

Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 01/2019 - In Fällen von Diskriminierung - Unterstützung von Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

**Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 01/2019 -
In Fällen von Diskriminierung – Unterstützung von Beschwerdestellen nach dem
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Verteiler : Alle Dienststellen mit Schulen

Seit nunmehr zwölf Jahren ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft und bietet seit August 2006 eine weitere gesetzliche Grundlage, um Menschen zu schützen, die wegen ihrer ethnischen Herkunft oder aufgrund ihrer äußeren Erscheinung, von Dritten verbundenen ethnischen Zuschreibungen, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität diskriminiert oder belästigt werden.

Was hat das mit dem Arbeitsplatz bzw. dem beruflichen Umfeld zu tun? Nach einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fühlt sich jeder dritte Mensch diskriminiert. Im Berufsleben sind es sogar knapp 50 Prozent (48,9%), die entsprechende Situationen erfahren, in denen sie sich benachteiligt, belästigt oder diskriminiert fühlen, wie zum Beispiel, wenn:

- im Vorstellungsgespräch gefragt wird: „Wie steht’s mit der Familienplanung?“
- der/die Vorgesetzte sagt: „Für den IT-Bereich brauche ich junge Mitarbeiter_innen, Sie sind zu alt für den Job“ oder
- der/die Vorgesetzte sagt: „Ihr Akzent ist zu stark.“

Formen von Belästigung

Konkret unterscheidet das AGG fünf verschiedene Formen von Benachteiligung oder Belästigung:

- Die unmittelbare Benachteiligung, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als andere Personen, zum Beispiel, wenn bei Beförderungen trotz gleicher Qualifikation überwiegend männliche Kollegen gegenüber weiblichen bevorzugt werden.
- Die mittelbare Benachteiligung, wenn scheinbar neutrale Vorschriften für alle gelten, dabei aber bestimmte Personen Nachteile erleiden, wie zum Beispiel die Einberufung von beruflicher Besprechungen nachmittags, an denen Teilzeit-Beschäftigte die Familienangehörige pflegen oder Kinder betreuen müssen, nicht teilnehmen können.
- Als Belästigung gilt, wenn ein unerwünschtes Verhalten dazu führt, dass eine Person unter Bezug auf eines der im AGG genannten Merkmale in ihrer Würde verletzt wird - häufiges Beispiel sind rassistische Verunglimpfungen – ganz gleich ob offen, ironisch oder subtil.
- Eine sexuelle Belästigung besteht, wenn ein sexuell aufgeladenes Verhalten von der adressierten Person nicht gewollt ist - zum Beispiel, wenn eine/ein Angestellte_r in Gegenwart einer Kollegin oder eines Kollegen doppeldeutige Bemerkungen mit sexualisiertem Subtext macht.
- Die Anweisung zur Benachteiligung, unabhängig davon, ob der Aufforderung nachgekommen wird oder nicht, zum Beispiel, wenn eine Dienststellenleitung die Anweisung gibt, dass die beiden Mitarbeiter_innen mit einer Behinderung nur bei personellen Engpässen im Schalterdienst eingesetzt werden sollen.

Wie und wo können Beschwerden eingereicht werden?

Was können Betroffene in diesen Fällen tun? Nach § 13 des AGG müssen Betroffene die Möglichkeit zur Beschwerde haben: In jedem bremischen Ressort muss dafür durch die Arbeitgeber_in eine Beschwerdestelle eingerichtet werden, an die sich eine beschwerdeführende Person wenden kann. Diese 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 anschließend schnellstmöglich (ggf. auch arbeitsrechtliche) Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Dies gilt nicht nur für Diskriminierungen oder Belästigungen, für die der/die Arbeitgeber_in selbst verantwortlich ist, sondern auch für all jene Fälle, die von Kolleg_innen, Geschäftspartner_innen oder Kund_innen ausgehen.

Wer kann sich an eine Beschwerdestelle wenden?

Nach § 6 AGG können sich in erster Linie Arbeitnehmende, Auszubildende und in Heimarbeit beschäftigte Personen, aber auch Leiharbeitnehmende, freie Mitarbeiter_innen, Bewerber_innen sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist, an diese Stellen als beschwerdeführende Person wenden. Als Grundlage reicht aus, dass sich die betroffene Person subjektiv diskriminiert oder belästigt fühlt. Ob der Vorfall auch im rechtlichen Sinne eine Diskriminierung oder Belästigung darstellt, wird im Rahmen des Beschwerdeverfahrens geprüft. Dieses Verfahren besteht in der Regel aus folgenden fünf aufeinander aufbauenden Schritten:

Wie verläuft ein Beschwerdeverfahren?

Das Beschwerdeverfahren besteht aus fünf aufeinander aufbauenden Schritten.

1.) Der erste Schritt besteht in der Annahme einer Beschwerde.

2.) Die zuständige Beschwerdestelle wird dann im Nachgang (zweiter Schritt) eine Ermittlung des Sachverhalts durchführen, um diesen dann zu prüfen. Dazu gehört die Anhörung der Beschuldigten, eventueller Zeug_innen oder auch anderer relevanter Personen, die zu dem Beschwerdevorfall und der Bewertung der Beschwerde etwas beitragen können. Ist die Prüfung abgeschlossen, erfolgt eine Bewertung bezogen auf den Schweregrad und der sich daraus ergebenden Konsequenzen. Dieses Ergebnis wird den Behördenleitungen zur Entscheidung in

der Regel durch die Beschwerdestelle zur Umsetzung vorgelegt werden. Im Anschluss ist die beschwerdeführende Person im nächsten Schritt zu unterrichten.

3.) Ist die Prüfung abgeschlossen, muss die beschwerdeführende Person über das Ergebnis informiert werden (dritter Schritt).

4.) Wurde dabei festgestellt, dass eine Diskriminierung oder Belästigung vorliegt, müssen seitens des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin Maßnahmen ergriffen werden, um Abhilfe zu schaffen (vierter Schritt).

5.) Im Falle von Maßnahmen zur Abhilfe bzw. Sanktion einer Benachteiligung oder Belästigung muss schließlich die/der Arbeitgeber_in diese regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen (fünfter Schritt). Denn die/der Arbeitgeber_in ist unter anderem nach § 12 AGG verpflichtet, die Beschäftigten dauerhaft zu schützen.

Abschließend noch ein wichtiger Hinweis: Das Einreichen einer Beschwerde unterliegt zwar der Verschwiegenheitspflicht nach § 203 StGB. In Abschnitt 2 des Beschwerdeverfahrens wurde bereits darauf hingewiesen, dass zur Prüfung und Bewertung der Beschwerde durch den/die Arbeitgeber_in oft weitere Personen hinzugezogen werden müssen. Beispiele hierfür könnten sein:

- Zur Ermittlung des Sachverhaltes führt die/der Arbeitgeber_in eine Anhörung beschuldigter Personen und Zeugen in der Dienststelle durch mit dem Ziel der Aufklärung des Sachverhaltes.

- Zur Konsultation des Sachverhaltes ist der/die Arbeitgeber_in bei der Entscheidungsfindung berechtigt sich z.B. durch Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, u.a. Interessenvertretungen zu beraten.

- Es werden aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, beispielweise bei sexueller Belästigung oder körperlicher Gewaltanwendungen die sofortige Umsetzung von Schutzmaßnahmen erforderlich, z.B. durch Abmahnung oder Versetzung Beschäftigter denen ein schuldhaftes Verhalten nachgewiesen wurde. Diese gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeber_in kann in Extremfällen auch ohne Einwilligung bzw. Zustimmung der beschwerdeführenden Person selbst umgesetzt werden.

Durch die oben aufgeführten Beispiele wird deutlich, dass den beschwerdeführenden Personen selbstverständlich der Schutz vor Nachteilen aufgrund einer Beschwerdeeinreichung zusteht, andererseits aber auch der/die Arbeitgeber_in aufgrund gesetzlicher Vorgaben verpflichtet ist eine umfassende Prüfung der Beschwerde zu vollziehen. Vor diesem Hintergrund ist zu empfehlen, dass sich beschwerdeführende Personen zunächst vor Einleitung einer Beschwerde nach § 13 AGG durch eine unabhängige Beratungsstelle im Netzwerk gegen Diskriminierung anonym und vertraulich beraten lassen, um etwaige Konsequenzen aus Beschwerdeverfahren, wie die mögliche Beteiligung weiterer Personen im Ressort bzw. in der Dienststelle, vorab abzuschätzen.

Kontakt

Bei Fragen zu der Bedeutung und Rolle innerbetrieblicher Beschwerdestellen wenden Sie sich bitte an:

Die Senatorin für Finanzen

Referat 33

Doventorscontrescarpe 172 C

28195 Bremen

E-Mail: referat33@finanzen.bremen.de

Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst

Referat 30

Doventorscontrescarpe 172 C

28195 Bremen

Um eine Beschwerdestelle direkt zu kontaktieren, finden Sie in der beigefügten Übersicht Ansprechpartner_innen in Ihrem Ressort.

Anlagen (nichtamtliches Verzeichnis)

Weitere Informationen siehe rechte Spalte oben.

[Bitte folgen Sie diesem Link, um die Tabelle an dieser Stelle auf dem Transparenzportal Bremen zu betrachten.](#)