

Beschwerdestelle zur Allgemeinen Gleichbehandlung des Landkreises Ostallgäu

Seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. August 2006 gilt in Deutschland ein besonderer Schutz gegen Diskriminierung im Arbeitsleben.

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen

- der rassistischen Zuschreibung oder ethnischen Herkunft,
- des Geschlechtes,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen (§1 AGG).

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, 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 der oben genannten Gründe benachteiligt fühlen.

Die vom Arbeitgeber eingesetzte Beschwerdestelle hat die Aufgabe, Beschwerden in Empfang zu nehmen, umfassend zu prüfen und der beschwerdeführenden Person das Ergebnis mitzuteilen. Sollte sich die Beschwerde als berechtigt erweisen, müssen schnellstmöglich (arbeitsrechtliche) Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Dies gilt für Diskriminierungen oder Belästigungen, für die der Arbeitgeber selbst verantwortlich ist, aber auch für all jene Fälle, die von Kollegen*innen, Geschäftspartner*innen oder Kunden*innen ausgehen.

Was ist unter Diskriminierung oder Belästigung zu verstehen?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Menschen, die wegen ihrer (familiären) Herkunft oder ihres damit verknüpften Aussehens, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität diskriminiert oder belästigt werden. Konkret geht das AGG von fünf verschiedenen Formen von Benachteiligung oder Belästigung aus:

Unmittelbare Benachteiligung: Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Mittelbare Benachteiligung: Von einer mittelbaren Diskriminierung wird gesprochen, wenn scheinbar neutrale Vorschriften für alle gelten, dabei aber bestimmte Personen aufgrund der in §1 AGG genannten Eigenschaften Nachteile erleiden.

Belästigung: Als Belästigung gilt, wenn unerwünschte Verhaltensweisen unter Bezug auf eines der im AGG genannten Merkmale bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung: Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Belästigung aufgrund sexueller Motive erfolgt. Dabei ist eine einzelne Handlung ausreichend (es muss kein feindliches Umfeld vorliegen), da der Eingriff in die Persönlichkeitssphäre besonders schwerwiegend ist. Eine sexuelle Belästigung ist zum Beispiel bereits, wenn männliche oder weibliche Angestellte in Gegenwart ihrer Kollegin/ihrer Kollegen doppeldeutige Bemerkungen mit sexualisiertem Subtext machen oder dieser gar E-Mails mit pornographischen Inhalten schicken.

Anweisung zur Benachteiligung: Auch eine solche Handlung zählt als Diskriminierung – unabhängig davon, ob der Aufforderung nachgekommen wird oder nicht.

Kommt es im Rahmen der Arbeitswelt zu Diskriminierungen oder Belästigungen, schreibt § 13 des AGG vor, dass Betroffene die Möglichkeit zur Beschwerde haben müssen. Hierbei spielt der Ort der Benachteiligung oder Belästigung keine Rolle. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass auch gegen diskriminierendes oder belästigendes Verhalten vorgegangen werden kann, das sich bei einer Fortbildungsveranstaltung oder bei einer Betriebsfeier ereignet hat.

Wer kann sich beschweren?

Sämtliche Beschäftigte unserer Verwaltung und Bewerber*innen können sich beschweren – hierzu gehören gemäß § 6 AGG

- alle Beschäftigten, Auszubildende und
- Leiharbeiter*innen und freie Mitarbeiter*innen und
- von anderen Behörden ans Landratsamt abgeordnete Mitarbeiter*innen und
- Bewerber*innen sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist.

Für das Beschwerderecht reicht es aus, dass sich die betroffene Person benachteiligt oder belästigt fühlt. Ob der Vorfall auch im rechtlichen Sinne eine Diskriminierung oder Belästigung darstellt, muss im Rahmen des Beschwerdeverfahrens geprüft werden.

Wie läuft das Beschwerdeverfahren ab?

Das Beschwerdeverfahren besteht aus fünf aufeinander aufbauenden Schritten, die im Folgenden in ihren Grundzügen vorgestellt werden sollen:

- **Information und Beratung**
Zunächst erfolgt eine unverbindliche und vertrauliche Beratung, in der die Person, die sich beschweren möchte, die Angelegenheit schildert. Handlungsoptionen werden aufgezeigt und der Verlauf eines möglichen Beschwerdeverfahrens besprochen.
- **Annahme der Beschwerde und Ermittlung des Sachverhalts**
Hat sich die betreffende Person entschieden und die Beschwerde mündlich oder schriftlich eingelegt, wird unverzüglich der Sachverhalt ermittelt. Neben der beschwerdeführenden Person und dem/der Beschuldigten werden ggf. insbesondere Zeug*innen und Vorgesetzte befragt. Zudem können – je nach Beschwerdegegenstand – unterschiedliche Expert*innen um Stellungnahmen gebeten werden. Darüber hinaus werden, soweit vorhanden, weitere Beweise gesichtet, beispielsweise empfangene E-Mails, Dienstanweisungen oder Lohnlisten (im Falle einer Beschwerde wegen Lohndiskriminierung).

- **Prüfung des Sachverhalts und Mitteilung des Ergebnisses**

Ist der Sachverhalt ermittelt, folgt die Prüfung, inwieweit dieser tatsächlich eine Benachteiligung oder Belästigung im Sinne des AGG darstellt. Über das Ergebnis muss die beschwerdeführende Person informiert werden. Aus Transparenzgründen ist der Beschwerdegegner bzw. die Beschwerdegegnerin zu unterrichten.

- **Ergreifung von Maßnahmen**

Sollte ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach dem AGG festgestellt werden, muss der Arbeitgeber Maßnahmen zur Beendigung der Diskriminierung ergreifen. Die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers beginnen bei einem persönlichen Gespräch und können sich bis zu arbeitsrechtlichen Entscheidungen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung erstrecken.

Geht die Benachteiligung oder Belästigung von anderen Beschäftigten oder Dritten aus, wird der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zum Schutz der beschwerdeführenden Person zu ergreifen. Hierbei muss die gewählte Maßnahme dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit folgen. Darüber hinaus ist auch eine Kombination unterschiedlicher Maßnahmen denkbar: Beispielsweise kann der Arbeitgeber im Falle einer festgestellten Benachteiligung oder Belästigung eine Versetzung anordnen, zusätzlich jedoch eine Mediation, eine Schulung oder eine hausinterne Sensibilisierungskampagne initiieren.

Benachteiligungsverbot

Zum Schutz all jener, die sich zu einer Beschwerde entschieden haben, wurde in § 16 AGG das Maßregelungsverbot erlassen:

Danach dürfen weder der beschwerdeführenden Person noch den sie unterstützenden Personen Nachteile durch die Ausübung des Beschwerderechts erwachsen.

Weitere Informationen finden Sie unter:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): www.gesetze-im-internet.de/agg
- § 61b Arbeitsgerichtsgesetz: www.gesetze-im-internet.de/arbqg/_61b.html