

# Konzept

## zur Umsetzung einer externen kollektiven AGG-Beschwerdestelle für Kulturinstitutionen in Berlin

*Erstellt durch*

Leoni Riegger und Rebecca Kronsteiner

Fachstelle für Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung (FAMAD)  
ein Projekt des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (TBB)

gefördert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,  
Vielfalt und Antidiskriminierung aus Mitteln der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen  
Diskriminierung (LADS)

*im Auftrag*

der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung –  
Stiftung öffentlichen Rechts  
– Diversity Arts Culture (DAC)

gefördert durch die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen  
Zusammenhalt

Stand: Dezember 2023

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2. Ausgangssituation</b>	<b>4</b>
<b>3. Ziele und Zweck</b>	<b>5</b>
<b>4. Zielgruppe und Auswahlkriterien</b>	<b>6</b>
4.1 Direkte Zielgruppe	6
4.2 Indirekte Zielgruppe	6
4.3 Auswahlkriterien	6
<b>5. Konzeptbeschreibung - Geplante Maßnahmen</b>	<b>8</b>
5.1 Ausgestaltung der exkoBe	8
5.1.1 Arbeitgeberische Pflichten aus dem AGG	8
5.1.2 Niedrigschwelliger Zugang	9
5.1.2.1 Bekanntmachung von Beschwerdestelle und -verfahren	9
5.1.2.2 Erreichbarkeit	9
(1) Physischer Zugang	9
(2) Psychischer Zugang	10
5.1.2.3 Barrierearmer Zugang	10
5.2 Haupt- und Nebenaufgaben	11
5.2.1 Unterscheidung: Beratung vs. Beschwerde	11
5.2.2 Beschwerdebearbeitung	12
5.2.2.1 Festlegung des Beschwerdeverfahrens	12
(1) Übertragung von Verantwortlichkeiten	12
(2) Inhaltliche Zuständigkeit	13
5.2.2.2 Empfehlung für ein Beschwerdeverfahren	14
(1) Anfrage und Aufklärungsgespräch (vertraulich)	14
(2) Einreichung der Beschwerde	15
(3) Sachverhaltsaufklärung	15
(4) Prüfung eines Verstoßes gegen § 7 AGG	16
(5) Ergebnismitteilung und Vorschlag von Maßnahmen	16
(6) Intervention der Arbeitgeber*innen bzw. exkoBe	17
(7) Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen	17
5.2.3 Entwicklung und Durchführung von Workshops und Schulungen	18
5.3 Einrichtung der exkoBe	18
5.3.1 Besetzung der Beschwerdestelle	18
5.3.1.1 Anstellung und Weisungsgebundenheit	18
5.3.1.2 Qualifikationsanforderungen und Aufgaben der exkoBe-Mitarbeitenden	19
5.3.1.3 Fort- und Weiterbildung zum Antidiskriminierungsrecht	19
5.3.2 Ansiedlung und Trägerschaft	19
5.4 Vertragliche Vereinbarung zur exkoBe	20
5.5 Datenschutz und Vertraulichkeit	20
<b>6. Kooperationen und Netzwerke</b>	<b>21</b>
<b>7. Evaluation und Dokumentation</b>	<b>21</b>
7.1 Interne Evaluation und Dokumentation der Beschwerden	21
7.2 Beschwerdestelle	22

## 1. Einleitung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verlangt in § 13 von Arbeitgeber\*innen, unabhängig von der Betriebsgröße, eine Beschwerdestelle einzurichten und die Mitarbeitenden über Beschwerdemöglichkeiten zu informieren. Insbesondere für kleine Kultureinrichtungen mit begrenzter Förderung und wenigen Mitarbeitenden gestaltet sich die interne Schaffung einer AGG-Beschwerdestelle als besonders herausfordernd. Aber auch größere Institutionen haben oft Schwierigkeiten, qualifizierte Personen mit ausreichenden zeitlichen Ressourcen im eigenen Betrieb zu finden, die eine solche Stelle ordentlich besetzen können. Diversity Arts Culture (DAC) hat gemeinsam mit der Fachstelle Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung (FAMAD) ein Modellprojekt ins Leben gerufen, das in Zusammenarbeit mit interessierten Kultureinrichtungen erstmals den Ansatz einer ausgelagerten, gemeinschaftlich genutzten AGG-Beschwerdestelle erproben soll. Das vorliegende Konzept zielt darauf ab, die Umsetzung einer solchen externen kollektiven AGG-Beschwerdestelle (exkoBe) für Kulturinstitutionen in Berlin zu entwickeln. Dabei werden konkrete Empfehlungen zur Einrichtung einer solchen Stelle erarbeitet, wobei besonderes Augenmerk auf die spezifischen Anforderungen an eine ausgelagerte, kollektiv genutzte Beschwerdestelle sowie auf die besonderen Gegebenheiten in der Berliner Kulturlandschaft gelegt wird.

Diversity Arts Culture (DAC) ist Teil der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung – Stiftung öffentlichen Rechts. Als Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung arbeitet DAC an einem diversitätsorientierten Strukturwandel im Berliner Kulturbetrieb. Darunter fallen u. a. die Beratung von Kulturinstitutionen, einzelnen Akteur\*innen sowie der Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt zu Diversitätsfragen, genauso wie die Beratung und das Empowerment von Künstler\*innen und Kulturtätigen, die im Kulturbetrieb Diskriminierung erfahren. Außerdem entwickelt DAC Weiterbildungsangebote zur Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenz, stellt digitale Ressourcen für das Selbststudium bereit und verfasst Handlungsempfehlungen für diversitätsorientierte Veränderungsprozesse.

Die Fachstelle Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung (FAMAD) ist ein Projekt des Türkischen Bundes in Berlin Brandenburg (TBB). Das Projekt wird von der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung aus Mitteln der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) gefördert. Mit ihrer Arbeit setzt sich die Fachstelle gegen Diskriminierung im Erwerbsarbeitsleben und für eine Kultur diskriminierungsfreier Erwerbsarbeit in Berlin ein. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der juristischen Perspektive von (Anti-)Diskriminierung. FAMAD berät u. a. Arbeitgebende in Berlin zum Aufbau von Antidiskriminierungsstrukturen.

Anstoß für das Modellprojekt gaben zwei durch DAC in Auftrag gegebene Rechtsgutachten, die prüfen, ob eine ausgelagerte Beschwerdestelle mit dem geltenden Recht vereinbar ist, insbesondere mit den Bestimmungen des AGG. Die Gutachter\*innen Prof. Dr. Sarah Elsuni und Luise Bublitz<sup>1</sup>, sowie Vera Egenberger und Huy Nguyen<sup>2</sup> kommen zu dem Schluss, dass

---

<sup>1</sup> vgl. *Elsuni/Bublitz*, Gutachten zur Vereinbarkeit einer ausgelagerten Beschwerdestelle mit dem AGG sowie ihrer konkreten Ausgestaltung, S. 13,14.

<sup>2</sup> vgl. *Egenberger/Nguyen*, Gutachten „Wie müsste eine ausgelagerte (externe) AGG Beschwerdestelle gestaltet werden, um AGG konform zu sein?“.

unter Wahrung bestimmter Voraussetzungen die Einrichtung einer externen, auch kollektiv genutzten Beschwerdestelle rechtskonform sein kann.

Im Rahmen dieses Konzepts werden die Erkenntnisse der durch DAC in Auftrag gegebenen Rechtsgutachten auf ihre konkrete Anwendbarkeit und Übertragung auf den Kulturbetrieb geprüft und ein Vorschlag für das weitere Vorgehen skizziert. Konkret analysiert das Konzept, inwieweit Arbeitgeber\*innen in kleineren Kulturbetrieben in Berlin ihre gesetzlichen Verpflichtungen aus dem AGG durch die Einrichtung einer externen AGG-Beschwerdestelle erfüllen und die Beschwerdestelle als Teil einer wirksamen Antidiskriminierungsstruktur im Betrieb nutzen können. Dabei müssen insbesondere die rechtlichen Anforderungen und die qualitativen Standards für die Bearbeitung von Beschwerden miteinander in Einklang gebracht werden. Die Vorschläge für die Einrichtung einer externen kollektiven Beschwerdestelle richten sich dabei nach dem Sinn und Zweck der AGG-Beschwerdestelle, einen effektiven Rechtsschutz für Betroffene von Diskriminierung zu gewährleisten und Arbeitgeber\*innen in der Kulturszene frühzeitig Informationen über diskriminierungsrelevante Vorfälle zur Verfügung zu stellen. Dies soll ihnen ein adäquates Handeln ermöglichen.

## 2. Ausgangssituation

Marginalisierte Kulturakteur\*innen sind regelmäßig mit Diskriminierung und daraus folgenden Barrieren im Kultursektor konfrontiert. Zentrale Diskriminierungsformen sind dabei z. B. Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Ableismus, Klassismus und Diskriminierungen wegen der Geschlechtsidentität oder wegen des Körpergewichts.<sup>3</sup> Dies kann zu Hindernissen in der beruflichen Entwicklung führen und birgt das Risiko, dass Betroffene die Arbeit im Kulturbetrieb aufgrund von Diskriminierung vorzeitig aufgeben oder erst gar keinen Zugang dazu erhalten. Sowohl Berichte über rassistische und sexistische Diskriminierung sowie Mobbing in großen Berliner Kulturinstitutionen wie dem Theater an der Parkaue, der Volksbühne, dem Berliner Staatsballett und dem Maxim Gorki Theater als auch die praktische Beratungserfahrung von DAC und entsprechende Studien verdeutlichen, dass der Weg zu einer inklusiven, vielfältigen und diskriminierungssensiblen Berliner Kulturlandschaft noch weit ist.<sup>4</sup>

Gemäß §§ 12, 13 AGG sind Arbeitgeber\*innen, somit auch solche aus der Berliner Kulturbranche, zum Schutz ihrer Beschäftigten vor Diskriminierung verpflichtet. Eine zentrale Pflicht, die sich daraus ergibt, ist die Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle, also einer Anlaufstelle für Diskriminierungsbeschwerden. Derzeit gibt es noch keine flächendeckende Einrichtung von AGG-Beschwerdestellen in Berliner Kulturinstitutionen. Besonders für kleinere Kulturbetriebe ist die Einrichtung einer solchen Stelle mit besonderen Herausforderungen verbunden. In einem kleinen Team kann etwa die erforderliche Wahrung der Vertraulichkeit im Beschwerdeprozess häufig nicht gewährleistet werden. Auch das Fehlen geeigneter Expertise zur Besetzung der Stelle und die Bereitstellung notwendiger zeitlicher, räumlicher und personeller Ressourcen können erhebliche Hürden darstellen. Vor allem kleinere Kultureinrichtungen stoßen also bei der Einrichtung einer effektiven AGG-

---

<sup>3</sup> vgl. *Agbalaka/Nising/Trang*, Call for Access! – Leitlinien zur Förderung marginalisierter Akteur\*innen im Kulturbetrieb, S. 8 ff.

<sup>4</sup> Ebd.

Beschwerdestelle schnell an ihre Grenzen, sodass von Diskriminierung betroffene Personen diesbezüglich in ihrer Arbeit im Kulturbereich weitestgehend ungeschützt sind.

Bisher gibt es nur wenige gezielte Maßnahmen zur Unterstützung und Stärkung von marginalisierten Kulturtätigen im Berliner Kultursektor.<sup>5</sup> Sowohl das Publikum als auch Künstler\*innen und Kulturtätige mit vielfältigen Perspektiven haben noch zu wenig Zugang zu diversen Kunst- und Kulturangeboten.<sup>6</sup> Es ist daher unbedingt erforderlich, diskriminierungskritische und barrierearme Institutionen im Berliner Kulturbetrieb zu etablieren, in denen marginalisierte Akteur\*innen arbeiten, sich beruflich entwickeln und ihren Lebensunterhalt im Kultursektor verdienen können.

### **3. Ziele und Zweck**

Die Schaffung einer externen kollektiven AGG-Beschwerdestelle für interessierte Kulturinstitutionen in Berlin ist ein wichtiger Schritt für eine nachhaltige, diskriminierungskritische Transformation des Kulturbetriebs. Die Diversitätsentwicklung in der Berliner Kulturlandschaft ist ein langjähriger strukturverändernder Prozess, der unbedingt von der Schaffung einer stabilen Antidiskriminierungsstruktur begleitet werden muss. Dazu gehören neben einem funktionierenden AGG-Beschwerdesystem im Betrieb auch positive Maßnahmen wie AGG- bzw. Antidiskriminierungsschulungen, Empowerment-Workshops für marginalisierte Künstler\*innen und Kulturtätige, sowie Schulungen zu diskriminierendem Mobbing und Machtmissbrauch im Arbeitskontext Kultur.

Im Rahmen des Modellprojekts wird FAMAD in Zusammenarbeit mit DAC insbesondere die Ansiedlung und Trägerschaft der neuen externen Beschwerdestelle, ihre Haupt- und Nebenaufgaben sowie die vertraglichen Rahmenbedingungen für die Nutzung durch die Kulturinstitutionen ermitteln. Dazu gehört auch, die Struktur und die administrative Verankerung der externen kollektiven Beschwerdestelle zu erörtern und potentielle Partnerinstitutionen aus dem Kulturbetrieb auszuwählen.

FAMAD wird dafür relevante Rechtsgrundlagen prüfen und die sich daraus für die Zusammenarbeit ergebenden Rahmenbedingungen bestimmen. Außerdem wird im Austausch mit Berliner Antidiskriminierungsberatungsstellen und auf Grundlage der Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“ speziell für die Kulturinstitutionen in Berlin ein Beschwerdeverfahren durch FAMAD entwickelt.

### **4. Zielgruppe und Auswahlkriterien**

Die Zielgruppe des Projekts exkoBe sind kleinere, privatrechtliche Kulturorganisationen in Berlin, die aufgrund ihrer Ressourcenknappheit keine oder keine effektive AGG-Beschwerdestelle haben.

---

<sup>5</sup> vgl. *Agbalaka/Nising/Trang*, Call for Access! – Leitlinien zur Förderung marginalisierter Akteur\*innen im Kulturbetrieb, S. 27 ff.

<sup>6</sup> vgl. *Agbalaka/Nising/Trang*, Call for Access! – Leitlinien zur Förderung marginalisierter Akteur\*innen im Kulturbetrieb, S. 11 ff.

#### 4.1 Direkte Zielgruppe

Die *direkte* Zielgruppe sind also Arbeitgeber\*innen Berliner Kulturorganisationen, die für die Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle verantwortlich sind. Sie profitieren von der exkoBe, da sie eine qualifizierte, kompetente und kostenlose AGG-Beschwerdestelle für ihren Betrieb erhalten. Die Zusammenarbeit mit der exkoBe zeigt dabei nicht nur, dass die Arbeitgeber\*innen aktiv das Ziel verfolgen, Diskriminierung in der eigenen Organisation abzubauen, und durch Prävention langfristig ein diskriminierungskritisches Arbeitsumfeld schaffen wollen, die Arbeitgeber\*innen kommen außerdem ihren Pflichten nach § 13 Abs. 1 AGG nach.

#### 4.2 Indirekte Zielgruppe

Die *indirekte* Zielgruppe sind die Betriebsangehörigen, insbesondere Arbeitnehmer\*innen und selbstständige Mitarbeiter\*innen der Kulturorganisationen. Sie profitieren von der exkoBe, da ihrem Beschwerderecht in ihrer Organisation Rechnung getragen wird. Viele Diskriminierungsbetroffene wissen nicht, dass es ein Antidiskriminierungsgesetz in Deutschland gibt, welche Rechte ihnen zustehen, welche Pflichten Arbeitgeber\*innen zum Schutz vor Diskriminierung haben und was sie im Falle einer Diskriminierung unternehmen können. Durch eine verpflichtende Einführungsveranstaltung der exkoBe für alle Betriebsangehörigen sowie weitere Schulungen und Workshops werden den potenziellen Nutzer\*innen ihre Rechte und Möglichkeiten erklärt. Dies ermächtigt sie, im Falle einer Diskriminierung diese als eine solche zu benennen, ihre Rechte wahrzunehmen, sich zu beschweren und somit aktiv Veränderungen im Betrieb anzustoßen. Der Kooperationsvertrag mit den Betrieben soll dabei explizit festhalten, dass sich auch selbstständige Mitarbeiter\*innen bei der exkoBe beschweren dürfen. Im Kulturbereich, wo Selbstständigkeit und eine sich oft ändernde Belegschaft charakteristisch sind, ist dieser vereinbarte Schutz notwendig und geht über den des AGG hinaus. Die Betriebsangehörigen haben zudem in regelmäßigen Monitorings oder durch Hinweise an die exkoBe die Möglichkeit zu bewerten, wie erfolgreich die Implementierung der Maßnahmen in ihrem Betrieb erfolgt, und verfügen so über ein indirektes Mitspracherecht. Insgesamt profitieren sie und zukünftige Betriebsangehörige von der Zusammenarbeit mit der exkoBe.

#### 4.3 Auswahlkriterien

Um sicherzustellen, dass das Konzept zur Einrichtung einer externen kollektiven AGG-Beschwerdestelle für Kulturbetriebe in Berlin effektiv umgesetzt wird, sind folgende Kriterien für die Auswahl der teilnehmenden Kulturbetriebe maßgeblich:

**1. Teilnahme an Schulungen und Infoveranstaltungen:** Voraussetzung für die Teilnahme an dem Modellprojekt ist die Bereitschaft der Vertreter\*innen der Kulturinstitutionen und der gesamten Belegschaft an mindestens einer Informationsveranstaltung zur exkoBe und einer (AGG-)Schulung von der externen Beschwerdestelle aktiv teilzunehmen. Antidiskriminierung sollte außerdem idealerweise in den Betrieben bereits vor der Teilnahme thematisiert worden sein.

**2. Ansprechperson mit ausreichend Zeitressourcen:** Die Einrichtung einer kollektiven Beschwerdestelle erfordert mindestens eine engagierte Ansprechperson in der Institution, die über ausreichend Zeitressourcen verfügt, um die Umsetzung des Projekts aktiv begleiten zu können. Zunächst sollte mindestens eine Person pro Institution für die Phase der Entwicklung

und Aushandlung des Kooperationsvertrags und des Beschwerdeverfahrens für die jeweilige Institution übernehmen. Nach Abschluss dieser Phase kann dieselbe oder eine andere Person für den gesamten Modellprojektzeitraum als Ansprechpartner\*in für die exkoBe zur Verfügung stehen. Bei letzterem kann es sich auch um zwei Personen handeln.

**3. Mitarbeit an Berichten und Evaluation:** Die Bereitschaft der Institution zur kontinuierlichen, aktiven Mitarbeit an Berichten und Evaluationsprozessen von Seiten der Arbeitgeber\*innen wird für die Dauer des Modellprojekts (geplant sind ca. drei Jahre) vorausgesetzt.

**4. Anerkennung von gemeinsamen Prinzipien:** Die teilnehmenden Kulturinstitutionen verpflichten sich, bestimmte Prinzipien der (Anti-)Diskriminierung und Zusammenarbeit anzuerkennen, die im weiteren Verlauf des Modellprojekts gemeinsam festgelegt werden. Diese Prinzipien dienen als Grundlage für eine diskriminierungskritische Arbeitsumgebung und Zusammenarbeit mit der externen Beschwerdestelle.

**5. Verpflichtendes Auftragsklärungsgespräch:** Vor Beginn der Zusammenarbeit ist die aktive Teilnahme an einem umfassenden Auftragsklärungsgespräch verpflichtend. So soll sichergestellt werden, dass eine kontinuierliche Zusammenarbeit über den Projektzeitraum von beiden Seiten gewünscht wird. Es wird außerdem geprüft, ob alle Voraussetzungen im Betrieb gegeben sind. Zentral ist dabei die Klärung von Erwartungen und Verpflichtungen der Beteiligten.

**6. Berichtspflicht gegenüber der Verwaltung:** Teilnehmende Kulturinstitutionen erklären sich einverstanden, etwaigen Berichtspflichten gegenüber der Kulturverwaltung nachzukommen. Diese Rechenschaftspflicht stärkt die Transparenz und fördert eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Projekts.

Zur passgenauen Ansprache der Zielgruppe wird eine umfassende Kommunikationsstrategie entwickelt. Dazu gehören die Entwicklung eines Vermittlungskonzepts, die Vorbereitung und Realisierung einer Informationsveranstaltung sowie die Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Daneben werden die Vertreter\*innen der Kulturinstitutionen direkt angesprochen und Informationen sowohl über bestehende Netzwerke und Plattformen als auch bei Veranstaltungen der Kulturszene verbreitet.

## **5. Konzeptbeschreibung – Geplante Maßnahmen**

### **5.1 Ausgestaltung der exkoBe**

Die von DAC in Auftrag gegebenen Rechtsgutachten kommen zu dem Schluss, dass die Einrichtung einer externen kollektiven AGG-Beschwerdestelle (exkoBe) rechtlich möglich ist.<sup>7</sup> Die Ausgliederung der Beschwerdestelle darf dabei aber nicht dazu führen, dass das Beschwerdeverfahren und die erforderlichen Schutzmaßnahmen bei Diskriminierung keine

---

<sup>7</sup> vgl. *Elsuni/Bublitz*, Gutachten zur Vereinbarkeit einer ausgelagerten Beschwerdestelle mit dem AGG sowie ihrer konkreten Ausgestaltung, S. 13,14; *Egenberger/Nguyen*, Gutachten „Wie müsste eine ausgelagerte (externe) AGG Beschwerdestelle gestaltet werden, um AGG konform zu sein?“.

Verbindung zu der Kultureinrichtung aufweisen.<sup>8</sup> Die Auslagerung der Stelle ist also zulässig, wenn sichergestellt ist, dass das Beschwerdeverfahren, bei externer Ansiedlung der Beschwerdestelle, immer einen direkten Bezug zu der jeweiligen Kultureinrichtung hat. Dies wird bei der exkoBe durch die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen und Regelungen sichergestellt, die die Integration des Verfahrens in den Betriebskontext gewährleisten sollen.<sup>9</sup>

### 5.1.1 Arbeitgeberische Pflichten aus dem AGG

Beide Rechtsgutachten sind sich einig: Eine Auslagerung der Beschwerdestelle darf nicht dazu führen, dass arbeitgeberische Pflichten aus dem AGG umgangen werden.<sup>10</sup> Arbeitgeber\*innen der Berliner Kulturbetriebe haben gemäß § 13 AGG die Pflicht, eine Beschwerdestelle einzurichten. Dieser Verpflichtung können sie auch mit der Auswahl und Benennung einer externen Stelle nachkommen.<sup>11</sup> Daneben trifft Arbeitgeber\*innen eine Prüf- und Mitteilungspflicht aus § 13 Abs. 1 Satz 2 AGG.<sup>12</sup> Diese Pflichten erfüllen sie, indem sie sicherstellen, dass eingegangene Beschwerden untersucht und die Ergebnisse der beschwerdeführenden Person mitgeteilt werden.<sup>13</sup> Die Umsetzung dieser Pflichten kann an eine externe Beschwerdestelle ausgelagert werden.<sup>14</sup> Daneben kann eine externe AGG-Beschwerdestelle geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung vorschlagen und zur Entlastung der Kultureinrichtungen auch mit der Umsetzung solcher Maßnahmen betraut werden, sofern es sich nicht um arbeitsrechtliche Sanktionen handelt, denn diese sind Arbeitgeber\*innen vorbehalten.<sup>15</sup>

Gemäß § 12 Abs. 3 AGG müssen Arbeitgeber\*innen im Falle einer Diskriminierung durch andere Beschäftigte arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Abhilfe wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung *selbst* treffen.<sup>16</sup> Diese arbeitsrechtlichen Sanktionen fallen in die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitgeber\*innen und können nicht auf eine externe Stelle übertragen werden. Das ergibt sich nicht nur aus § 12 Abs. 3 AGG, sondern auch aus dem vertraglichen Rahmen der Arbeitsbeziehung, insbesondere dem Arbeitsvertrag. Die dort genannten Maßnahmen können nur im Rahmen des Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen festgelegt und durchgesetzt werden.<sup>17</sup>

### 5.1.2 Niedrigschwelliger Zugang

#### 5.1.2.1 Bekanntmachung von Beschwerdestelle und -verfahren

Der Zugang zu der externen Beschwerdestelle muss so gestaltet sein, dass er für alle potenziellen Nutzer\*innen niedrigschwellig ist.<sup>18</sup> Dazu gehört zunächst die nachhaltige Bekanntmachung der Stelle in der Kulturinstitution. Das kann etwa durch Aushänge oder

---

<sup>8</sup> *Elsuni/Bublitz*, Gutachten zur Vereinbarkeit einer ausgelagerten Beschwerdestelle mit dem AGG sowie ihrer konkreten Ausgestaltung, S. 17.

<sup>9</sup> Ebd.

<sup>10</sup> *Elsuni/Bublitz*, S. 18; *Egenberger/Nguyen*, S. 5.

<sup>11</sup> *Elsuni/Bublitz*, S. 18.

<sup>12</sup> *Liebscher/Kobes*, Expertise "Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG", S. 14.

<sup>13</sup> *Elsuni/Bublitz*, S. 18.

<sup>14</sup> *Liebscher/Kobes*, S. 14.

<sup>15</sup> *Elsuni/Bublitz*, S. 18.

<sup>16</sup> Ebd.

<sup>17</sup> Ebd.

<sup>18</sup> *Liebscher/Kobes*, S. 25.

Handouts, aber auch in Form von Schulungen oder Workshops durch die exkoBe erfolgen. Die Kenntnis aller Betriebsangehörigen und extern engagierter Freiberufler\*innen über die Funktion, den Standort und die Erreichbarkeit der Stelle sowie die ausführenden Personen muss gegeben sein. Regelmäßige Interaktionen der Mitarbeitenden der externen Beschwerdestelle mit den Beschäftigten, beispielsweise in Form von Fort- und Weiterbildungsangeboten im Zusammenhang mit dem AGG und der Grundthematik Diskriminierung, können Berührungsängste abbauen und im besten Fall eine Beziehung zu den Beschäftigten herstellen. Dies gewährleistet einen niedrighschwelligen Zugang zum Beschwerdeverfahren. Daneben muss bei Neueinstellungen bzw. neuen Beauftragungen stets ausführlich auf die Beschwerdestelle und das dazugehörige Verfahren hingewiesen werden. Auch freiberufliche Externe, die nur zeitweise Teil des Arbeitsumfeldes sind, sollten die relevanten Informationen zur Beschwerdestelle, ohne dass sie nachfragen müssen, erhalten. Eine Möglichkeit hierfür ist die gut sichtbare Veröffentlichung der relevanten Daten der exkoBe auf der Webseite der jeweiligen Kultureinrichtung.

### **5.1.2.2 Erreichbarkeit**

Die Zugänglichkeit zur Beschwerdestelle muss durch niedrighschwellige Kontaktmöglichkeiten sichergestellt werden. Ein einfacher und transparenter Zugang erleichtert es den Betroffenen, eine Beschwerde gemäß § 13 AGG auch tatsächlich einzureichen, was eine der Voraussetzungen für den vom AGG vorgesehenen Rechtsschutz darstellt. Gerade bei einer extern angesiedelten Beschwerdestelle stellen eine telefonische Erreichbarkeit in angemessenem Umfang oder die Möglichkeit der Kontaktaufnahme per E-Mail relativ niedrighschwellige Zugangsmöglichkeiten dar. Daneben sollte aber immer auch die Option für eine örtliche Erreichbarkeit bestehen.

#### *(1) Physischer Zugang*

Um den physischen Zugang zu der exkoBe zu gewährleisten, sollten neben Standort und Kontaktdaten der Beschwerdestelle auch die Angabe von Sprechzeiten an für Betriebsangehörige leicht zugänglichen Orten veröffentlicht werden, bestenfalls innerhalb der Räumlichkeiten und auf der Internetseite der jeweiligen Kulturinstitution. Eine möglichst enge Verknüpfung der externen Beschwerdestelle mit der Kulturinstitution fördert eine niedrighschwellige Erreichbarkeit. Eine barrierearme räumliche Zugänglichkeit der exkoBe, um sich vor Ort beschweren zu können, muss für die Betriebsangehörigen gegeben sein. Die Öffnungszeiten müssen so gestaltet sein, dass auch Teilzeitarbeitende oder Menschen mit Fürsorgeverantwortung sie nutzen können. Außerdem sollte der Ort der Beschwerdestelle mit öffentlichen Verkehrsmitteln und dem Auto erreichbar sein. In einer Großstadt wie Berlin ist eine Platzierung der exkoBe, die zentral und für alle Betriebsangehörigen mit kurzer Fahrtzeit erreichbar ist, allerdings deutlich erschwert.

#### *(2) Psychische Barrieren beim Zugang*

Gerade in kleineren Kultureinrichtungen, in denen die Anzahl der Beschäftigten begrenzt ist, kennen sich häufig alle betroffenen Parteien untereinander und somit auch die Person, die für den Empfang und die Bearbeitung von Beschwerden innerhalb des Betriebs verantwortlich ist. Dies kann eine psychische und soziale Barriere für die Ausübung des Beschwerderechts darstellen, insbesondere wenn die beschwerdeführende Person darauf bedacht ist, dass der Vorfall so wenigen Personen wie möglich bekannt wird. Zudem kann es bei sensiblen Themen wie Diskriminierungserfahrungen für Betroffene hilfreich sein, eine außenstehende Person mit

Wissen zu Diskriminierung aufzusuchen. In solchen Fällen kann eine externe Ansiedlung der Beschwerdestelle dazu beitragen, diese Barrieren abzubauen, und somit die Inanspruchnahme der eigenen Rechte für Beschäftigte erleichtern. Es muss aber ebenfalls sichergestellt werden, dass die Mitarbeitenden der exkoBe entsprechenden Einblick in die Abläufe und Dynamiken der Institution haben, um die Vorfälle und Beschwerden entsprechend einordnen und effektiv bearbeiten zu können.

### 5.1.2.3 Barrierearmer Zugang

Es ist wichtig, Barrieren beim physischen Zugang zur Beschwerdestelle zu minimieren oder idealerweise zu beseitigen. Dies umfasst beispielsweise die Bereitstellung eines rollstuhlgerechten Zugangs zur exkoBe. Sprachlichen Barrieren etwa kann mit der Übersetzung der Informationen in verschiedene Sprachen begegnet werden. Insbesondere in kleineren Betrieben, in denen die Mitarbeiter\*innenzahl geringer ist, können individuelle Bedürfnisse an die exkoBe herangetragen, schneller erkannt und angemessene Maßnahmen gezielt umgesetzt werden.

Stehen die Betriebe, mit denen die exkoBe kooperieren wird, fest, sollten anonyme Abfragen der Betriebsangehörigen von individuellen Barrieren und Bedarfen in den jeweiligen Institutionen erfolgen. So kann ein, möglichst auf die tatsächlichen Bedarfe zugeschnittener, Abbau von Barrieren erfolgen. Informationen zu Barrieren werden zudem über die Internetpräsenz der Betriebe veröffentlicht und kontinuierlich aktualisiert. Es muss dazu erwähnt werden, dass der Abbau von Barrieren für Externe, die sich nicht für längere Zeit im selben Betrieb befinden, maßgeblich erschwert ist. Die exkoBe sollte jedoch versuchen, auch kurzfristig den Bedarfen von externen (potenziellen) Nutzer\*innen durch den Abbau von Barrieren nachzukommen.

Daneben sind nach der Expertise von Liebscher und Kobes zu „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“ insbesondere auch psychische Barrieren zu berücksichtigen.<sup>19</sup> Um Unsicherheiten und Befürchtungen zu mindern, sollte die Bekanntmachung der Beschwerdestelle bzw. des -verfahrens demnach kurz und prägnant die folgenden Fragen aus Sicht der Beschwerdeführenden beantworten:

- Wo und wann kann ich mich beschweren?
- Was passiert, wenn ich mich beschwere?
- Wird der Grundsatz der Vertraulichkeit berücksichtigt? Wer erfährt von der Beschwerde und von dem Ergebnis?
- Welche Maßnahmen darf die Beschwerdestelle ergreifen/anordnen?
- Ergehen die Maßnahmen nach eingeleiteter Beschwerde im Einvernehmen mit mir als beschwerdeführende Person?
- Können externe Personen hinzugezogen werden?
- Ist eine Überprüfung der Maßnahmen oder Vereinbarungen vorgesehen?<sup>20</sup>

Eine detaillierte Betrachtung der potenziellen Barrieren der exkoBe befindet sich in Anlage 1.

---

<sup>19</sup> Liebscher/Kobes, S. 26.

<sup>20</sup> Ebd.

## **5.2 Haupt- und Nebenaufgaben**

Die exkoBe fungiert als Anlaufstelle für Personen, die in einer der beteiligten Kulturinstitutionen Diskriminierung erleben. In diesem Zusammenhang muss zunächst zwischen (Antidiskriminierungs-)Beratung und AGG-Beschwerde differenziert werden.

### **5.2.1 Unterscheidung: Beratung vs. Beschwerde**

Antidiskriminierungsberatung – wie etwa durch DAC – zielt darauf ab, diskriminierten Personen bei der Verarbeitung von Gefühlen und Gedanken zu helfen, juristische Informationen zu vermitteln und konkrete Unterstützung bei der Umsetzung von Lösungsschritten zu bieten. Antidiskriminierungsberatung ist nach den Prinzipien des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (ADVD)<sup>21</sup> dabei stets vertraulich und parteilich. Eine AGG-Beschwerdestelle und damit auch die exkoBe kann diese Beratungsprinzipien nicht erfüllen, denn sie ist im Auftrag der Arbeitgeber\*innen eingesetzt, um die Schutzpflichten vor Diskriminierung zu erfüllen. Sie kann daher insbesondere nicht parteilich oder vertraulich arbeiten. Die Einreichung einer Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle, und somit auch bei der exkoBe, eröffnet ein rechtlich reguliertes Verfahren, bei dem Arbeitgeber\*innen gesetzlich verpflichtet sind, Diskriminierungshinweisen nachzugehen.<sup>22</sup> Es ist möglich, eine Beschwerde zurückzuziehen, doch wegen der Interventionspflichten der Arbeitgeber\*innen aus § 12 Abs. 1 AGG bedeutet das nicht zwangsläufig, dass keine weiteren Schritte unternommen werden.

Den Ratsuchenden muss daher in jedem Fall transparent gemacht werden, was der Unterschied zwischen Beratung und Beschwerde ist. So können die Betroffenen selbst entscheiden, ob es ratsam ist, zuerst (oder zeitgleich mit der Beschwerde) eine unabhängige, parteiliche Antidiskriminierungsberatung durch DAC oder andere externe Beratungsstellen wie beispielsweise den ADNB des TBB in Betracht zu ziehen. Dabei wäre es sinnvoll, die Möglichkeit einer Verweisberatung im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung zwischen den Kultureinrichtungen, die am Modellprojekt teilnehmen, und der exkoBe bei der Festlegung des Beschwerdeverfahrens zu regeln.

### **5.2.2 Beschwerdebearbeitung**

Die Hauptaufgabe der externen kollektiven Beschwerdestelle liegt in der Bearbeitung von Beschwerden, wenn sich Betriebsangehörige oder auch extern engagierte Freiberufler\*innen diskriminiert fühlen.

#### **5.2.2.1 Festlegung des Beschwerdeverfahrens**

In § 13 AGG werden lediglich Mindestvorgaben für die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens festgelegt, wodurch die genaue Regelung des Umgangs mit Beschwerden den Arbeitgeber\*innen obliegt. Es empfiehlt sich, den Ablauf der Beschwerde bei der exkoBe konkret zu definieren und verbindlich festzulegen.<sup>23</sup> Das schafft Transparenz, Handlungssicherheit und führt damit zu mehr Rechtssicherheit für alle Beteiligten.<sup>24</sup> Bei der

---

<sup>21</sup> Antidiskriminierungsberatung in der Praxis – Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert, S. 24 ff. und S. 49.

<sup>22</sup> ADA: Handreichungen zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen, S. 21.

<sup>23</sup> *Elsuni/Bublitz*, S. 19.

<sup>24</sup> *Elsuni/Bublitz*, S. 19.

Konkretisierung des Beschwerdeverfahrens besteht ein großer Gestaltungsspielraum. Durch die Festlegung des Verfahrens kann willkürlichen Entscheidungen entgegengewirkt und die Position der externen AGG-Beschwerdestelle gestärkt werden.<sup>25</sup>

Im Verlauf des Modellprojekts können Beschwerdeverfahren individuell an die einzelnen Kultureinrichtungen angepasst werden. Die finale Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens muss von den jeweiligen Kulturinstitutionen in jedem Fall bestätigt werden, da sie am Ende immer die rechtliche Verantwortung tragen.<sup>26</sup>

Bei der Festlegung des Verfahrens muss im Voraus sowohl die Übertragung von Verantwortlichkeiten auf die exkoBe berücksichtigt als auch die inhaltliche Zuständigkeit konkret definiert werden.

### *(1) Übertragung von Verantwortlichkeiten*

Bei der Auslagerung der Beschwerdestelle ist es – zusätzlich zur schriftlichen Festlegung des Verfahrens – besonders wichtig, klare vertragliche Regelungen zur Übertragung von Verantwortlichkeiten, Befugnissen und Aufgaben zu treffen.<sup>27</sup> Die vertragliche Regelung zur Beschwerdebearbeitung (Entgegennahme, Sachverhaltsermittlung, Prüfung, Vorschlag von Maßnahmen, ggf. auch Durchführung von Maßnahmen), zur Entwicklung und Durchführung von Schulungen, Konfliktmoderation und Beratungstätigkeit der exkoBe könnte in Form einer Kooperationsvereinbarung zwischen den jeweiligen Kulturinstitutionen und der exkoBe ausgestaltet werden (s. u.).

Insbesondere die verbindliche Entscheidungskompetenz über die Durchführung von Maßnahmen als Konsequenz für Diskriminierung kann der externen Beschwerdestelle nur begrenzt übertragen werden. Die finale Entscheidung über die Durchführung arbeitsrechtlicher Sanktionen muss immer bei den Arbeitgeber\*innen liegen.<sup>28</sup> Die Beschwerdestelle hat auch keine rechtlich bindenden Entscheidungsbefugnisse gegenüber den Arbeitgeber\*innen und kann daher die Umsetzung vorgeschlagener Maßnahmen nicht erzwingen. Der Beschwerdestelle kann aber die Überprüfung der Einhaltung der vorgeschlagenen Maßnahmen übertragen werden.

### *(2) Inhaltliche Zuständigkeit*

#### *(a) Sachlicher Anwendungsbereich*

Die exkoBe ist ausschließlich für Diskriminierungsbeschwerden zuständig, das heißt für Beschwerden aufgrund von Benachteiligungen gemäß § 7 Abs. 1 AGG, aus Gründen der ethnischen Herkunft/rassistischen Zuschreibung oder wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG). Neben den in § 1 AGG aufgeführten Kategorien sollte im Rahmen eines Aushandlungsprozesses zu den Kooperationsvereinbarungen in Erwägung gezogen werden, weitere Diskriminierungsdimensionen wie sozialer Status oder Körpergewicht vom

---

<sup>25</sup> *Elsuni/Bublitz*, S. 19.

<sup>26</sup> vgl. *Liebscher/Kobes*, S. 14.

<sup>27</sup> *Elsuni/Bublitz*, S. 20.

<sup>28</sup> Der Beschwerdestelle können keine arbeitgeberischen Exekutivbefugnisse übertragen werden, so dass sie keine arbeitsrechtlichen Sanktionierungen verhängen kann (Horcher, AGG § 13, Rn. 11).

Verantwortungsbereich der exkoBe erfassen zu lassen.

Die AGG-Beschwerdestelle fungiert, wie oben dargestellt, nicht als unabhängige Beratungsstelle, sondern ist im Auftrag der Arbeitgeber\*innen eingerichtet. Im Zweifelsfall besteht eine Mitteilungspflicht gegenüber den Arbeitgeber\*innen im Hinblick auf diskriminierende Sachverhalte. Dennoch besteht auch die Möglichkeit, Beschwerden direkt gegen den\*die Arbeitgeber\*in selbst einzureichen. Das Spektrum der Benachteiligungen ist dabei breit gefasst und kann verschiedene Handlungen oder Maßnahmen der Arbeitgeber\*innen umfassen. Erfasst sind mittelbare oder unmittelbare Benachteiligungen in Bezug auf Bewerbung, Beförderung, Umsetzung in eine andere Abteilung, Gehalt, Kündigung und Berufsausbildung. Weitere diskriminierende Handlungen sind die Belästigung, sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung. Daneben sind auch Handlungen von Arbeitnehmer\*innen oder Dritten beschwerdefähig.

#### (b) Persönlicher Anwendungsbereich

Gemäß § 7 Abs. 1 AGG sind *Beschäftigte* beschwerdeberechtigt. Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 AGG sind *Beschäftigte* Arbeitnehmer\*innen, Auszubildende sowie arbeitnehmerähnliche Personen. Außerdem können sich auch Bewerber\*innen sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, bei der AGG-Beschwerdestelle beschweren (§ 6 Abs. 1 Satz 2 AGG).

Weiterhin sollen sich auch Freiberufler\*innen bei der exkoBe beschweren können. Dies trägt den Besonderheiten der Kulturbranche, in der Selbstständigkeit die Regel darstellt, Rechnung. Im Rahmen der Kooperationsverträge zur exkoBe sollten daher auch die beruflichen Tätigkeiten von Selbstständigen in der Kultureinrichtung generell vom Zuständigkeitsbereich der exkoBe erfasst werden. Die exkoBe ist allerdings nicht für Beschwerden von diskriminierungsbetroffenen Besucher\*innen der Kulturinstitution zuständig, denn sie ist nicht für Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr (§§ 19 ff. AGG) zuständig, sondern nur für Diskriminierungen im Beschäftigungsverhältnis.

Angesichts dieses umfassenden Verantwortungsbereichs der exkoBe ist es unabdingbar, klare Abläufe im Beschwerdeverfahren festzulegen. Dies gewährleistet nicht nur eine effiziente Bearbeitung der Beschwerden, sondern fördert auch eine proaktive und diskriminierungssensible Gestaltung der Betriebskultur.

#### **5.2.2.2 Empfehlung für ein Beschwerdeverfahren**

Für ein effektives Beschwerdeverfahren wird die Implementierung eines mehrstufigen Prozesses empfohlen.<sup>29</sup> Dabei ist es notwendig, dass die Arbeitgeber\*innen der Beschwerdestelle spezifische Befugnisse erteilen, um sicherzustellen, dass diese im Rahmen ihrer Organisationsverpflichtung alle aus § 13 Abs. 1 AGG resultierenden Pflichten (wie Entgegennahme, Prüfung und Mitteilung der Beschwerde) erfüllen kann.

Daneben ist es sinnvoll, zusätzliche Befugnisse der exkoBe zu erwägen, die über die Anforderungen des § 13 Abs. 1 AGG hinausgehen. Das könnte z. B. die eigenverantwortliche Durchführung konkreter Maßnahmen sowie eine (verweis-)beratende Tätigkeit der

---

<sup>29</sup> vgl. *Liebscher/Kobes*, S. 29 ff..

Beschwerdestelle einschließen. Auch präventive Maßnahmen, wie die Durchführung von Workshops und Schulungen, könnten zum Aufgabenspektrum der exkoBe gehören. Insbesondere für Kultureinrichtungen mit knappen Ressourcen kann es sehr entlastend sein, wenn sämtliche Zuständigkeiten direkt bei der externen Beschwerdestelle liegen (mehr dazu unter 5.2.3). Arbeitsrechtliche Sanktionen wie Abmahnungen, Um- oder Versetzungen sowie Kündigungen sind davon ausgenommen, da diese ausschließlich in der Verantwortung der Arbeitgeber\*innen liegen. Durch eine differenzierte Vergabe von Befugnissen wird eine flexible und an die Größe der Kulturinstitution angepasste Umsetzung des Beschwerdeverfahrens ermöglicht. Das gewährleistet eine effiziente Bearbeitung von Beschwerden und fördert eine positive Betriebskultur, in der die Beschwerdestelle eine wichtige Rolle bei der Konfliktbearbeitung und Förderung eines diskriminierungssensiblen Arbeitsumfeldes spielen kann.

Nachfolgend wird näher auf die einzelnen Punkte des Verlaufs eines Beschwerdeverfahrens eingegangen.

### ***(1) Anfrage und Aufklärungsgespräch (vertraulich)***

Die erste Stufe des Beschwerdeverfahrens besteht in einem Erstkontakt von Nutzer\*innen mit der Beschwerdestelle. Idealerweise wird, noch bevor die Beschwerde tatsächlich eingereicht wird, die ratsuchende Person umfassend über den weiteren Verfahrensverlauf aufgeklärt. Dabei wird der Unterschied zwischen parteilicher (Antidiskriminierungs-)Beratung und den Aufgaben der exkoBe genau erläutert. Insbesondere wird auf die Interventionspflichten des\*der Arbeitgeber\*in im Falle einer Diskriminierung und darauf, dass kein Recht auf Anonymität gegeben ist, hingewiesen. Anschließend kann gemeinsam eruiert werden, ob die betroffene Person eine externe Antidiskriminierungsberatung, z. B. bei DAC, wünscht oder eine tatsächliche Beschwerde bei der exkoBe anstrebt. Dabei wird der\*die Nutzer\*in auch darauf hingewiesen, dass eine externe Beratung und eine Beschwerde gleichzeitig erfolgen können und externe Berater\*innen etwa zu Gesprächen mit der exkoBe oder mit den Arbeitgeber\*innen begleiten können. Diese Vorgehensweise gewährleistet Transparenz, fördert das Vertrauen und verdeutlicht das Verfahren in Bezug auf den Betrieb, selbst wenn die

Beschwerdestelle	ausgelagert	ist.
------------------	-------------	------

### ***(2) Einreichung der Beschwerde***

Entscheidet sich der\*die Nutzer\*in nach sorgfältiger Aufklärung für eine Beschwerde nimmt die exkoBe diese entgegen und bestätigt schriftlich deren Eingang. Eine sorgfältige und klare Gestaltung dieser ersten Phase – bestehend aus Anfrage, Aufklärung und Entgegennahme der Beschwerde – legt den Grundstein für ein effektives und vertrauenswürdiges Beschwerdeverfahren.

### ***(3) Sachverhaltsaufklärung***

Im nächsten Schritt des Beschwerdeverfahrens erfolgt die Befragung der beschwerdeführenden Person unter Wahrung ihres Äußerungsrechts. Dieser Schritt ermöglicht es, die betroffene Person zu verstehen und den Sachverhalt aus ihrer Perspektive zu erfassen. Anschließend wird den Beschwerdegegner\*innen das Recht zur Äußerung

eingräumt, um eine möglichst vollständige Erfassung des Sachverhaltes aus den Perspektiven aller Beteiligten sicherzustellen. Wegen der Pflicht zur umfassenden Sachverhaltsermittlung und der Interventionspflicht der Arbeitgeber\*innen nach § 12 Abs. 1 AGG gibt es keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde. Zur Sachverhaltsermittlung können auch Kolleg\*innen, Vorgesetzte und andere potenziell vorhandene Zeug\*innen im Betrieb hinzugezogen werden. Während dieses Prozesses ist insbesondere das Maßregelungsverbot des § 16 AGG zu beachten, um mögliche Repressalien für die Beteiligten des Verfahrens, insbesondere die beschwerdeführende Person, zu verhindern. Befragungen erfolgen getrennt, um Beeinflussungen zu minimieren.

Bei der externen Einrichtung einer Beschwerdestelle ist darauf zu achten, dass die Auslagerung nicht die Aufklärung des zugrundeliegenden Sachverhalts unverhältnismäßig erschwert und sie durch effektive Regelungen und Befugnisse der exkoBe ausgeglichen wird. Eine erschwerte Zugänglichkeit zu relevanten Personen und Daten kann die Effektivität des Verfahrens zur Durchsetzung der AGG-Rechte beeinträchtigen. Die Kultureinrichtungen müssen daher sicherstellen, dass die externe Beschwerdestelle mit Auskunfts-, Prüfungs- und Verfahrensrechten ausgestattet ist, um eine umfassende Sachverhaltsaufklärung zu ermöglichen.

Ein besonders wichtiger Aspekt für die Sachverhaltsaufklärung ist dabei die Einräumung eines Auskunftsanspruchs der exkoBe zur Abfrage von Beweismitteln wie E-Mails oder Aufnahmen von Meetings oder Protokollen, die zur Klärung des Sachverhalts beitragen können. Dabei ist zu beachten, dass eine Zurückweisung der Beschwerde als unbegründet wegen fehlender Indizien für die Benachteiligung nicht möglich ist. Die Beschwerdestelle trägt die Verantwortung für die umfassende Sachverhaltsaufklärung und muss sicherstellen, dass alle relevanten Aspekte gründlich untersucht werden. Diese klare Regelung fördert die Glaubwürdigkeit des Beschwerdeverfahrens und stärkt das Vertrauen der Beteiligten in den Prozess. Aufgrund der besonderen Sensibilität der für das Beschwerdeverfahren notwendigen Daten, von denen einige unter Art. 9 Abs. 1 DSGVO fallen, ist Datenschutz in diesem Zusammenhang von besonderer Relevanz.

#### ***(4) Prüfung eines Verstoßes gegen § 7 AGG***

Für die externe Beschwerdestelle ist nach der Sachverhaltsaufklärung zu prüfen, ob eine Diskriminierung bzw. ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vorliegt. Die Beschwerdestelle prüft also, ob es sich bei dem Beschwerdegegenstand um eine nach dem AGG verbotene und ungerechtfertigte Benachteiligung handelt. Die Aufzählung der Diskriminierungskategorien in § 1 AGG ist abschließend, kann aber im Rahmen des Kooperationsvertrags auf weitere relevante Diskriminierungsdimensionen erweitert werden. Das heißt, die teilnehmenden Kultureinrichtungen können sich vertraglich auf die Anerkennung weiterer relevanter Diskriminierungskategorien verständigen, die dann von der exkoBe ebenfalls zu berücksichtigen sind. Im Rahmen des Kooperationsvertrags können entsprechende Definitionen als Arbeitsgrundlage für die exkoBe festgelegt werden. Die Mitarbeitenden der Beschwerdestelle sollten dementsprechend über juristische sowie Antidiskriminierungskompetenzen, insbesondere über vertiefte Kenntnisse zum AGG verfügen.

Die Regelungen des § 13 AGG enthalten keine klaren Maßstäbe für die Ergebnisfindung, aber § 22 AGG erleichtert in gerichtlichen AGG-Verfahren die Beweislast zugunsten der beschwerdeführenden Seite, wenn Indizien auf eine Benachteiligung hindeuten. Diese Regelung soll einen effektiven Rechtsschutz ermöglichen, da reguläre Beweislastprinzipien bei Diskriminierungsfällen zumeist zulasten der diskriminierten Partei gehen, was die Durchsetzung von AGG-Rechten erschwert. Auch wenn die direkte Anwendung des § 22 AGG auf außergerichtliche Verfahren (wie das Beschwerdeverfahren) nicht abschließend geklärt ist,<sup>30</sup> sollte sich die Beschwerdestelle bei der Prüfung zumindest daran orientieren.

Im Falle einer festgestellten Diskriminierung werden die Interventionspflichten der Arbeitgeber\*innen gemäß § 12 Abs. 3 und 4 AGG ausgelöst. Die Beschwerdestelle informiert daraufhin die Arbeitgeber\*innen über die Ergebnisse der Prüfung und unterbreitet Vorschläge zur Abhilfe.

#### **(5) Ergebnismitteilung und Vorschlag von Maßnahmen**

Im fünften Schritt des Beschwerdeverfahrens erfolgt nach Abschluss der Sachverhaltsermittlung und Prüfung eines Verstoßes gegen § 7 AGG die Mitteilung des Ergebnisses an die beschwerdeführende Person, den\*die Beschwerdegegner\*in und den\*die Arbeitgeber\*in. Diese Benachrichtigung sollte aus Gründen der Beweissicherung schriftlich erfolgen. Die schriftliche Form gewährleistet eine klare Dokumentation und kann im Bedarfsfall als rechtliche Absicherung dienen. Die gezielte Mitteilung des Ergebnisses an die beschwerdeführende Person trägt dazu bei, Transparenz zu wahren und ihr gleichzeitig eine klare und nachvollziehbare Rückmeldung zu geben.

Die exkoBe schlägt anschließend den Arbeitgeber\*innen geeignete, erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen vor, um der Beschwerde abzuwehren.<sup>31</sup>

#### **(6) Intervention der Arbeitgeber\*innen bzw. exkoBe**

Im sechsten Schritt des Beschwerdeverfahrens erfolgt die Intervention der Arbeitgeber\*innen bzw. der Beschwerdestelle selbst, sofern ihr diese Aufgabe übertragen worden ist. Um Arbeitgeber\*innen möglichst zu entlasten, beispielsweise wenn es sich um einen rein ehrenamtlichen Vorstand handelt, kann der Beschwerdestelle auch die Befugnis zur Durchführung von Maßnahmen als Konsequenz einer festgestellten Diskriminierung übertragen werden, sofern es sich nicht um arbeitsrechtliche Sanktionen handelt.

Wie die Intervention ausfällt, ist abhängig davon, ob ein Verstoß nach § 7 Abs. 1 AGG vorliegt oder nicht.

##### **(a) Wenn ein Verstoß festgestellt wird:**

Die Arbeitgeber\*innen bzw. stellvertretend die exkoBe sind angehalten, eine einzelfallabhängige, geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahme zu ergreifen. Dies kann eine Vielzahl von Maßnahmen umfassen, wie Hinweise, Ermahnung, organisatorische Veränderungen, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung. Zur

---

<sup>30</sup> *Elsuni/Bublitz*, S. 24.

<sup>31</sup> vgl. *Liebscher/Kobes*, S. 29.

Etablierung der innerbetrieblichen Förderung einer Antidiskriminierungskultur kann auch die Teilnahme an einem Antidiskriminierungstraining angeregt werden. Wegen des Maßregelungsverbots in § 16 AGG dürfen die Maßnahmen aber niemals zu Lasten der beschwerdeführenden Person erfolgen. Zur Entlastung gerade der ressourcenschwächeren Kultureinrichtungen kann die eigenverantwortliche Durchführung konkreter Maßnahmen auf die exkoBe übertragen werden. Dann müssten nur noch eventuelle arbeitsrechtliche Sanktionen wie Abmahnungen und Kündigungen von den Arbeitgeber\*innen selbst durchgeführt werden.

***(b) Wenn kein Verstoß vorliegt:***

Auch wenn kein Verstoß gegen das AGG bzw. keine Diskriminierung festgestellt wird, kann eine Intervention erforderlich sein, wenn die Sachverhaltsermittlung ergibt, dass ein Konflikt vorliegt, der sich negativ auf das Arbeitsklima auswirkt. In solchen Fällen könnten Vermittlungsgespräche oder diskriminierungssensible Mediation als geeignete Maßnahmen in Betracht gezogen werden. Präventive Maßnahmen wie Aussprachen oder Weiterbildungen zum Thema „Kommunikation in Konfliktsituationen“ für das gesamte Kollegium sind ebenfalls denkbar. Diese präventiven Interventionen tragen dazu bei, ein positives Arbeitsumfeld zu fördern und Konflikte proaktiv zu adressieren, selbst wenn keine klare Verletzung des AGG vorliegt.

***(7) Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen***

Am Ende des Beschwerdeverfahrens steht die Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen. Zur Beweissicherung muss das gesamte Beschwerdeverfahren dokumentiert werden, einschließlich der Gründe für die ergriffenen Maßnahmen. Diese Dokumentation gewährleistet nicht nur die interne Nachvollziehbarkeit, sondern kann im Bedarfsfall auch als rechtliche Absicherung dienen.

Wegen des Maßregelungsverbots gemäß § 16 Abs. 1 AGG dürfen aber keine Vermerke über die Inanspruchnahme der Beschwerdestelle in der Personalakte gemacht werden.<sup>32</sup> Dies gewährleistet den Schutz der beschwerdeführenden Personen vor möglichen Repressalien oder Diskriminierung wegen der Durchführung des Beschwerdeverfahrens.

Die Unterlagen sollten für einen angemessenen Zeitraum aufbewahrt werden. Es wird empfohlen, sie mindestens so lange zu behalten, wie mögliche Schadenersatz-, Unterlassungs- und Leistungsansprüche mit Bezug zum AGG geltend gemacht werden können. Dadurch wird sichergestellt, dass im Falle weiterer rechtlicher Entwicklungen oder potenzieller Folgeansprüche angemessen auf die Dokumentation zurückgegriffen werden kann.<sup>33</sup>

**5.2.3 Entwicklung und Durchführung von Workshops und Schulungen**

Eine externe kollektive Beschwerdestelle bietet die Möglichkeit, nicht nur die reine Beschwerdeprüfung durchzuführen, sondern auch aktiv zur Prävention von Diskriminierung in den Kultureinrichtungen beizutragen. Die Verpflichtung zur Durchführung vorbeugender Maßnahmen der Arbeitgeber\*innen aus § 12 Abs. 1 S. 2 AGG sollte daher ebenfalls vom

---

<sup>32</sup> Liebscher/Kobes, S. 33.

<sup>33</sup> Ebd.

Aufgabenspektrum der exkoBe erfasst werden. Die exkoBe kann die Kultureinrichtungen durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei der Förderung von Diskriminierungssensibilität und Wissen zu Antidiskriminierungsrecht unterstützen. Dadurch wird das Vertrauen der Mitarbeiter\*innen in die exkoBe gestärkt und die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer\*innen und der Beschwerdestelle verbessert. Solche Schulungsangebote können verschiedene Antidiskriminierungsthemen abdecken, darunter z. B. Antirassismus/Antisemitismus-Workshops, Barrierefreiheit am Arbeitsplatz, Umgang mit Hate Speech, geschlechtersensible Sprache und Prävention sexueller Belästigung. Zusätzlich können Empowerment-Workshops für marginalisierte Künstler\*innen und Kulturtätige angeboten werden, um strukturelle Benachteiligungen auszugleichen.

### **5.3 Einrichtung der exkoBe**

#### **5.3.1 Besetzung der Beschwerdestelle**

##### **5.3.1.1 Anstellung und Weisungsgebundenheit**

Es wird als wenig sinnvoll erachtet, die Vergütung der Beschwerdestelle nach durchgeführten Beschwerdeverfahren abzurechnen, da dies einen Anreiz für Arbeitgeber\*innen schaffen könnte, die Nutzung des Beschwerderechts zu minimieren, um Kosten zu vermeiden. Stattdessen wird vorgeschlagen, eine monatlich gleichbleibende Vergütung für einen durchschnittlichen Arbeitsaufwand zu vereinbaren, um die Verfügbarkeit bei Einreichung von Beschwerden und die Bereitstellung präventiver Antidiskriminierungsmaßnahmen sicherzustellen. Ein Dienstvertrag könnte als geeignete Vertragsform dienen, um die Verlässlichkeit und Planungssicherheit sowohl für die Beschwerdestelle als auch für die Arbeitgeber\*innen zu erhöhen. Soweit wie möglich sollte die externe Stelle bei der materiellen Prüfung einer Beschwerde nicht weisungsgebunden sein.

Die exkoBe sollte bestenfalls mit zwei Personalstellen fest besetzt werden, die mit einem ausreichenden Stundenkontingent ausgestattet sind, da Beschwerden mitunter sehr zeitintensiv sein können. In Zeiten, in denen weniger Beschwerden eingereicht werden, können sich die exkoBe-Mitarbeiter\*innen vermehrt der Präventionsarbeit – insbesondere der Entwicklung und Durchführung von Schulungs- und Workshopangeboten – widmen.

Die benötigte Kapazität steigt selbstverständlich mit der Anzahl der teilnehmenden Institutionen, sodass bei einer Ausweitung des Modellprojekts eine Ausweitung der Stellen geboten ist.

##### **5.3.1.2 Qualifikationsanforderungen und Aufgaben der exkoBe-Mitarbeitenden**

Die Qualifikationen der Mitarbeiter\*innen sollten idealerweise eine Vorbildung im Antidiskriminierungsbereich, Beratungserfahrung, Kenntnisse im Bereich intersektionaler Diskriminierung sowie gegebenenfalls juristisches Grundwissen oder eine entsprechende Vorbildung umfassen. Zu den Aufgaben der exkoBe-Mitarbeiter\*innen gehört es, zunächst die Beschwerdestelle einzurichten und zu etablieren, die exkoBe und das Beschwerdeverfahren in den Betrieben vorzustellen, AGG- / Antidiskriminierungsschulungen zu entwickeln und in den Kultureinrichtungen durchzuführen, ein Dokumentationsverfahren auszuarbeiten sowie Beschwerden entgegenzunehmen und zu bearbeiten. Es wird erwartet, dass sie regelmäßig in den Betrieben präsent sind, einen regelmäßigen Austausch mit Arbeitgeber\*innen, DAC

und FAMAD pflegen und das Modellprojekt durch konstante Evaluation und Weiterentwicklung voranbringen. Die exkoBe-Mitarbeiter\*innen erhalten Unterstützung, insbesondere in Bezug auf Einarbeitung und relevante Strukturen, voraussichtlich von DAC und FAMAD. Die Zusammenarbeit zielt darauf ab, die exkoBe als effektive Antidiskriminierungsstruktur in der Berliner Kulturszene zu etablieren.

### **5.3.1.3 Fort- und Weiterbildung zum Antidiskriminierungsrecht**

Daneben sollten die Angestellten der exkoBe verpflichtet werden können, regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf dem Gebiet des Antidiskriminierungsrechts teilzunehmen, um die kontinuierliche Professionalisierung der exkoBe zu fördern. Dabei sind sowohl kostenfreie als auch andere Fortbildungen zu berücksichtigen.

### **5.3.2 Ansiedlung und Trägerschaft**

Hinsichtlich der Ansiedlung der externen kollektiven AGG-Beschwerdestelle wird für den Zeitraum des Modellprojekts zunächst die Integration der externen kollektiven Beschwerdestelle in die Strukturen der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung und direkte Ansiedlung in den Arbeitsbereich DAC angeregt. Die Mitarbeitenden der exkoBe könnten administrativ als Mitglieder des DAC-Teams eingebunden werden, mit einem befristeten Vertrag über 25 bis 30 Stunden für die Dauer des Projekts. Als Bestandteil dieses Ansatzes könnte eine räumliche Zusammenführung der Beschwerdestelle mit der Antidiskriminierungsberatungsstelle bei DAC und die Anbindung an die Institutionsberatung einhergehen.

Die Ansiedlung der Beschwerdestelle bei DAC bietet mehrere Vorteile. Die bereits vorhandene Infrastruktur von DAC stellt eine solide Basis dar und ermöglicht eine effiziente Erfassung der Beschwerden. Das diskriminierungskritische Arbeitsumfeld und die Möglichkeit eines kollegialen Austauschs mit DAC sowie die Vernetzung mit der Antidiskriminierungsszene bieten wertvolle Synergien. Für eine Ansiedlung bei DAC spricht auch die etablierte Position von DAC im Kulturbereich und das Vertrauen, das DAC genießt. Die räumliche Nähe von Beratung und Beschwerdestelle könnte außerdem eine positive Außenwirkung haben, und die Bereitstellung von Schulungsangeboten durch die gebündelten Kompetenzen wäre effizient.

Bestehende Bedenken hinsichtlich potenzieller Interessenkonflikte müssen bei der Umsetzung ernst genommen werden. Da die exkoBe sowohl Arbeitgeber\*innen als auch Arbeitnehmer\*innen berät und keine parteiliche Beratung von Diskriminierungsbetroffenen möglich ist, kann die räumliche Nähe mit DAC für Nutzer\*innen verwirrend sein. Dieser Problematik kann aber mit einem guten Kommunikationskonzept erfolgreich entgegengewirkt werden. Auch der in einem Anstellungsverhältnis bei DAC bestehenden Weisungsgebundenheit könnte im Rahmen einer Vereinbarung im Kooperationsvertrag begegnet werden.

### **5.4 Vertragliche Vereinbarung zur exkoBe**

Die Delegation von Aufgaben und Befugnissen an die externe kollektive AGG-Beschwerdestelle ist in einem schriftlichen Vertrag festzulegen. In diesem Vertrag sollten nicht nur Vereinbarungen bezüglich des Beschwerdeverfahrens und der Tätigkeiten der

Beschwerdestelle getroffen werden, sondern auch die Beziehungen zwischen der externen Stelle, der Kulturinstitution und den Arbeitgeber\*innen klargestellt werden. Denkbar sind eine Kooperationsvereinbarung, ein Memorandum of Understanding (MoU) oder ein Kooperationsvertrag.

Bei der Ausgestaltung eines Kooperationsvertrags zwischen den Kulturinstitutionen und der exkoBe sind mehrere strukturelevante Aspekte zu beachten. Hierzu zählen die Verhandlung einer gemeinsamen Zielsetzung, die Festlegung der Leistungsbereiche, die von der Kooperation abgedeckt werden sollen sowie die klare Definition der Rechte und Pflichten der beteiligten Kooperationspartner\*innen im Kontext der Zusammenarbeit. Der zukünftigen Kooperation muss eine geeignete Arbeitsstruktur verliehen werden, um einen möglichst reibungslosen Ablauf von Beschwerdeverfahren zu gewährleisten. Dies dient der Sicherstellung eines effektiven Rechtsschutzes für Diskriminierungs Betroffene. Dabei sollte die Kooperation auf eine verbindliche und langfristige Zusammenarbeit mit der externen Stelle ausgerichtet sein. Häufige Wechsel der externen Beschwerdestelle stehen im Widerspruch zum Prinzip eines leicht zugänglichen Verfahrens. Alle Beteiligten müssen darauf vertrauen können, dass das Beschwerdeverfahren verbindlich und unverzüglich eingeleitet wird, sobald eine Beschwerde eingereicht wird.

Im Rahmen des Modellprojekts wird in Zusammenarbeit mit erfahrenen Rechtsanwält\*innen, die sich auf die Kulturbranche spezialisiert haben, ein entsprechender Kooperationsvertrag entwickelt und den teilnehmenden Kulturinstitutionen zur Verfügung gestellt.

## **5.5 Datenschutz und Vertraulichkeit**

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Mitarbeiter\*innen der externen Beschwerdestelle erfordert die Einhaltung von Datenschutzvorschriften, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Da die Datenverarbeitung durch die externe Beschwerdestelle mangels Weisungsgebundenheit keine Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO ist, handelt die externe Beschwerdestelle als eigenständige Verantwortliche für die Daten. Die Verarbeitung kann daher auf der Grundlage der Einwilligung oder eines „berechtigten Interesses“ erfolgen.

Die gesonderte Einwilligung der Beschäftigten gem. § 26 Abs. 1 BDSG oder Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO ist im Zusammenhang mit der Einreichung von Beschwerden nicht praxistauglich. Der Erlaubnistatbestand des „berechtigten Interesses“ gemäß Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO hingegen erlaubt die rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten, wenn sie zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder Dritter erforderlich ist. Dieses berechtigte Interesse kann insbesondere dann anerkannt werden, wenn es darum geht, Diskriminierung zu verhindern und eine gesetzliche Verpflichtung (z. B. nach dem AGG) besteht. Daher ist die Verarbeitung und Weitergabe von Mitarbeiter\*innendaten durch Arbeitgeber\*innen und Beschwerdestellen zu Antidiskriminierungszwecken gemäß diesem Erlaubnistatbestand zulässig. Besonderes Augenmerk auf Datenschutz ist aufgrund der Sensibilität der für das Beschwerdeverfahren notwendigen Daten, von denen einige unter Art. 9 Abs. 1 DSGVO fallen, in diesem Zusammenhang von hoher Relevanz.

Vertraulichkeits- und Datenschutzaspekte werden daher im Rahmen der Entwicklung des Kooperationsvertrags besonders berücksichtigt.

## **6. Kooperationen und Netzwerke**

Wie die Netzwerke von DAC und den Kulturinstitutionen sinnvoll für die exkoBe genutzt werden können, wird sich im Laufe des Modellprojekts herausstellen. Es wird angestrebt, die exkoBe auch über die teilnehmenden Kulturbetriebe hinaus bekannt zu machen, um bei erfolgreichem Projektverlauf externe kollektive Beschwerdestellen längerfristig im Kulturbereich zu etablieren.

## **7. Evaluation und Dokumentation**

### **7.1 Interne Evaluation und Dokumentation der Beschwerden**

Im Rahmen des Modellprojekts für die externe kollektive Beschwerdestelle soll auch ein strukturiertes System zur Erfassung, Dokumentation und Evaluation von Beschwerden entwickelt werden.

Es erscheint sinnvoll, bereits zu Beginn standardisierte Protokolle für die Aktenführung und Dokumentation festzulegen, wobei, wie bereits erwähnt, besonders auf die Einhaltung von Datenschutzvorschriften geachtet werden muss. Diese Protokolle können als eine der ersten Aufgaben von Mitarbeiter\*innen der exkoBe erstellt werden. Während der Projektlaufzeit sollte eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Aktenführung aufgrund von Erfahrungswerten erfolgen. Zudem müssen klare interne Zuständigkeiten für die Bearbeitung der Beschwerden definiert und regelmäßige interne Evaluationen durchgeführt werden, um die Effizienz und Wirksamkeit der exkoBe kontinuierlich zu verbessern. Aus den evaluierten Beschwerdefällen können anschließend gezielt Präventionsmaßnahmen abgeleitet werden. Daneben können die Evaluationsresultate auch Eingang in Schulungen und Qualifizierungsprogramme finden.

Darüber hinaus soll das Modellprojekt auf Bedarfsschwankungen und daraus folgende Schwerpunktverschiebungen dynamisch reagieren können. Es ist daher besonders wichtig, entsprechende Erfahrungswerte im Rahmen eines Evaluationskonzepts zu dokumentieren und auszuwerten. So ist die exkoBe an den tatsächlichen Bedarfen der Kulturbetriebe orientiert und kann sich nach und nach weiterentwickeln.

Für die Entwicklung und Umsetzung eines solchen Evaluationskonzepts sowie einer möglichen wissenschaftlichen Begleitung des Projekts könnten – soweit das entsprechende Budget vorhanden ist – geeignete wissenschaftliche Partner\*innen beispielsweise zur Erstellung von anonymisierten Fragebögen für Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen der Kulturbetriebe ermittelt werden. Das Evaluationskonzept sollte dabei insbesondere darauf ausgerichtet werden, eine effiziente, transparente und datenschutzkonforme externe kollektive AGG-Beschwerdestelle zu etablieren, die kontinuierlich verbessert wird und die Bedürfnisse der Beschwerdeführer\*innen berücksichtigt.

### **7.2 Beschwerdestelle**

Bei einer komplexen und sensiblen Thematik wie Diskriminierung kann selbstverständlich auch die exkoBe Fehler machen und Diskriminierung reproduzieren. Daher wird bei der Entwicklung von Beschwerdeverfahren für die Kultureinrichtungen auch die Möglichkeit, sich

über die exkoBe zu beschweren, berücksichtigt werden. Im Rahmen des Kooperationsvertrags wird für Beschwerden gegen die exkoBe zunächst auf bestehende Beschwerdestrukturen von DAC und der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung verwiesen.

## Literaturverzeichnis

*Lino Agbalaka/Lena Nising/Tran Thu Trang*, Call for Access! – Leitlinien zur Förderung marginalisierter Akteur\*innen im Kulturbetrieb (2021).

*Elsuni/Bublitz*, Gutachten zur Vereinbarkeit einer ausgelagerten Beschwerdestelle mit dem AGG sowie ihrer konkreten Ausgestaltung (2023).

*Egenberger/Nguyen*, Gutachten „Wie müsste eine ausgelagerte (externe) AGG Beschwerdestelle gestaltet werden, um AGG konform zu sein?“ (2023).

*Liebscher/Kobes*, Expertise „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“ (2010).

*Bartel/Keim/Reiners/Schelkes/Andrades Vazquez/Weiß/Yiğit*, Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), Antidiskriminierungsberatung in der Praxis – Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert (2015).

ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt und Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung, Handreichungen zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen (2015).

*Weitere Quellen:*

Diversity Arts Culture (Hg.): Berliner Erfahrungen, Berliner Erwartungen: Auf dem Weg zum diversen

Kulturbetrieb. Fokusgruppengespräche mit Nicht-Besucher\*innen und Nicht-Akteur\*innen (2020) [Verfügbar unter: <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2021-05/bfdefokusgruppen.pdf>] (18.12.23)

Citizens For Europe gUG: Vielfalt im Film. Vorstellung der ausgewählten Ergebnisse der Umfrage zu Vielfalt und Diskriminierung vor und hinter der Kamera (2021). [Verfügbar unter: [https://vielfaltimfilm.de/wp-content/uploads/2021/03/Ergebnisse\\_Vielfalt\\_im\\_Film-min.pdf](https://vielfaltimfilm.de/wp-content/uploads/2021/03/Ergebnisse_Vielfalt_im_Film-min.pdf)] (18.12.23)

Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership: „Vielfalt in Kultureinrichtungen – VINK. Ein Ergebnisbericht von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership für Diversity Arts Culture“. Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung und Citizens For Europe (CFE) (Hrsg.), Berlin (2019). [Verfügbar unter: <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2021-06/vinkergebnisberichtkurzfassung.pdf>] (18.12.23)

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Caliman, Deniz: Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin (2021). [Verfügbar unter: <https://afrozensus.de/reports/2020/Afrozensus-2020-Anhang.pdf>] (18.12.23)

Themis – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.: Grenzen der Grenzenlosigkeit. Machtstrukturen, sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche (2020). [Verfügbar unter: [https://themis-vertrauensstelle.de/wp-content/uploads/2020/04/THEMIS\\_Interviewstudie\\_April-2020.pdf](https://themis-vertrauensstelle.de/wp-content/uploads/2020/04/THEMIS_Interviewstudie_April-2020.pdf)] (18.12.23)