



Forschung der ADS auf einen Blick: Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG

Die Expertise im Überblick

Die Expertise analysiert den rechtlichen Rahmen der Beschwerdemöglichkeiten nach § 13 AGG und enthält praktische Vorschläge zur Umsetzung.

Autorin, Titel und Erscheinungsjahr der Expertisen

Doris Liebscher, Anne Kobes: Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG (2010).

Das Beschwerderecht nach § 13 AGG

Das AGG räumt Beschäftigten eines Unternehmens ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein. Die konkrete Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens und der einzurichtenden Beschwerdestelle wird dabei den Arbeitgeber_innen überlassen.

Wie sollte die Beschwerdestelle organisiert sein?

- Der Arbeitgeber kann entweder konkrete Personen als Beschwerdestelle benennen oder eine für das Beschwerdeverfahren zuständige Stelle einrichten.
- Bei sexueller Belästigung sollte es möglich sein, die Beschwerde einer Person des eigenen Geschlechts gegenüber vorbringen zu können.
- Gleichstellungs- oder Schwerbehindertenbeauftragte können nur dann für zuständig erklärt werden, soweit sie ausdrücklich Arbeitgeberfunktionen, also das Recht auf Prüfung und Ergebnismitteilung, wahrnehmen können.
- Der Betriebsrat gehört nicht zu der zuständigen Stelle, da er nicht Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen kann und nicht zur Weiterleitung der Beschwerde verpflichtet ist.

In der Praxis kommt es oft zur Doppelmandatierung von Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragten. Dies birgt die Gefahr von Interessenskonflikten. Arbeitgeber sollten daher vorab klären, wie die Zusammenarbeit der Beschwerdestelle mit Gleichstellungs-, Schwerbehindertenvertretung, Personal- oder Betriebsrat erfolgen sollte. Das Beschwerderecht nach § 13 AGG soll den Beschäftigten den direkten Zugang zum Arbeitgeber ermöglichen. Möglich wäre, dass die Interessenvertretungen zur Unterstützung tätig werden oder gemeinsames, paritätisch besetztes Gremium, eingesetzt wird.

Welche Voraussetzungen sollte das Beschwerdeverfahren erfüllen?

- Die Beschwerde muss vom Arbeitgeber geprüft werden. Die Bearbeitung kann an die Beschwerdestelle delegiert werden. Der Arbeitgeber muss aber die Möglichkeit haben, selbst abschließend über den Sachverhalt zu entscheiden.
- Der Sachverhalt muss mit sämtlich dem Arbeitgeber bzw. der Beschwerdestelle zur Verfügung stehenden Mitteln aufgeklärt werden. Die betroffenen Parteien sollten angehört werden.

- Das Ergebnis der Prüfung ist der beschwerdeführenden Person mitzuteilen und - zumindest bei einer Zurückweisung der Beschwerde – zu begründen. Das Ergebnis sollte innerhalb einer angemessenen Zeit, maximal bis zwei Wochen, erfolgen.
- Es empfiehlt sich, alle Vorgänge zu dokumentieren. Die Beschwerde sollte aber getrennt von den Personalakten aufbewahrt werden.
- Die Rechte der Arbeitnehmervertretung bleiben unberührt.

Wer kann sich beschweren?

Beschwerden können sich Beschäftigte, die sich rassistisch oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen. Das AGG geht von einem weiten Beschäftigtenbegriff aus, umfasst sind damit auch Bewerber_innen, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen. Den beschwerdeführenden Person sowie unterstützenden Personen dürfen keine Nachteile durch die Ausübung des Beschwerderechts entstehen. Das Beschwerdeverfahren kann parallel neben einer Klage erfolgen.

Wie sollte ein Beschwerdeverfahren ablaufen?

Es bietet sich ein mehrstufiges Verfahren an: In einem ersten Schritt sollte die Beschwerde entgegen genommen werden, in einem zweiten Schritt sollte der Sachverhalt ermittelt werden. Als nächstes sollte geprüft werden, ob ein Verstoß gegen das AGG vorliegt. Dann sollte das Ergebnis der Prüfung der beschwerdeführenden Person mitgeteilt werden. Zum Schluss sollte der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Welche Maßnahmen müssen Arbeitgeber treffen, wenn eine Diskriminierung festgestellt wird?

- Bei Diskriminierungen durch den Arbeitgeber ist dieser verpflichtet, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, die Benachteiligung zu unterlassen und nachträglich unterlassene Leistungen zu gewährleisten.
- Bei Diskriminierungen durch Beschäftigten hat der Arbeitgeber Schutzpflichten. Im Einzelfall muss der Arbeitgeber geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung treffen, zum Beispiel durch Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung.
- Auch bei Diskriminierungen durch Dritte, wie Geschäftspartner_innen oder Kund_innen hat der Arbeitgeber Schutzpflichten. Im Ausnahmefall kann das sogar dazu führen, dass die Geschäftsverbindung abubrechen ist.

Was können Betriebsräte tun, wenn der Arbeitgeber keine Beschwerdestelle einrichtet?

Sollte der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin grob dagegen verstoßen, dass eine Beschwerdestelle eingerichtet wird, kann der Betriebsrat als auch Gewerkschaften beim Arbeitsgericht beantragen, dass der Arbeitgeber die Handlung vornimmt.

Mehr Informationen

Die Expertise „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“ steht => [hier](#) zur Verfügung.

Kontaktdaten: Antidiskriminierungsstelle des Bundes
 Glinkastraße 24
 10117 Berlin
 Telefon: +49 (0) 3018 555 – 1855
 Juristische Erstberatung - E-Mail: beratung@ads.bund.de
 Allgemeine Anfragen - E-Mail: poststelle@ads.bund.de



Beispielvorlage: Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG¹

Eingang der Beschwerde am:.....

bei:.....

schriftlich mündlich

Bestätigung der Beschwerde führenden Person:.....

Beschwerde führende Person:

tätig als:

Abteilung:

Vorgesetzte/r:

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

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

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

¹ aus: Doris Liebscher, Anne Kobes: Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG, hg.v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010.

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

- Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, § 2 Abs. 1 lit. 1 AGG

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

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte/r
- andere Beschäftigte
- dritte Person

4. Welches Merkmal ist betroffen?

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

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

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

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

.....

7. Gibt es Zeugen/Zeuginnen oder Belege?

- ja
- nein

Falls ja, welche?

.....

8. Wurde der/die Vorgesetzte informiert?

- ja
- nein

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

.....

.....

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

.....

10. Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einholen

schriftlich mündlich Wann angefordert?

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

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

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

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

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

ja nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

.....

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

ja nein

Falls ja, wen?

.....

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

ja nein

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

ja nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang?

II. Prüfung des Sachverhalts?

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

ja nein

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

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

.....

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

.....

Weiteres Vorgehen:

.....

.....

.....

.....

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

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

am:.....

Unterschrift:

Unterschrift:

Unterschrift:

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

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

2. Eingeleitete Maßnahmen:

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

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?

Durch wen?.....

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift)

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

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