

Leitfaden zum AGG der SenKultGZ

Inhalt

1.	Einleitung.....	3
2.	Beschwerderecht und Maßregelungsverbot.....	3
3.	Umfasste Personenkreise bei der SenKultGZ.....	4
3.1	Anonyme Beschwerde.....	4
4.	Diskriminierungsmerkmale des AGG.....	5
4.1	Rassistische Gründe und aufgrund der ethnischen Herkunft.....	5
4.2	Geschlecht.....	5
4.3	Religion und Weltanschauung.....	5
4.4	Behinderung.....	6
4.5	Alter.....	6
4.6	Sexuelle Identität.....	6
4.7	Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität.....	6
5.	Diskriminierungsformen des AGG.....	6
5.1	Unmittelbare Benachteiligung.....	7
5.2	Mittelbare Benachteiligung.....	7
5.3	Belästigung.....	7
5.4	Sexuelle Belästigung.....	8
5.5	Anweisungen zu einer Benachteiligung.....	9
5.6	Andere Fälle.....	9
6.	Form und Fristen.....	9
7.	Beweis von Diskriminierung.....	10
8.	Beschwerdeverfahren.....	11
8.1	Vorabgespräch.....	11
8.2	Eingang der Beschwerde.....	11
8.3	Prüfung des Sachverhaltes.....	12

8.4	Entscheidung.....	12
8.4.1	Keine Diskriminierung im Sinne des AGG	12
8.4.2	Diskriminierung im Sinne des AGG.....	12 ¹³
8.5	Verfahrensabschluss.....	13
9.	Weitere Anlaufstellen und Informationen	14
10.	Anlagen	14

1. Einleitung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist das zentrale Regelwerk zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland. Ziel des AGG ist, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Das AGG gilt für die Bereiche des Arbeitslebens (sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber) sowie für Alltagsgeschäfte. Zu Alltagsgeschäften zählen Geschäfte des täglichen Lebens wie Einkäufe, Restaurant-, Diskotheken- und Friseurbesuche, Bahn- und Busfahrten. Auch im Bereich des Wohnungsmarktes findet das AGG Anwendung. Das Gesetz regelt jedoch nicht das Verhältnis zwischen Bürger*innen und dem Staat, etwa bei Diskriminierungen durch Behörden. In diesen Fällen gilt das Grundgesetz und (in Berlin) das Landesantidiskriminierungsgesetz.

Nach dem AGG darf keine Person wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, sog. Benachteiligungsverbot. Unter Diskriminierung fallen sowohl unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen, als auch (sexuelle) Belästigungen und Anweisungen zur Diskriminierung (s. unter 5. „Diskriminierungsformen des AGG“). Darüber hinaus verpflichtet das AGG Arbeitgebende, für ihre Beschäftigten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung zu treffen. Sie sind verpflichtet, eine AGG-Beschwerdestelle einzurichten, die AGG-Beschwerden annimmt, prüft und Maßnahmen zur Abhilfe vorschlägt.

Für die Berliner Verwaltung ist zusätzlich zum AGG die Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 S. 1 AGG (RDV) maßgeblich. Diese macht verbindliche Vorgaben im Hinblick auf die Einrichtung und die Rechte und Pflichten der AGG-Beschwerdestellen sowie auf die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens. Dieser Leitfaden erläutert die wichtigsten Regelungen des AGG und der RDV sowie deren Bedeutung für die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (SenKultGZ) als arbeitgebende Stelle.

2. Beschwerderecht und Maßregelungsverbot

Fühlen sich Beschäftigte im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsmerkmals im Sinne des AGG benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt, haben sie das gesetzliche Recht aus § 13 Absatz 1 AGG sowie gemäß § 6 Absatz 1 RDV, sich bei den zuständigen Stellen zu beschweren. Aufgrund einer Diskriminierungsbeschwerde dürfen Beschwerdeführenden, Zeuginnen und Zeugen oder die Beschwerde unterstützende Personen - unabhängig vom Ausgang der Beschwerde - keine Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot gemäß § 16 AGG und § 6 Abs. 3 RDV). Nachteile können auch subtile

Ausgrenzungen sein, zum Beispiel, wenn eine Person nach Einreichung ihrer Beschwerde im Kollegium "geschnitten" oder nicht mehr zum gemeinsamen Mittagessen eingeladen wird. Auch derartige Nachteile sind verboten, da sie regelmäßig dazu führen, dass Personen vorgefallene Diskriminierungen im Arbeitsfeld nicht melden.

Die Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG bzw. § 6 RDV ist bei der SenKultGZ bei **Frau Lisa Vermaasen** (Telefon 030-90228-834; Antidiskriminierung@Kultur.Berlin.de) angesiedelt.

3. Umfasste Personenkreise bei der SenKultGZ

Die SenKultGZ ist als Arbeitgeberin für Beschwerden der folgenden Personenkreise zuständig:

- Beamt*innen, Tarifbeschäftigte und außertariflich Beschäftigte, auch Auszubildende, studentische Hilfskräfte und Praktikant*innen der SenKultGZ sowie der nachgeordneten Behörden (Brücke Museum, Gedenkstätte Deutscher Widerstand, Landesarchiv)
- Mitarbeitende der LHO-Betriebe oder der Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit die Beschwerde das Verhalten einer Person betrifft, deren Personalstelle die SenKultGZ ist (das ist regelmäßig bei Einrichtungsleitungen der Fall)¹
- Personen, die sich in einem Bewerbungsprozess mit SenKultGZ befinden und
- Beschwerden von ehemaligen Mitarbeitenden der SenKultGZ.

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für die SenKultGZ als Arbeitgebende sowie für Leitungspersonen, sondern auch für den Umgang von Arbeitskolleg*innen untereinander. Das heißt, dass Beschäftigte einerseits nicht diskriminiert werden, andererseits aber auch nicht selbst wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen dürfen. Tun sie es trotzdem, verletzen sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und werden von der Arbeitgeberseite entsprechend gemäßregelt (s. dazu unter 8.4.2 „Entscheidung – Diskriminierung im Sinne des AGG“). Darüber hinaus schützt § 12 Abs. 4 AGG Beschäftigte auch vor Diskriminierungen durch Dritte. Dies kann gerade bei Kulturinstitutionen, die regelmäßig mit externen Auftragnehmer*innen zusammenarbeiten, relevant sein.

3.1 Anonyme Beschwerde

Die Beschwerde kann grundsätzlich anonym eingereicht werden. Allerdings folgt aus § 13 Abs. 1 Satz 2 AGG die Pflicht der Beschwerdestellen bzw. der Arbeitgebenden, bei Kenntnis von einer potentiellen Benachteiligung die Beschwerde mit allen verfügbaren Mitteln aufzuklären und bei einer tatsächlich

¹ Eine Liste der betreffenden Einrichtungen sowie Personengruppen befindet sich in der Anlage.

erfolgten Benachteiligung die erforderlichen Maßnahmen nach § 12 Abs. 3 AGG einzuleiten. Dabei ist die Beschwerdestelle grundsätzlich verpflichtet, Informationen streng vertraulich zu behandeln. Es werden nur diejenigen Personen über den Vorfall informiert, die im Rahmen der sachgemäßen Bearbeitung der Beschwerde unbedingt informiert werden müssen. Konkret kann das bedeuten, dass Kolleg*innen, Vorgesetzte u.a. von dem Vorfall erfahren, falls dies im Einzelfall zur Sachverhaltsaufklärung oder bei der Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen nötig erscheint. Es besteht daher kein Anspruch auf gänzlich anonyme bzw. vertrauliche Behandlung der Beschwerde im Laufe des Beschwerdeverfahrens. Auch gegenüber den Beschwerdegegner*innen besteht grundsätzlich kein Anspruch der beschwerdeführenden Person auf Geheimhaltung der Beschwerde. Im begründeten Einzelfall können aber vorübergehende Schutzmaßnahmen geboten sein oder sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht eine Pflicht zur vertraulichen Behandlung ergeben. Darüber hinaus kann es sein, dass Beschwerdegegner*innen Anträge auf Akteneinsicht stellen und die Akteneinsicht ggfs. gewährt werden muss.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie eine (anonyme) Beschwerde einreichen wollen, können Sie sich vorab allgemein beraten lassen. Gemeinsam mit der Beratungsstelle können Sie eruieren, ob Sie eine Beschwerde einreichen möchten oder nicht. Dieses Beratungsgespräch bleibt in jedem Fall vertraulich. Für Anlauf- und Beratungsstellen siehe unter 9. „Weitere Anlaufstellen und Informationen“.

4. Diskriminierungsmerkmale des AGG

Das AGG deckt nicht alle möglichen Diskriminierungsdimensionen ab, sondern zählt in § 1 abschließend folgende Diskriminierungsmerkmale auf:

4.1 Rassistische Gründe und aufgrund der ethnischen Herkunft

z.B. Benachteiligungen aufgrund der Hautfarbe, des Nachnamens, Migrationshintergrund oder der Sprache.

4.2 Geschlecht

z.B. Benachteiligung aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft sowie aufgrund der Geschlechtsidentität (z.B. Trans- oder Intergeschlechtlichkeit).

4.3 Religion und Weltanschauung

z.B. Benachteiligung aufgrund der Zugehörigkeit zum Islam, Judentum oder aufgrund von Konfessionslosigkeit.

4.4 Behinderung

z.B. Benachteiligung aufgrund körperlicher Behinderungen, Seh-, Hör- und Sprachbehinderungen. Es kommt nicht darauf an, ob eine Schwerbehinderung im Sinne des SGB IX (also ein Grad der Behinderung von mind. 50) vorliegt. Auch Erkrankungen sind vom Schutz des AGG erfasst, wenn sie chronisch sind und damit langfristig den Alltag der betroffenen Personen beeinflussen und die gesellschaftliche Teilhabe beeinträchtigen, beispielsweise schwere Neurodermitis oder HIV-Infektionen.

4.5 Alter

gemeint ist das Lebensalter; hierunter fallen jüngere wie ältere Personen.

4.6 Sexuelle Identität

Der Begriff sexuelle Identität bezieht sich auf lesbische, schwule, bisexuelle, heterosexuelle, aber auch asexuelle oder pansexuelle Personen.

4.7 Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität

Das AGG schützt auch vor Mehrfachdiskriminierung, dazu gehört auch die intersektionale Diskriminierung.

Mehrfachdiskriminierung bzw. mehrdimensionale Diskriminierung kann beispielsweise vorliegen, wenn eine kopftuchtragende Muslima mit Behinderung bei der Bewerbung um eine neue Anstellung aufgrund ihrer Behinderung erstens strukturell schlechtere Zugangschancen am Arbeitsmarkt hätte und wenn sie zweitens, als Frau dem mittelbaren Diskriminierungsrisiko einer schlechteren Bezahlung in der neuen Anstellung als Männer unterläge (gender pay gap) und drittens zusätzlich wegen des Tragen eines Kopftuchs rassistischen Zuschreibungen begegnet.

Intersektionale Diskriminierung bezeichnet das spezifische Zusammenwirken oder „Überlappen“ von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen. Diese beeinflussen sich wechselseitig und können nicht einfach zusammengezählt werden. Ein Beispiel sind rassistische Einlasskontrollen bei Diskotheken. Diese betreffen überwiegend junge Männer, die als migrantisch wahrgenommen werden. Hier wirken junges Alter, männliches Geschlecht und ethnische Herkunft der Betroffenen zusammen. Sie werden an der Clubtür abgewiesen, weil hier alle drei Dimensionen zusammenkommen.

5. Diskriminierungsformen des AGG

Das AGG bietet Schutz vor unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen, vor (sexuellen) Belästigungen sowie vor Anweisungen zu einer Benachteiligung. Alle Diskriminierungsformen können gleich schwer wiegen, insofern macht es in ihrer Bewertung keinen Unterschied, welche Form vorliegt. Jede Form einer weniger günstigen Behandlung ist eine Benachteiligung. Dabei kommt es nicht darauf an,

dass die Benachteiligung vorsätzlich oder in böswilliger Absicht geschieht. Entscheidend ist der nachteilige Effekt, der bei den Betroffenen durch die Ungleichbehandlung entsteht.

5.1 Unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn die Ungleichbehandlung direkt an einem der in § 1 AGG genannten Merkmale ansetzt (§ 3 Absatz 1 AGG).

Beispiel: Eine Frau ist die einzige weibliche wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Museum. Sie verdient bei gleicher Qualifikation und Arbeitserfahrung für dieselbe Tätigkeit 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

5.2 Mittelbare Benachteiligung

Die mittelbare Benachteiligung knüpft nicht an ein Diskriminierungsmerkmal an, sondern an vermeintlich neutrale Vorschriften oder Kriterien, die sich jedoch tatsächlich nachteilig für eine geschützte Personengruppe auswirken können. Die mittelbare Benachteiligung gilt nicht als Benachteiligung, wenn sie durch ein sachliches Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziel angemessen und erforderlich sind (§ 3 Absatz 2 AGG).

Beispiel: Die Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ in einer Stellenausschreibung für eine*n Ton-techniker*in in einem Theater stellt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft gegenüber Migrant*innen dar. Da perfekte Deutschkenntnisse für die Ausübung der Tätigkeit nicht erforderlich sind, fehlt es auch an einem sachlichen Grund für die Diskriminierung.

5.3 Belästigung

Eine Belästigung ist eine unerwünschte verbale oder nonverbale Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal im Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird (§ 3 Absatz 3 AGG). Beispiele für Belästigungen sind Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe. Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus der Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass eine Person aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass das Verhalten der anderen Person nicht erwünscht oder nicht akzeptiert ist. Andererseits liegt eine Belästigung nicht bereits dann vor, wenn sich eine Person lediglich subjektiv belästigt fühlt. Zudem sind nur solche „Belästigungen“ vom AGG erfasst, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen.

Auch sog. Mobbing kann eine Belästigung im Sinne des AGG darstellen. Mobbing definiert sich dadurch, dass die würdeverletzenden Handlungen über einen längeren Zeitraum andauern, zielgerichtet und systematisch stattfinden und auf eine Persönlichkeitsverletzung der gemobbten Person abzielen. Mobbende Verhaltensweisen können unter anderem Demütigungen, Schikanieren, Ausgrenzung von sozialen Aktivitäten, Beschimpfungen, Beleidigungen, das Vorenthalten von Informationen oder das Verbreiten von Gerüchten sein. Auch hier gilt, dass das Mobbing in Bezug zu mindestens einem Diskriminierungsmerkmal im Sinne des § 1 AGG stehen muss.

Fachliche Meinungsverschiedenheiten, bloße Bagatellen wie Sticheleien oder gewöhnliche Streitereien stellen regelmäßig kein Mobbing dar, da sie weder bezwecken noch bewirken, dass die Würde eines anderen verletzt wird.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der eine Gehhilfe nutzt, wird von zwei Arbeitskollegen immer wieder mit dem Spitznamen „Krücke“ belegt. In seiner Gegenwart und hinter seinem Rücken wird unter Anspielung auf seine Behinderung über ihn gewitzelt. In E-Mails, die an ihn gerichtet sind, werden Verlinkungen auf Webseiten von Orthopädiegeschäften gesetzt.

5.4 Sexuelle Belästigung

Eine spezifische Form der Belästigung ist die sexuelle Belästigung. Es handelt sich dabei um eine unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird (§ 3 Absatz 4 AGG). Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Hierzu zählt auch die sexualisierte Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen.

Sexuelle Belästigung kann verbale, nonverbale oder physische Formen annehmen. Unter anderem können folgende unerwünschte Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung gelten:

- Sexuell anzügliche, zweideutige Bemerkungen, Kommentare und Witze
- Unerwünschte Namensgebungen
- Fragen mit sexualisiertem Inhalt, z.B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen
- Sexualisierte oder unangemessene Einladungen
- Aufdringliches Starren oder anzügliche Blicke
- E-Mails, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- Aufhängen und Verbreiten von pornografischem Material
- bewusste Berührung oder körperliche Annäherung, auch, wenn diese scheinbar zufällig geschieht

Neben Frauen können Männer und LSBTIQ+-Personen (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, intergeschlechtliche, queere Menschen sowie Personen anderer Geschlechtsidentitäten) von sexueller Belästigung betroffen sein.

Jede Form der sexuellen Belästigung ist am Arbeitsplatz verboten, egal, ob die verursachende Person oder die Gruppe von Personen die Belästigung beabsichtigt hat oder nicht. Ein einmaliger Vorfall genügt. Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist - wie bei der Belästigung - die Sicht eines objektiven Beobachters.

Beispiel: Eine Führungskraft teilt einer Mitarbeiterin regelmäßig mit, sie solle doch „mehr Bein“ zeigen, streichelt sie über den Arm und tritt dicht an die Person heran, um ihr durch die Haare zu streicheln. Er merkt, dass das Verhalten unerwünscht ist, macht aber weiter, da sie sich „nicht wehrt“.

5.5 Anweisungen zu einer Benachteiligung

Gemäß § 3 Abs. 5 AGG kommt eine Anweisung zur Benachteiligung einer Benachteiligung gleich. Eine solche Anweisung liegt vor, wenn eine Person eine andere Person zu diskriminierendem Verhalten auffordert.

Beispiel: Die Abteilungsleitung weist die Personalleitung an, Menschen mit Behinderungen nicht zu befördern.

5.6 Andere Fälle

Auch bei anderen Verhaltensweisen, welche am Arbeitsplatz zu Beeinträchtigungen Anderer führen, wie z. B. Machtmissbrauch, Drogenmissbrauch oder anderweitige Sachverhalte, können je nach Einzelfall Maßnahmen empfohlen werden, um dem störenden Verhalten entgegenzuwirken. Sofern diese Beschwerden nicht unter das AGG fallen, leitet die AGG-Beschwerdestelle diese an entsprechend zuständige Stellen innerhalb der SenKultGZ weiter, siehe dazu auch unter 8.4.1 „Entscheidung - Keine Diskriminierung im Sinne des AGG“.

6. Form und Fristen

Die AGG-Beschwerde selbst ist an keine bestimmte Form gebunden, d.h. Sie können sich persönlich, telefonisch, postalisch oder per E-Mail an die AGG-Beschwerdestelle wenden. Wenn mit der Beschwerde zugleich Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche im Sinne des § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG geltend gemacht werden, sind Sie jedoch an die gesetzliche Form des § 15 Abs. 4 AGG ge-

bunden, d.h. der Anspruch ist mindestens in einfacher Textform (§ 126b BGB) geltend zu machen. Beachten Sie in diesem Fall bitte auch die **Frist von zwei Monaten** zur Geltendmachung dieser Ansprüche (§ 15 Abs. 4 AGG). Die Frist beginnt ab dem Zeitpunkt, an dem Betroffene von der Benachteiligung Kenntnis erlangen; im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung. Im Übrigen ist die Beschwerde an keine bestimmte Form oder Frist gebunden. Um der Beschwerdestelle vollständige Angaben zur Verfügung zu stellen, bietet sich ggfs. die Nutzung des strukturierten Anzeigebogens an, der sich in der Anlage befindet.

7. Beweis von Diskriminierung

Der Nachweis von Diskriminierung kann eine besondere Herausforderung sein. Oft verfügen Betroffene nicht über eindeutige Beweise für die Benachteiligung. Diskriminierung erfolgt meist hinter Vorwänden versteckt oder die diskriminierenden Gründe werden geleugnet. Jedoch sieht das AGG in § 22 eine Beweiserleichterung für Betroffene vor. Prinzipiell gilt, dass Betroffene Indizien vorlegen müssen, die eine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals vermuten lassen. Indizien sind Hinweise, aufgrund derer diskriminierende Gründe für wahrscheinlich gehalten werden. Dies können Aussagen von Zeug*innen, Schreiben, E-Mails, Fotos, etc. sein. Es ist wichtig, jedes Indiz zu sammeln und aufzubewahren. Wenn solche Indizien gegeben sind, dann muss die Arbeitgeberseite beweisen, dass keine unzulässige Benachteiligung vorliegt.

Zum Nachweis von Diskriminierungen können ggfs. folgende Tipps hilfreich sein:

- **Erstellen Sie ein Gedächtnisprotokoll und bewahren Sie mögliche Indizien auf!**

Ein Gedächtnisprotokoll ist hilfreich für spätere Beratungen oder Verfahren. Es sollte möglichst Fakten enthalten bzw. persönlichen Vermutungen sollten als solche kenntlich sein. Orientieren Sie sich nach Möglichkeit an den W-Fragen:

- Wo ist der Vorfall passiert? (Genaue Beschreibung des Ortes und Kontexts)
- Wann ist der Vorfall passiert? (Datum und ggfs. auch die Uhr- oder Tageszeit)
- Von wem ging die Benachteiligung/ Diskriminierung/ sexualisierte Gewalt aus?
- Welche Personen waren bei dem Vorfall anwesend?
- Was genau ist geschehen? Bitte notieren Sie das Geschehen so detailliert wie möglich in zeitlicher Abfolge.
- Welches Diskriminierungsmerkmal des § 1 AGG ist betroffen?
- Wer war noch beteiligt? Wer kann das Geschehen bezeugen?
- Wurden bereits Schritte/Maßnahmen eingeleitet? Wenn ja, welche?

- Welche Indizien/Beweise gibt es? Bewahren Sie alle Beweise bzw. Hinweise gut auf, z.B. Briefe, Dokumente, E-Mails, Screenshots vom Computer oder Handy, Einzelverbindungsnotizen von Telefonaten etc.
- **Wenden Sie sich an Vertrauenspersonen oder an externe Beratungsstellen, um nicht alleine mit dem Erlebten zu sein!**

Siehe hierzu unter 9. „Weitere Anlaufstellen und Informationen“.

- **Sprechen Sie Zeug*innen an!**

Wenn andere Menschen die Diskriminierung beobachtet haben, könnten Sie diese fragen, ob sie bereit sind, Zeug*innen zu sein. Bitten Sie diese Personen, ein Gedächtnisprotokoll zu schreiben und notieren Sie sich deren Namen und Kontaktdaten.

8. Beschwerdeverfahren

8.1 Vorabgespräch

Zunächst wird ein vertrauliches Vorgespräch geführt, in dem der konkrete Ablauf des Beschwerdeverfahrens erläutert wird. Insbesondere wird auf die Rechtspflicht von Arbeitgebenden hingewiesen, bei Vorliegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot Interventionsmaßnahmen einzuleiten. Außerdem wird darüber informiert, dass im Falle einer Beschwerde einreichung eine gänzlich anonyme Behandlung nicht gewährleistet werden kann und die Beschwerdestelle verpflichtet ist, das Ergebnis der Beschwerdeprüfung an die Dienststellenleitung weiterzuleiten. Die Beschwerdestelle verweist darüber hinaus auf Wunsch auf in Betracht kommende Alternativmaßnahmen und -angebote.

8.2 Eingang der Beschwerde

Wenn sich eine Person wegen eines Diskriminierungsmerkmals nach dem AGG benachteiligt fühlt, kann sie Beschwerde bei der Beschwerdestelle einlegen. Die Beschwerde kann formlos schriftlich oder mündlich vorgebracht sowie anonym eingereicht werden. Um der Beschwerdestelle vollständige Angaben zur Verfügung zu stellen, bietet sich die Nutzung des strukturierten Anzegebogens an, der sich in der Anlage befindet. Die Beschwerdestelle bestätigt den Eingang in Textform und fordert ggf. weitere Informationen und Unterlagen an.

8.3 Prüfung des Sachverhaltes

Die Beschwerde wird von der Beschwerdestelle unverzüglich aufgegriffen. Zur Ermittlung des Sachverhalts sichtet sie die vorliegenden Informationen, spricht jeweils getrennt mit den Konfliktparteien sowie ggf. mit Zeug*innen, um sich ein möglichst vollständiges Bild der Sachlage zu machen. Auf Wunsch können an allen Gesprächen Vertrauenspersonen (z.B. die Frauenvertretung, der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung) teilnehmen. Sämtliche Gespräche werden seitens der Beschwerdestelle protokolliert. Beschwerdegegner*innen wird stets die Gelegenheit gegeben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen (Anhörung), zudem sind sie auf mögliche arbeits-, dienst- und disziplinarrechtliche Konsequenzen einer Diskriminierung hinzuweisen. Die mündliche oder schriftlich abgegebene Stellungnahme der Person, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, wird der beschwerdeführenden Person zur Kenntnis gegeben. Mit Zustimmung der beschwerdeführenden Person kann die Beschwerdestelle zur Sachverhaltsaufklärung auf andere Stellen zugehen, mit denen bereits Kontakt aufgenommen wurde. Fallbezogen tauscht sich die Beschwerdestelle ggfs. mit spezialisierten internen Stellen (z.B. beim Diskriminierungsmerkmal Behinderung mit der Schwerbehindertenvertretung) aus. Auch die Beschwerdestelle kann sich extern durch unabhängige Angebote beraten lassen. Sind Anhaltspunkte für dienst- oder arbeitsrechtlich relevante Pflichtverletzungen gegeben, bezieht sie das Personalreferat in die Fallklärung mit ein.

8.4 Entscheidung

Sobald der Sachverhalt umfassend ermittelt ist, prüft die Beschwerdestelle, ob der Sachverhalt ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 AGG bzw. § 3 RDV darstellt. Sie prüft dabei auch, ob bei der Diskriminierung Formen von körperlicher oder psychischer Gewalt eingesetzt wurden, insbesondere durch Bedrohungen und persönliche Anfeindungen, verbale und nonverbale Belästigungen, insbesondere sexuelle Belästigungen und Übergriffe. Die Prüfung erstreckt sich auch auf Diskriminierungen durch Dritte.

8.4.1 Keine Diskriminierung im Sinne des AGG

Kann eine Diskriminierung nach dem AGG nicht bestätigt werden, wird das Beschwerdeverfahren eingestellt. Je nach Einzelfall kann die AGG-Beschwerdestelle der Personalstelle bzw. dem die Einrichtung betreuende Fachreferat dennoch Maßnahmen empfehlen, um der empfundenen Diskriminierung entgegenzuwirken. Dies gilt zum Beispiel, wenn das Vorliegen einer Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG daran scheitert, dass kein Bezug auf ein unter § 1 AGG genanntes Merkmal besteht.

8.4.2 Diskriminierung im Sinne des AGG

Bestätigt sich die Beschwerde nach der Prüfung des Sachverhaltes, ist die SenKultGZ nach § 12 Absatz 3 und 4 AGG verpflichtet, die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen

zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen. Die Beschwerdestelle schlägt hierzu angemessene Maßnahmen vor. Hierfür kommen beispielsweise in Frage:

- Vermittlungsgespräche zwischen den Konfliktparteien, bei Bedarf unter Einbeziehung weiterer Personen, oder Durchführung einer externen Mediation
- Personalrechtliche Maßnahmen durch die Personalstelle, z.B. die vorläufige Umsetzung oder räumliche und/oder organisatorische Trennung der Betroffenen innerhalb eines Referats, die förmliche Missbilligung bzw. Er- oder Abmahnung, die Um- oder Versetzung, die Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder die Kündigung
- Maßnahmen jenseits arbeitsrechtlicher Sanktionen, wie die Teilnahme an einem Täter-Opfer-Ausgleich oder an einem Antidiskriminierungstraining oder
- die Vereinbarung von Präventionsmaßnahmen, z. B. eine verpflichtende Abteilungsversammlung oder das Angebot von Weiterbildungen für das ganze Kollegium.

8.5 Verfahrensabschluss

Die Beschwerdestelle dokumentiert die Ergebnisse des Verfahrens und teilt der Dienststellenleitung, der beschwerdeführenden Person sowie dem*der Beschwerdegegner*in das festgestellte Prüfergebnis mit. Soweit Vorgesetzte der Konfliktparteien an der Sachverhaltsaufklärung beteiligt wurden, sind auch diese über das Ergebnis der Beschwerdeprüfung zu informieren.

Die Dienststellenleitung teilt der Beschwerdestelle und der beschwerdeführenden Person auf Nachfrage unter Beachtung der dienst- und datenschutzrechtlichen Vorgaben mit, welche Maßnahmen zur Beseitigung oder Verhinderung von Diskriminierungen ergriffen wurden. Soweit empfohlene Maßnahmen nicht umgesetzt werden, begründet die Dienststellenleitung dies auf Anforderung gegenüber der Beschwerdestelle.

Weist die Beschwerdestelle die Beschwerde zurück, ist dies gegenüber der beschwerdeführenden Person zu begründen.

Wird die Beschwerde von der beschwerdeführenden Person zurückgenommen, erfolgt die Mitteilung an die Dienststellenleitung auf Wunsch der beschwerdeführenden Person anonymisiert.

Die Beschwerdestelle bewahrt den Ergebnisvermerk zusammen mit sonstigen relevanten Aufzeichnungen auf. Nach Ablauf von zwei Jahren sind die Akten grundsätzlich zu vernichten. Dies gilt nicht, solange Ansprüche nach dem AGG aufgrund desselben Sachverhaltes gerichtlich geltend gemacht werden. In diesem Fall werden die Akten unverzüglich nach Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung vernichtet.

Wegen des Maßregelungsverbots gemäß § 16 Abs. 1 AGG wird die Inanspruchnahme der Beschwerdestelle nicht in der Personalakte veraktet. Lediglich aus der Beschwerde resultierende personalrechtliche und Maßnahmen werden in die Personalakte aufgenommen (z.B. Er- oder Abmahnung). Auf Wunsch der beschwerdeführenden Person übermittelt die Beschwerdestelle Kopien der Beschwerde und des Abschlussvermerks oder des abschließenden Antwortschreibens aus der Beschwerdeakte an die für die beschwerdeführende Person personalrechtlich zuständige Stelle (Personalstelle). Die Personalstelle stellt unter Berücksichtigung der rechtlichen Bestimmungen (§§ 84 ff. Landesbeamtengesetz, § 3 Abs. 6 TV-L) fest, ob und inwieweit der Beschwerdevorgang separat in die jeweilige Personalakte aufzunehmen ist. Nicht aufgenommene Beschwerdeaktenbestandteile sind zu vernichten.

9. Weitere Anlaufstellen und Informationen

Zusätzlich oder alternativ zur Beschwerdestelle haben Betroffene die Möglichkeit, sich an weitere innerbetriebliche Stellen zu wenden, wie z.B. Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung etc. Darüber hinaus kann extern Rat und Unterstützung ersucht werden. Hierfür stehen unter anderem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung des Landes Berlins sowie zahlreiche weitere auch zivilgesellschaftliche Beratungsstellen zur Verfügung. Eine Übersicht der zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen finden Sie hier <https://fachstelle.antidiskriminierung.org/beratungsstellen>.

Unbenommen bleibt es auch, sich auf eigene Kosten an Rechtsanwält*innen zu wenden, unter anderem, um zivil- oder strafrechtlich gegen die verursachende Person vorzugehen.

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes <https://www.antidiskriminierungsstelle.de>
- Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung <https://www.berlin.de/sen/lads>
- Berliner Beratungswegweiser https://www.berlin.de/sen/lads/beratung/diskriminierung/berliner-beratungswegweiser_barrierefrei.pdf
- Wegweiser zur Stabilisierung von der Opferhilfe Berlin e.V. <https://www.opferhilfe-berlin.de/downloads>

10. Anlagen

- Anzegebogen zur freiwilligen Verwendung
- Liste der Einrichtungen, für die SenKultGZ zuständig ist