier¹⁰ meldefähig.

§ 13 AGG sieht vor, dass sich ein*e Arbeitnehmer*in an die zuständige Stelle wenden muss, konkretisiert diesen Begriff allerdings nicht weiter. Als zuständige Stelle kommt beispielsweise auch die Personalabteilung in Betracht.¹¹

Bei der Ausgestaltung der Stelle lassen die Gesetzgebenden den Arbeitgebenden viel Spielraum. Es können bereits bestehende Personalvertretungen, wie die Gleichstellungsbeauftragte, als zuständige Stelle festgelegt werden. Ein neues Organ muss nicht zwangsläufig geschaffen werden. Die bestehenden Strukturen müssen lediglich geeignet sein.¹² Ob auch externe Stellen möglich sind, ist in der Kommentarliteratur umstritten. So wird im AGG-Kommentar von Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching¹³ argumentiert, dass eine externe Ansiedlung, außerhalb des Betriebes, nicht möglich ist, da gewährleistet werden muss, dass das Verfahren „ortsnah und effektiv“ verwirklicht wird. Ein noch nicht veröffentlichtes Gutachten von Prof. Dr. Sarah Elsuni und Luise Bublitz, das gleichermaßen von DAC in Auftrag gegeben wurde, legt im Detail dar, dass, sofern die arbeitsrechtlichen Anforderungen an die Arbeitgebenden gewahrt werden, durchaus eine teilweise Externalisierung möglich ist.¹⁴

Im Rahmen des vorliegenden Gutachtens wird diese Einschätzung unterstützt und es wird argumentiert, dass unter den im Folgenden beschriebenen Voraussetzungen durchaus eine Externalisierung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle möglich ist. Dies wird anhand von zwei konkreten Formaten dargelegt.

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

Hier haben zwischenzeitlich Gerichte Klarheit geschaffen. So wurde in einigen Urteilen geklärt, dass der Betriebs- bzw. Personalrat bei der Ausgestaltung der Beschwerdeverfahren einzubeziehen ist, sofern dieser dies einfordert.¹⁷

Stellt die Beschwerdestelle eine Diskriminierung fest, ist der*die Arbeitgebende nach § 12 Abs. 1 AGG verpflichtet, Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen. Ob der Beschluss der

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

¹¹ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 18.

¹² Beck-online Großkommentar, Benecke, § 13 AGG Rn. 9.

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

¹⁴ Veröffentlichung erwartet im März 2023.

¹⁵ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Meinel/Heyn/Herms, § 13, Rn 16a, 17. Näheres hierzu siehe Kapitel 2.6.1 und Ausführungen im Anhang B.

¹⁶ Siehe *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 55.

¹⁷ Siehe: *Egenberger*, Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Vorschläge für die Ausgestaltung, 3. Auflage, Berlin 2021, S. 60ff.

Beschwerdestelle für den*die Arbeitgebende*n bindend ist, wird von AGG Kommentaren unterschiedlich eingeschätzt. Dem*der Arbeitgebenden wird ein gewisser Ermessenspielraum bei der Auswahl der Maßnahmen eingeräumt.¹⁸ Kosten, die den Arbeitgebenden entstehen, z. B. aufgrund von Ausfällen durch Anhörungen von Arbeitnehmer*innen während der Arbeitszeit, fallen auf die Arbeitgebenden zurück.¹⁹

Das AGG formuliert – anders als für Klagen – keine Form- oder Fristvorgaben für Beschwerden im Sinne des § 13 AGG. Wenngleich eine Frist zur Vorlage einer Beschwerde bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht vorgesehen ist, sollte allerdings beachtet werden, dass ein Schadensersatzanspruch nach § 15 AGG wegen Diskriminierung bislang noch innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden muss. Die Einreichung einer Beschwerde hemmt diese Frist nicht, daher muss der*die Betroffene gegebenenfalls den Anspruch parallel zur Beschwerde geltend machen.²⁰

Der*die Beschwerdeführer*in darf durch die Ausübung des Beschwerderechts keine Nachteile erfahren. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf Zeug*innen, die im Beschwerdeverfahren zugunsten der betroffenen Person ausgesagt haben.²¹ Das sogenannte Maßregelungsverbot²² bleibt auch dann bestehen, wenn die Stelle die Beschwerde für unbegründet hält, da der*die Arbeitnehmer*in nicht für die Inanspruchnahme des Beschwerderechts bestraft werden soll.²³

Das Beschwerderecht nach § 13 AGG unterscheidet sich inhaltlich von bereits bestehenden Beschwerdeverfahren, beispielsweise von dem des Betriebsverfassungsgesetzes, und steht daher selbständig daneben. So können sich nach Buschmann in Däubler/Bertzbach an den Betriebsrat nur Arbeitnehmer*innen wenden, während das Beschwerderecht nach § 13 AGG auch Nicht-Arbeitnehmer*innen zusteht.²⁴

1.2 Rolle der innerbetrieblichen Beschwerdestelle

Aus § 13 AGG wird deutlich, dass es der innerbetrieblichen Beschwerdestelle obliegt, eine vorgelegte „Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen“. Das AGG überlässt es den Arbeitgebenden, die darüberhinausgehende Rolle der Beschwerdestelle auszugestalten. Aus der Darstellung des schematischen Beschwerdeablaufes in Kapitel 3 wird deutlich, dass einige Schritte der Beschwerdebearbeitung ausschließlich in der Entscheidungsgewalt des*der Arbeitgebenden liegen. Die Beschwerdeaufnahme und –analyse jedoch können weitgehend unabhängig von der Entscheidungsmacht des*der Arbeitgebenden (als Vertragspartner*in des*der Arbeitnehmenden) durchgeführt werden. Diese Rolle gilt es genauer zu beleuchten, da nur so

¹⁸ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 35; andere Ansicht Meinel/Heyn/Herms, § 13, Rn. 16.

¹⁹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 18.

²⁰ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 42.

²¹ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 37.

²² Das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB verbietet es dem Arbeitgebenden eine*n Arbeitnehmenden zu benachteiligen, wenn diese*r seine*ihre Rechte ausübt.

²³ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 39.

²⁴ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 45.

abgrenzbar ist, inwieweit externe Akteur*innen die Beschwerdebearbeitung unterstützen bzw. übernehmen können.

Als Faustregel kann formuliert werden: Die Aufnahme von Beschwerden und die Beschwerdeanalyse können von der innerbetrieblichen Beschwerdestelle (bzw. wo relevant von externen Akteur*innen) übernommen werden, arbeitsrechtlich relevante Entscheidungen obliegen jedoch immer dem*der Arbeitgebenden (siehe 1.3). Bei Maßnahmen, die nicht streng als arbeitsrechtliche Sanktion zu werten sind, wie z.B. die Aufforderung wegen sexistischer Sprache an einer spezifischen Sensibilisierungsmaßnahme teilzunehmen, muss das Weisungsrecht des*der Arbeitgebenden angewendet werden.

1.3 Rolle der Arbeitgebenden bei arbeitsrechtlichen Sanktionen

Wie aus den in 1.1 zitierten AGG Kommentaren deutlich wird, steht den Arbeitgebenden an zwei Stellen ein alleiniges Entscheidungsrecht zu.

a) Ansiedlung der Beschwerdestelle

Aus den Urteilen im Zuge verschiedener gerichtlicher Klagen durch Betriebsräte²⁵ wird deutlich, dass die Entscheidung der Ansiedlung der Beschwerdestelle ausschließlich dem*der Arbeitgebenden zufällt. Dem*der Arbeitgebenden steht jedoch offen, die getroffene Entscheidung gemeinsam mit relevanten bestehenden Gremien abzustimmen.

Möglichkeiten der Einrichtung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gibt es viele und das AGG überlässt es dem*der Arbeitgebenden zu entscheiden, wo die Stelle bzw. die Beschwerdebearbeitung durchgeführt wird. Diese Funktion kann der*die Arbeitgebende selbst übernehmen oder dies an die Personalabteilung delegieren. Da in der Personalabteilung häufig arbeitsrechtlich relevante Aspekte bearbeitet werden, ist dies auf den ersten Blick kaum abwegig. Unter Berücksichtigung, dass Diskriminierung auch von Arbeitgebenden ausgehen kann bzw. nach Anweisung durch die Personalabteilung vorgenommen wird, ist jedoch nicht immer eine neutrale und unparteiische Bearbeitung einer Beschwerde abgesichert.

Eine weitere Option der Ansiedlung der Stelle kann eine Einzelperson sein, die bereits andere beschwerdeähnliche Aufgaben wahrnimmt, wie die Schwerbehindertenvertretung oder die Gleichstellungsbeauftragte.²⁶ Diese Funktionsträger*innen sind allerdings nicht in allen Arbeitsstellen vorhanden. Gleichermaßen könnte der*die Arbeitgebende dem Betriebsrat/Personalrat übertragen, die Beschwerdebearbeitung nach § 13 AGG zu übernehmen, sofern dieser hiermit einverstanden ist. Da hier zumeist ein starkes Vertrauen in den Betriebsrat/Personalrat von Seiten der Mitarbeitenden besteht, spricht durchaus einiges dafür. Jedoch befindet sich der Betriebsrat/Personalrat in vielen Fällen in einer zwiespaltigen Position, weil er einerseits eine „parteiische“ Funktion hat und die Interessen der

²⁵ Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Vorschläge für die Ausgestaltung, Egenberger, BUG, 3. Auflage, Berlin Juli 2021.

²⁶ Da bislang keine Daten zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle erhoben werden, kann an dieser Stelle keinerlei datenbasiertes Material zitiert werden. Anekdotisch ist jedoch bekannt, dass dies in vielen Fällen, im Besonderen in der Verwaltung, so geregelt wird.

Mitarbeitenden vertritt, aber andererseits oftmals arbeitsrechtliche Sanktionen als Reaktion auf eine gravierende Diskriminierung angemessen erscheinen.

Der*die Arbeitgebende kann gleichermaßen ein Gremium²⁷ bilden (sofern dies der Größe der Arbeitsstelle angemessen ist), um verschiedene Perspektiven (arbeitsrechtliche Interessen der betroffenen Mitarbeitenden, Fachkompetenz etc.) in die Beschwerdebearbeitung einzubeziehen.

Aus den bisher gemachten Erfahrungen der geringen AGG Konformität bezüglich der Umsetzung der §§ 12 und 13 AGG, im Besonderen in der privaten Wirtschaft, wird deutlich, dass Firmen nur selten über eine innerbetriebliche Beschwerdestelle verfügen. Dennoch ist die Arbeitgebendenpflicht zur diskriminierungsfreien Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen ein zentraler und gesetzlich unterfütterter Aspekt, der den Arbeitgebenden eine unabdingbare Rolle zuweist. Diese Pflicht kann und sollte nicht eingeschränkt werden.

Dass sich diese Arbeitgebendenpflicht zur Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle bislang umfassend in der betrieblichen Realität manifestiert hat, ist nicht anzunehmen.²⁸ Dieser Sachverhalt ruft jedoch nicht nach der Veränderung oder gar Einstellung der Verpflichtung, sondern nach einer besseren Umsetzungskontrolle. Durch die 2023 erwartete AGG-Reform werden hier möglicherweise Veränderungen zu beobachten sein.

Fazit ist, dass Arbeitgebende derzeit das Recht haben, zu entscheiden, wo die innerbetriebliche Beschwerdestelle angesiedelt wird, dies aber durchaus in Abstimmung mit innerbetrieblichen Gremien vornehmen können.

b) Arbeitsrechtliche Sanktionen

Ausschließlich dem*der Arbeitgebenden steht es zu, ein arbeitsrechtliches Vertragsverhältnis, im Rahmen der bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen, zu beenden oder Schritte zu unternehmen, die ggf. darauf hinzielen. Ausschließlich die Vertragsparteien (Arbeitgebende – Beschäftigte) können das Vertragsverhältnis ändern bzw. beenden. Ist nun im Zusammenhang einer Diskriminierungsbeschwerde angezeigt, ein Arbeitsverhältnis zu beenden oder andere arbeitsrechtliche Sanktionen, wie eine Abmahnung oder Versetzung, auszusprechen, kann dies im gegebenen Fall nur von Arbeitgeber*innenseite vollzogen werden. Sofern die innerbetriebliche Beschwerdestelle nicht in der Personalabteilung der Arbeitsstelle angesiedelt ist, kann diese nur mit Unterstützung des*der Arbeitgebenden arbeitsrechtliche Sanktionen umsetzen.

²⁷ Gremium meint hier die Benennung von mehr als einer Person, die dann als Kommission die Beschwerdebearbeitung übernehmen.

²⁸ Auch hier kann nur anekdotisch aus eigenen Beratungserfahrungen geschöpft werden, da keine diesbezügliche Datenerhebung vorliegt.

Fazit ist hier gleichermaßen, dass die Arbeitgebenden eine unabdingbare und zentrale Rolle in Fällen von gravierend diskriminierenden Vorkommnissen haben, wenn arbeitsrechtliche Sanktionen vorgenommen werden sollen.

Wenn erwogen wird ein Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG zu externalisieren, müssen diese beiden Anforderungen an den*die Arbeitgebende*n zwingend Berücksichtigung finden. Eine vollständige Auslagerung des Beschwerdeprozesses inklusive der möglichen arbeitsrechtlichen Sanktionierung erscheint aufgrund dieser Anforderungen aus dem AGG nicht möglich. Daher gilt es zu prüfen, welche Aspekte der Beschwerdebearbeitung durch externe Akteure übernommen bzw. unterstützt werden können.

2 Kompetenzen für und Anforderungen an die Beschwerdebearbeitung

Um untersuchen zu können, inwieweit ein Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG ausgelagert werden kann, muss zunächst analysiert werden, welche Kompetenzen vorliegen müssen, um eine sachdienliche Beschwerdeanalyse und -bearbeitung absichern zu können.

2.1 Kenntnisse des AGG

Es ist unabdingbar, dass fundierte Kenntnisse des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bei den Personen vorliegen, die für die innerbetriebliche Beschwerdestelle tätig sind. Dies erfordert nicht notwendigerweise eine nachweisbare fachspezifische juristische Qualifikation, sondern vor allem ein gutes Verständnis der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere derjenigen des AGG. Solche Kenntnisse können durch Schulungen und fachspezifische Literatur erworben werden. Bei Personen, die keine juristische Vorbildung haben, sollte erwogen werden, jährlich Schulungen zu den in der Stelle benötigten Kompetenzen zu ermöglichen, wodurch sich nach und nach ein Fachwissen akkumulieren kann. Die Schulungen und Fortbildungen stehen von vielfältigen Anbieter*innen zur Verfügung.

Die Möglichkeit eines Austausches mit anderen innerbetrieblichen Beschwerdestellen oder Antidiskriminierungsberatungsstellen erscheint hier äußerst hilfreich. Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenverbände sollten daher erwägen, den Austausch der innerbetrieblichen Beschwerdestellen zu unterstützen und die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Dies unterstützt einen Austausch zu praktischen Erfahrungen bezüglich der Beschwerdebearbeitung. Ein solcher Austausch wird bislang nicht kontinuierlich ermöglicht.

2.2 Diskriminierungsanalyse

Das AGG verbietet Diskriminierung aufgrund sechs verschiedener Diskriminierungskategorien. Ausgrenzungs- und Diskriminierungsrealitäten gestalten sich je nach Personengruppe sehr unterschiedlich. Häufig treten Diskriminierungserfahrungen in einer intersektionalen Form auf. Das Wissen um das im Rahmen des AGG abgesteckten

Diskriminierungsverbots sollte innerhalb der Beschwerdestelle daher mit der Fähigkeit untermauert werden, alle Formen von Diskriminierung in einer gegebenen Situation erkennen zu können. Da auch unterschwellige Andeutungen oder Verschleierungen auf diskriminierende Verhaltensweisen hinweisen oder als neutral eingestufte Kriterien sich indirekt als diskriminierend herausstellen können, sollte(n) die für die Beschwerdebearbeitung zuständige(n) Person(en) im Besonderen über Kenntnisse zur Erkennung von Diskriminierung verfügen. Erst wenn diese Kompetenz vorliegt, kann eine angemessene Analyse der Diskriminierungsbeschwerden gewährleistet werden. Auch diese Kompetenz kann durch Schulungen und andere Qualifikationsformen erworben werden.

Alle Vorkommnisse von Diskriminierung, seien sie einmalig, subtil, unabsichtlich, systemisch oder gravierend im Sinne des AGG, sollten im Zuge der Beschwerdebearbeitung erkannt und eingeschätzt werden können. Nur so können angemessene Schritte zur Bearbeitung ausgewählt und eingesetzt werden.

2.3 Gesprächsführungs- und Beratungskompetenz

Es ist außerdem sachdienlich, eine oder mehrere Personen mit Beratungskompetenz mit der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu betrauen. Um einen angemessenen Ausgleich und eine Neutralität der innerbetrieblichen Beschwerdestelle im Zuge der Beschwerdeanalyse zu gewährleisten, ist es hilfreich Kompetenzen in der Gesprächsführung und in der Beratung aufzubauen. Sachdienlich ist es sowohl, Betroffenen in nachvollziehbarer Weise die rechtlichen Rahmenbedingungen vermitteln zu können, als auch durch gezielte Fragestellungen, Klarheit in die vorgefallene Situation zu bringen. Die Fähigkeit zuzuhören sowie das Gehörte analytisch in den Kontext der gesetzlichen Vorgaben zu stellen ist notwendige Grundlage, um eine zielführende Beschwerdebearbeitung durchzuführen.

Auch hier gilt: Wenn die ausgewählte(n) Person(en) nicht über die notwendige Kompetenz verfügt (verfügen), kann gleichermaßen die Möglichkeit zur spezifischen Schulung angeboten werden. Eine ausgeprägte Kompetenz in der Beratung und Unterstützung von Betroffenen von Diskriminierung kann die Bereitschaft der Beschäftigten stärken, die innerbetriebliche Beschwerdestelle als vertrauenswürdige Anlaufstelle wahrzunehmen und entsprechend in Diskriminierungssituationen auch zu nutzen.

2.4 Mediationskompetenz

Eine weitere essenzielle Komponente ist die Fähigkeit zur Mediation, Schlichtung und Konfliktbewältigung. Da Diskriminierungsvorkommnisse und persönliche Konfliktsituationen verwoben sein können und Konflikte Diskriminierungspotential erhöhen können, sollten Personen in innerbetrieblichen Beschwerdestellen dringend über diese Fähigkeiten verfügen. Die Analyse von Diskriminierungsvorwürfen ist zumeist konfliktträchtig. Vermeintlich

Beschuldigte²⁹ werden kaum freimütig ein Fehlverhalten einräumen. Vielmehr ist von ihrer Seite mit Vorwürfen und Schuldzuweisungen zu rechnen, mit denen die innerbetriebliche Beschwerdestelle konstruktiv und konfliktlösend umgehen können sollte. Eine angemessene Mediationskompetenz kann Situationen ausbalancieren, die Wahrnehmung beider Seiten vermitteln und ggf. Verletzungen nachvollziehbar machen. Sind diese Kompetenzen wiederum nicht vorhanden, kann eine einseitige Parteinahme die konstruktive Beschwerdebearbeitung verkomplizieren oder gar verunmöglichen.

2.5 Unparteilichkeit

Um zu einem zielführenden Ergebnis der Beschwerdebearbeitung kommen zu können, ist die Rolle der innerbetrieblichen Beschwerdestelle eine unparteiische. Sie sollte weder ausschließlich den Blickwinkel der arbeitgebenden Seite einnehmen, noch einseitig auf der Seite der vermeintlichen Diskriminierungsbedingten stehen. Ihre unparteiische Rolle, Objektivität und Ausgewogenheit sind Voraussetzung, Diskriminierungsvorkommnisse ergebnisorientiert zu lösen und langfristig eindämmen und vorbeugen zu können. Wäre diese Unparteilichkeit nicht gewährleistet, würde auch das notwendige Vertrauen in die Stelle nicht entwickelt und diese in der Folge nicht als Anlaufstelle für Mitarbeitende mit Diskriminierungserfahrung genutzt werden. Somit könnte sie ihre Wirkung nicht entfalten.

2.6 Reflektionskompetenz

Neben den erwähnten Schulungen und Fortbildungen als Mittel der Qualitätssicherung bietet eine regelmäßige Praxisreflexion eine Professionalisierungschance der Beschwerdestelle. Mithilfe von Auswertungen der Beschwerdebearbeitung können Beratungsmethoden sowie Handlungsstrategien weiterentwickelt und optimiert werden, so dass die gewonnenen Erkenntnisse und Anstöße, für ggf. ähnliche auftretende Situationen eine Unterstützung für die lösungsorientierte Bearbeitung bieten.

2.7 Vertrauensbasis

Auch wenn „Vertrauen“ als hartes Qualitätskriterium kaum angesetzt werden kann, stellt es eine unabdingbare Dimension der Beschwerdebearbeitung dar. Besteht kein Vertrauen bzw. kann dieses Vertrauen bei den Beschäftigten nicht aufgebaut werden, werden Beschwerden nicht an die innerbetriebliche Beschwerdestelle herangetragen. Die Struktur liefe in diesem Fall ins Leere, da Konfliktlagen nicht bearbeitet werden. Spannungen im Team, Wechsel von Mitarbeitenden oder offene Konflikte können die Konsequenz hieraus sein. Haben Mitarbeitende kein Vertrauen in die innerbetriebliche Beschwerdestelle, kann es hilfreich sein, externe Akteure als Anlaufstelle zu nutzen, um in einem „geschützten Raum“ Probleme und Sachlagen anzusprechen – aus der Sicherheit heraus, dass dies keine negative Auswirkung auf das Beschäftigungsverhältnis hat. Ein offenes Ansprechen von Diskriminierungssituationen

²⁹ Im Rahmen des Gutachtens wird von ‚vermeintlich Beschuldigten‘ gesprochen, solange durch die Analyse der Beschwerde nicht festgestellt wurde, dass eine Diskriminierung vorliegt. Die Terminologie wird aus dem Strafrecht entlehnt, wo von vermeintlichen Straftätern gesprochen wird, solange nicht vom Gericht festgestellt wurde, dass die Straftat vom Täter begangen wurde.

scheint in der Wahrnehmung der von Diskriminierung Betroffenen innerhalb der Arbeitsstelle schwieriger als bei „Unbeteiligten“. Personen, die sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen, werden in der Folge mitunter als „Störenfriede“ wahrgenommen und werden aufgrund einer schwieriger werdenden Zusammenarbeit die Arbeitsstelle daraufhin möglicherweise sogar verlassen.

Ein – der Verfasserin bekannter – Arbeitgebender mit öffentlich-rechtlicher Struktur hat seit mehreren Jahren seinen Mitarbeitenden angeboten, im Diskriminierungsfall eine externe Ombudsfrau (Anwältin mit eigener externer Kanzlei) anzusprechen. Es gab bislang keine einzige Kontaktaufnahme von Mitarbeitenden mit dieser Anwältin in ihrer Funktion als Ombudsfrau. Dies könnte entweder daran liegen, dass es keine Diskriminierungsfälle gegeben hat, oder daran, dass es keine Ausreichende Vertrauensbasis zwischen den Mitarbeitenden und der Stelle gibt.

Abhängig von der Form und den Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit mit externen Akteur*innen kann die Möglichkeit einer nicht-namentlichen Mitteilung von Diskriminierungsvorkommnissen durch die externen Akteur*innen an den*die Arbeitgebende*n den Betroffenen die Sicherheit der Anonymität geben. In solchen Fällen können dann allerdings nur allgemeine und präventive Maßnahmen ergriffen werden.

Auch wenn die hier benannten Anforderungen an die Kompetenzen und Erfahrungen der Verantwortlichen für die innerbetriebliche Beschwerdestelle (bzw. externe Akteur*innen, sofern diese hinzugezogen werden) hoch erscheinen, zielen sie auf eine kompetente und ergebnisorientierte Beschwerdebearbeitung ab.

3 Schematischer Ablauf eines Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG

Da die Vorgaben des § 13 AGG nur rudimentäre Rahmenbedingungen für die Bearbeitung einer Diskriminierungsbeschwerde geben, hat die Verfasserin an anderer Stelle konkrete Beschwerdebearbeitungsschritte entwickelt,³⁰ die die Rahmenbedingungen des § 13 AGG berücksichtigen, jedoch konkretere Hinweise geben, wie die jeweils notwendigen Schritte in der Beschwerdebearbeitung vorgenommen werden können. Wird das Beschwerdeverfahren externalisiert, kann externen Akteur*innen die Verschriftlichung und Spezifizierung des Beschwerdeverfahrens aufgetragen und durch den*die Arbeitgebende*n bestätigt und formalisiert werden.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf diese konkreten Beschwerdebearbeitungsschritte.

a) Beratung

³⁰ Siehe: *Egenberger*, Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Vorschläge für die Ausgestaltung, 3. Auflage, Berlin 2021, S. 44ff.

Der Eröffnung einer Beschwerde sollte zunächst eine Beratung vorausgehen, in der der betroffenen Person sowohl der innerbetriebliche Beschwerdeweg, Handlungsoptionen als auch Rahmenbedingungen zur Beschwerdebearbeitung durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle dargelegt werden. Aspekte des möglichen gerichtlichen Weges über das AGG sollten gleichermaßen angesprochen werden, um die betroffene Person zu befähigen, eine für sie angemessene Entscheidung zu treffen.

b) Erstgespräch mit betroffener Person

Im Rahmen eines Erstgespräches kann dann die betroffene Person im Detail darlegen, welcher Situation sie ausgesetzt war. Ein Protokollieren der berichteten Situation ist notwendig, um in den weiteren Schritten der Beschwerdebearbeitung auf die Situationsbeschreibung der betroffenen Person zurückgreifen zu können.

c) Eröffnung der Beschwerde

Hat die betroffene Person die Möglichkeit bekommen, Handlungsoptionen der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nachzuvollziehen, kann sie informiert entscheiden, ob eine Beschwerde eröffnet wird. Es gibt eine der Verfasserin bekannte innerbetriebliche Beschwerdestelle, die sich dazu entschlossen hat,³¹ eine formale Eröffnung der Beschwerde mit der Unterzeichnung durch die beschwerdeführende Person vorzunehmen.

d) Sachverhaltsrückmeldung der beschuldigten Person

Werden Anschuldigungen gegen eine konkrete Person vorgebracht, muss dringend verifiziert werden, wie die vermeintlich verursachende Person die Situation wahrgenommen hat. Dies wird zumeist im Rahmen eines Gespräches unter Ausschluss der Öffentlichkeit vorgenommen.

e) Zeug*innenbefragung

Sofern von der betroffenen Person benannt, könnten Zeug*innen bzw. Personen, die die Situation beobachtet haben, nach ihrer Wahrnehmung des Vorfalles befragt werden. Hier sollte reflektiert werden, ob die befragte(n) Person(en) ggf. in einem persönlichen bzw. in einem Abhängigkeitsverhältnis zur beschuldigten bzw. betroffenen Person steht (stehen) und somit ggf. keine neutrale Einschätzung der Sachlage vornehmen kann (können).

f) Beweismittelsicherung

Gibt es in der konkreten Beschwerdesituation potenzielle Beweismittel, beispielsweise schriftliche Belege, sollten diese festgehalten und der Beschwerdedokumentation beigelegt werden.

g) Entwicklung einer angemessenen Reaktion

Wenn alle Sichtweisen und verfügbaren Belege gesammelt sind, kann zumeist eine Einschätzung der Sachlage vorgenommen werden. Die Einschätzung, ob in der Situation eine

³¹ Die innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 AGG einer der Verfasserin bekannten öffentlich-rechtlichen Einrichtung hat dies als integralen Bestandteil in den Beschwerdeablauf einbezogen.

Diskriminierung im Sinne des AGG vorliegt (a), sollte dann in der Regel möglich sein. Sollte die Beschwerdesituation keine Diskriminierungskomponente im Sinne des AGG beinhalten (b), bestünde trotzdem die Möglichkeit die Situation zu bearbeiten. Formen von Machtmissbrauch (wie z.B. Bullying) (c) als auch interpersonelle Konflikte (d) sollten gleichermaßen analysiert und bearbeitet werden. Je nach innerbetrieblicher Situation stehen für die unter (b) bis (d) genannten Sachlagen andere Anlaufstellen zur Verfügung. Sofern dies nicht der Fall ist, könnte die innerbetriebliche Beschwerdestelle gleichermaßen auch solche Situationen bearbeiten, da aus solchen Situationen Diskriminierungsfälle erwachsen können.

h) Einbeziehung anderer Akteur*innen zur Umsetzung der Maßnahme

Wird eine Beschwerde von der innerbetrieblichen Beschwerdestelle angenommen und geprüft, geschieht dies zumeist ohne direkte Mitwirkung des*der Arbeitgebenden (sofern sie nicht bei dem*der Arbeitgebenden selbst oder der Personalabteilung angesiedelt ist). Sobald nun – wie in Kapitel 1.2 und 1.3 angedeutet – eine wie auch immer geartete Reaktion bzw. Sanktion vorgenommen werden soll, wird der*die Arbeitgebende (zumeist durch die Personalabteilung) hinzugezogen werden müssen. Je nach Sachlage müssen/sollten die Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebs- bzw. Personalrat eingeschaltet werden.

i) Kommunikation der Maßnahme/Sanktion

Sofern nun Klarheit über die zu ergreifende Maßnahme/Sanktion besteht, muss diese der diskriminierenden Person mitgeteilt werden. Eine angemessene Rückmeldung an die*den Beschwerdeführende*n erscheint angemessen, wobei jedoch Persönlichkeitsrechte zu wahren sind.

j) Umsetzung der Reaktion

Nun bleibt noch offen, die konkrete Maßnahme umzusetzen. Dies wird bei arbeitsrechtlichen Sanktionen in der Regel zeitnah vorgenommen werden können, da auch nur so eine angemessene Sanktionierung und ein Lerneffekt erzielt werden können. Wird jedoch beispielsweise wegen einer rassistischen Äußerung ein Antidiskriminierungstraining auferlegt, ist dies möglicherweise nicht zeitnah buchbar.

k) Archivierung der Beschwerde

Um ein institutionelles Gedächtnis aufzubauen, sollten die Beschwerdeunterlagen, Notizen, Beweismaterialien, Reaktion und Maßnahmen, unter datenschutzrechtlich konformen Rahmenbedingungen, archiviert werden. Dies erlaubt nachfolgenden Verantwortlichen, für die innerbetriebliche Beschwerdestelle Erfahrungswerte im Umgang mit Beschwerden zu nutzen und ein systematisches Vorgehen aufrechtzuerhalten. Je nach innerbetrieblichen Datenschutzregelungen sind die persönlichen Daten nach einer gesetzten Frist zu löschen.

l) Kontrolle der Nachhaltigkeit der Umsetzung

Wie unter j) gestreift, sind nicht immer alle Sanktionen direkt umsetzbar. Daher sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle nach einem angemessenen Zeitraum prüfen, ob die Sanktionierung auch vollzogen worden ist.

4 Potentielle externe Akteur*innen zur betrieblichen Beschwerdebearbeitung

Die folgende Analyse reflektiert, welche betriebsexternen Akteure potentiell eine Unterstützung für die Durchführung von Beschwerdeverfahren anbieten könnten. Zu nennen sind hier a) Antidiskriminierungsberatungsstellen, b) einschlägige Anwaltskanzleien bzw. Anwält*innen sowie c) freiberuflich Tätige bzw. Beratungsfirmen im Bereich Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Ihre jeweiligen Kompetenzen und Rollen werden analysiert und es wird eingeschätzt, inwieweit ihre bestehenden Fachkompetenzen die Bedürfnisse kleiner Arbeitgebender bei der Unterstützung eines Beschwerdemechanismus abdecken. Analyse Kriterien sind die Sachkenntnis zum AGG, juristische Fachexpertise, Beratungskompetenz/Mediationskompetenz, Antidiskriminierungskompetenz und Unparteilichkeit.

4.1 Antidiskriminierungsberatungsstellen

Deutschland verfügt zunehmend über eine gut qualifizierte und weitreichende Antidiskriminierungsberatungslandschaft. Diese konnte in den vergangenen 30 Jahren zunehmend ausgebaut, professionalisiert und förderlich verstetigt werden. Diese zumeist zivilgesellschaftlich strukturierten Beratungsstellen verfügen über sehr viel Erfahrung im Bereich der Analyse von Diskriminierung. Mitunter haben sich solche Beratungsstellen auf eine oder zwei Diskriminierungskategorien spezialisiert. Einige von ihnen decken jedoch alle im AGG genannten Diskriminierungskategorien ab. Durch den Aufbau der Dachstruktur Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) der Antidiskriminierungsberatungsstellen sind Vernetzung, Austausch und qualitativ hochwertige Fortbildung gewährleistet. In einigen dieser Stellen ist dezidiert juristische Fachkompetenz bezüglich des AGG vorhanden. In den meisten Beratungsstellen sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen des AGG ausreichend bekannt, um eine hochwertige Antidiskriminierungsberatung anzubieten. Eine Diskriminierungssensibilität liegt in der Regel in hohem Maße vor, da dies zentraler Inhalt des Beratungsangebotes darstellt.

Antidiskriminierungsberatungsstellen – im Besonderen, wenn sie zivilgesellschaftlich strukturiert sind – verstehen sich als parteiische Beratungsstellen und Unterstützung für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind.

4.2 Anwaltskanzleien/Anwält*innen

Seit dem Inkrafttreten des AGG im Jahr 2006 haben sich zahlreiche Anwaltskanzleien darauf spezialisiert, Arbeitgebende zu beraten und zu schulen, wie Diskriminierung vermieden werden

kann. Mitunter muss vermutet werden, dass es bei der Beratung auch darum ging, diskriminierendes Verhalten zu verschleiern und für Betroffene unbeweisbar zu machen. Kanzleien, die wiederum zumeist die Interessen von Arbeitnehmenden vertreten, haben seitdem in wenigen Fällen das AGG intensiv im Arbeitsrecht genutzt. Obwohl es im Jahr 2006 nur sehr wenige Einzelanwält*innen gab, die das AGG sachkundig nutzen konnten, hat sich dies seitdem sichtbar verändert. Es gibt nun zunehmend Anwält*innen, die das AGG im Arbeitsrecht regelmäßig und äußerst sachkundig einsetzen. Diese Anwält*innen verfügen über profunde Kenntnisse des AGG und in der Regel über eine solide Analysefähigkeit Diskriminierung zu erkennen. Durch ihre Rolle als Anwält*innen sind sie in der Regel sachkundig in der Lage ein Beratungsgespräch zu führen. Durch ihre spezifische Rolle vertreten sie in der Regel ausschließlich die Interessen der Mandant*innen. Eine Unparteilichkeit kann daher nicht grundsätzlich vorausgesetzt werden. Je nach zusätzlicher Qualifikation verfügen Anwält*innen mitunter über eine Mediationsausbildung, die sie befähigt die Übernahme von Aufgaben bzw. Unterstützung der innerbetrieblichen Beschwerdebearbeitung zu übernehmen.

4.3 Freiberufliche Berater*innen

Gleichermaßen sind in sehr seltenen Fällen freiberufliche Berater*innen bzw. Firmen, die vergleichbare Angebote anbieten, auf die Übernahme bzw. Unterstützung bei der innerbetrieblichen Beschwerdebearbeitung spezialisiert. Da es nur wenige dieser Akteur*innen gibt, können deren vorliegende Kompetenzen nicht eingeschätzt werden. Anforderungen an ihre Kompetenzen wurden im Allgemeinen in Kapitel 2 dargestellt und werden erneut im Rahmen der beiden im Detail erarbeiteten Optionen (Kapitel 6 und 7) veranschaulicht.

Bei den externen Akteur*innen zur Beschwerdebearbeitung wurde die Dimension „Vertrauen“ als Prüfkriterium nicht angesetzt. Trotzdem spielt diese Dimension – wie oben erwähnt – eine wichtige Rolle, um als Akteur*in der Beschwerdebearbeitung in Anspruch genommen zu werden. Dies sollte bei der konkreten Entscheidung der Hinzuziehung von externen Akteur*innen als weiches Kriterium mitbedacht werden.

5. Dynamik zwischen Arbeitgebenden und externen Akteur*innen

Aufbauend auf den bisherigen Ergebnissen wird im folgenden Kapitel nun analysiert, wie spezifische Teilaspekte ausgestaltet werden sollten, wenn externe Akteur*innen in die Beschwerdebearbeitung einbezogen werden. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg äußerte 2008, dass ein Betrieb mit mehreren Niederlassungen eine zentrale innerbetriebliche Beschwerdestelle einrichten kann und hierdurch der effektive Rechtsschutz nicht leidet.³² Analog hierzu wird eingeschätzt, dass die räumliche Distanz dann auch bei externalisierten Beschwerdestellen keinen Hinderungsgrund darstellt.

Vorauszuschicken ist, dass jede Arbeitsstelle eine eigene Struktur, Kommunikationsdynamik, Arbeitskultur und Konfliktbearbeitungsansätze hat. Daher sollen Rahmenbedingungen nicht

³² Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 28.02.2008, Az. 5 TaBV 2476/07 Rn. 35.

verallgemeinert werden. Vielmehr werden diese dargestellt, um sie in der konkreten Situation jedes*jeder Arbeitgebenden als Indikatoren anzuwenden, um eine für die jeweilige Stelle passende Möglichkeit für die nach § 13 AGG bindende Beschwerdebearbeitung zu identifizieren.

Die folgende Beschreibung der Teilaspekte beruht auf dem Ausgangspunkt, dass kleine(re) Arbeitgebende nicht die Kapazitäten aufbringen, um eine eigene innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 AGG aufbauen und langfristig adäquat ausstatten zu können. Daher soll die Option der Hinzuziehung von externer Expertise bzw. externen Akteur*innen zunächst auf theoretischer Ebene ausgelotet werden. Die praktische Seite folgt in Kapitel B, wo zwei konkret ausgestaltete Optionen beschrieben werden.

5.1 Verhältnis Arbeitgebende und externe Akteur*innen

Die gesetzliche Bindung der Arbeitgebenden, eine innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten, wurde in Kapitel 1.1 dargestellt. Auch die Freiheit der Arbeitgebenden autonom entscheiden zu dürfen, wo die Beschwerdestelle angesiedelt wird, wurde erläutert. Im Zusammenhang möglicher arbeitsrechtlicher Sanktionen sind die rechtlichen Rahmenbedingungen eindeutig: Aufgrund der vertraglichen Bindung kann nur der*die Arbeitgebende arbeitsrechtliche Maßnahmen (egal ob niedrigschwellig oder ob eine Kündigung ausgesprochen werden soll) anordnen bzw. vollziehen.

Kommen nun externe Akteur*innen im Rahmen der Beschwerdebearbeitung ins Bild, sind diese Aspekte zwingend zu berücksichtigen. Der*die Arbeitgebende kann entscheiden, ob eine Stelle intern oder extern angesiedelt ist, sofern sie den anderen Vorgaben des AGG genügt. Ist eine innerbetriebliche Beschwerdestelle intern angesiedelt, sind Berichts- und Entscheidungswege in der Regel offensichtlich, eindeutig und kurz. Bei einer Externalisierung der Beschwerdebearbeitung kann es – sofern Berichts- und Entscheidungswege nicht eindeutig geklärt und festgelegt sind – zu Unstimmigkeiten kommen. Dies gilt es zu vermeiden. Hier bestünde die Möglichkeit (wie unten in Kapitel 5.5 näher erläutert), eine bindende Kooperationsvereinbarung, einen Kooperationsvertrag oder ein sog. *Memorandum of Understanding* (MoU) mit externen Akteur*innen einzugehen, um allen Beteiligten die jeweilige Rolle, Erwartung und Befugnis zu verdeutlichen. Diese Absprachen müssten im Idealfall den Mitarbeitenden transparent gemacht werden, um auch ihnen das Zusammenspiel der externen Akteur*innen mit dem*der Arbeitgebenden zu verdeutlichen. Diese Kooperationsvereinbarung wird den Umfang der Arbeiten, die Entlohnung und andere Rahmenbedingungen darlegen müssen. Eine solche Kooperationsvereinbarung liegt bislang nicht als öffentlich zugängliche Vorlage vor, da nur in sehr seltenen Fällen die innerbetriebliche Beschwerdebearbeitung externalisiert ist. Ein Erfahrungsgewinn ist jedoch in den kommenden Jahren zu erwarten, sodass solche Vereinbarungen zukünftig als Textentwürfe vorliegen dürften und dann nur noch an die gegebene Situation der Arbeitgebenden angepasst werden müssten. Hier ist Pionierarbeit zu leisten.

Erfahrungen werden dann zeigen, ob sich eine Zusammenarbeit mit externen Akteur*innen reibungslos gestalten lässt. Es erscheint zielführend, dies wissenschaftlich zu begleiten, um

langfristig Erfahrungswerte zu systematisieren und einem größeren Kreis von Arbeitgebenden zugänglich zu machen.

5.2 Verhältnis der innerbetrieblichen Gremien mit externen Akteur*innen

Wie in Kapitel 1.1 dargestellt, obliegt es den Arbeitgebenden alleine zu entscheiden, wo die innerbetriebliche Beschwerdestelle angesiedelt wird. Der Betriebs- bzw. Personalrat ist jedoch in die Ausgestaltung des Beschwerdeweges einzubeziehen. Dies hat Auswirkungen auf die Entwicklung des Beschwerdeverfahrens, auch wenn externe Akteur*innen einbezogen werden. Gilt es das Beschwerdeverfahren zu definieren, ist der*die Arbeitgebende gehalten, im Austausch mit den externen Akteur*innen, den Betriebs- bzw. Personalrat einzubinden, sofern dieser besteht. Abhängig von der Größe der Arbeitsstätte gibt es außerdem eine Schwerbehindertenvertretung eine Jugendvertretung oder eine Gleichstellungsbeauftragte. Diese Funktionen sind durch andere rechtliche Grundlagen der Bundes- oder Landesgesetzgebung vorgesehen und sind ebenfalls für die Arbeitgebenden ab einer bestimmten Größe verpflichtend einzurichten. Ihnen obliegen an einigen Stellen mit der innerbetrieblichen Beschwerdestelle überlappende Aufgaben.

Über das Betriebsverfassungsgesetz bzw. das Bundes- und die Landespersonalvertretungsgesetze steht es Beschäftigten frei, im Falle einer Beschwerde den Betriebs- bzw. Personalrat anzurufen. Das Betriebsverfassungsgesetz eröffnet in den §§ 84 ff. BetrVG Beschwerdemöglichkeiten für den Betriebsrat. Das Bundespersonalvertretungsgesetz regelt dies in § 62 Nr. 3 BPersVG. Beim Landespersonalvertretungsgesetz Berlin ist dies in § 72 Abs. 1 Nr. 3 PersVG geregelt.

In allen Betrieben und Dienststellen ist auf der Grundlage des § 177 SGB IX eine Schwerbehindertenvertretung von Menschen mit Behinderung zu wählen. Die Schwerbehindertenvertretung vertritt nur die Interessen der Menschen mit Behinderungen ab einem Grad der Behinderung von mehr als 50 . Diskriminierungsbeschwerden bezüglich der Belange von Menschen mit einer Schwerbehinderung können auf der Grundlage des § 178 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB IX bei der Schwerbehindertenvertretung vorgelegt werden.

Auch die Gleichstellungsbeauftragten, ungeachtet, ob sie über Bundes³³- oder Landesgesetzgebung³⁴ ihr Mandat ausüben, sind befugt, Beschwerden bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern anzunehmen. Auch die Jugendvertretung verfügt über ähnliche Möglichkeiten.

Betroffenen von Diskriminierung steht frei, welches Gremium sie für eine Beschwerde anrufen. Daher ist ein Austausch der externen Akteur*innen mit bestehenden innerbetrieblichen Gremien wichtig und zielführend, um Diskriminierungsbeschwerden dann entsprechend sachkompetent und am richtigen Ort bearbeiten zu können. Diese Vielschichtigkeit bedarf einer offenen Kommunikation besonders dann, wenn für die Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden externe Akteur*innen einbezogen werden. Daher sollte im

³³ Siehe beispielsweise § 25 BGleG (Bundesgleichstellungsgesetz).

³⁴ Für Berlin siehe § 17 LGG (Landesgleichstellungsgesetz)

Rahmen der Absprachen mit externen Akteur*innen dringend auch auf die Kommunikation, nicht nur mit dem*der Arbeitgebenden, sondern auch mit den anderen innerbetrieblichen Gremien geachtet werden.

5.3 Verfahren bei der Beschwerdebearbeitung

Um eine mögliche Kooperation zwischen Arbeitgebenden und externen Akteur*innen konkreter zu beschreiben, sollen die in Kapitel 3 vorgestellten Schritte der Beschwerdebearbeitung nochmals aufgegriffen werden und die jeweiligen Optionen der Einbeziehung von externen Akteur*innen analysiert werden.

a) Beratung

Die Beratung zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des AGG, ob eine erlebte Situation im Sinne des AGG eine Diskriminierung darstellt, könnte weitgehend von Externen übernommen werden. Antidiskriminierungsberatungsstellen stehen in großen Teilen der Bundesrepublik zur Verfügung und können mit und ohne das Wissen der Arbeitgebenden aufgesucht werden. Will sich der*die Arbeitgebende bei der Beschwerdebearbeitung absichern, dass jederzeit aktuelle Sachkenntnisse zum AGG und zur gerichtlichen Praxis vorliegen, kann für die allgemeine Beratung auf externe Akteur*innen mit und ohne Kooperationsabsprachen zurückgegriffen werden. Dies kann allerdings nicht die Informationen zum betriebsinternen Beschwerdeweg beinhalten, da den externen Akteur*innen dieser ggf. nicht bekannt ist.

Wird hierfür eine Kooperation mit externen Akteur*innen gesucht, kann dies in Form einer Kooperationsvereinbarung (siehe auch Kapitel 5.1) verabredet werden.

b) Erstgespräch mit betroffener Person

Wie zuvor erwähnt, kann sich die Externalisierung einer Erstberatung für Personen mit Diskriminierungserfahrung sehr positiv auf die Bereitschaft auswirken, Kontakt und Beratung aufzusuchen. Durch externe Akteur*innen steht ein „geschützter Raum“ zu Verfügung, der weitgehend abgekoppelt ist von dem*der Arbeitgebenden. Eine angstfreie und unverzerrte Fallbeschreibung wird hierdurch sehr viel wahrscheinlicher. Externe Akteur*innen nehmen hier die Rolle der „Überbrücker*innen“ ein, was die Bereitschaft Kontakt mit den externen Akteur*innen aufzunehmen, stärken kann. Die emotionale Hürde, sich wegen einer Diskriminierung zu beschweren, wäre hierdurch genommen.

c) Eröffnung der Beschwerde

Entscheidet sich die betroffene Person eine Beschwerde zu eröffnen, kann dies durch externe Akteur*innen gehandhabt werden. Jedoch muss dann zeitnah abgesichert werden, dass der*die Arbeitgebende von der Beschwerde Kenntnis erlangt. In welcher Form die Beschwerde dann eröffnet wird (formlos oder schriftlich mit Unterschrift der beschwerdeführenden Person) kann von den Beteiligten geklärt werden.

d) Sachverhaltsrückmeldung der beschuldigten Person

Muss dann geprüft werden, ob der Vorwurf der Diskriminierung von der verursachenden Person auch so wahrgenommen wird, muss es zwangsläufig zu einem Gespräch kommen. Dies ist potentiell konfliktträchtig und bedarf einer „arbeitsrechtlichen Autorität“. Einladungen zu einem solchen Gespräch sollten grundsätzlich von dem*der Arbeitgebenden ausgehen. Externe Akteur*innen können hier – ohne die Unterstützung bzw. Präsenz des*der Arbeitgebenden – nur eingeschränkt aktiv werden. Ihr Bemühen würde ins Leere laufen. Daher ist es wichtig, in diesem Schritt der Beschwerdebearbeitung den*die Arbeitgebende*n einzubinden.

e) Zeug*innenbefragung

Wurden bei der Darstellung der Diskriminierungssituation Zeug*innen benannt, ist es zielführend, diese zu einem Gespräch einzuladen. Da hier ausschließlich Informationen zu faktischen Vorkommnissen abgefragt werden, sollte dies ohne die arbeitgebende Seite vorgenommen werden. Es könnte jedoch hilfreich sein, die Einladung zu einem solchen Gespräch von Seiten des*der Arbeitgebenden auszusprechen. Nur so kann abgesichert werden, dass die Zeug*innen die Notwendigkeit zur Teilnahme am Gespräch erkennen und deutlich wird, dass das Gespräch der Erfüllung des Arbeitsverhältnisses dient.

f) Beweismittelsicherung

Bei Diskriminierungssituationen, die über Schrift oder bildliche Darstellung vorgenommen werden, sollten ggf. Beweismittel gesichert werden. Da die arbeitgebende Seite zumeist vor Ort ist und Zugang zu allen Einrichtungen der Arbeitsstelle hat, liegt es nahe den*die Arbeitgebende*n mit dieser Aufgabe zu betrauen. Wie in Abschnitt k) kurz dargestellt, ist es notwendig ein Fallarchiv zu führen, das die Fallsituation, die jeweiligen Bearbeitungsschritte und ergriffenen Maßnahmen darstellt. Beweismittel sollten dringend hier aufbewahrt werden.

g) Entwicklung einer angemessenen Reaktion

Sind nun alle Aspekte der Sachlage zusammengetragen, kann eingeschätzt werden, ob und welche Maßnahme ergriffen werden soll. Hier sind sowohl AGG relevante Aspekte als auch arbeitsrechtliche Belange einzubeziehen. Daher scheint es hier wichtig, dass externe Akteur*innen und Arbeitgebende gemeinsam eine angemessene Reaktion ermitteln.

Gleichwohl könnten externe Akteur*innen vollständig damit beauftragt werden. Da die Umsetzung der Maßnahme jedoch zwingend in der Hand der Arbeitgebenden liegt, können divergierende Einschätzungen und Handlungsansätze vermieden werden, wenn die Ermittlung der Maßnahmen gemeinsam zwischen externen Akteur*innen und Arbeitgebenden vorgenommen wird. Der*die Arbeitgebende wird hier unter allen Umständen das letzte Wort haben, da die Maßnahmen in der Regel an die arbeitsvertraglichen Bindungen anknüpfen.

h) Einbeziehung der notwendigen Akteur*innen zur Umsetzung der Maßnahme

Gilt es nun die Maßnahme umzusetzen, fällt dies in den Verantwortungsbereich des*der Arbeitgebenden. Selbst wenn der diskriminierenden Person die Teilnahme an einem Online-Kurs auferlegt wird, kann dies nicht von externen Akteur*innen angeordnet werden. Dies ist ausschließlich die Rolle des*der Arbeitgebenden. Noch offensichtlicher wird es, wenn

arbeitsrechtliche Sanktionen – wie eine Abmahnung oder Kündigung – vorgenommen werden sollen.

i) Kommunikation der Maßnahme/Sanktion

Gleichermaßen obliegt es dem*der Arbeitgebenden, die Maßnahme dem*der Mitarbeitenden zu kommunizieren. Dabei kann der*die Arbeitgebende sich an betriebsinternen Gepflogenheiten orientieren. Dies könnte im Rahmen eines Personalgespräches, einer Online-Besprechung oder schriftlich vorgenommen werden. Sinnvoll erscheint jedoch, dass externe Akteur*innen in Kenntnis gesetzt werden, um die Archivierung der Fallbearbeitung lückenlos vornehmen zu können.

j) Umsetzung der Reaktion

Die Umsetzung der Maßnahme obliegt gleichermaßen dem*der Arbeitgebenden.

k) Archivierung der Beschwerde

Um eine lückenlose Archivierung der Beschwerdebearbeitung zu ermöglichen, sollten Verantwortlichkeiten geklärt werden. Sollte beispielsweise eine von Diskriminierung betroffene Person neben der innerbetrieblichen Beschwerde auch ein Gericht anrufen, ist es für den*die Arbeitgebende*n hilfreich, auf Informationen zu den ergriffenen Beschwerdemaßnahmen zugreifen zu können.

Da im Idealfall – selbst dann, wenn Arbeitgebende alleinige Verantwortung für Aspekte der Beschwerdebearbeitung tragen – eine transparente Kommunikation zwischen den externen Akteur*innen und der innerbetrieblichen Beschwerdestelle besteht, könnte die Betreuung des Fallarchivs in die Hände der externen Akteur*innen gelegt werden. Da über IT-Lösungen ein externer Zugang zur Datenspeicherung der Beschwerdebearbeitung möglich ist, kann betriebsintern ein Archiv angelegt werden, das durch externe Akteur*innen befüllt wird. Es sollte jedoch mitberücksichtigt werden, dass datenschutzrechtliche Aspekte, wie beispielsweise das Löschen persönlicher Daten nach einer bestimmten Frist, bedacht werden müssen. Datenschutzrechtliche Vorkehrungen sollten Inhalt der Absprachen mit externen Akteur*innen sein. Auch die Archivierung von Beweismitteln sollte zuverlässig vorgenommen werden, da dies ggf. in gerichtlichen Klagen relevant wird.

l) Kontrolle der Nachhaltigkeit der Umsetzung

Ja nach Absprachen kann externen Akteur*innen auferlegt werden, in einem angemessenen Abstand zur Identifikation einer Maßnahme erneut Kontakt mit dem*der Arbeitgebenden aufzunehmen, um abschließend festzustellen, ob die Maßnahmen bereits vollständig umgesetzt wurden. Dies sollte dann im Fallarchiv entsprechend vermerkt sein.

5.4 Informations- und Kommunikationswege der am Beschwerdeverfahren Beteiligten

Wie an anderer Stelle bereits deutlich wurde, sind Austausch und Kommunikation der externen Akteur*innen nicht nur zwischen dem*der Arbeitgebenden und den Beschwerdeführenden,

sondern auch mit den anderen innerbetrieblichen Gremien notwendig. Hinzu kommt im Falle der Beschwerdebearbeitung ggf. auch eine Kommunikation der externen Akteur*innen mit vermeintlichen Verursacher*innen von Diskriminierung oder Zeug*innen von diskriminierenden Situationen. Diese Kommunikationswege sollen im Folgenden im Detail beleuchtet werden.

a) Kommunikationswege des*der Arbeitgebenden mit Mitarbeitenden bezüglich des externalisierten Beschwerdeverfahrens

Entscheidet sich ein*e Arbeitgebende*r externe Akteur*innen in die Beschwerdebearbeitung einzubeziehen, greift die in § 12 Abs. 5 AGG auferlegte Informationspflicht an die Mitarbeitenden, wie der Beschwerdemechanismus eröffnet, wo sich die innerbetriebliche Beschwerdestelle befindet und wie sie angerufen werden kann, gleichermaßen. Über betriebsinterne Informationskanäle sind die Mitarbeitenden zu informieren, welche Rolle die externen Akteur*innen haben und wie, wo und wann sie erreichbar sind. Im Idealfall beinhaltet dies auch Informationen zum Beschwerdeablauf und der Rolle der externen Akteur*innen. Dem*der Arbeitgebenden steht es offen, externe Akteur*innen zu bitten, diese Informationen zusammenzustellen, um sie dann betriebsintern zugänglich zu machen.

b) Kommunikationswege der externen Akteur*innen mit dem*der Arbeitgebenden

Abhängig von den Absprachen der Arbeitgebenden mit den externen Akteur*innen können sich Betroffene von Diskriminierung direkt oder nur über den*die Arbeitgebende*n bei den externen Akteur*innen wegen einer Diskriminierungserfahrung melden. Wird vereinbart, dass sich Mitarbeitende direkt bei den externen Akteur*innen im Falle eines Vorkommnisses melden, ist notwendig zu klären, ab wann eine Beschwerde formal eröffnet ist (siehe Beschwerdeablauf in Kapitel 3) und wann der*die Arbeitgebende über die Beschwerde informiert werden muss. Sollte Mitarbeitenden ermöglicht werden, eine anonyme Beschwerde vorzulegen (sofern aus dieser keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen erwachsen sollen), sollte abgestimmt werden, wie diese anonyme Beschwerde dem*der Arbeitgebenden gegenüber kommuniziert wird.

Obliegt nach der Kommunikation mit den Betroffenen, den vermeintlich diskriminierenden Personen und Zeug*innen den externen Akteur*innen die Analyse der Beschwerde, muss geklärt werden, in welcher Form und in welchem Zeitraum die externen Akteur*innen ihre Einschätzung und Handlungsempfehlung dem*der Arbeitgebenden vorlegen. Hierfür erscheinen konkrete Absprachen notwendig, da (zumindest bevor es zu einer Reform des AGG kommt) Fristen des AGG zu wahren sind. Welche Form die Sachverhaltsermittlung und die Handlungsempfehlungen haben, sollten von den Beteiligten und ggf. vom Betriebs- bzw. Personalrat abgestimmt werden. Sinnvoll erscheint, dies in Form eines Beschwerdeerfassungsrahmens vorzunehmen, der jedoch datenschutzrechtlichen Standards genügen muss. Ob Daten bei extern durchgeführten Beschwerdeanalysen dann auch extern gespeichert werden, sollte geklärt werden. IT-basierte Lösungen mit Zugangsberechtigungen zum Beschwerdearchiv liegen hier nahe.

Kann dann nach einer Analyse der Beschwerde eingeschätzt werden, ob Maßnahmen wegen einer Diskriminierung ergriffen werden sollen, sollte dies zunächst mit dem*der Arbeitgebenden erörtert werden, bevor Einschätzungen oder gar Handlungsempfehlungen an die betroffene Person weitergeleitet werden. Wenn abgeklärt ist, welche Maßnahmen der*die Arbeitgebende dann ergreifen möchte, sollte dies von Seiten des*der Arbeitgebenden sowohl der betroffenen Person als auch der verursachenden Person gegenüber kommuniziert werden. Je nach Situation kann angemessen sein, externe Akteur*innen begleitend hier einzubeziehen.

c) Kommunikationswege der externen Akteur*innen mit anderen innerbetrieblichen Gremien

Da Beschwerden – wie oben kurz eingeführt – auch über andere innerbetriebliche Gremien aufgenommen bzw. weitergeleitet werden können, erscheint eine niedrigschwellige Kommunikation zwischen den Gremien und den externen Akteur*innen sinnvoll, sofern die Beschwerde nicht grundsätzlich über den*die Arbeitgebende*n an die externen Akteur*innen kanalisiert werden sollen. Um zusätzliche Kommunikationshürden zu vermeiden und eine rasche Vertrauensbildung mit den externen Akteur*innen zu befördern, könnte eine direkte Kontaktaufnahme mit den externen Akteur*innen vorgezogen werden.

d) Kommunikationswege der externen Akteur*innen mit Betroffenen von Diskriminierung

Für Betroffene von Diskriminierung ist es zumeist sinnvoller, sich direkt an die beschwerdebearbeitende Stelle zu wenden, ohne dies zwangsläufig über den*die Arbeitgebende*n vornehmen zu müssen. Da mitunter der*die Arbeitgebende selbst Ursache, der als Diskriminierung wahrgenommenen Situation sein kann, wird so keine zusätzliche Hürde eingezogen. Die Kommunikation der externen Akteur*innen mit den Beschwerdeführenden sollte über alle Kommunikationskanäle möglich sein: telefonisch, per E-Mail, über Online-Videokonferenztechnik oder wenn gewünscht auch persönlich. Hier sind externe und unparteiische Orte der Vertrauensbildung mit den externen Akteur*innen zuträglich. Da die Kommunikation bezüglich der Beschwerde im Rahmen der Arbeitszeit erfolgen darf, muss den Arbeitgebenden bewusst sein, dass Abwesenheitszeiten wegen der Beschwerdebearbeitung vorliegen können. Dies sollte bevorzugt von den externen Akteur*innen kommuniziert werden.

e) Kommunikationswege der externen Akteur*innen mit vermeintlichen Verursacher*innen von Diskriminierung

Eine Kontaktaufnahme der externen Akteur*innen mit den vermeintlich verursachenden Personen stellt einen konfliktträchtigen Teil der Beschwerdebearbeitung dar. Gespräche der externen Akteur*innen ohne die Arbeitgebenden zu führen, erscheint nicht zielführend, da den Externen keine „arbeitsvertragliche Autorität“ zugeschrieben wird. Es sollte daher verabredet werden, dass bei einer Kommunikation mit den vermeintlichen Verursacher*innen jeweils immer der*die Arbeitgebende anwesend ist und die Gesprächsführung übernimmt. Bei der Bekanntgabe der Maßnahmen ist dringend geraten, dies durch den*die Arbeitgebende*n vorzunehmen, da nur ihm*ihr arbeitsrechtliche Maßnahmen zustehen. Auch bei niedrigschwelligen Maßnahmen, wie beispielsweise der Verpflichtung an einer Schulung

teilzunehmen, sollte dies von dem*der Arbeitgebenden bzw. Vorgesetzten kommuniziert werden.

f) Kommunikationswege der externen Akteur*innen mit Zeug*innen von Diskriminierungssituationen

Sofern Zeug*innen in der Fallsituation benannt sind, erscheint es wichtig, dass diese von den externen Akteur*innen gehört werden. Vermerke zu den Gesprächen sollten vorgenommen und dem*der Arbeitgebenden zugänglich sein. Auch hier sollten alle notwendigen Kommunikationswege angeboten werden. Über die Erkenntnis aus den Zeug*innenbefragungen sollten die externen Akteur*innen den*die Arbeitgebende*n informieren, sofern dies zur Sachverhaltsklärung dienlich ist.

5.5 Befugnisse, Aufgaben und Pflichten externer Akteur*innen

Aspekte zur Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens wurden bereits in Kapitel 5.3. dargelegt. Hieraus ergeben sich je nach konkreter Ausgestaltung der Kooperationsvereinbarung bestimmte Befugnisse, Aufgaben und Pflichten für die externen Akteur*innen. Bislang kann hier nur auf ganz geringfügige Erfahrungen zurückgegriffen werden. Daher sollen dieser Rechte-, Aufgaben- und Pflichtenkreis im Folgenden spezifiziert werden.

Die entsprechende Kommunikation der Rolle und Befugnisse der externen Akteur*innen an die Mitarbeitenden ist dringend notwendig, um ein eindeutiges Verfahren im Beschwerdefall zu gewährleisten, und leitet sich aus § 12 Abs. 5 AGG ab. Dies erleichtert die entsprechende Kontaktaufnahme im Beschwerdefall und vermeidet unnötige Kommunikation mit Personen, die jeweils nicht für den jeweiligen Beschwerdebearbeitungsschritt verantwortlich sind. Nur wenn den Mitarbeitenden das Mandat der externen Akteur*innen bekannt ist, können sie im Vorfeld einer möglichen Beschwerde entscheiden, ob sie den Beschwerdeweg im Zusammenhang mit dem*der Arbeitgebenden oder Beratung von gänzlich unabhängigen Strukturen in Anspruch nehmen möchten. Deutlich wird über diese Kommunikation auch, welche Autorisierung den externen Akteur*innen von Seiten des*der Arbeitgebenden zugesprochen wird. Wünscht der*die Arbeitgebende, dass diese Informationsarbeit von den externen Akteur*innen vorbereitet und kontinuierlich gewährleistet wird, ist dies AGG konform möglich, solange der*die Arbeitgebende Inhalte und Vorgehensweisen verantwortet.

Wie aus den zuvor genannten Einschätzungen ersichtlich wird, kann die beratende Funktion von externen Akteur*innen bei der Beschwerdeanalyse AGG konform übernommen werden. Da hier jedoch an verschiedenen Stellen die Verantwortlichkeit des*der Arbeitgebenden in die Analyseaufgabe der externen Akteur*innen hineinspielt, sollten klare Absprachen mit externen Akteur*innen getroffen werden, wann diese „gemeinsamen Phasen“ der Beschwerdeanalyse vorliegen und wann externe Akteur*innen in den Austausch mit dem*der Arbeitgebenden treten müssen.

Sollte der Fall eintreten, dass externe Akteur*innen andere Maßnahmen empfehlen als der*die Arbeitgebende bereit ist umzusetzen, sollte im Vorfeld und in einer Kooperationsvereinbarung geklärt sein, wie die Beteiligten in einem solchen Fall verfahren. Es ist hier daran zu erinnern,

dass arbeitsrechtliche Maßnahmen nur dem*der Arbeitgebenden zustehen. Sieht beispielsweise ein*e externe*r Akteur*in bei einer Beschwerdebearbeitung eine gravierende Form von Diskriminierung und empfiehlt daher eine Kündigung auszusprechen, der*die Arbeitgebende diese aber nicht aussprechen möchte, könnte hieraus eine Konfliktsituation zwischen externen Akteur*innen und dem*der Arbeitgebenden entstehen, die im Vorfeld thematisiert werden sollte.

Besonders im Bereich der Erhebung von persönlichen Daten sind externe Akteur*innen zu befähigen, diese Daten zu erheben und in einem Fallarchiv zu speichern. Ob dann datenschutzrechtliche Vorgaben der externen Akteur*innen oder betriebsinterne Vorgaben zum Datenschutz greifen, muss abgestimmt werden.

Außerdem sollte eine Verschwiegenheitsvereinbarung mit den externen Akteur*innen ausgehandelt werden.

All diese Aspekte werden im Idealfall in einem Kooperationsvertrag, einem *Memorandum of Understanding* oder ähnlichem festgehalten und im Detail ausformuliert. Dies gibt den externen Akteur*innen den notwendigen Stand, betriebsinterne Beschwerden bearbeiten zu dürfen und erlaubt dem*der Arbeitgebenden klare Verfahrensregeln festzulegen. Hierfür sollte dringend auf eine rechtsverbindliche Kooperation gebaut werden, die eine längerfristige Zusammenarbeit ermöglicht und Missverständnisse weitestgehend aus dem Weg räumt bzw. vermeiden hilft. Nicht zuletzt werden im Rahmen eines solchen Kooperationsvertrages auch die Rahmenbedingungen für die Entlohnung der externen Akteur*innen festgelegt.

Sollten dann wegen der Nichtumsetzung von Handlungsempfehlungen externe Akteur*innen die Unterstützungsleistung bzw. vertragliche Bindung beenden wollen, kann eine Kooperationsvereinbarung hierfür einen geregelten Rahmen mit angemessenen Fristen vorsehen.

Eine solche Vereinbarung verdeutlicht den externen Akteur*innen, ihre Verantwortung die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgebenden in Teilen zu gewährleisten.

Bestünde das Interesse von mehreren kleineren Arbeitgebenden – wie dies beispielsweise bei kleineren Kulturstätten in Berlin der Fall ist – die Funktion der innerbetrieblichen Beschwerdestelle teilweise zu externalisieren oder sich extern Hilfe für die innerbetriebliche Beschwerdebearbeitung hinzuzuziehen, könnten diese Stellen gewiss eine*n gemeinsame*n externe*n Akteur*in nutzen. In diesem Fall ist es jedoch notwendig, jeweils eine individuelle Kooperationsvereinbarung mit den Anbieter*innen abzuschließen, da ggf. unterschiedliche Vorgehensweisen bei den jeweiligen Stellen gewünscht sind und Vorgehensweisen nicht bei allen „Kund*innen“ gleichermaßen Anwendung finden.

Ein weiterer Aspekt einer möglichen Unterstützung bei Diskriminierung in der Arbeitsstätte durch externe Akteur*innen können proaktive Gleichbehandlungsmaßnahmen sein, wie sie in § 12 Abs. 1 Satz 2 AGG gesetzlich vorgegeben sind. Gilt es nicht, in einem Diskriminierungsfall eine angemessene Reaktion zu identifizieren, sondern vielmehr Diskriminierung durch präventive Maßnahmen vorzubeugen, kann auch hier externen Akteur*innen eine Rolle zugewiesen werden. Ist dies von dem*der Arbeitgebenden gewünscht,

sollte dies dezidiert in der Kooperationsvereinbarung aufgeführt werden, da hierfür unterschiedliche Bearbeitungswege notwendig sein können.

Außerdem könnten externe Akteur*innen gleichermaßen Schulungen zum Thema Gleichbehandlung vorbereiten und betriebsintern durchführen, sofern der*die Arbeitgebende dies seinen Mitarbeitenden anbieten möchte. Das ist zwar nach § 12 Abs. 2 AGG eine Verpflichtung des*der Arbeitgebenden, kann aber gleichermaßen durch Fortbildungsangebote von kommerziellen Anbieter*innen abgedeckt werden. Da zumindest zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen häufig über Schulungskompetenzen verfügen, könnte dies ggf. gleichermaßen angeboten werden.

Wie bereits erwähnt, sind besagte Kooperationsvereinbarungen bislang nicht entwickelt worden. Es ist aber zu erwarten, dass einschlägige Akteur*innen solche unterstützenden Vorlagen in der Zukunft erarbeiten werden.

B. Vorschläge zur (teilweisen) Externalisierung der Beschwerdeanalyse

Da die Rahmenbedingungen selbst unter kleineren Dienststellen immer noch sehr unterschiedlich sein können, sollen hier zwei Möglichkeiten der Ausgestaltung der Externalisierung von Teilen der Beschwerdebearbeitung vorgestellt werden. Diese sind eingebettet in die durch das AGG vorgegebenen Rahmenbedingungen. Diese Ausgestaltungsmöglichkeiten werden schematisch entlang des Beschwerdeablaufes eingeführt, könnten aber in der Praxis eine Anpassung oder Modifikation erfahren, sofern die gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgebenden aus dem AGG weiterhin Berücksichtigung finden.

6. Ansätze zur Einbindung externer Expertise bei einer innerbetrieblich angesiedelten Beschwerdestelle nach § 13 AGG (Option A)

Diese Option beschreibt eine Verfahrensweise der innerbetrieblichen Beschwerdestelle, die weitgehend innerhalb der Dienststelle verbleibt. Sie lotet die Möglichkeit aus, externe Expertise in die Dienststelle bei der Beschwerdebearbeitung einzubeziehen.

a) Rolle der und Zusammenarbeit mit externen Unterstützer*innen

Bei diesem Modell verbleibt die innerbetriebliche Beschwerdestelle im Prinzip im Betrieb. Es würde jedoch externe Expertise einbezogen, wenn eine Beschwerde vorliegt. Externe würden dann bei der Beschwerdebearbeitung hinzugezogen werden, um die notwendige fachliche Expertise einzubringen, wie Kenntnisse des AGG, Diskriminierungssensibilisierung, Beratungs- und Schlichtungsexpertise.

Bei diesem Modell würde entweder der*die Arbeitgebende selbst oder eine Person ggf. in der Personalabteilung benannt werden, die als Erstanlaufstelle für die Abgabe einer Diskriminierungsbeschwerde fungiert. Hier wäre eine innerbetriebliche E-Mail-Adresse, ein Briefkasten und eine Telefonnummer einzurichten, die innerbetrieblich angesiedelt ist. Geht dann in der innerbetrieblichen Anlaufstelle eine Beschwerde ein, könnten der*die Anbieter*in externer Expertise direkt einbezogen werden. Externe kämen bei einem Beratungsgespräch (siehe Kapitel 3.a) in den Betrieb bzw. nähmen bei einem Video-Gespräch teil. Würde beim Beratungsgespräch zunächst die interne Anlaufstelle das Gespräch eröffnen, die externe Person vorstellen und ihre Rolle darstellen, könnte dann die externe Person eine Einführung in die gesetzlichen Rahmenbedingungen, den Beschwerdeablauf und die möglichen Schritte im Beschwerdeverfahren vornehmen.

Im Rahmen des Erstgesprächs (siehe Kapitel 3.b) könnte die externe Person mit Unterstützung der innerbetrieblichen Anlaufstelle den Sachverhalt ermitteln. Die externe Unterstützung

könnte den Beschwerdeerfassungsbogen zur Verfügung stellen und diesen im Gesprächsverlauf als Gesprächsgrundlage nutzen und Notizen zur Beschwerdeerfassung erstellen.

Wenn sich die betroffene Person entscheidet eine formale Beschwerde (siehe Kapitel 3.c) vorzulegen, kann Seitens des*der Arbeitgebenden erwogen werden, dies mit einer Unterschrift formalisieren zu lassen.

Kommt es dann zum Gespräch mit dem*der vermeintlichen Verursacher*in der Diskriminierung, kann die Anlaufstelle bzw. die arbeitgebende Seite das Gespräch (siehe Kapitel 3.d) gemeinsam mit der externen Person durchführen. Dies ohne die arbeitgebende Seite vorzunehmen, erscheint nicht ratsam, da die Autorität, die dem*der Arbeitgebenden als Vertragspartei innewohnt, nicht auf die externe Person übertragen werden kann. Hier kann die externe Person die Strukturierung des Gespräches vornehmen, Fragen zur Sachlage stellen und Notizen zum Gespräch erfassen. Je nach Entwicklung des Gespräches kann die externe Person ausgleichend oder schlichtend wirken.

Ähnlich kann in einem möglichen Gespräch mit Zeug*innen (siehe Kapitel 3.e) vorgegangen werden.

Externen Unterstützer*innen kann die Rolle zufallen, Beweismittel durch betriebsinterne Personen sichern zu lassen (siehe Kapitel 3.f).

Wird nun deutlich, dass es sich um eine diskriminierende Situation handelt und Maßnahmen ergriffen werden sollten, könnte in einem Austausch mit der innerbetrieblichen Anlaufstelle erörtert werden, welche geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen ergriffen werden könnten (siehe Kapitel 3.g). Sofern von der Seite der*des Arbeitgebenden Bereitschaft besteht, im Bedarfsfall angemessene Sanktionen auszusprechen, kann voraussichtlich ein pragmatischer Weg zur Sanktion identifiziert werden. Besteht diese Bereitschaft jedoch nicht, kann die unterschiedliche Einschätzung notwendiger Maßnahmen Konfliktpotential bergen. Dieses Konfliktpotential ist jedoch grundsätzlich auch bei einer gänzlich intern angesiedelten innerbetrieblichen Beschwerdestelle gegeben, wenn die Empfehlung zur Sanktion der innerbetrieblichen Beschwerdestelle von dem*der Arbeitgebenden nicht akzeptiert wird.

Da bei kleinen Betrieben nicht notwendigerweise davon auszugehen ist, dass es einen Personalrat, eine Gleichstellungsbeauftragte oder Schwerbehindertenbeauftragte*n gibt, müssten diese in die Beschwerdebearbeitung nicht zwingend einbezogen werden. Sind sie jedoch in der Dienststelle vorhanden, ist es ratsam, dass die externe Person dies als weiteren Schritt übernimmt, sofern sie hierzu mandatiert ist (siehe Kapitel 3.h).

Kommt es nun zur Kommunikation der Maßnahme/Sanktion, sollte dies dem*der Arbeitgebenden übertragen werden. Hier kann die externe Person in einer passiven Rolle das Gespräch ggf. unterstützen und protokollieren.

Soll dann die Maßnahme umgesetzt werden, obliegt dies nach innen ausschließlich der arbeitgebenden Seite (siehe Kapitel 3. j). Soll jedoch z.B. eine Schulungsmaßnahme durchlaufen werden, kann die externe Person angemessene Vorschläge für Schulungsangebote recherchieren bzw. identifizieren.

Auch bei der Archivierung (siehe Kapitel 3.k) kann eine externe Person unterstützen, indem sie einen elektronischen oder analogen Archivierungsrahmen zur Verfügung stellt, auf den Datenschutz hinweist und Vorschläge zur Anonymisierung der Datensätze einbringt.

Im abschließenden Schritt (siehe Kapitel 3.l) der Kontrolle der Nachhaltigkeit der Maßnahme, können Externe in einem angemessenen Zeitraum, der zuvor mit der innerbetrieblichen Anlaufstelle verabredet wurde, nachhaken, ob und wie sich die ergriffene Maßnahme ausgewirkt hat.

b) Kommunikation der innerbetrieblichen Akteur*innen mit externen Unterstützer*innen

Ein solches Vorgehen setzt eine reibungslose und professionelle Kommunikation der innerbetrieblichen Anlaufstelle und der externen Person voraus, wie sie häufig erst nach einer vertrauensvollen Zusammenarbeit entsteht. Daher sollten Kommunikationskanäle, Zeiten der Erreichbarkeit und zeitliche Nähe der Benachrichtigung des*der Arbeitgebenden zu den Beschwerdeschritten abgestimmt werden. Beide Seiten sind gefragt, diese Kommunikation konstruktiv zu gestalten und im Sinne des AGGs einzusetzen.

c) Mögliche vertragliche Absprachen zur Unterstützung durch Externe

Das Zusammenspiel externer Akteur*innen mit einem Betrieb bedarf dringend einer Kooperationsvereinbarung, die hinlänglich detailliert darlegt, wie die gemeinsame Beschwerdebearbeitung gestaltet wird und welche Rolle und Verantwortlichkeiten externe Akteur*innen haben. Die vertraglichen Absprachen sollten gleichermaßen die Entlohnung für Externe darlegen.

d) Voraussetzungen zur Ausgestaltung der Kooperation mit Externen

Voraussetzung zur Kooperation ist, dass die Parteien ihre Rolle und Verantwortung wahrnehmen und diese ausfüllen. Wird die Autorität und vertragliche Bindung des*der Arbeitgebenden in Frage gestellt bzw. in der laufenden Beschwerdebearbeitung von der Rolle der Externen abgewichen, kommt es zu Unstimmigkeiten, die der Beschwerdebearbeitung abträglich sind.

Ein weiterer Aspekt ist, dass Arbeitgebende sich darauf verlassen können müssen, dass die notwendige Expertise (AGG Kenntnisse, Diskriminierungsanalysekompetenz, Gesprächsführung, etc.) bei den Externen ausreichend vorliegt. Externe übernehmen ein hohes Maß an Verantwortung, der nur zielführend nachgekommen werden kann, wenn die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen vorliegen. Da es sich nicht um eine staatlich anerkannte berufliche Ausbildung bzw. ein spezifisches Studium handelt, ist das Berufsbild undefiniert und somit auch ungeschützt.

e) Kann die externe Unterstützung bei Anbieter*innen gebündelt werden?

Sofern Anbieter*innen bestehen, die externe Unterstützungsangebote zur Bearbeitung von Beschwerden nach § 13 AGG anbieten, könnte diese Unterstützungsleistung von mehreren Einrichtungen genutzt werden. Da jedoch ggf. unterschiedliche Vorgehensweisen gewünscht

sind oder Einschätzungen zum konkreten Beschwerdeablauf vorliegen, müsste jeweils eine eigene Kooperationsvereinbarung abgeschlossen werden.

f) Nach- und Vorteile dieser Vorgehensweise

Wie in allen beruflichen Zusammenhängen kann eine neue Kooperation konfliktanfällig sein. In der Kommunikation von Externen mit der innerbetrieblichen Anlaufstelle kann es zu Unstimmigkeiten kommen, wenn die Perspektiven (betrieblich versus Antidiskriminierung) ggf. nicht kompatibel sind.

Kooperiert der*die Arbeitgebende mit Externen, um möglichst wenig für die innerbetriebliche Beschwerdestelle tun zu müssen und lediglich den Anforderungen aus dem AGG nachzukommen, kann ggf. ein Unwille bestehen, ernsthaft Maßnahmen gegen Mitarbeitende bei gravierenden Fällen von Diskriminierung zu ergreifen. Weichen die ergriffenen Maßnahmen weit von den Vorschlägen der externen Akteur*innen ab, kann dies zu einem Vertrauensverlust führen.

Ein weiterer Nachteil kann darin bestehen, dass die externen Akteur*innen nur zur Unterstützung bei anhängigen Beschwerden hinzugezogen werden. Das AGG sieht in § 12 Abs. 1 AGG auch präventive Maßnahmen von Arbeitgebenden vor. Bei der Externalisierung der Beschwerdebearbeitung ist jedoch wahrscheinlich, dass der*die Arbeitgebende die Kooperation auf eine reine Beschwerdebearbeitung reduzieren und proaktive Maßnahmen gegen Diskriminierung nicht einbeziehen wird. Da jedoch (zumindest in Berlin) andere Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vermeidung von Diskriminierung und zum Diversity-Management vorliegen, kann diese Rolle von weiteren Akteur*innen eingebracht werden.

Vorteil dieses Vorschlages wiederum ist, dass sich Arbeitgebende weitgehend entlasten können – bei wenig eigener Expertise und Kapazitäten – und trotzdem einen fundierten Beschwerdemechanismus anbieten können. Sie müssen nicht selbst für die Qualifizierung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle sorgen und müssen kein Zeitkontingent der eigenen Mitarbeitenden einräumen, um die Beschwerdebearbeitung zu gewährleisten. Eine Benennung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle außerhalb der Personalabteilung kann ggf. zu Interessenkonflikten führen, wenn die benannte Person zwischen der Tätigkeit in der Personalabteilung und der (zusätzlichen) Beschwerdebearbeitung abwägen muss.

Die Einbindung von Externen in die Funktion der innerbetrieblichen Beschwerdestelle reduziert den Aufwand für die Arbeitgebenden, ihre Verpflichtungen aus dem AGG zu erfüllen.

g) Empfehlungen zur Ausgestaltung der Kooperation mit Externen

➤ Kooperationsvereinbarung

Die Unterstützung bei der Analyse von Diskriminierungsbeschwerden durch Externe sollte über eine Kooperationsvereinbarung abgesichert werden. Diese sollte die Rolle und Verantwortlichkeiten der externen Akteur*innen aufführen.

➤ **Transparente Kommunikation**

Da die Perspektiven auf Diskriminierungsvorkommnisse von internen oder externen Akteur*innen divergieren können, sollte dringend auf eine transparente, respektvolle und vermittelnde Kommunikation der Beteiligten geachtet werden.

➤ **Fachkompetenz der externen Akteur*innen gewährleisten**

Es sollte darauf geachtet werden, dass die eingesetzten externen Akteur*innen alle in dieser Studie vorgestellten Anforderungen an Kompetenzen und Fachexpertise erfüllen. Anders erscheint es nicht möglich, eine qualitativ hochwertige externe Unterstützung anzubieten. Sowohl juristische Kenntnisse als auch Diskriminierungssensibilität und Mediationserfahrung sollten kombiniert vorliegen.

Da dieses Berufsbild derzeit noch nicht besteht, sollte erwogen werden, ob durch Bildungsträger*innen langfristig auf Qualifizierungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten hingewirkt werden kann.

➤ **Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit externen Akteur*innen sammeln**

Da bislang die Option der externen Unterstützung der innerbetrieblichen Beschwerdeanalyse (so gut wie) nicht praktiziert wurde, erscheint es ratsam, Erfahrungen aus einer solchen Kooperation zu sammeln und in der Folge Strategien und Maßnahmen auszuwerten, wie eine Weiterentwicklung eines intern/externen Modells vorgenommen werden könnte.

7. Ansätze zur Gestaltung extern durchgeführter Beschwerdeverfahren (Option B)

Das nun im Folgenden beschriebene Modell setzt dort an, wo kleine Institutionen ggf. auch für einen Teil der Beschwerdebearbeitung kaum oder gar keine Kapazitäten aufbringen können. Wie oben ausgeführt, macht das AGG bezüglich der Verpflichtungen keinen Unterschied bei der Größe der Arbeitgebenden. Im Folgenden wird ein Modell entwickelt, das die Analyse/Bearbeitung von Beschwerden weitreichend externalisiert und nur dann, wenn arbeitsrechtliche Schritte bzw. innerbetriebliche Maßnahmen notwendig sind, von dem*der Arbeitgebenden ausgeführt werden.

Da bei kleinen Dienststellen nicht davon auszugehen ist, dass es eine gesonderte Personalabteilung gibt, wird in der Folge von dem* der Arbeitgebenden gesprochen.

a) Rolle der externen Unterstützung

Bei dem hier beschriebenen Modell würde die Analyse der Diskriminierungsbeschwerde vollständig an externe Akteur*innen gegeben werden. Sie würden die Beschwerdebearbeitung federführend betreiben. Vermeintlich Betroffene von Diskriminierung wenden sich direkt an externe Akteur*innen. Sie werden als „innerbetriebliche Erstanlaufstelle“ für die Abgabe einer Diskriminierungsbeschwerde von dem*der Arbeitgebenden benannt. Hier wäre eine

(innerbetriebliche) E-Mail-Adresse, ein für die Externen zugänglicher Briefkasten und eine Telefonnummer anzugeben, unter welchen die externen Akteur*innen kontaktiert werden können.

Ein Beratungsgespräch (siehe Kapitel 3.a) würde direkt mit Externen verabredet und durchgeführt. In diesem Gespräch gilt es die Rolle der Externen darzustellen. Dies wird idealerweise bereits im Rahmen der Informationen zum innerbetrieblichen Beschwerdemechanismus vorgenommen und spiegelt sich in der Kooperationsvereinbarung (siehe Kapitel 5.1) gleichermaßen wider. Auch auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen, den Beschwerdeablauf und die möglichen Schritte im Beschwerdeverfahren sollte durch die Externen eingegangen werden. Es muss deutlich werden, ab wann der*die Arbeitgebende in das Beschwerdeverfahren eingreift.

Im Rahmen des Erstgesprächs (siehe Kapitel 3.b) würde die externe Person den Sachverhalt ermitteln. Ein standardisierter Beschwerdeerfassungsbogen wäre sachdienlich, da der*die Arbeitgebende dann systematisch und rasch Informationen zur Beschwerde einsehen kann. Die externe Unterstützung könnte den Beschwerdeerfassungsbogen zur Verfügung stellen und diesen im Gesprächsverlauf als Leitfaden einsetzen und Notizen zur Beschwerdeerfassung einfügen.

Ab diesem Schritt sollte die externe Unterstützung eine Information (die zunächst noch anonym sein kann) an den*die Arbeitgebende*n weitergeben, dass die externen Dienste in Anspruch genommen werden.

Entscheidet sich dann die betroffene Person eine formale Beschwerde (siehe Kapitel 3.c) vorzulegen, könnte von den Externen ein Beschwerdeformular zur Verfügung gestellt werden, sofern, in Abstimmung mit dem*der Arbeitgebenden, eine Unterschrift der betroffenen Person als erforderlich angesehen wird.

Wird dann ein Gespräch mit dem*der vermeintlichen Verursacher*in der Diskriminierung notwendig, wird dringend empfohlen, dies in Zusammenarbeit mit der arbeitgebenden Seite (siehe Kapitel 3.d) durchzuführen, da die Autorität, die dem*der Arbeitgebenden als Vertragspartei innewohnt, nicht auf die externe Person übertragen werden kann. Hier kann die externe Person die Strukturierung des Gespräches vornehmen, Fragen zur Sachlage stellen und Notizen zum Gespräch erfassen. Je nach Entwicklung des Gespräches kann die externe Person ausgleichend oder schlichtend wirken.

Gespräche mit Zeug*innen (siehe Kapitel 3.e) können durch die Externen vorgenommen werden. Dem*der Arbeitgebenden sollte Bericht erstattet werden.

Externen Akteur*innen könnte auch hier die Rolle zufallen, Beweismittel mit Hilfe von betriebsinternen Personen und auf Anweisung des*der Arbeitgebenden zu sichern (siehe Kapitel 3.f).

Wird nun deutlich, dass es sich um eine diskriminierende Situation handelt und Maßnahmen ergriffen werden müssen, könnte in einem Austausch mit dem*der Arbeitgebenden erörtert werden, welche geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen ergriffen werden

könnten (siehe Kapitel 3.g). Sofern von der Seite des*der Arbeitgebenden Bereitschaft besteht, im Bedarfsfall angemessene Sanktionen auszusprechen, kann voraussichtlich ein pragmatischer Weg zur Sanktion identifiziert werden. Soll beispielsweise eine Schulungsmaßnahme durchlaufen werden, kann die externe Person angemessene Vorschläge für Schulungsangebote recherchieren bzw. identifizieren.

Besteht die Bereitschaft Sanktionen auszusprechen von der arbeitgebenden Seite jedoch nicht, kann auch hier die unterschiedliche Einschätzung der angemessenen Maßnahmen Konfliktpotential bergen. Dieses Konfliktpotential ist jedoch grundsätzlich auch bei einer gänzlich internen oder durch Externe unterstützten innerbetrieblichen Beschwerdebearbeitung gegeben, wenn die Empfehlung zur Sanktionierung von dem*der Arbeitgebenden nicht akzeptiert wird.

Bei kleinen Dienststellen ist nicht notwendigerweise davon auszugehen, dass es einen Personalrat, eine Gleichstellungsbeauftragte oder Schwerbehindertenbeauftragte*n gibt. Bestehen diese Gremien, sollte der*die Arbeitgebende jedoch bei der Einschätzung der Sanktion Rücksprache halten mit den Gremien/dem Gremium (siehe Kapitel 3.h).

Kommt es nun zur Kommunikation der Maßnahme/Sanktion muss dies zwingend dem*der Arbeitgebenden übertragen werden. Hier kann die externe Person in einer passiven Rolle das Gespräch ggf. unterstützen und protokollieren.

Soll dann die Maßnahme umgesetzt werden, obliegt dies nach innen ausschließlich der arbeitgebenden Seite (siehe Kapitel 3. j).

Die Archivierung (siehe Kapitel 3.k) der Beschwerde kann einer externen Person übertragen werden, indem sie einen elektronischen oder analogen Archivierungsrahmen zur Verfügung stellt, auf den Datenschutz hinweist und Vorschläge zur Anonymisierung der Datensätze einbringt.

Im abschließenden Schritt (siehe Kapitel 3.l) der Kontrolle der Nachhaltigkeit der Maßnahme, können Externe in einem angemessenen Zeitrahmen, der zuvor mit dem*der Arbeitgebenden verabredet wurde, nachhaken, ob und wie sich die ergriffene Maßnahme ausgewirkt hat.

b) Kommunikation der innerbetrieblichen Akteur*innen mit externen Unterstützer*innen

Eine weitgehende Externalisierung der Beschwerdebearbeitung setzt eine lückenlose und zeitnahe Kommunikation der Arbeitgebenden und der externen Person voraus. Dies entsteht zumeist erst nach einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Beide Seiten sind gefragt, diese Kommunikation professionell zu gestalten und im Sinne des AGGs einzusetzen.

Wie bereits erwähnt, ist bei kleinen Dienststellen nicht notwendigerweise ein Personalrat, eine Gleichstellungsbeauftragte oder eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden. Sind diese Gremien jedoch vorhanden, obliegt es dann dem*der Arbeitgebenden eine angemessene Kommunikation mit den Externen zu gewährleisten. Dies kann auch – sofern gewünscht – direkt mit den Externen erfolgen, sollte aber in der Kooperationsvereinbarung eindeutig geführt werden, um Konflikte zu vermeiden.

c) Mögliche vertragliche Absprachen zur Unterstützung durch Externe

Das Zusammenspiel Externer mit dem*der Arbeitgebenden bedarf zwingend einer Kooperationsvereinbarung, die hinlänglich detailliert darlegt, wie die externalisierte Beschwerdebearbeitung gestaltet wird und welche Rolle und Verantwortlichkeiten externe Akteur*innen haben. Auch sollten die zwingende Einbeziehung der Arbeitgebenden und die Kommunikation dargelegt werden. Die vertraglichen Absprachen sollten gleichermaßen die Entlohnung für Externe darlegen.

d) Voraussetzungen zur Ausgestaltung der Kooperation mit Externen

Voraussetzung der Kooperation ist, dass die beteiligten Parteien ihre Rolle wie verabredet ausfüllen. Wird die Autorität und vertragliche Bindung des*der Arbeitgebenden in Frage gestellt bzw. in der laufenden Beschwerdebearbeitung von der Rolle der Externen abgewichen, kommt es zu Unstimmigkeiten, die der Beschwerdebearbeitung abträglich sein werden.

Bei der Externalisierung des Beschwerdeverfahrens müssen sich Arbeitgebende darauf verlassen können, dass die notwendige Expertise (AGG Kenntnisse, Diskriminierungsanalysekompetenz, Gesprächsführung, etc.) bei Externen vorliegt. Externe übernehmen ein hohes Maß an Verantwortung, der nur nachgekommen werden kann, wenn die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen vorliegen und angemessen mit dem*der Arbeitgebenden kommuniziert wird. Da es sich nicht um eine staatlich anerkannte berufliche Ausbildung bzw. ein spezifisches Studium handelt, ist das Berufsbild undefiniert und somit auch ungeschützt.

e) Kann die externe Unterstützung bei Anbieter*innen gebündelt werden?

Sofern Anbieter*innen externer Unterstützungsangebote zur Übernahme des Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG bestehen, könnte diese Unterstützungsleistung gleichzeitig von mehreren Einrichtungen in Anspruch genommen werden. Da jedoch von verschiedenen Arbeitgebenden ggf. unterschiedliche Vorgehensweisen gewünscht werden oder voneinander abweichende Vorstellungen zum Beschwerdeablauf vorliegen, müsste jeweils eine eigene Kooperationsvereinbarung abgeschlossen werden.

f) Nach- und Vorteile dieser Vorgehensweise

Im vorliegenden Modell ist die zeitnahe und angemessene Kommunikation zentral. Da externe Akteur*innen nicht notwendigerweise eine innerbetriebliche Perspektive auf Beschwerden entwickeln können, kann dies nur über eine zeitnahe Kommunikation ausgeglichen werden.

Ist es das Interesse des*der Arbeitgebenden, möglichst wenig Verantwortung für die Arbeitgebendenverpflichtungen aus den §§ 12 und 13 AGG zu übernehmen, kann ggf. ein Unwille bestehen, arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Mitarbeitende bei gravierenden Fällen von Diskriminierung zu ergreifen. Weichen die ergriffenen Maßnahmen weit von den Vorschlägen der externen Akteur*innen ab, kann dies in der Konsequenz zu einem Vertrauensverlust führen.

Auch bei Option B könnte das Beschränken der externen Akteur*innen auf die Analyse anhängiger Beschwerden hinderlich für die Arbeitgebendenverpflichtung sein, gleichermaßen präventive Maßnahmen umzusetzen. Da jedoch (zumindest in Berlin) andere Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vermeidung von Diskriminierung und zum Diversity-Management vorliegen, kann diese Perspektive von anderen Akteur*innen eingebracht werden.

Vorteil der Option B ist, dass eine externalisierte Beschwerdebearbeitung ein hohes Maß an Vertrauen entwickeln kann, da die Analyse einer Beschwerde von Unbeteiligten und nicht-interessengesteuerten innerbetrieblichen Personen durchgeführt wird. Richtet sich eine Beschwerde gegen Vorgesetzte oder den*die Arbeitgebende*n selbst, ist eine weitgehend externalisierte Beschwerdeanalyse ggf. durchaus hilfreich, da dann trotzdem Wege der Bearbeitung identifiziert werden können.

Der Faktor der weitgehenden Entlastung der Arbeitgebenden ist auch hier zu berücksichtigen. Kapazitäten werden intern nicht benötigt und es kann trotzdem ein fundierter Beschwerdemechanismus angeboten werden. Arbeitgebende müssen nicht selbst für die Qualifizierung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle sorgen und müssen kein Zeitkontingent von eigenen Mitarbeitenden einräumen. Die Einbindung der Arbeitgebenden reduziert sich auf das absolute Minimum der durch das AGG vorgegebenen Verpflichtungen. Allerdings werden höhere Kosten für die Externalisierung der Beschwerdeanalyse anfallen.

g) Empfehlungen zur Ausgestaltung der Kooperation mit Externen

➤ Kooperationsvereinbarung

Die Externalisierung der Analyse von Beschwerden durch Externe muss zwingend über eine Kooperationsvereinbarung geregelt werden. Diese sollte die Rolle, Verantwortlichkeiten, Wege und Zeiträume der Kommunikation der externen Akteur*innen aufführen.

➤ Transparente Kommunikation

Da die Externalisierung einer Beschwerdeanalyse den*die Arbeitgebende*n weitgehend seiner*ihrer Verpflichtungserfüllung aus den §§ 12 und 13 AGG enthebt, muss bei der Kommunikation dringend darauf geachtet werden, dass Verpflichtungen, die nicht abgetreten werden können, zeitnah kommuniziert werden und der*die Arbeitgebende so seiner*ihrer Verpflichtung auch nachgehen kann.

➤ Fachkompetenz der externen Akteur*innen gewährleisten

Es sollte darauf geachtet werden, alle im Gutachten vorgestellten Anforderungen an die Kompetenz und Fachexpertise der externen Akteur*innen sicherzustellen. Anders erscheint es nicht möglich, eine qualitativ hochwertige externe Unterstützung anzubieten. Sowohl juristische Kenntnisse als auch Diskriminierungssensibilität und Mediationserfahrung müssten kombiniert vorliegen.

Da wie erwähnt dieses Berufsbild derzeit noch nicht besteht, sollte von Bildungsträger*innen langfristig erwogen werden, ob nicht Qualifizierungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten entwickelt werden können.

➤ Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit externen Akteur*innen sammeln

Da bislang die Option der Externalisierung der Beschwerdeanalyse nicht praktiziert wurde, erscheint es ratsam, Erfahrungen zu sammeln und in der Folge Strategien und Maßnahmen auszuwerten, wie eine Weiterentwicklung eines externen Modells der Beschwerdeanalyse vorgenommen werden könnte.

8. Literatur zum Thema

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Beschwerde nach § 13 AGG.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/materialien-fuer-ratsuchende/handbuch-rechtl-diskriminierungsschutz/_docs/anhang-musterschreiben.html;jsessionid=3FB14DE7CB7C1761C86D23B006439411.intranet211?nn=305798#doc336210bodyText1

IQ Netzwerk Bremen, Gründe für eine Innerbetriebliche Beschwerdestelle Handlungsempfehlungen, März 2022.

https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-2021/wp-content/uploads/Handlungsempfehlungen_Leitfaden_IBS_ADA_220321-1.pdf

IG Metall, Häufig gestellte Fragen (FAQ), Innerbetriebliche Beschwerdestelle, Frankfurt/M. 2022.

https://www.igmetall-frankfurt.de/fileadmin/user/News/2022/2022_07_FAQ_Innerbetriebliche_Beschwerdestelle_final.pdf

REHADAT, Übersicht zu einschlägigen Urteilen zur Einrichtung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG, (zuletzt geöffnet am 17.12.2022).

<https://www.rehadat-recht.de/rechtsprechung/benachteiligung/einrichtung-einer-beschwerdestelle-nach-dem-allgemeinen-gleichbehandlungsgesetz-agg/>

Egenberger, Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Vorschläge für die Ausgestaltung, 3. Auflage, Berlin 2021.

https://www.bug-ev.org/fileadmin/Arbeitsdokumente/3._Auflage_Konzept_fuer_eine_innerbetriebliche_Beschwerdestelle_final_webseite.pdf

Haschemi/Ilius, Rechtlicher Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen, Rechtsgutachten im Auftrag der GEW Berlin, Berlin 2016.

http://www.benedisk.de/wp-content/uploads/2016/06/2016-05-25_GEW-BERLIN_Rechtsgutachten-unabhaengige-Beschwerdestelle-Schutz-gg-Diskriminierung-Schulen-Berlin.pdf

Arbeit und Leben, **Handreichungen zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes & weitere Materialien**, Bremen 2015.

<https://www.ada-bremen.de/ada/publikationen/>

Arbeit und Leben, **ABC zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen**, Bremen 2015.

<https://www.ada-bremen.de/bildung/was-sind-beschwerdestellen/abc-zu-innerbetrieblichen-beschwerdestellen/>

Liebscher/Kobes (ADS), **Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG**, Berlin 2010.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Oetker, **Ausgewählte Probleme zum Beschwerderecht des Beschäftigten nach § 13 AGG**, NZA 2008, S. 264.