

Dienstvereinbarung über den Schutz der Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover vor Diskriminierungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Die Gleichheit vor dem Gesetz und daraus folgend der Gleichbehandlungsgrundsatz sowie die Verpflichtung zum Schutz aller Menschen vor Diskriminierungen sind elementare Prinzipien und Grundrechte, die für die Landeshauptstadt Hannover (LHH) nicht nur im Rahmen rechtmäßigen Handelns bindend sind, sondern die sie im Sinne des Leitbildes der Stadtverwaltung engagiert verwirklicht.

Das gilt in besonderer Weise auch für die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Benachteiligungen und Belästigungen im Sinne dieses Gesetzes sind nicht nur formale Rechtsverstöße. Sie verletzen vielmehr die betroffenen Menschen in ihrer Würde und ihren Menschenrechten. Soweit Beschäftigte betroffen sind, beeinträchtigen sie auch die Motivation, die Leistungsfähigkeit und möglicherweise auch die Gesundheit der Beschäftigten. Eine vertrauensvolle und kollegiale Zusammenarbeit wird dadurch unmöglich, was sich nicht zuletzt auch negativ auf das Arbeitsergebnis und die Dienstleistungsqualität auswirkt.

Aber auch im Außenverhältnis mit den Kundinnen und Kunden bzw. Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern der Stadtverwaltung stellen Benachteiligungen und Belästigungen im Sinne des AGG nicht hinnehmbare Verstöße gegen das Leitbild der Stadtverwaltung dar.

Besonderen Wert legen die LHH als Arbeitgeberin bzw. Dienstherrin sowie der Gesamtpersonalrat der LHH als Vertretung der Beschäftigten auf den vorbeugenden Charakter dieser Dienstvereinbarung. Wer andere aus den im AGG genannten Gründen benachteiligt oder belästigt oder sexuell belästigt, begreift sie nicht als gleichberechtigte Menschen, sondern als minderwertig oder gar als Objekte. Ein derartiges Verhalten anderen gegenüber kann die Stadtverwaltung weder akzeptieren noch dulden. Es muss daher bereits im Vorfeld alles unternommen werden, um derartige Benachteiligungen und Belästigungen gar nicht erst entstehen zu lassen. Dabei liegt die Verantwortung nicht nur bei den Führungskräften, sondern bei allen Beschäftigten.

Alle Beschwerden von Beschäftigten werden ernst genommen, vertraulich behandelt und unverzüglich geprüft. Sollte ein Verstoß gegen das AGG oder diese Dienstvereinbarung vorliegen, müssen die Betroffenen mit arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen.

1. Grundlagen und Geltungsbereich

(1) Diese Dienstvereinbarung wird gemäß § 78 i. V. mit § 59 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) geschlossen und dient der Umsetzung der §§ 6 bis 17 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

(2) Sie ist nach § 101 Abs. 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Beschwerdekommision und die am Verfahren beteiligten städtischen Organisationseinheiten, soweit nicht die Vorschriften der §§ 101 ff NBG und des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes (NDSG) unmittelbar anzuwenden sind.

(3) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Dezernate, Fachbereiche, Ämter, Betriebe und vergleichbare Organisationseinheiten der LHH. Sie ist anzuwenden auf alle Beschäftigten der LHH, dies schließt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten und Personen, die nicht in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zur LHH stehen, aber den Weisungen der Dienststelle unterliegen, in der sie tätig sind ein. Als Beschäftigte gelten auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis bei der LHH beendet ist.

2. Verbot der Benachteiligungen, Belästigung und sexuellen Belästigung

(1) Beschäftigte der LHH dürfen nicht aus Gründen der Rasse¹ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt oder belästigt werden. Ebenfalls untersagt sind sexuelle Belästigungen.

(2) Eine Benachteiligung oder Belästigung aus den genannten Gründen durch andere Beschäftigte der LHH stellen eine Verletzung vertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten dar und führt entsprechend der Schwere des Verstoßes zu arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen, die bis zu einer fristlosen Kündigung oder einer vergleichbaren Disziplinarmaßnahme reichen können. Das gilt auch für Beschäftigte, die eine Anweisung geben, die eine andere Beschäftigte oder einen anderen Beschäftigten wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.

(3) Einer Benachteiligung oder Belästigung von Beschäftigten der LHH in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit durch Dritte wird die LHH durch Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten entgegen treten.

3. Begriffsbestimmungen

(1) Zur Definition der Begriffe Benachteiligung und Belästigung im Sinne dieser Dienstvereinbarung finden die Begriffsbestimmungen des § 3 AGG Anwendung.

(2) Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines unter Ziffer 2 genannten Grundes schlechter behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der in Ziffer 2 genannte Gründe in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

(5) Als zusammenfassender Oberbegriff für derartige Benachteiligungen und Belästigungen wird im nachfolgenden Text der Begriff „Diskriminierung“ verwendet.

¹ In Übereinstimmung mit Erwägungsgrund 6 der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG sind Theorien zurückzuweisen, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen. Die Formulierung „aus Gründen der Rasse“ soll deutlich machen, dass nicht das Gesetz das Vorhandensein verschiedener menschlicher „Rassen“ voraussetzt, sondern dass derjenige, der sich rassistisch verhält, eben dies annimmt (aus der Begründung zur § 1 AGG, BT-DS 16/1780, S. 32).

4. Prävention

(1) Damit es in der Stadtverwaltung Hannover keine Zweifel an der Unerwünschtheit von Diskriminierung am Arbeitsplatz gibt, werden in den Sitzungen der Beschwerdekommision (siehe Ziffer 6) vorbeugende Maßnahmen diskutiert und der Verwaltung zur Umsetzung vorgeschlagen. Vorbeugende Maßnahmen können u. a. Schulungs- und Informationsmaßnahmen sowie Beratungsangebote sein.

(2) Folgende Schulungsmaßnahmen sind bereits festgelegt:

- a) Mit der Veröffentlichung dieser Dienstvereinbarung und den als Anlage 4 beigefügten Verhaltensrichtlinien werden auch die Vorschriften des AGG und des § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz allen Beschäftigten der LHH bekannt gegeben. Der Inhalt dieser Dienstvereinbarung wird im Intranet veröffentlicht. Beschäftigte, die keinen Zugang zum Intranet haben, werden über den Inhalt dieser Dienstvereinbarung schriftlich informiert.
- b) Das städtische Fortbildungsprogramm wird um das Angebot "Diskriminierungsverbot nach dem AGG" erweitert.
- c) Insbesondere wird das Thema „Diskriminierungsverbot nach dem AGG“ ergänzend zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ in das Fortbildungsprogramm für Führungskräfte aufgenommen und Gegenstand von Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte von Personalstellen und für Ausbildungsleiter/innen.

(3) Informationsmaßnahmen: Die/Der Vorsitzende der Beschwerdekommision bzw. ein Mitglied der Beschwerdekommision informiert die Beschäftigten im Rahmen von Dienst- und Personalversammlungen über die Haltung der Landeshauptstadt Hannover zur Gleichbehandlung, zu Diskriminierungen sowie über die Arbeit der Beschwerdekommision.

(4) Beratungstätigkeit: Alle Mitglieder der Beschwerdekommision stehen bereits im Vorfeld von etwaigen Diskriminierungen allen Beschäftigten zur Verfügung, um möglichst frühzeitig Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Zudem unterstützen die Mitglieder der Beschwerdekommision auch frühzeitig, wenn ein Klima oder eine Kultur zu befürchten ist, die Diskriminierung duldet oder sogar fördert.

5. Beschwerderecht

(1) Alle Beschäftigten der LHH haben nach § 13 AGG das Recht, sich an die Beschwerdekommision zu wenden, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis aus einem in Ziffer 2 genannten Grund von der Arbeitgeberin LHH, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten diskriminiert fühlen oder sexuell belästigt sehen.

(2) Sie können sich mit ihrem Anliegen an jedes der Mitglieder der Kommission wenden und beraten lassen. Es steht ihnen frei, sich ausschließlich durch ein Mitglied des aus ihrer Sicht passenden Geschlechts beraten zu lassen.

(3) Die Rechte der Personalvertretung aufgrund des NPersVG und der Schwerbehindertenvertretung gemäß des SGB IX sowie der Gleichstellungsbeauftragten gemäß des NGG bleiben durch das Beschwerderecht unberührt.

6. Beschwerdekommision

(1) Für die Stadtverwaltung wird eine Kommission als Beschwerdestelle eingerichtet. Sie ist organisatorisch dem Fachbereich Personal und Organisation (OE 18) zugeordnet und besteht aus vier Beschäftigten der LHH, der/dem Vorsitzenden und im Verhinderungsfall ihrer/seiner Stellvertretung.

(2) Jeweils ein Mann und eine Frau werden von der Leitung des Fachbereichs Personal und Organisation und vom Gesamtpersonalrat benannt, wobei der Bereich Personalrecht

und -rechnungswesen (OE 18.2) stets vertreten sein muss. Der oder dem Vorsitzenden obliegen auch die Aufgaben der Geschäftsführung für die Beschwerdekommision. Hierzu kann eine Geschäftsstelle eingerichtet werden.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gesamtvertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung sowie eine Vertretung der Antidiskriminierungsstelle der LHH und der Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (OE 18.LS) sind beratende Mitglieder der Beschwerdekommision. Soweit es für die inhaltliche Prüfung der Beschwerde erforderlich ist, kann die Beschwerdekommision weitere Personen als Sachverständige beratend hinzuziehen.

(4) Die Bildung und Besetzung sowie die Erreichbarkeit der Beschwerdekommision werden den Beschäftigten durch Rundschreiben und durch Veröffentlichung im Intranet bekannt gegeben. Das gilt auch bei einem personellen Wechsel in der Beschwerdekommision.

(5) Das Verfahren in der Beschwerdekommision richtet sich nach der Anlage 3 zu dieser Dienstvereinbarung. Darüber hinaus wirkt die Beschwerdekommision auf die Sensibilisierung aller Beschäftigten zu diesem Thema hin.

(6) Die Fachbereichs-, Amts- und Betriebsleitungen unterstützen die Beschwerdekommision bei der Prüfung von Beschwerden, indem sie Auskünfte erteilen und die erforderlichen Unterlagen vorlegen. Alle Beschäftigten der LHH sind verpflichtet, einer Aufforderung zur schriftlichen Stellungnahme und zur mündlichen Anhörung Folge zu leisten.

7. Maßregelungsverbot

(1) Es ist untersagt, Beschäftigte zu benachteiligen, weil diese

- a) ihre Rechte nach dem zweiten Abschnitt des AGG (Beschwerderecht, Leistungsverweigerungsrecht, Entschädigung und Schadenersatz) in Anspruch nehmen oder genommen haben oder
- b) sich weigern, eine gegen den zweiten Abschnitt des AGG verstoßende Anweisung auszuführen oder
- c) andere Beschäftigte dabei unterstützen ihre Rechte nach Buchstabe a) oder b) wahrzunehmen und/oder als Zeuginnen/Zeugen aussagen.

(2) Ebenso dürfen keine Folgen daraus abgeleitet werden, ob Beschäftigte die Benachteiligung geduldet oder zurückgewiesen haben. Gleiches gilt gegenüber Personen, die Beschäftigte unterstützen und/oder die als Zeuginnen/Zeugen aussagen.

8. Maßnahmen im Einzelfall

(1) Die Stadtverwaltung Hannover verpflichtet sich, Diskriminierungen im Sinne dieser Dienstvereinbarung zu verhindern und zu verfolgen. Dabei haben die Maßnahmen bei der Person anzusetzen, von der die Diskriminierung ausgeht.

(2) Folgende beispielhaft aufgeführten Maßnahmen gegenüber der diskriminierenden Person können unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalles in Betracht kommen:

- a) Persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung durch die/den Vorgesetzten oder durch den Fachbereich Personal und Organisation
- b) Einfordern einer offiziellen Entschuldigung
- c) Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung zum Thema Diskriminierung
- d) Schriftliche Ermahnung
- e) Schriftliche Abmahnung mit der Androhung von weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen
- f) Umsetzung in einen anderen Arbeitsbereich oder eine andere Organisationseinheit

- g) Fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. entsprechende disziplinarrechtliche Maßnahmen
- h) Strafanzeige oder Strafantrag durch die Oberbürgermeisterin oder den Oberbürgermeister
- i) Kündigung von Verträgen mit Vertragspartnerinnen und -partnern der Stadtverwaltung Hannover, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen das Verbot der Diskriminierung und sexuellen Belästigung im Rahmen der Vertragserfüllung verstoßen haben
- j) Ausschöpfung aller rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung durch Dritte, die nicht bei der Stadtverwaltung beschäftigt sind (wie Vertragspartnerinnen und -partner, Klientinnen und Klienten usw.)

(3) Der durch diese Maßnahmen abgeschlossene Vorgang ist im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften zu den Personalakten zu nehmen.

9. Begleitende Maßnahmen

(1) Organisationseinheiten, in denen Beschwerdefälle aufgetreten sind, können durch geeignete Maßnahmen begleitet und unterstützt werden.

(2) Wenn eine als Diskriminierung empfundene Handlung oder Situation nicht im Rahmen des AGG als Beschwerde anerkannt werden kann, kann das für die betroffenen Beschäftigten zu erheblichen Belastungen führen.

In diesen Fällen wird die Entscheidung der Kommission auf Wunsch der Beschäftigten umfangreich erläutert, ggf. Hilfsmaßnahmen organisiert und Unterstützung bei der Kommunikation in der jeweiligen Dienststelle angeboten.

(3) Soweit es im Nachgang von Beschwerdeverfahren zu Problemen in einer Organisationseinheit mit Kolleginnen und Kollegen und/oder Vorgesetzten kommt, gelten die vorgenannten Hilfsangebote auch für Beschäftigte, deren Beschwerde anerkannt worden ist oder für Beschäftigte, die an einem Beschwerdeverfahren beteiligt waren.

10. Auswertung

Die Beschwerdekommision überprüft nach Ablauf eines Jahres die in dieser Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen und schlägt ggf. erforderliche Veränderungen vor.

11. Schlussbestimmungen, Inkrafttreten, Kündigung

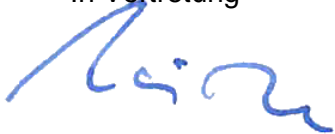
(1) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann nach § 78 Abs. 4 S. 1 NPersVG mit einer Frist von vier Monaten gekündigt werden. Nach Kündigung dieser Dienstvereinbarung gelten die Regeln weiter bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung.

(2) Die Durchführungsregelungen dieser Dienstvereinbarung verpflichten die mit der Durchführung betrauten Beschäftigten wie allgemeine Dienstanweisungen.

(3) Sollten einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, insbesondere gegen tarifliche oder gesetzliche Regelungen verstoßen, so bleibt die Wirksamkeit der übrigen Regelungen bestehen. Die unwirksame Regelung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die dem von den Parteien gewollten Regelungsziel am nächsten kommt.

Hannover, 20.03.2017

Landeshauptstadt Hannover
Der Oberbürgermeister
In Vertretung



Gesamtpersonalrat der
Stadtverwaltung Hannover



Anlagen

- Anlage 1: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006 mit Änderungen vom 02.12.2006
- Anlage 2: § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung vom 14.08.2006
- Anlage 3: Verfahren in der Beschwerdekommision
- Anlage 4: Verhaltensrichtlinien für mittelbar und unmittelbar Beteiligte bei Diskriminierung und sexueller Belästigung

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), geändert durch Artikel 8 Abs. 1 des Gesetzes vom 2. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2742)
Das Gesetz ist am 18.8.2006 in Kraft getreten.

Stand: mit Änderungen vom 2.12.2006; Quelle: BMJ

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, 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.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) 1Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. 2Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) 1Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. 2Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) 1Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. 2Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) 1Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. 2Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) 1Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

2Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) 1Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. 2Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. 3Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen,

auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

1Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. 2Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. 3Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) 1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. 2Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) 1Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. 2Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) 1Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. 2Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

(1) 1Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. 2Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

1Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. 2§ 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) 1Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. 2Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) 1Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. 2Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) 1Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. 2Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) 1Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. 2Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) 1Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. 2Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) 1In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort

genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. 2Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) 1Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. 2Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall

sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. 3Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) 1Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. 2Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) 1Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. 2Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. 3Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

(1) 1Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. 2Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) 1Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligte verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. 2Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligte die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. 3Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.

(5) 1Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. 2Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht

werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) 1Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. 2Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) 1Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. 2Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die

Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) 1Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. 2Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) 1Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. 3Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) 1Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 41 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

2Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer RichterIn oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. 3Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. 4Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) 1Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. 2Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) 1Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. 2Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. 3Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) 1Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. 2Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

3Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) 1Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. 2Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) 1Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. 2Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30 Beirat

(1) 1Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt

haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. 2Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) 1Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. 2In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. 3Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. 4Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) 1Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. 2Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. 3Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmungen

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33 Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) 1Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. 2Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) 1Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. 2Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) 1Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. 2Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

§ 61b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

i.d.F. vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1908)

Klage wegen Benachteiligung

(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.

(2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg eine Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gerichtlich geltend, so wird auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.

(3) Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.

Verfahren in der Beschwerdekommision

1. Beratungsangebot

Wendet sich eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter an ein Mitglied der Beschwerdekommision, bemüht sich dieses in einem ersten Schritt um eine Abschätzung von Art und Schwere der vorgebrachten Diskriminierung. Weiterhin klärt es die/den Beschäftigte/n über das Beschwerderecht nach dem AGG und das in dieser Dienstvereinbarung vorgesehene Verfahren auf. Sollte sich in der Beratung erweisen, dass möglicherweise alternative Lösungswege für eine Beseitigung der berichteten Beeinträchtigung infrage kommen, werden auch diese mit der/dem Beschäftigten erörtert.

2. Beschwerdeverfahren

(1) Entscheidet sich die/der Beschäftigte für die Beschwerde nach § 13 AGG, so ist diese schriftlich oder mündlich zur Niederschrift bei einem Mitglied der der Beschwerdekommision einzureichen. Die Beschwerde ist der/dem Vorsitzenden unverzüglich zuzuleiten. Eine Prüfung der Beschwerde setzt grundsätzlich die Mitwirkung der/des Betroffenen voraus und die Einwilligung, dass ihre/seine Angaben weitergegeben werden, soweit dieses für die Klärung des Sachverhaltes erforderlich ist.

(2) Die/der Vorsitzende der Beschwerdekommision informiert die weiteren Mitglieder der Kommission unverzüglich über die zugewandene Beschwerde.

3. Sachverhaltsaufklärung und Heranziehungsrecht

Der Bereich Personalrecht und –rechnungswesen (OE 18.2) führt alle Maßnahmen zur Klärung des Sachverhaltes durch und hat das Recht, die Bearbeitung einer Beschwerde an sich zu ziehen, sofern das aus dienst- oder arbeitsrechtlichen Gründen erforderlich ist. Von diesem Recht macht OE 18.2 dann Gebrauch, wenn zum Beispiel eine fristlose Kündigung angezeigt erscheint oder der Verdacht eines Dienstvergehens besteht. In diesen Fällen unterrichtet OE 18.2 die Beschwerdekommision über das Ergebnis der eigenen Prüfung, die weiteren Verfahrensschritte sowie die geplanten Maßnahmen. In der Regel soll dieses mit den Mitgliedern der Beschwerdekommision vorab erörtert werden.

4. Beratung in der Beschwerdekommision

(1) Sofern unmittelbare Maßnahmen durch OE 18.2 nicht erforderlich sind, wird den Mitgliedern der Beschwerdekommision das Ergebnis der Sachverhaltsaufklärung mitgeteilt und in einer unverzüglich anberaumten Sitzung beraten.

Die Kommission ist berechtigt, eine Empfehlung gem. Ziffer 8 der DV 18/200 abzugeben.

(2) In der Sitzung kann eine mündliche Anhörung von sachverständigen Personen, der/des Betroffenen oder anderer beteiligter Personen durchgeführt werden, wenn dieses zur Prüfung der Beschwerde erforderlich ist.

(3) Soweit der einer Beschwerde zugrunde liegende Sachverhalt es zulässt und die beteiligten Personen einverstanden sind, kann die Beschwerdekommision ihre Entscheidung aussetzen, bis ein Mediationsgespräch zwischen den Beteiligten stattgefunden hat.

(4) Sitzungen der Beschwerdekommision sind nicht öffentlich. Auf Antrag eines Mitglieds der Kommission finden die abschließende Würdigung des Sachverhaltes und die Entscheidung über die Beschwerde ausschließlich im Kreis der stimmberechtigten Mitglieder statt. Das Beratungsergebnis ist schriftlich zu dokumentieren.

5. Mitteilung der Entscheidung an die oder den Betroffenen und an OE 18.2

(1) Die Entscheidungen der Beschwerdekommision sollen einvernehmlich getroffen werden.

(2) Die/der Vorsitzende teilt das Ergebnis der Prüfung der Beschwerdeführerin/dem Beschwerdeführer schriftlich mit und erörtert dies ggf. mit ihr/ihm.

Des Weiteren wird die Beschwerdegegnerin/der Beschwerdegegner schriftlich über die Entscheidung der Kommission unterrichtet.

(3) Kann das Ergebnis nicht innerhalb eines Monats mitgeteilt werden, erhält die Beschwerdeführerin/der Beschwerdeführer eine entsprechende Mitteilung unter Nennung des voraussichtlichen Termins, zu dem die Prüfung abgeschlossen sein wird.

(4) OE 18.2 erhält stets eine Kopie der Antwort an die Beschwerdeführerin/den Beschwerdeführer und veranlasst in eigener Verantwortung die nach § 12 AGG erforderlichen Maßnahmen (siehe auch Ziffer 8 der DV 18/200). Die Beschwerdekommision wird durch OE 18.2 über die Art der getroffenen Maßnahmen informiert.

6. Verpflichtung zur Verschwiegenheit

Die Mitglieder der Beschwerdekommision und die beratend hinzugezogenen Personen verpflichten sich schriftlich zur Verschwiegenheit über alle Angelegenheiten, die ihnen aufgrund dieser Tätigkeit bekannt geworden sind.

7. Datenverarbeitung, Zweckbindung und Datengeheimnis

(1) Eine Weitergabe, Übermittlung oder Nutzung von personenbezogenen Daten durch die Beschwerdekommision ist zulässig, wenn diese erforderlich ist, um

- a) Personen oder Stellen zum Vorwurf der Benachteiligung anzuhören
- b) arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen einzuleiten
- c) Verfolgungsbehörden über Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten zu unterrichten
- d) Auskunftspflichten gegenüber Gerichten zu erfüllen

(2) Für alle am Verfahren beteiligten städtischen Organisationseinheiten gilt für die im Rahmen des Beschwerdeverfahrens erlangten Informationen die Zweckbindung und das Datengeheimnis nach § 5 NDSG.

(3) Akten über Beschwerden und sonstige Unterlagen mit personenbezogenen Daten sind von den Mitgliedern der Beschwerdekommision unter Verschluss und vor dem Zugriff Dritter geschützt aufzubewahren. Das gilt auch für Unterlagen in den städtischen Organisationseinheiten, die im Zusammenhang mit Beschwerdeverfahren nach dieser Dienstvereinbarung stehen. Die Aufbewahrungsfrist beträgt drei Jahre. Für die Entfernung von Unterlagen über Beschwerden aus der Personalakte gelten die Regelungen des § 101 f NBG.

8. Berichtswesen

Die Beschwerdekommision berichtet gegenüber der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat jährlich in anonymisierter Form über die Anzahl der Beschwerden, die Beschwerdegründe, die Ergebnisse der Prüfungen und die Art der getroffenen Maßnahmen.

9. Personelle und sächliche Unterstützung

Für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung stellt der Fachbereich Personal und Organisation im erforderlichen Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und personelle Unterstützung zur Verfügung.

Verhaltensrichtlinien für mittelbar und unmittelbar Beteiligte bei Diskriminierung und sexueller Belästigung

1. Führungskräfte

Führungskräfte sind in besonderer Weise dafür verantwortlich, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten respektiert wird und Diskriminierungen sowie sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben. In Fortbildungsveranstaltungen können insbesondere Gesprächstechniken geübt und eigene Schwierigkeiten im Umgang mit solchen Situationen thematisiert werden.

1.1 Verhalten bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung, die von Einzelpersonen ausgeht, sich aber nicht direkt gegen Einzelpersonen richtet und in ihrer Auswirkung ein unangenehmes Arbeitsklima erzeugt

Aussagen von Beschäftigten über Diskriminierungen oder sexuelle Belästigungen dürfen nicht ignoriert werden. Beschwerden insbesondere über sexuelle Belästigungen sind in der Regel nicht grundlos.

Gefühle von Beschäftigten, die über ein unangenehmes Arbeitsklima durch Diskriminierung oder sexuelle Belästigung im weiteren Sinne berichten, müssen ernst genommen werden.

Die Führungskraft sollte sich während des Gesprächs mit eigenen Bewertungen der geschilderten Vorfälle zurückhalten und vielmehr versuchen, herauszufinden, wodurch die Diskriminierung oder sexuelle Belästigung ausgelöst wurde.

Daran sollte sich - allerdings stets nur nach vorheriger Absprache mit der belästigten Person - zeitnah ein Gespräch mit der/dem Beschäftigten anschließen, die/der die Diskriminierung oder die Belästigung verursacht hat. Ziel dieses Gesprächs ist es, zu vermitteln, wie das beanstandete Verhalten die Arbeitsfähigkeit und das Arbeitsklima beeinträchtigt hat.

In diesem Gespräch, zu dem Mitglieder der Beschwerdekommision hinzugezogen werden können, ist darauf hinzuwirken, dass die Verursacherinnen/Verursacher die Betroffenheit der Kolleginnen/Kollegen akzeptieren und ihr Verhalten künftig ändern.

Es ist in diesen Fällen grundsätzlich nicht erforderlich, dass die Verursacherin/der Verursacher Namen der/des Betroffenen erfährt.

Das Gesprächsergebnis ist schriftlich festzuhalten und in der zuständigen Personalstelle ein Jahr aufzubewahren. Die Beschwerdekommision erhält eine anonymisierte Fassung des Protokolls.

Im Wiederholungsfall ist der Sachverhalt und das bisherige Vorgehen schriftlich zu dokumentieren und durch die Fachbereichs-, Amts- oder Betriebsleitung dem Bereich Personalrecht und -rechnungswesen (OE 18.2) mitzuteilen, der wiederum die Beschwerdekommision informiert.

1.2 Verhalten bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung, die sich gezielt gegen andere Personen richtet

Erlangt eine Führungskraft davon durch eigene Wahrnehmung oder durch einen Hinweis der/des Betroffenen Kenntnis, ist unverzüglich ein vertrauliches Gespräch mit der/dem von Diskriminierung oder sexueller Belästigung betroffenen Beschäftigten zu führen.

Die/der Betroffene ist unter Hinweis auf die DV 18/200 über das Beschwerderecht nach § 13 AGG, die Erreichbarkeit der Beschwerdekommision und insbesondere das Beratungsangebot durch Mitglieder der Beschwerdekommision zu informieren. Auf die Beratungsmöglichkeit durch den zuständigen örtlichen Personalrat oder den Gesamtpersonalrat oder die Schwerbehindertenvertretung oder die örtliche Frauenbeauftragte oder das Referat für Frauen und Gleichstellung ist ebenfalls hinzuweisen.

Sofern die/der Betroffene gegenüber der Führungskraft Angaben zum Sachverhalt machen möchte, sind im Gespräch mit der/dem Betroffenen offene Fragen zu stellen, die zu einer detaillierten Schilderung der Vorfälle führen und eine Würdigung der gesamten Umstände des Einzelfalls ermöglichen (u. a. Ort und Zeit, ggf. Benennung von Zeugen oder Beweismitteln). Von diesem Gespräch ist ein ausführlicher Vermerk anzufertigen, der sowohl den Sachverhalt wie die Gefühlslage der/des Beschäftigten zum Inhalt hat. Letztere kann wichtige Hinweise zur Beurteilung der Glaubwürdigkeit bieten.

Der Gesprächsvermerk wird mit Einwilligung der/des Betroffenen unverzüglich an OE 18.2 übermittelt.

Falls die/der Betroffene im Gespräch mit der Führungskraft keine Angaben zum Sachverhalt machen möchte oder einer Weitergabe des Gesprächsvermerkes an OE 18.2 nicht zustimmt, sollte es das Ziel sein, einen Beratungstermin zwischen der/dem Betroffenen und einem Mitglied der Beschwerdekommision zu vermitteln.

OE 18.2 entscheidet in Abstimmung mit der Fachbereichs-, Amts- oder Betriebsleitung, ob und welche weiteren Maßnahmen zur Aufklärung des Sachverhaltes erforderlich sind und wer diese durchführt. Anschließend informiert OE 18.2 die Beschwerdekommision über den Sachstand.

Gegebenenfalls sind Gespräche mit Zeuginnen/Zeugen zu führen. Dazu sollten Personen gehört werden, zu denen die/der Betroffene unmittelbar oder als erste/r nach dem Vorfall gesprochen hat. Von diesen Personen ist insbesondere die Gemütsverfassung der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers zu erfragen.

Die angeschuldigte Person ist zu dem Sachverhalt zu hören. Ziel dieses Gesprächs ist es, der/dem Beschuldigten Gelegenheit zur ausführlichen Schilderung des Vorfalles aus ihrer/seiner Sicht zu geben. Eine Konfrontation mit der/dem Betroffenen ist nicht zweckdienlich, dies schließt jedoch nicht aus, dass im Einverständnis mit den Betroffenen ein gemeinsames Gespräch geführt wird.

Wurde der Sachverhalt mit Einverständnis von OE 18.2 durch die Fachbereichs-, Amts- oder Betriebsleitung geklärt, stimmt diese mit OE 18.2 ab, ob und welche der in Ziffer 8 der DV 18/200 beschriebenen Maßnahmen zum Tragen kommen. Die Beschwerdekommision wird von OE 18.2 über den Sachverhalt und die im Einzelfall getroffene Maßnahme informiert.

Wurde der Sachverhalt hingegen durch OE 18.2 erhoben, ist die Beschwerdekommision zur Beratung über den Vorgang einzuschalten. Diese hat die Aufgabe, sich über Glaubwürdigkeit und Triftigkeit der vorgetragenen Schilderungen einen Eindruck zu verschaffen und entsprechende Maßnahmen an OE 18.2 vorzuschlagen.

Soweit Schutzmaßnahmen außerhalb personalrechtlicher Maßnahmen notwendig sind, werden diese durch die Fachbereichs-, Amts- oder Betriebsleitung veranlasst (z. B. gegenüber Kundinnen/Kunden im Rahmen des Hausrechtes oder durch Strafanzeige). Insoweit kann die Beratung durch OE 18.2 und ggf. OE 30.1 in Anspruch genommen werden.

Am Arbeitsplatz können Folgeprobleme entstehen (zum Beispiel Partei ergreifen, Betroffene werden ausgegrenzt, Angst vor künftigen "Racheakten"). Die Führungskräfte wie auch die Mitglieder der Beschwerdekommision sollten daher Schutzmöglichkeiten für die betroffene Person bedenken (z. B. „eine Kümmerin/einen Kümmerer" benennen, Begleitung der/des Betroffenen zum Parkplatz, wenn Angst vor künftigen "Racheakten" besteht).

Die erforderlichen Gesprächstechniken in den o. g. Fällen und angemessene Umgangsweisen mit solchen Konfliktsituationen sind Gegenstand der Fortbildungsveranstaltungen.

2. Betroffene

Die Stadtverwaltung Hannover tritt für ein Arbeitsklima ohne Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein. Betroffene Beschäftigte werden ausdrücklich ermutigt, Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Die Stadtverwaltung Hannover bietet ihnen jegliche Unterstützung an.

Manchmal genügt es, wenn der Person, deren Verhalten als diskriminierend oder belästigend empfunden wird, unumwunden mitgeteilt wird, dass dieses unerwünscht ist und nicht akzeptiert wird.

Dies kann auch in schriftlicher Form geschehen. Dabei hat es sich als besonders wirkungsvoll gezeigt, wenn in einem solchem Brief zunächst klar das beanstandete Verhalten in seinem genauen Hergang ohne jegliche Wertung aufgeführt wird. Daran sollte sich die Schilderung der dadurch ausgelösten Gefühle (von Verletzung, Kränkung, Erniedrigung o. Ä.) anschließen. Wichtigster Teil ist die sich darauf folgende Aufforderung an die Adressatin/den Adressaten, das diskriminierende oder belästigende Verhalten künftig zu unterlassen.

Insbesondere kann die Beratung durch ein Mitglied der Beschwerdekommision in Anspruch genommen werden, bevor die/der Betroffene vom Beschwerderecht Gebrauch macht.

Das einzeln angesprochene Mitglied der Beschwerdekommision informiert diese nur, wenn einer solchen Mitteilung von der von der Belästigung betroffenen Person zugestimmt oder wenn eine Beschwerde erhoben wird.

Diese Gespräche werden vertraulich geführt. Handlungsschritte und -alternativen werden mit der/dem Betroffenen durchgesprochen. Zu den Gesprächen kann die/der Betroffene eine Person ihres/seines Vertrauens mitnehmen.

Betroffene Beschäftigte können sich auch an den zuständigen örtlichen Personalrat oder den Gesamtpersonalrat oder die Schwerbehindertenvertretung oder die örtliche Frauenbeauftragte oder das Referat für Frauen und Gleichstellung wenden und beraten lassen.

Seminare, Beratungsmöglichkeiten und (Selbsthilfe-)Gruppen für Betroffene werden angeboten. Notwendige Mittel werden bereitgestellt. Informationen darüber kann die Beschwerdekommision erteilen.

Handelt es sich bei den Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen um länger zurück liegende Ereignisse, sind gar die handelnden Personen nicht oder nicht mehr bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt, können auch von solchen Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen betroffene Personen um ein Beratungsgespräch bitten. Solche Ereignisse können sich, wenn sie unverarbeitet bleiben, auf die aktuelle Arbeitssituation hemmend auswirken.

Betroffene können auf ihren eigenen ausdrücklichen Wunsch nach Einschaltung der Beschwerdekommision auch umgesetzt werden.

3. Kolleginnen/Kollegen von Betroffenen

Besonders schwierig sind Situationen, in denen Kolleginnen/Kollegen konkrete Fälle von Diskriminierung oder sexueller Belästigung geschildert werden, die sie selbst nicht miterlebt haben. Nicht selten bitten die Betroffenen in solchen Gesprächen ausdrücklich darum, keine Schritte zu unternehmen und Vertraulichkeit zu wahren. Dies kann jedoch die nicht betroffenen Kolleginnen/Kollegen in eine schwierige Situation bringen.

In diesem Fall stehen den Kolleginnen/Kollegen ebenfalls die Mitglieder der Beschwerdekommision zur Verfügung, um ihnen eine Hilfe in dem Zwiespalt zu bieten. Beschäftigte, die sich in solchen Situationen befinden, unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.