

Work in Progress:

Diskriminierung am Arbeitsplatz
identifizieren und abbauen

PRAKTISCHER WEGWEISER



Grußwort

Liebe Lesende,

Diskriminierung im Arbeitsleben ist leider für viele Menschen in Deutschland eine Realität. Ein großer Teil der Fälle, die unserer Beratungsstelle gemeldet werden, betrifft genau diesen Bereich – ein Befund, der auch durch die Zahlen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestätigt wird. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist jede*r zehnte Arbeitnehmer*in von Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen.

Unser Anliegen ist es, Sichtbarkeit für Diskriminierung im Arbeitskontext herzustellen und über Handlungsempfehlungen und präventive Maßnahmen zu informieren.

Die Broschüre, die Sie in Ihren Händen halten, soll Ihnen hierbei als praktischer Wegweiser dienen: Sie bietet nicht nur die wesentlichen Informationen, sondern gibt Ihnen auch Orientierung im Umgang mit Diskriminierungsvorfällen.

Mit freundlichen Grüßen,
Ihr Team der Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt.

Let's begin...



Inhalt

1. Die Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt	03
2. Was ist Diskriminierung?	04
3. Ablauf von Antidiskriminierungsberatung	07
Arbeitnehmende	
4. Was tun bei Diskriminierung?	10
5. Rechte von Arbeitnehmenden	11
6. Selbstfürsorge	13
7. Auswahl an Beratungsstellen	14
Arbeitgebende	
8. Pflichten von Arbeitgebenden	18
9. Empfehlungen für die AGG-Beschwerdestelle	19
Vorlagen	
Gedächtnisprotokoll (AN)	21
Gesprächsprotokoll (AG)	23
Kontakt	25

Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt

Wir setzen uns als unabhängige Anlauf- und Beratungsstelle aktiv für Menschen ein, die Benachteiligung erfahren haben, und bieten umfassende Unterstützung an. Dazu gehört eine qualifizierte Einzelfallberatung sowie Vorträge und Schulungen/Workshops zu Themen rund um Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Unser Ziel ist es, ein breiteres Bewusstsein für Diskriminierung zu schaffen und betroffene Personen zu stärken.

Einzelfallberatung

Der Kern unserer Arbeit ist die Einzelfallberatung auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Wir ermöglichen betroffenen Personen das Sprechen über Diskriminierung. Daneben werden die konkreten Handlungskompetenzen und -möglichkeiten aufgezeigt bzw. gestärkt. Unsere Beratung ist vertraulich, kostenfrei und erfolgt auf vorjuristischer Ebene. Bei Bedarf kann eine Dolmetschung organisiert werden.

Weiterbildung

Begleitend zu unserer Beratungsarbeit werden wir auch präventiv gegen Diskriminierung tätig. Wir bieten Schulungen und Vorträge zu verschiedenen diskriminierungsbezogenen Themen und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz an und vermitteln dabei ein machtkritisches und strukturelles Verständnis von Diskriminierung.

Monitoring/Öffentlichkeitsarbeit

Die Beratungen werden zahlenmäßig dokumentiert, auch die Form der Diskriminierung. Es werden keine persönlichen Daten der Ratsuchenden erfasst. Fallbeispiele werden nur in anonymisierter Form weitergegeben (z. B. an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes). Das Monitoring geht einher mit unserem Anliegen, Diskriminierung als Alltagserfahrung sichtbarer zu machen und die Sensibilität für Betroffene zu erhöhen.

Was ist Diskriminierung?

Unter **Diskriminierung** versteht man die **Benachteiligung oder Ausgrenzung einer Person aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmals**. In Deutschland ist Diskriminierung gesetzlich verboten. Insbesondere das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** bietet **Menschen Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben und in weiteren Lebensbereichen** (z.B. Wohnungssuche, Freizeitaktivitäten, Einkauf). Zu den durch das AGG geschützten Merkmalen zählen das Lebensalter, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sexuelle Identität, Behinderung und chronische Erkrankungen.

Bei der Bewertung von Diskriminierung wird nicht die Absicht der diskriminierenden Person in den Vordergrund gestellt, sondern die Wirkung, die diskriminierende Verhaltensweisen auf die betroffenen Personen haben. **Diskriminierung wirkt verletzend, stigmatisierend und verursacht großen Schaden für die Betroffenen**. Diskriminierung am Arbeitsplatz kann zu Stress, Depressionen und einem verminderten Selbstwertgefühl führen. Dies beeinträchtigt nicht nur das Wohl der betroffenen Person, sondern kann sich auch negativ auf das Betriebsklima und die Produktivität des Unternehmens auswirken.

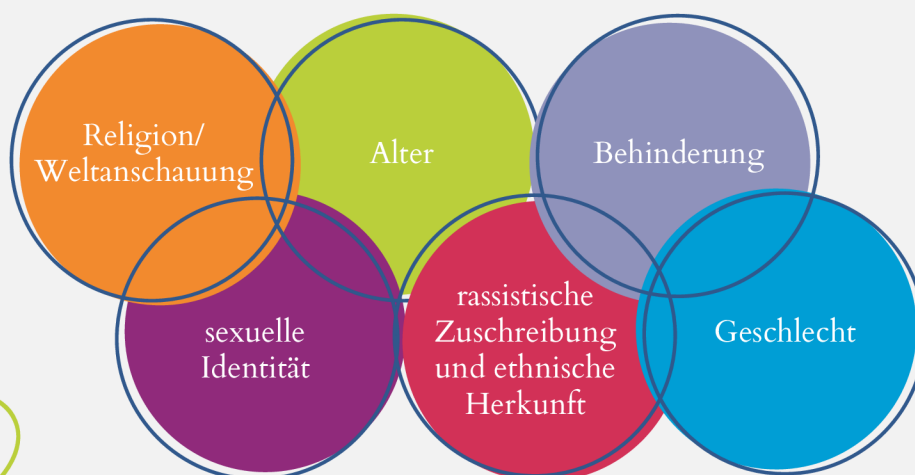
Diskriminierung kann sich in vielen Formen äußern, durch Sprache, Verhaltensweisen und konkrete Handlungen, als direkte bzw. unmittelbare Benachteiligung bis zu subtilen Formen der Ausgrenzung. Ein direktes Beispiel wäre die Nichtberücksichtigung einer qualifizierten Person für eine Arbeitsstelle aufgrund einer Behinderung oder der ethnischen Herkunft. Bei einer indirekten bzw. mittelbaren Diskriminierung hingegen wirken sich scheinbar neutrale Regelungen oder Strukturen auf bestimmte Personen (-gruppen) benachteiligend aus. Etwa durch bestimmte Kleidungs Vorschriften am Arbeitsplatz, die kulturelle oder religiöse Kleidungsstücke ausschließen, wie beispielsweise ein Verbot von Kopfbedeckungen.

Zu den subtileren Formen gehören auch die sogenannten **Mikroaggressionen** – scheinbar harmlose oder beiläufige Bemerkungen oder Verhaltensweisen, die in Wirklichkeit Vorurteile und Abwertungen ausdrücken. Beispiele hierfür sind Kommentare wie „Das hätte ich nicht von Ihnen erwartet“ oder das ständige Nachfragen, woher jemand „wirklich“ kommt. Solche Aussagen wirken diskriminierend, auch wenn sie unabsichtlich erfolgen, und zeigen, wie tief Vorurteile oft verwurzelt sind.

Eine unterschiedliche Behandlung kann allerdings rechtlich zulässig sein, wenn sie durch einen objektiven und zwingenden Grund gerechtfertigt ist, der nichts mit den geschützten Merkmalen der betroffenen Person zu tun hat. Sachliche Gründe sorgen dafür, dass bestimmte Anforderungen gestellt werden dürfen, wenn sie unabdingbar für die Ausführung der Tätigkeit sind. Entscheidend ist jedoch, dass die Maßnahme verhältnismäßig bleibt und es keine weniger einschneidende Alternative gibt, die den gleichen Zweck erfüllen könnte. Ein Beispiel hierfür wäre die Vorgabe, dass Männer nicht in einem Frauenhaus arbeiten können, um die Sicherheit und den Schutz der Bewohnerinnen zu gewährleisten.

Um Diskriminierung nachhaltig abzubauen, ist es entscheidend, sich dieser Strukturen bewusst zu werden und offen über das Thema zu sprechen. Sensibilisierung und präventive Maßnahmen sind dabei unerlässlich. Organisationen und Unternehmen können aktiv zur Bekämpfung von Diskriminierung beitragen, indem sie zum Beispiel Schulungen anbieten. So können Mitarbeitende lernen, Diskriminierung zu erkennen und ein respektvolles, inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Diskriminierungsmerkmale



Geschlecht

Der rechtliche Schutz vor Diskriminierung in Bezug auf das Geschlecht schließt Frauen, Männer, intergeschlechtliche Menschen und trans*Personen ein. Auch Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft, dem Wunsch nach einer Schwangerschaft oder der Mutterschaft fällt darunter.

Sexuelle Identität

Dieses Merkmal bezieht sich auf lesbische, schwule, bisexuelle, heterosexuelle, aber auch asexuelle oder pansexuelle Personen.

Rassistische Zuschreibung und ethnische Herkunft

Dieses Merkmal bezieht sich auf die Hautfarbe, Sprache, äußere Erscheinung oder Migrationsgeschichte einer Person.

Alter

Der Schutz vor Benachteiligung aufgrund dieses Merkmals bezieht sich auf das Lebensalter einer Person, also von der Geburt bis zum Tod.

Behinderung

Ein Mensch ist behindert, wenn er körperlich, geistig oder seelisch längerfristig eingeschränkt ist und durch Barrieren in der Umwelt nicht gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilhaben kann.

Religion und Weltanschauung

Nach Definition des Bundesverfassungsgerichtes (BVerwGE 90, 112 (115)) sind Religion und Weltanschauung „eine mit der Person des Menschen verbundene Gewißheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel des menschlichen Lebens zu verstehen.“ Das Merkmal Weltanschauung ist durch das AGG nur im Arbeitsrecht geschützt. Das Merkmal Religion ist sowohl im Arbeitsrecht als auch im Zivilrecht durch das AGG geschützt.

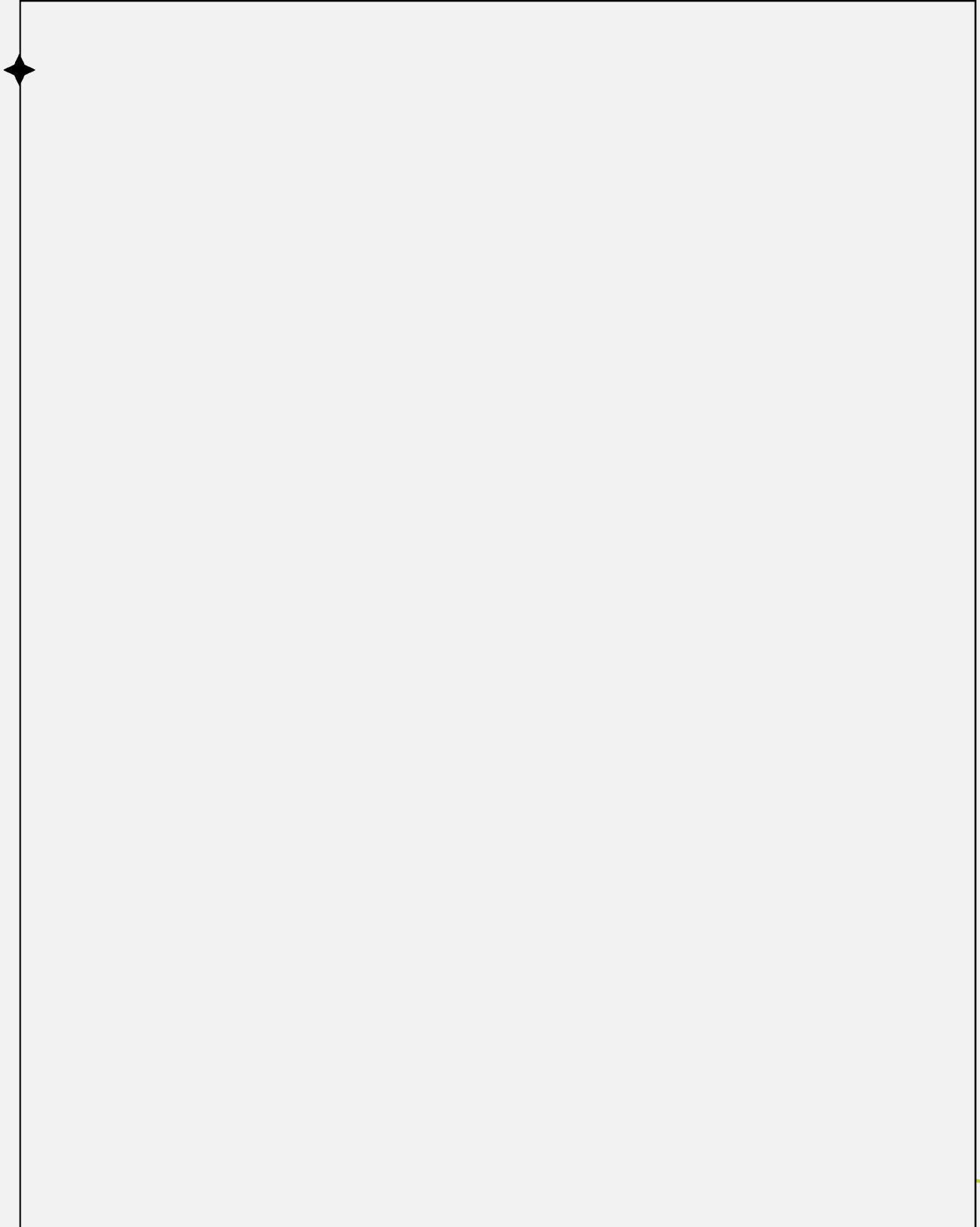
Ablauf von Antidiskriminierungsberatung

Zu Beginn der Beratung steht ein **Erstgespräch**, in dem die Betroffenen berichten können, was passiert ist. **Dabei soll die Beratung einen sicheren Raum bieten**, um über die Benachteiligung und die damit einhergegangene Würdeverletzung zu sprechen.

Im weiteren Beratungsverlauf erfolgt ggf. eine Recherche zu den spezifischen Gegebenheiten des Falles und eine fachliche Einschätzung von unserer Seite. In diesem Zusammenhang werden die ratsuchenden Personen zu rechtlichen und außergerichtlichen Handlungsoptionen beraten. Im Beratungsprozess wird besprochen, welche Maßnahmen zum gewünschten Erfolg führen. **Der Fokus liegt hier immer auf der Stärkung und der Selbstermächtigung der Betroffenen.** Als Beratungsstelle werden wir nur mit dem Einverständnis der ratsuchenden Person aktiv.

Mögliche Interventionen sind das Verfassen eines Beschwerdebriefes, das Einholen einer Stellungnahme, die Begleitung zu Vermittlungsgesprächen, die Kontaktaufnahme mit anderen relevanten Stellen oder Verweisberatung. **Die Ergebnisse der Interventionen werden mit den Ratsuchenden besprochen, ggf. wird das weitere Handeln daran angepasst.** Sollte sich der*die Ratsuchende für rechtliche Schritte mit der Unterstützung durch eine Rechtsvertretung entscheiden, können wir den Fall weiterhin beratend begleiten.

Raum für Ihre Notizen



A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for taking notes. A small black diamond symbol is located at the top-left corner of the box.



Arbeitnehmende



Was tun bei Diskriminierung?

Sie können sich gegen Diskriminierung wehren.

Jeder Betrieb ist verpflichtet, eine AGG-Beschwerdestelle einzurichten. An diese Stelle können Sie sich wenden, wenn Sie das Gefühl haben, diskriminiert zu werden – selbst wenn Sie unsicher sind, ob es sich tatsächlich um eine Diskriminierung handelt, die vom AGG erfasst wird.

Bevor Sie eine Beschwerde einreichen, ist es ratsam Indizien zu sammeln, die belegen, dass Sie diskriminiert werden. Sie können z.B. Screenshots von diskriminierenden Äußerungen in Nachrichten machen, Kolleg*innen fragen, ob diese Vorfälle oder Aussagen bezeugen können oder ähnliche Nachweise sammeln. Es kann auch hilfreich sein, **ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen,** um die Vorfälle festzuhalten und den zeitlichen Rahmen der diskriminierenden Handlungen deutlich zu machen. Das Protokoll kann Ihnen in späteren Gesprächen und Beschwerdeverfahren helfen. **Notieren Sie daher alles möglichst genau:** wann und wo ist der Vorfall passiert? Von wem ging die Diskriminierung aus? Was ist genau geschehen? Ein Gedächtnisprotokoll wird in rechtlichen Auseinandersetzungen allerdings nicht als Indiz anerkannt, daher sollten Sie nebenher Belege für die Diskriminierung sammeln. Eine Kopiervorlage für ein Gedächtnisprotokoll finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

Sie können sich auch an externe Beratungsstellen wenden, um mögliche Handlungsschritte zu besprechen oder wenn Sie sich Unterstützung bei der Formulierung einer Beschwerde wünschen. Eine Liste an Beratungsstellen finden Sie auf Seite 14.

Rechte von Arbeitnehmenden

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet in Deutschland eine rechtliche Grundlage für den Schutz von Arbeitnehmenden vor Diskriminierung. Der Diskriminierungsschutz greift nicht nur während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern bereits im Bewerbungsprozess, bei Aus- und Weiterbildungen sowie bei Maßnahmen zur beruflichen Förderung und schließlich auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Damit schützt das AGG alle Phasen des beruflichen Lebens und stellt sicher, dass niemand ungerechtfertigt benachteiligt wird, sei es durch Arbeitgebende, Kolleg*innen oder externe Geschäftspartner*innen.

Beschwerderecht (§ 13 AGG)

Arbeitnehmende, die Diskriminierung erleben oder beobachten, haben das Recht, eine Beschwerde bei einer internen oder externen Stelle einzureichen. Nach dem AGG müssen Arbeitgebende eine geeignete Beschwerdestelle einrichten, an die sich Betroffene vertraulich wenden können. Anschließend muss der Diskriminierungsbeschwerde nachgegangen und das Ergebnis dieser Prüfung der beschwerdeführenden Person mitgeteilt werden. **Ergibt die Prüfung der Beschwerde, dass eine Diskriminierung vorliegt, so hat die arbeitnehmende Person ein Recht auf angemessene Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung.**

Das Maßregelungsverbot nach § 16 AGG besagt außerdem, dass **Arbeitnehmende keine negativen Konsequenzen erleiden dürfen**, wenn sie gegen eine Diskriminierung vorgegangen oder eine Diskriminierungsbeschwerde eingereicht haben.

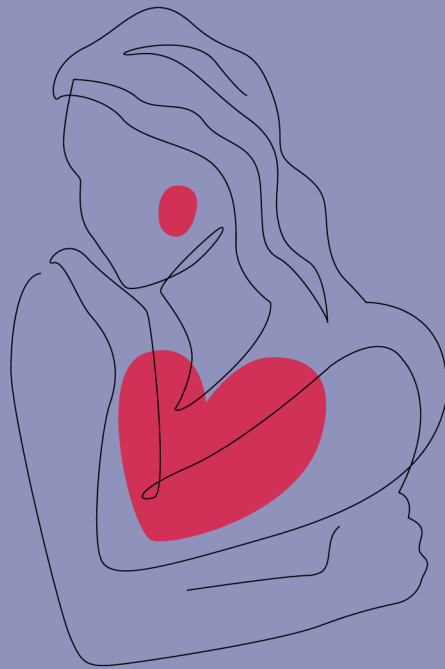
Recht auf Leistungsverweigerung (§ 14 AGG)

Das Leistungsverweigerungsrecht gemäß § 14 AGG räumt Beschäftigten, die am Arbeitsplatz von sexueller Belästigung oder Belästigung betroffen sind, **das Recht ein, ihrer Arbeit bis auf weiteres fernzubleiben, solange dies zum Schutz vor weiterer Belästigung erforderlich ist.** Hierbei bleibt der Anspruch auf Lohnfortzahlung weiterhin bestehen. Dieses Recht besteht, wenn ein Arbeitgebender Kenntnis von der Diskriminierung hat und dennoch keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift, um die Belästigung zu unterbinden und den Arbeitnehmenden entsprechend seiner Fürsorgepflicht zu schützen. **Dennoch ist das Leistungsverweigerungsrecht risikobehaftet,** da die Möglichkeit besteht, dass Arbeitgebende das Arbeitsentgelt aussetzen oder eine Abmahnung aussprechen, wenn die Leistungsverweigerung als ungerechtfertigt angesehen wird. Insofern stellt das Recht eine wichtige Schutzmaßnahme dar, sollte jedoch mit Bedacht ausgeübt werden. Es ist daher ratsam, sich vorab anwaltlichen Rat einzuholen.

Recht auf Schadensersatz und Entschädigung (§ 15 AGG)

Betroffene von Diskriminierung haben nicht nur das Recht auf Ersatz von materiellem Schaden (Schadensersatz), sondern auch **Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für immaterielle Beeinträchtigungen wie etwa seelische Belastungen.** Diese Entschädigung soll dabei nicht nur den erlittenen Schaden ausgleichen, sondern auch eine abschreckende Wirkung auf den Arbeitgeber entfalten, um künftige Diskriminierung zu verhindern.

Diese Rechte dienen dem Schutz von Arbeitnehmenden vor ungerechtfertigter Benachteiligung und ermöglichen es ihnen, ihre Ansprüche durchzusetzen, um eine gleichbehandelnde und respektvolle Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Beachten Sie, dass ein Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung **innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden muss**, es sei denn, ein Tarifvertrag sieht etwas anderes vor. Die Frist beginnt, sobald die betroffene Person von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Weiterhin ist eine drei Monate lange Klagefrist zu berücksichtigen, die mit der schriftlichen Geltendmachung beginnt.



Selbstfürsorge

Diskriminierung zu erfahren, ist verletzend und kann emotional sehr anstrengend sein. **Daher ist Selbstfürsorge wichtig. Achten Sie auf sich und überlegen Sie, was Ihnen gut tut.** Es ist in Ordnung eine belastende Situation zu verlassen. Es gibt kein „richtiges Handeln“ – versuchen Sie also ihre eigene Reaktion nicht zu bewerten und erwarten Sie von sich auch keine (besondere) Schlagfertigkeit. Vielleicht möchten Sie sich mit Personen austauschen, denen Sie vertrauen oder die ihre Situation nachvollziehen können.

Alles, was Ihnen gut tut, kann Sie nach dem Erlebnis stärken. Das könnte ein gutes Essen sein, Zeit mit nahestehenden Menschen zu verbringen, Sport und Bewegung oder ausreichend Schlaf. Was auch immer Ihnen hilft, sich wohlfühlen – gönnen Sie sich Momente, in denen nur Sie selbst im Mittelpunkt stehen.

Auswahl an Beratungsstellen

Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt

Angebot: Beratung zu allen Diskriminierungsdimensionen

Homepage: <https://antidiskriminierungsstelle-sachsen-anhalt.de/>

Kontakt:

E-Mail: antidiskriminierungsstelle@hal-jw.de

Siehe Seite 25 für die einzelnen Standorte

Antidiskriminierungsberatung Anhalt

Angebot: Beratung bei allen Diskriminierungsdimensionen

Homepage: www.antidiskriminierungsstelle-sachsen-anhalt.de/

Kontakt:

E-Mail: antidiskriminierungsberatung@lamsa.de

Telefon: 0157 721 12 028 (deutsch) | 0176 470 84 082 (arabisch)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Angebot: Rechtliche Beratung bei allen Diskriminierungsdimensionen

Homepage: www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite

Kontakt: www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/jetzt-kontakt-aufnehmen/kontaktformular/

Entknoten – Beratungsstelle gegen Alltags-rassismus und Diskriminierung

Angebot: Beratung bei rassistischer Diskriminierung

Homepage: www.lamsa.de/projekte/entknoten-beratungsstelle-gegen-alltagsrassismus-und-diskriminierung/projektbeschreibung/

Kontakt:

E-Mail: entknoten@lamsa.de

Telefon: 0391/ 990 78 887

OFEK e.V. – Beratung bei antisemitischer Diskriminierung

Angebot: Beratung bei antisemitischer Diskriminierung

Homepage: www.ofek-beratung.de

Kontakt:

E-Mail: sachsen-anhalt@ofek-beratung.de

Telefon: 0345 681 670 47, 0176 577 131 27

Arbeit und Leben – Beratung migrantischer Arbeitskräfte (BemA)

Angebot: Beratung, Information und Unterstützung migrantischer Arbeitskräfte

Homepage: www.bema.arbeitundleben.org

Kontakt:

E-Mail: bema@aul-lsa.de

Telefon: 0159 013 811 10

DiMSA - Zentrale Meldestelle für die Registrierung von Diskriminierung und Gewalt gegen LSBTIAQ* in Sachsen-Anhalt

Angebot: Registrierung von Diskriminierungs- und Gewaltvorfällen gegen LSBTIAQ* Personen

Homepage: www.lsvd-lsa.de/angebote/projekte

Kontakt:

E-Mail: lsbti-lks@lsvd-lsa.de

Telefon: 0151 258 157 88

Mobile Opferberatung – Unterstützung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

Angebot: Beratung von Betroffenen von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

Homepage: www.mobile-opferberatung.de

Kontakt:

Anlaufstelle Nord

E-Mail: opferberatung.nord@miteinander-ev.de

Telefon: 03901/306431

Anlaufstelle Mitte

E-Mail: opferberatung.mitte@miteinander-ev.de

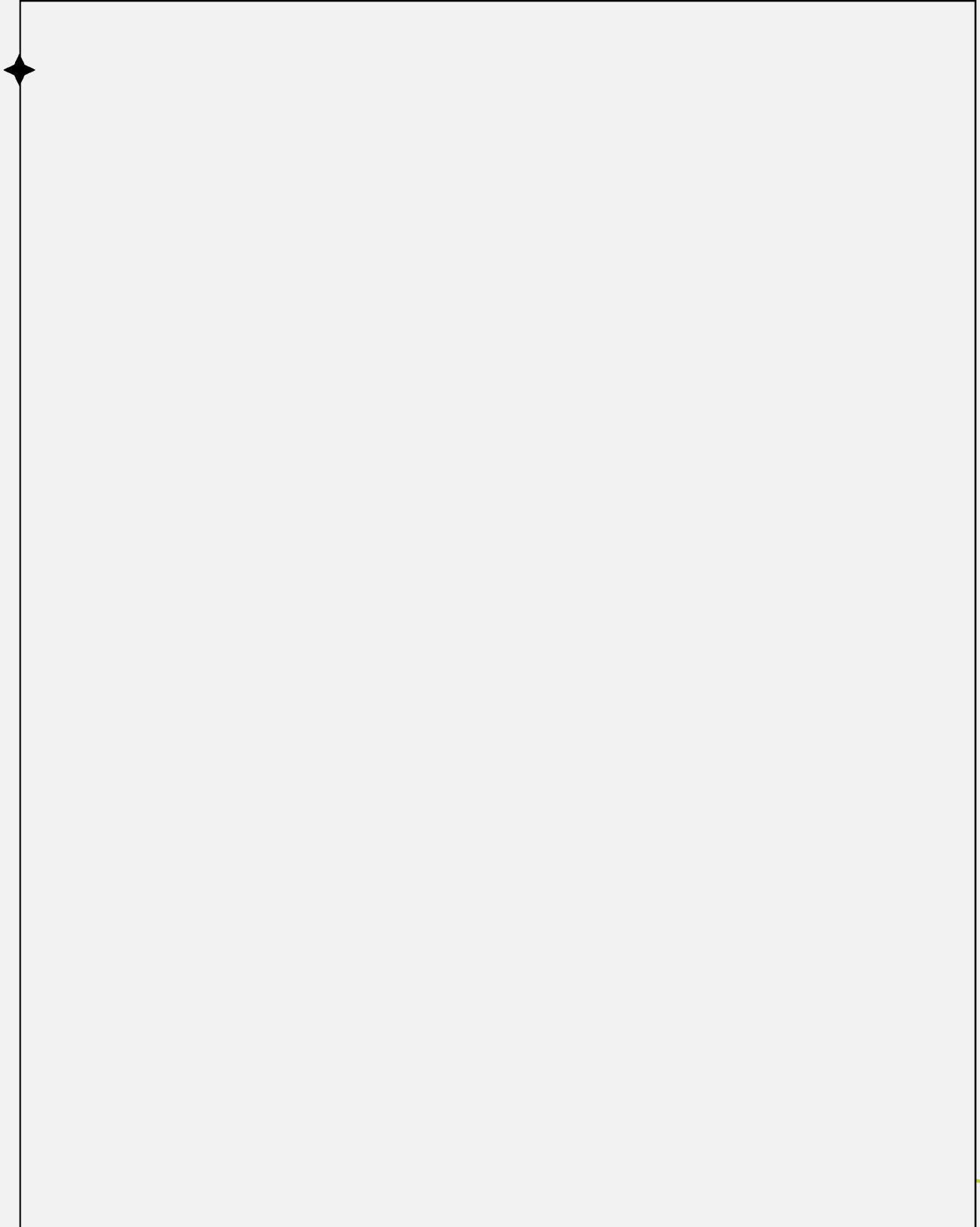
Telefon: 0391/6207752

Anlaufstelle Süd

E-Mail: opferberatung.sued@miteinander-ev.de

Telefon: 0345/2267100

Raum für Ihre Notizen



A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for taking notes. A small black diamond symbol is located at the top-left corner of the box.



Arbeitgebende



Pflichten von Arbeitgebenden

Aus dem AGG ergeben sich für Arbeitgebende bestimmte Pflichten, die sowohl präventive Maßnahmen als auch Sofortmaßnahmen umfassen. Diese Pflichten gelten sobald ein Angestelltenverhältnis besteht, unabhängig von der Größe des Unternehmens.

Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, ihre Beschäftigten über die Unzulässigkeit von Diskriminierung aufzuklären und Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen. Es liegt im Ermessen der Arbeitgeber*innen, wie sie diesen Diskriminierungsschutz gestalten. Dazu gehört vor allem, dass der Wortlaut des AGG im Betrieb bekannt gemacht wird. Dies kann durch Schulungen, Einzelgespräche oder auch Betriebsversammlungen erfolgen. Zusätzlich müssen Arbeitgeber*innen eine interne Beschwerdestelle einrichten, die allen Mitarbeitenden bekannt ist.

Wie zuvor in Kapitel 5 erläutert, **sind Arbeitgeber*innen verpflichtet alle Beschwerden in Bezug auf einen Diskriminierungsvorfall zu prüfen und das Ergebnis dieses Prüfverfahrens der beschwerdeführenden Person mitzuteilen.** Ein zentraler Punkt dabei ist das Maßregelungsverbot nach §16 AGG, das sicherstellt, dass keine Nachteile für Mitarbeitende entstehen, die ihr Recht auf Beschwerde wahrnehmen. Es wird empfohlen, dass Arbeitgeber*innen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus weitere Maßnahmen ergreifen, um Diskriminierung effektiv zu verhindern. Dies könnte beispielsweise durch die Einführung einer Betriebsvereinbarung, die Entwicklung eines Verhaltenskodexes oder die Erstellung eines betrieblichen Leitbildes geschehen.

Tritt im Unternehmen ein Diskriminierungsfall auf, müssen Arbeitgeber*innen ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen. **Sie sind verpflichtet, angemessene und notwendige Maßnahmen zu ergreifen, um Benachteiligungen zu unterbinden.** Besonders zu berücksichtigen ist dabei, ob ein starkes Abhängigkeitsverhältnis besteht. Die Fürsorgepflichten erstrecken sich auch auf Diskriminierungen, die von externen Personen wie Kund*innen oder Vertragspartner*innen ausgehen.

Empfehlungen für die AGG-Beschwerdestelle*


Die interne Beschwerdestelle muss bekannt gemacht werden, dies kann z.B. über Informationen bei Neueinstellungen, auf der Website, durch Flyer oder im Rahmen von Teamschulungen geschehen. Ein barrierefreier Zugang in baulicher und sprachlicher Hinsicht sollte gegeben sein.

Die konkrete Person, die die Funktion der Beschwerdestelle übernimmt, sollte bei weiten Teilen der Beschäftigten Vertrauen genießen, sollte zuhören können und sich möglichst unvoreingenommen der Aufklärung des Sachverhaltes widmen können. Weiterhin sollte die Person im AGG geschult sein, Kenntnisse im Dienst- und Arbeitsrecht haben und im besten Fall auch gute Gesprächsführungskompetenzen mitbringen. Wenn mehrere Personen die Beschwerdestelle bilden, wäre es hilfreich, Menschen unterschiedlicher Geschlechter als Ansprechpartner*innen zu haben. Dies kann besonders hilfreich bei sexueller Belästigung sein.

Der Betriebsrat stellt keine geeignete Option als Beschwerdestelle dar, da er keine Arbeitgeberfunktion wahrnehmen kann und nicht zur Weiterleitung der Beschwerde verpflichtet ist.

Bei der Prüfung der Beschwerde sollten Sie mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln den Sachverhalt ermitteln. Hören Sie betroffene Personen und eventuelle Zeug*innen an. Dabei können vorübergehende Schutzmaßnahmen geboten sein. Die beschwerdeführende Person hat keinen Anspruch auf Anonymität und Vertraulichkeit im Beschwerdeverfahren, allerdings kann in bestimmten Fällen eine Pflicht zur vertraulichen Behandlung der Beschwerde geboten sein, wenn z.B. Beschwerde gegen eine vorgesetzte Person vorliegt, die demnächst ein Arbeitszeugnis erstellen wird.

*Siehe Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach §13 AGG. Expertise von Doris Liebscher, LL.M. RAin Anne Kobes, Antidiskriminierungsstelle des Bundes
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf



Nach der Bearbeitung einer Beschwerde muss das Ergebnis innerhalb eines angemessenen Zeitraums der beschwerdeführenden Person mitgeteilt werden. Die Frist ist gesetzlich nicht geregelt, ein Zeitraum zwischen einer Woche und 14 Tagen ist allerdings angemessen. Sollte sich der Beschwerdeprozess verzögern, sollte die beschwerdeführende Person Zwischenmitteilungen erhalten.

Es ist empfehlenswert das Ergebnis der Beschwerdeprüfung zu begründen, insbesondere im Falle einer Zurückweisung. Für Ihre Dokumentation sollten die Unterlagen mindestens so lange aufbewahrt werden, wie mögliche Schadensersatz-, Unterlassungs- und Leistungsansprüche mit AGG-Bezug geltend gemacht werden können. Achten Sie darauf diese getrennt von den Personalakten aufzubewahren.

Gesprächsprotokoll

Für eine vollumfängliche Bearbeitung der Beschwerde und Aufklärung des Sachverhaltes ist es notwendig mit den beteiligten Personen zu sprechen. Wir empfehlen das Anfertigen von Gesprächsprotokollen. Eine Kopie des Protokolls sollte allen am Gespräch beteiligten Personen ausgehändigt werden.

Notieren Sie sich die Namen der beschwerdeführenden Person(en), der beschuldigten Person(en) und Zeug*innen. Halten Sie schriftlich fest, was Inhalt der Beschwerde ist und welche weiteren Schritte folgen werden. Eine Vorlage für ein Gesprächsprotokoll finden Sie im Anhang der Broschüre.

Gesprächsprotokoll

Datum:

Gesprächsbeginn:

Uhrzeit:

Gesprächsende:

Anwesende Personen:

Was wird geschildert?

Notieren Sie den Vorfall sachlich und ohne Interpretation. Was ist wann passiert? Wo ist es passiert?



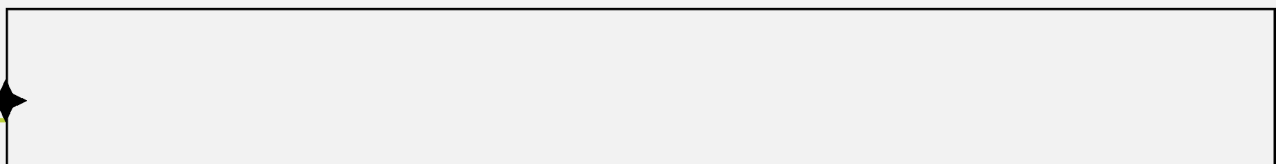
Wer ist betroffen?

Notieren Sie den Namen, Funktion und Kontaktdaten der betroffenen Personen.



Wer wird beschuldigt?

Notieren Sie die Namen, Funktionen und Kontaktdaten aller beschuldigten Personen.



Gibt es Zeug*innen und andere Beweise?

Notieren Sie die Namen, Funktionen und Kontaktdaten aller Zeug*innen und listen Sie alle Beweise auf, die die betroffene Person angibt.

◆

Was wurde bisher unternommen?

Wer wurde bereits informiert? Welche Maßnahmen wurden bereits getroffen?

◆

Welche Maßnahmen werden vereinbart?

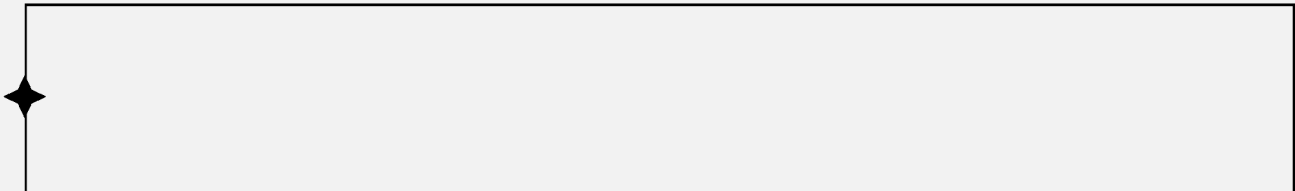
Notieren Sie, welche weiteren Schritte vereinbart werden.

◆

Gedächtnisprotokoll

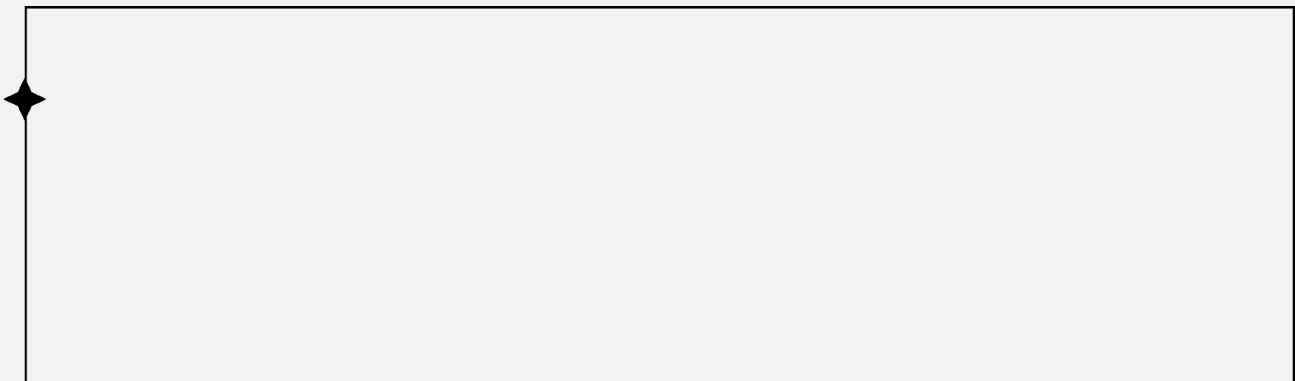
Wann ist der Vorfall passiert?

Notieren Sie das genaue Datum und die Uhrzeit.



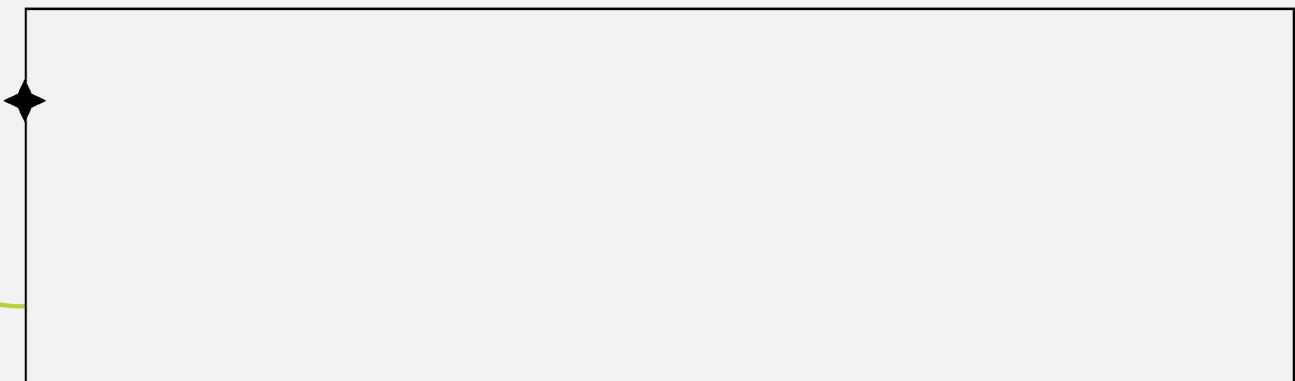
Wo ist der Vorfall passiert?

Notieren Sie den Ort des Vorfalls und beschreiben Sie den Kontext, in dem er stattgefunden hat (z.B. Telefonat, E-Mail, persönliches Gespräch, Kundentermin, Handlungsanweisung, Regel).



Vom wem ging die Diskriminierung aus? Was wirkte benachteiligend?

Notieren Sie einen Namen oder den Umstand, der benachteiligend wirkte.



Was ist passiert?

Notieren Sie den Vorfall so detailliert wie möglich: Handlungen, Aussagen, zeitliche Abfolge, Beteiligte. Notieren Sie auch, wie die Situation endete.

◆

Gibt es Zeug*innen und weitere Beweise?

Notieren Sie Zeug*innen, Belege und weitere Beweise. Sichern Sie die Beweise.

◆

Kontaktieren Sie uns



E-Mail:

antidiskriminierungsstelle@hal-jw.de

Internetseite:

www.antidiskriminierungsstelle-sachsen-anhalt.de

Unsere Standorte

Standort Magdeburg

Agnetenstraße 14
39106 Magdeburg
Telefon: 0391 79293374

Standort Halle

Große Steinstraße 75
06108 Halle
Telefon: 0345 22580203

Standort Burgenlandkreis

Beratung vor Ort nach Absprache möglich
Mobil: 0173 9683857

Standort Stendal

Stadtseeallee 1
39576 Stendal
Mobil: 0173 9683858

Impressum

Verantwortlich für diese Broschüre ist:

Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt
in Trägerschaft der Halleschen Jugendwerkstatt gGmbH
Heinrich-Franck-Straße 2
06112 Halle (Saale)
www.antidiskriminierungsstelle-sachsen-anhalt.de

Autorinnen:

Friederike Ewald, Janine Heinrich, Janine Weidanz

Grafische Gestaltung:


Anna Potempska

Veröffentlichung:

Dezember 2024

Die Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt wird finanziert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt sowie durch das Förderprogramm respekt*land der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland

Ein Förderprogramm der
 Antidiskriminierungsstelle
des Bundes


SACHSEN-ANHALT
Ministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung

Gefördert im Rahmen des Landesprogramms
 **# WIR SIND DAS LAND**
DEMOKRATIE, VIELFALT, WELTOFFENHEIT
IN SACHSEN-ANHALT



hallesche
jugendwerkstatt



respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland

Ein Förderprogramm der



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Gefördert im Rahmen des Landesprogramms

