# Was tun bei Diskriminierung am Arbeitsplatz?
# Leitfaden für Beschäftigte der Bezirksregierung Düsseldorf

# Inhaltsverzeichnis


| | | |
|---|---|---|
| I. | Übersicht | 3-4 |
| II. | Was ist ein Beschwerdeverfahren? | 5-6 |
| | 1. Ablauf eines Beschwerdeverfahrens | 5-6 |
| | 2. FAQ | 7-9 |
| III. | Diskriminierung am Arbeitsplatz | 9 |
| | 1. Was ist eine Diskriminierung? | 9 |
| | 2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz | 9-12 |
| | 3. Rechte und Pflichten | 12-13 |
| IV. | Zahlen und Fakten | 13 |
| V. | Reform des AGG | 14 |
| VI. | Quellen | 15 |
| VII. | Anhang: Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG | 15 |

# I. Übersicht

## „Break The Silence“

Liebe Alle,

leider ist Diskriminierung auch in der heutigen Zeit noch mit Tabus behaftet, obwohl die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen so wichtig für ein friedvolles Zusammenleben ist. Zu oft kommt es im privatem Leben, aber auch im Arbeitsumfeld zu rassistischem Verhalten, sexuellen Übergriffen, Mobbing oder sonstiger Diskriminierung und darüber müssen wir als Gesellschaft sprechen. Dabei ist wichtig, sich gegen jede Form von Diskriminierung zu wehren - egal um welche Art es sich handelt. Wir sind nämlich alle Menschen mit einer unfassbaren Vielfalt, die es zu feiern gilt. Und genau deswegen ist die Antidiskriminierungsstelle des Hauses die erste Adresse, wenn es um Diskriminierung geht. Die Antidiskriminierungsstelle wird auch Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannt. Wenn Sie eine themenbasierende Beschwerde haben, sich in Ihrem Arbeitsumfeld unwohl fühlen oder anderweitig Hilfe benötigen, sind wir gerne für Sie da. Für alle Fragen können Sie sich gerne an folgendes Funktionspostfach und die dahinterstehenden Ansprechpersonen wenden:

AGG-Beschwerdestelle@brd.nrw.de

*Sabine Mansour*
*0211 475-2210*
*Sabine.Mansour@brd.nrw.de*

***Ab dem 1.2.2024:***
*Christiane Pflug-Schimmel*
*0211 475-5680*
*Christiane.Pflug-Schimmel@brd.nrw.de*

*Stella Hoppmann*
*0211 475-5253*
*Stella.Hoppmann@brd.nrw.de*

Dieser Leitfaden richtet sich deshalb an:

- von Diskriminierung am Arbeitsplatz Betroffene,
- alle Führungskräfte und sonstigen Handlungsverantwortlichen in der Bezirksregierung Düsseldorf,
- Menschen, die Diskriminierung beobachtet haben und
- Menschen, die sich allgemein über das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz informieren möchten
- Menschen, die Vorurteile reproduzieren und diskriminierendes Verhalten an den Tag legen!

Der Leitfaden informiert über Rechte und Beratungsmöglichkeiten und gibt Antworten auf die folgenden Fragen:

*Was ist ein Beschwerdeverfahren? Wer kann sich beschweren? Wie sieht der Ablauf eines Beschwerdeverfahrens aus?*
*Was ist Diskriminierung? Welche Formen und Merkmale von Diskriminierung gibt es?*
*Was sagt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?*

# II. Was ist ein Beschwerdeverfahren?

Was ist das und was kann man damit erreichen?

Ein Beschwerdeverfahren dient dazu, professionell Konflikte aller Art im rechtlichen Rahmen zu lösen. Dieses rechtliche Verfahren wird eingesetzt, um Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität in verschiedenen Lebensbereichen, einschließlich des Arbeitsplatzes, zu behandeln. Es fördert den Schutz vor Diskriminierung und unterstützt Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Präventiv ermöglicht es der Arbeit gebenden Seite, frühzeitig von diskriminierungsrelevanten Vorfällen und benachteiligenden Strukturen in der Behörde Kenntnis zu erlangen und entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können.

## 1. Ablauf eines Beschwerdeverfahrens

Der Ablauf des Beschwerdeverfahrens gestaltet sich wie folgt:

- Beschwerde einreichen und entgegennehmen

  Das AGG räumt Beschäftigten eines Unternehmens/ einer Behörde ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein.

  Die Beschwerde kann mündlich oder schriftlich bei der Beschwerdestelle, der Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat und JAV, Dienstvorgesetzten oder der Personalabteilung abgegeben werden.

- Sachverhaltsermittlung

  Der Sachverhalt ist durch Befragung der Beschwerdeführenden Person zu ermitteln. Die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, kann sich dazu äußern. Diese Stellungnahme wird als Teil des Verfahrens Beschwerdeführenden Person zur Kenntnis gegeben. Auch Kolleginnen und Kollegen, sowie Vorgesetzte sollten hinzugezogen werden. Dies erfolgt durch die Beschwerdestelle und der Stelle, bei der die Beschwerde eingegangen ist.

- Prüfung, ob ein Verstoß vorliegt

Es ist zu prüfen, ob ein Verstoß des AGG vorliegt. Wenn dem so ist, herrscht eine Interventionspflicht, die vom Dienstherrn ausgelöst wird. Der/die Dienstherr/in kann den Personalrat mit der Prüfung des Sachverhalts beauftragen. Die Beschwerdestelle sollte bei entsprechender Prüfkompetenz den Sachverhalt prüfen und Vorschläge zur Abhilfe erarbeiten.

- Ergebnis der Prüfung mitteilen

Der Beschwerdeführenden Person ist das Ergebnis mitzuteilen, §13 Abs.1 S.2 AGG. Eine Form oder Frist muss nicht gewahrt sein. Aus Beweisgründen empfiehlt sich jedoch die Schriftform. Bei einer Zurückweisung der Beschwerde bedarf es einer Begründung. Die Ergebnisübermittlung erfolgt durch die Beschwerdestelle.

- Interventionen des Dienstherrn/ der Dienstherrin

Wird eine Diskriminierung festgestellt treffen den/der Dienstherr/in Schutz- und Abhilfeverpflichtungen. Er/Sie muss geeignete, erforderliche angemessene Maßnahmen zur Unterbinden der Benachteiligung treffen. Bei Diskriminierungen durch Beschäftigte lassen sich beispielsweise eine Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung als entsprechende Maßnahmen anführen.

## 2. FAQ

- Was ist ein Beschwerdeverfahren?
  Ein Beschwerdeverfahren dient dazu professionell Konflikte aller Art im rechtlichen Rahmen zu lösen.

- Was ist das Ziel einer Beschwerde?
  Ziel ist es, auf die Benachteiligungen hinzuweisen und Abhilfe des belastenden Zustandes zu schaffen.

- Gesetzliche Grundlagen?
  Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ermöglicht den Beschäftigten eines Unternehmens/ einer Behörde ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen, § 13 AGG. Die konkrete Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens und der einzurichtenden Beschwerdestelle wird dabei dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin bzw. dem Dienstherrn/ der Dienstherrin überlassen.

- Wer darf eine Beschwerde einreichen?
  Alle Beschäftigten nach § 6 Abs.1-3 AGG sind beschwerdeberechtigt.
  Das AGG geht von einem weiten Beschäftigtenbegriff aus, umfasst sind damit auch Bewerber/ Bewerberinnen, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen.
  Beschwerdebefugt sind alle Beschäftigten, die sich wegen eines in §1 AGG genannten Grundes benachteiligt bzw. diskriminiert fühlen.
  Dabei ist es nicht erforderlich, dass der/die diskriminierte Beschäftigte selbst die genannten Merkmale aufweist. Eine nachteilige Behandlung, die auf dem Vorliegen einer der in § 1 AGG genannten Gründe bei Angehörigen oder sonstigen Personen beruht, wie beispielweise die Betreuung ihres behinderten Kindes, ist auch vom Diskriminierungsverbot umfasst.

- Welche Beschwerdegründe werden im Verfahren bearbeitet?
  Als Beschwerdegegenstand zählen Benachteiligungen wie z.B. ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität oder

eine Behinderung (§1 AGG), soweit sie im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen.
Auch kollektivrechtliche Regelungen, wie beispielsweise Tarifverträge oder Entgeltregelungen, insofern sie durch individuell und unmittelbar wirkende Maßnahmen umgesetzt werden, können taugliche Beschwerdegründe darstellen.

- Welche Form und Fristen müssen beachtet werden?

  Eine Beschwerde kann mündlich oder per Email eingelegt werden. Die Beschwerde ist an keine Frist gebunden. Eine Verwirkung des Beschwerderecht aufgrund langen Zeitablaufs ist möglich, soweit das Vertrauensschutzinteresse des Dienstherrn/ der Dienstherrin, das Beschwerdeinteresse der Beschäftigten derart überwiegen, dass die Durchführung des Beschwerdeverfahrens unzumutbar erscheint.

- Gibt es Formulare zur Einreichung einer Beschwerde?

  Als Anlage beigefügt: Beispielsvorlage für die Dokumentation einer Beschwerde nach §13 AGG

- Was sollte man beachten, wenn man eine Beschwerde einreicht?

  1. Anonymität

  Die Beschwerdeführende Personen haben keinen Anspruch auf Anonymität. Eine vorübergehende vertrauliche Behandlung kann aber in bestimmten Fällen geboten sein. Aufgrund des Maßregelungsverbots gemäß §16 Abs.1 AGG erfolgt kein Vermerk bezüglich der Inanspruchnahme der Beschwerdestelle in der Personalakte.
  Eine Rücknahme der Beschwerde seitens der Beschwerdeführenden Person kann eine Ermittlung des Dienstherrn/ der Dienstherrin gegen die beschuldigte Person oder die angezeigte Praxis in der Behörde nicht verhindern.
  Der herrschenden Ansicht in der juristischen Rechtsprechung und Literatur entsprechend kann die Beschwerde auch anonym erfolgen. Die Beschwerdeführende Person verzichtet jedoch dadurch konkludent auf das Ergebnismitteilungsrecht und müsste die Beschwerde schriftlich auf dem Postweg einreichen.

Vgl. dazu auch die Informationen zum Whistleblowing nach dem Hinweisgeberschutzgesetz: Intranet der Bezirksregierung Düsseldorf - Hinweisgeberschutzgesetz (nrw.de)

2. Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Gemäß § 24 AGG gelten die Vorschriften des AGG auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung der dort beschäftigten Beamten/ Beamtinnen und Richter/ Richterinnen entsprechend. Da § 171 Abs. 1 BBG bereits ein umfängliches Beschwerderecht für Beamte regelt, ist § 13 AGG in dessen Anwendungsbereich insoweit subsidiär. Für im öffentlichen Dienst Beschäftigte gilt hingegen § 13 AGG unmittelbar.

## III. Diskriminierungen am Arbeitsplatz

### 1. Was ist eine Diskriminierung?

Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung einer Person oder einer Gruppe aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale oder Eigenschaften. Eine Benachteiligung ist anzunehmen, wenn Gleiches ungleich behandelt wird, aber auch, wenn Personen mit ungleichen Voraussetzungen gleichbehandelt werden. Diskriminierung kann in verschiedenen Lebensbereichen auftreten, wie zum Beispiel im Arbeitsleben, Bildungssystem, Zugang zu Waren und Dienstleistungen und vielen anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Diskriminierungen am Arbeitsplatz bezieht sich auf die ungleiche Behandlung von Mitarbeitern oder Bewerbern aufgrund bestimmter persönlicher Eigenschaften.

### 2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland ist ein Beispiel für ein Gesetz, welches Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen verbietet und rechtliche Schritte für Betroffene vorsieht, um Ihre Rechte durchzusetzen. Das AGG nennt die geschützten Diskriminierungsmerkmale und definiert die verschiedenen Formen von Diskriminierung umfänglich.

Die Diskriminierungsformen:

- Unmittelbare Diskriminierung, § 3 Abs. 1 AGG

  Eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 S. 1 AGG liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in vergleichbarer Lage erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (sog. Individualvergleich).

  Beispiele: *-Ausschreibungstexte, die sich nur an ein Geschlecht oder an ein bestimmtes (junges) Alter richten; -einer befristet beschäftigten Schwangeren wird wegen der Schwangerschaft eine Verlängerung versagt.*

- Mittelbare Diskriminierung, § 3 Abs. 2 AGG

  Bei der mittelbaren Benachteiligung handelt es sich um ein „Hilfsinstrument", um das Verbot der Benachteiligung effektiv durchzusetzen.

  Gemäß § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

  Beispiele: *Dem Anschein nach neutral ist eine Vorschrift, ein Kriterium oder ein Verfahren dann, wenn sie bzw. es nicht an ein in § 1 AGG genanntes Merkmal anknüpft, etwa an die Berufserfahrung, die Betriebszugehörigkeit oder die Körpergröße.*

- Belästigung, § 3 Abs. 3 AGG

  Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen, die eine Person wegen eines nach dem AGG geschützten Merkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder zu schaffen bezwecken.

  Beispiele: *Belästigungen können Teil von Mobbingkontexten sein. Von Mobbing spricht man, wenn würdeverletzenden Handlungen über einen längeren Zeitraum andauern, zielgerichtet und systematisch stattfinden und auf eine Persönlichkeitsverletzung der gemobbten Person abzielen. Mobbing muss nicht immer mit AGG-Merkmalen im Zusammenhang stehen, es kann beispielsweise auf Spannungen in der Arbeitseinheit, Machtkämpfe oder persönliche Abneigungen zurück zu führen sein.*

- Sexuelle Belästigung, § 3 Abs. 4 AGG

  Eine sexuelle Belästigung ist eine spezifische Form der Belästigung, welche durch ein sexuell unerwünschtes Verhalten verursacht wird.

  Beispiele: *sexuelle Anspielungen, Anstarren, anzügliche Bemerkungen, sexualisierte körperliche Übergriffe.*

- Anweisung zur Benachteiligung, § 3 Abs. 5 AGG

  Nach § 3 Abs. 5 AGG stellt auch schon die Anweisung zur Benachteiligung einer Person eine Benachteiligung dar.

  Beispiele: *der Vorgesetzte weist seinen Mitarbeiter an, Bewerbungen von kopftuchtragenden Frauen von vornherein abzulehnen.*

Die sechs Diskriminierungsmerkmale, § 1 AGG:

- Ethnische Herkunft oder rassistische Gründe

  -umfasst die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Rasse oder Volksgruppe sowie die ethnische Herkunft einer Person

  *„Ein Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin wird aufgrund seiner/ihrer sozialen Herkunft von Kollegen ausgegrenzt“*

- Geschlecht

  -bezieht sich auf die Ungleichbehandlung aufgrund des biologischen Geschlechts, männlich oder weiblich

  *„Eine Frau wird bei einer Beförderung übergangen und stattdessen wird ein männlicher Kollege mit geringen Qualifikationen bevorzugt“*

- Religion und Weltanschauung

  -Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit oder der weltanschaulichen Überzeugung einer Person

  *„Ein Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin wird gekündigt, weil sie ein Kopftuch aus religiösen Gründen trägt“*

- Behinderung

  -umfasst eine körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung einer Person

*„Ein Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin mit einer Behinderung wird bei der Aufgabenverteilung benachteiligt und erhält keine angemessene Unterstützung“*

- Alter
  -Diskriminierung aufgrund des Alters, sei es jünger oder älter
  *„Ein älterer Mitarbeiter/ eine ältere Mitarbeiterin wird wegen seines/ ihres Alters nicht für eine Weiterbildung berücksichtigt, obwohl er/ sie dafür qualifiziert ist“*

- Sexuelle Identität
  -Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität einer Person, einschließlich homosexueller, bisexueller, heterosexueller oder anderer sexueller Orientierung
  *„Ein Bewerber/ eine Bewerberin wird aufgrund seiner/ ihrer Transgender-Identität von einem Arbeitgeber/ einer Arbeitgeberin abgelehnt, obwohl er/ sie für die Stelle qualifiziert ist“*

Für alle Merkmale gilt: Es kommt nicht darauf an, ob das Merkmal tatsächlich zutrifft, also zum Beispiel, ob die betroffene Person wirklich die ethnische Herkunft hat, die ein anderer annimmt. Es ist ausreichend, dass ihr das Merkmal von anderen Personen unterstellt wird.

## 3. Rechte und Pflichten

Rechte nach dem AGG:

- Recht auf Gleichbehandlung
- Recht auf Schutz vor Diskriminierung→ Recht auf Beschwerde, § 13 AGG
- Bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot → Recht auf Entschädigung und Schadensersatz, § 15 AGG
- Arbeitgeber ergreift keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung am Arbeitsplatz → Recht auf Leistungsverweigerung, § 14 AGG
- Maßregelungsverbot, § 16 AGG

Pflichten nach dem AGG:

- Pflicht zur Gleichbehandlung
- Pflicht zur Sensibilisierung, § 12 Abs. 5 AGG
- Pflicht zur Untersuchung und Unterbindung von Beschwerden, § 12 Abs. 3 AGG
- Pflicht zur Umsetzung von Schutzmaßnahmen, § 12 Abs. 1 AGG

## IV. Zahlen und Fakten

Jede dritte Person in Deutschland hat laut einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Diskriminierung erlebt.
Dem Jahresbericht 2021 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Folge, wurden insgesamt 5.617 Fälle gemeldet, welche mit einem im AGG genannten Diskriminierungsgrund zusammenhingen.
Das ist den Angaben zufolge der zweithöchste Wert seit Gründung der Stelle im Jahr 2006.

Davon spielten sich die meisten Diskriminierungsfälle aus dem Lebensbereich des Arbeitsalltags (28 Prozent) und beim Zugang zu privaten Dienstleistungen ab (33 Prozent).

In 37 Prozent der Fälle ging es um Anfragen wegen einer rassistischen Diskriminierung. An zweiter Stelle folgte mit 32 Prozent das Merkmal Behinderung und chronische Krankheiten.
20 Prozent bezogen sich auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, aufgrund des Alters 10 Prozent. 9 Prozent gingen auf den Merkmalsbereich Religion und Weltanschauung und 4 Prozent auf die sexuelle Identität zurück.

Zwar ist im Vergleich zum Vorjahr (6.383 gemeldete Fälle) ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Jedoch ist dieser auf weniger Anfragen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, insbesondere zur Maskenpflicht und zum Impfstatus, zurückzuführen.

## V. Reform des AGG

2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten.
Die Bundesregierung will dem Koalitionsvertrag zur Folge „das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten“. Dies nahm Frau Ferda Ataman, unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, zum Anlass im Juli 2023 ein Grundlagenpapier zur AGG-Reform vorzulegen. Unter anderem möchte sie folgende Punkte einbringen:

1. Erweiterung/Abänderung der Diskriminierungsmerkmale

Gemäß § 1 AGG ist „Ziel des Gesetzes, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Hierzu schlägt Frau Ataman vor, die veraltete Formulierung „aus Gründen der Rasse“ durch „aufgrund rassistischer Zuschreibungen“ zu ersetzen. Auch sollten die oben genannten Merkmale künftig um „Staatsangehörigkeit“, „sozialer Status“ und „familiäre Fürsorgeverantwortung“ erweitert werden.

2. Anwendungsbereich § 2 AGG

Das AGG regelt Diskriminierung im Arbeitsleben und bei sog. Massengeschäften in der Privatwirtschaft. Frau Ataman regt zu einer Ausweitung des Anwendungsbereichs in § 2 AGG auf staatliches Handeln des Bundes an.

3. Vereinfachung der Klagemöglichkeiten

Frau Ataman schlägt in diesem Zusammenhang die Schaffung eines Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände, sowie eine Klagemöglichkeit für die Antidiskriminierungsstelle vor. Zudem soll künftig die Frist für die Geltendmachung von Ansprüche wegen Diskriminierungen auf 12 Monate verlängert werden.

Zu weiteren Vorschlägen für Maßnahmen zur Verbesserung des Schutzes vor Diskriminierung : siehe Grundlagenpapier https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Wir möchten betonen, dass der genaue Ablauf eines Beschwerdeverfahrens nach dem AGG je nach Situation variieren kann.
Die Beschwerdestelle nimmt jeden Diskriminierungsvorwurf ernst und steht euch zur Verfügung, um sicherzustellen, dass eure Anliegen gehört und angemessen behandelt werden. Zusammen können wir gegenseitigen Respekt, Vielfalt und Gleichberechtigung fördern.

Vielen Dank und herzliche Grüße
Sabine Mansour, Christiane Pflug-Schimmel, Stella Hoppmann und Jennifer Grigat

## VI. Quellen

-Antidiskriminierungsstelle des Bundes
-EuGH vom 17.07.2008 - C 303/06
-Münchener Kommentar zum BGB, 9.Auflage 2021
-BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 68. Edition
-Schadenrecht, Pardey/Balke/Link, 1.Auflage 2023

## VII. Anhang: Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG