

Beratung und Beschwerdestelle in Betrieben

Instrumente für eine diskriminierungssensible Organisationskultur

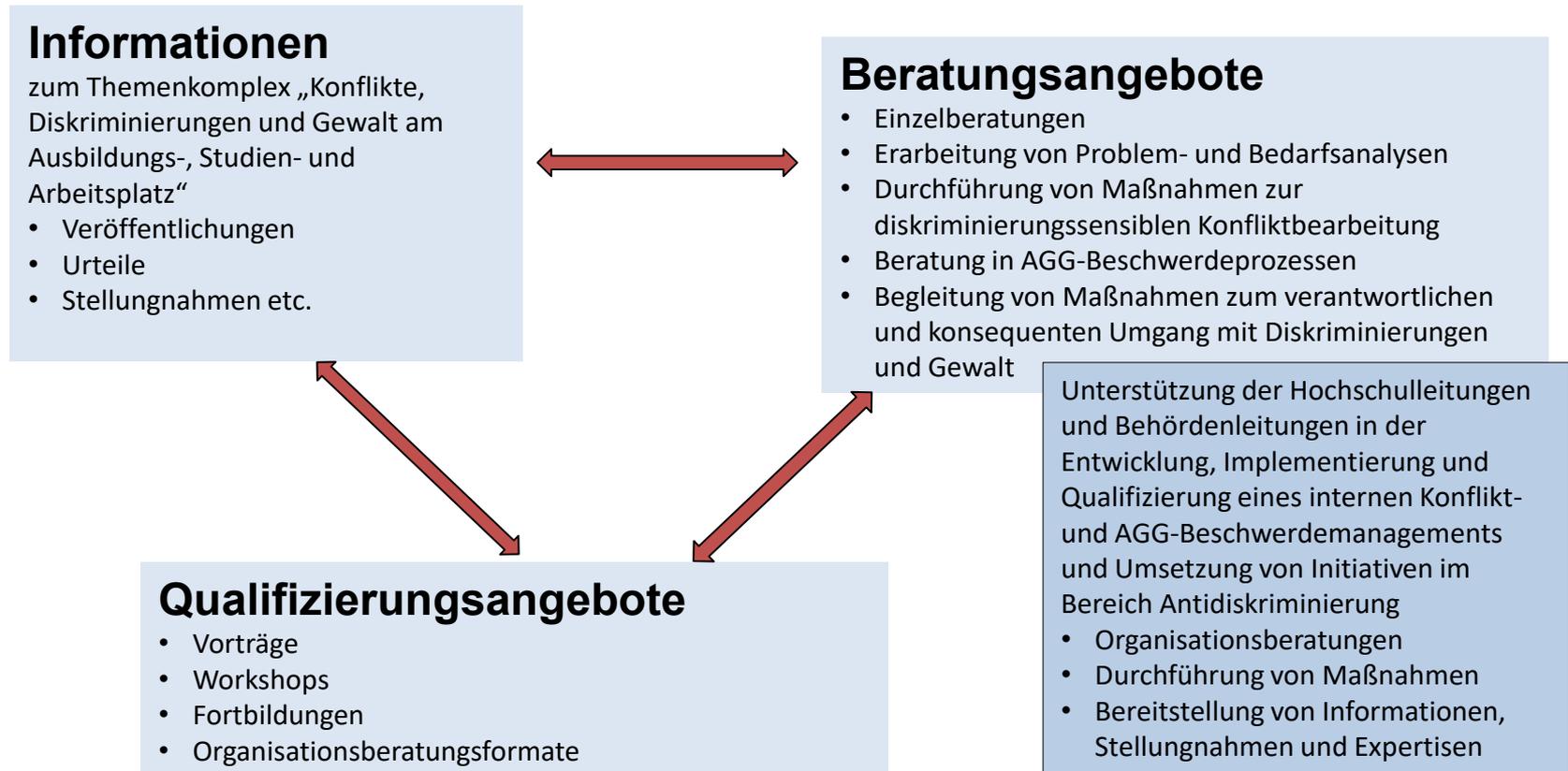
05.07.2022 | Tagung „Diskriminierung in der Arbeitswelt – erkennen und handeln“

Struktur meines Beitrages

1. Vorstellung der ADE
2. Organisationale Handlungsfelder und Akteur*innen
3. Handlungsverantwortung der Leitung
4. Rechte von Beschäftigten
5. Beratung
 1. Erst- und Verweisberatung
 2. Antidiskriminierungsberatung
6. Beschwerdestelle
7. Fazit

Abschließend – Fragen, Anmerkungen, Ergänzungen oder was sonst noch gesagt werden möchte 😊

Aufgaben und Angebote der ADE zum Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt



Zuständigkeit / Zielgruppen

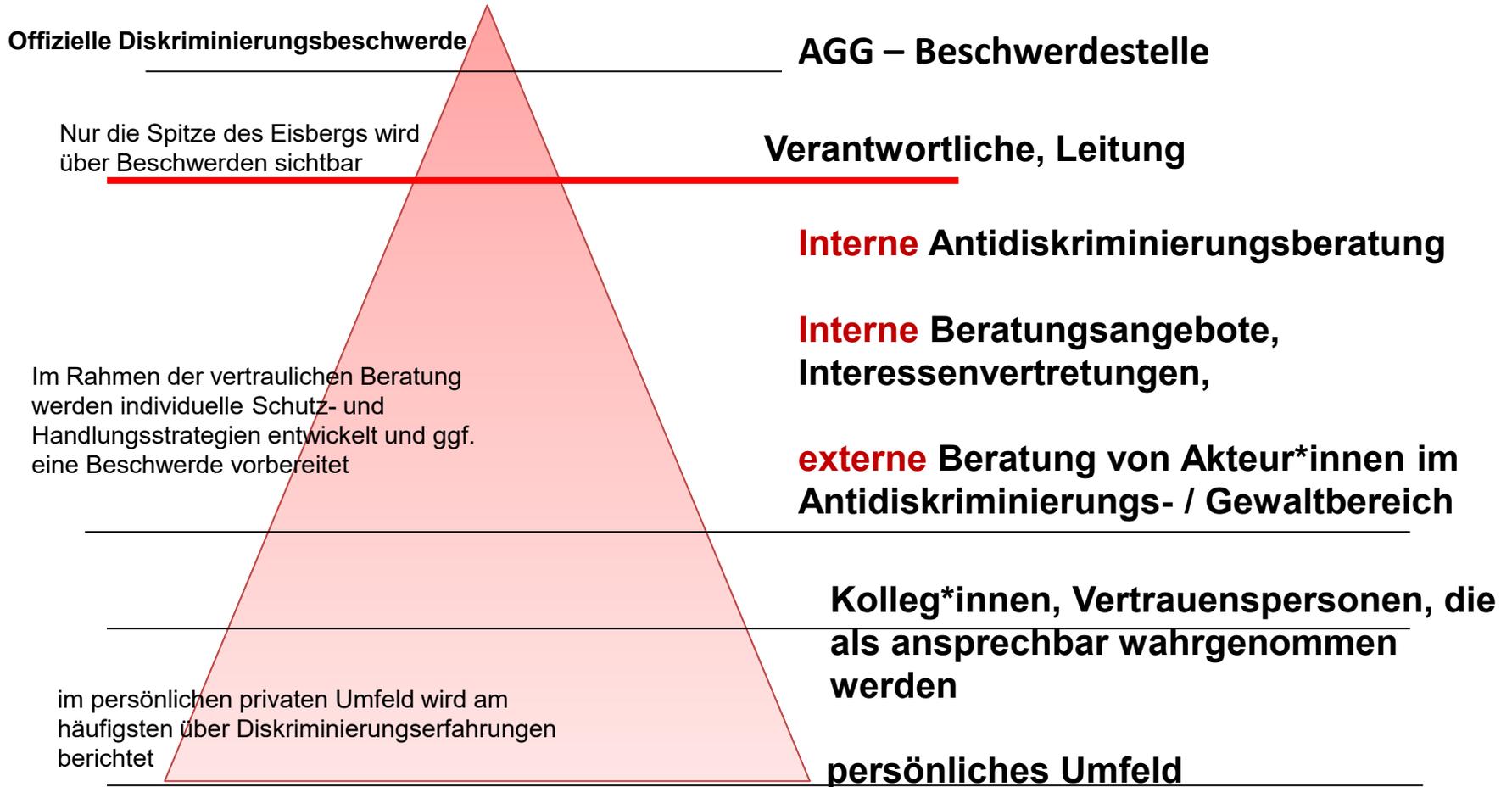
Die Angebote der ADE richten sich an

- alle Beschäftigten, Studierenden und Gäste der Universität Bremen und den Hochschulen Bremens
- alle Beschäftigten und Auszubildenden der Kernverwaltung des öffentlichen Dienstes Bremens

Zielgruppen sind:

- Betroffene und deren persönliche Unterstützer*innen,
- Führungskräfte, Personalverantwortliche,
- Ausbildungsverantwortliche,
- Personalrät*innen, Gleichstellungsbeauftragte sowie andere betriebliche Interessenvertretungen

Wer erfährt von einer Diskriminierung?



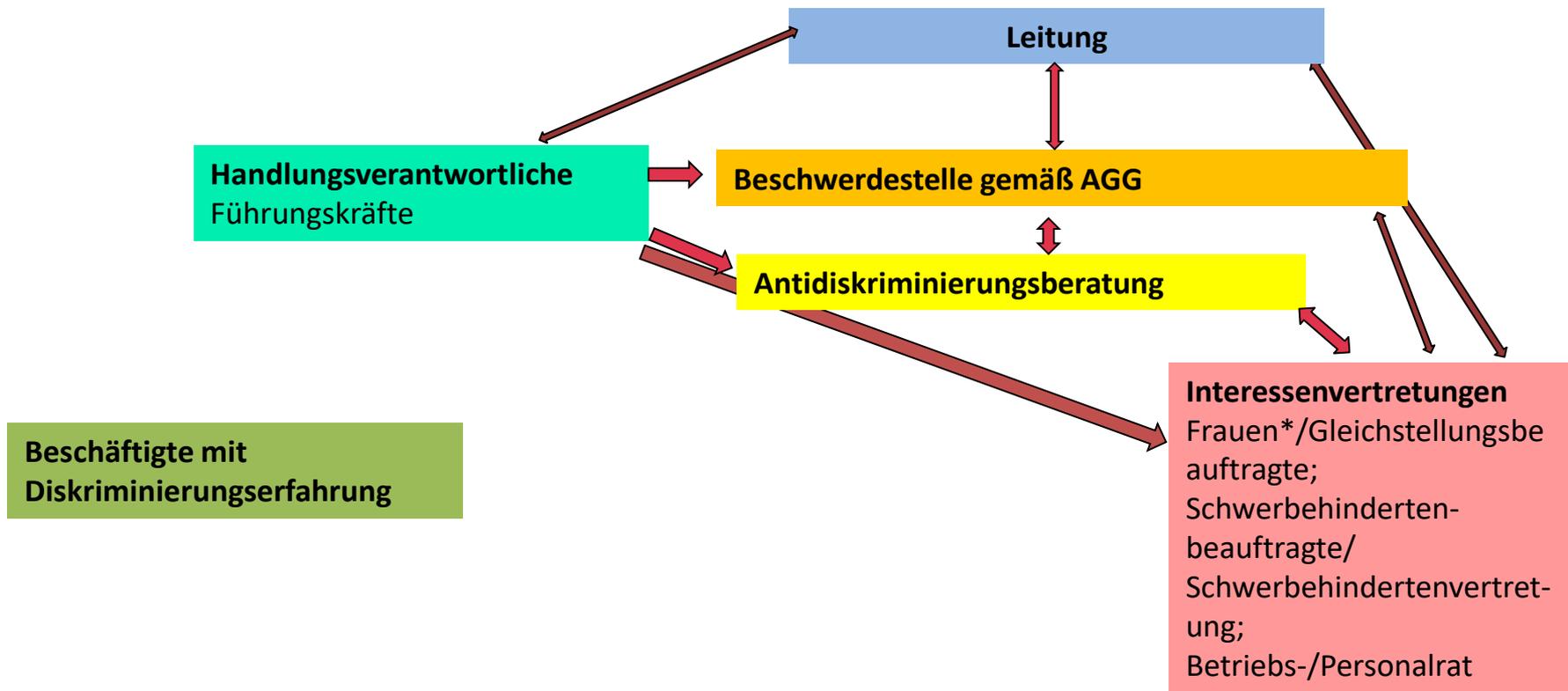
Handlungsfelder für eine diskriminierungssensible Organisationskultur



Verfahren und Regelungen im Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden

- Einrichtung und Ausweisung vertraulicher (interner oder externer) qualifizierter Beratungsangebote für Betroffene, deren persönliche Ansprechpersonen und Handlungsverantwortliche
 - **Antidiskriminierungsberatung und Verweisberatungsangebote**
- Schaffung verbindlicher Rahmenbedingungen in Form von Richtlinien, Dienst-/ Betriebsvereinbarungen u.a. im Sinne einer Positionierung und Herstellung von Klarheit und Transparenz im Umgang mit Diskriminierungen
- **Einrichtung einer Beschwerdestelle** gemäß AGG ggf. einer Beschwerdekommision
- Schaffung räumlicher, barrierefreier und technischer Bedingungen und klarer Regelungen zur Vermeidung von Gefahrensituationen Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und mehr Diversität in Führungspositionen
- ...

Akteur*innen im Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden



Pflichten Arbeitgeber §§ 11, 12 AGG

Präventionspflichten

- Diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen
- Bekanntmachung des AGGs, Information und Aufklärung (mündlich, schriftlich oder Dienstversammlung)

Vorbeugende Maßnahmen

- Mitarbeiterschulungen, Berufliche Aus- und Fortbildung (§ 98 BetrVG),
- Dienstvereinbarung

Reaktionspflichten

- Im Einzelfall, geeignete erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen
- Maßnahmen zum Schutz bei Benachteiligung durch Dritte
- Bekanntmachung und Errichtung der Beschwerdestelle
- Maßregelungsverbot (§ 16)

Die Rechte der Beschäftigten (AGG)

- Beschwerderecht, § 13
- Unterlassensanspruch, § 7
- Verbot der Maßregelung, § 16
- Entschädigungs-/ Schadensersatzanspruch, § 15
- Leistungsverweigerungsrecht, § 14

Aber, kein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung

Beschäftigtenverhältnis § 6 AGG

Alle Phasen des Arbeitsleben sind erfasst:



Erst-/ Verweisberatung

Identifizierung von Anlauf- und Beratungsstellen, die direkt/ indirekt mit Diskriminierung befasst sind

- ⇒ Information und Qualifizierung
- ⇒ Vernetzung und Klärung von Verweisverfahren

Aufgaben

- Niedrigschwelliger, vertraulicher Zugang
- Empathie, Ernstnehmen
- Anliegen und Erwartungen klären ⇒ wer kann was (nicht) leisten?
- Sammeln und Strukturieren von Informationen (Gedächtnisprotokoll)
- Information über (erste) Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote
- Weiterverweisung an die spezialisierte Antidiskriminierungsberatung oder AGG-Beschwerdestelle

Aufgaben einer organisationsinternen Antidiskriminierungsberatung

Vertrauliches Beratungsangebot für Betroffene, Handlungsverantwortliche und Interessenvertretungen

Die Beratungen beinhalten idealtypisch:

- Problemklärung und (rechtliche) Bewertung
- Unterstützung in der Verarbeitung und Reflexion des Erlebten
- Klärung und Reflexion von Erwartungen, Ziele und Handlungsinteressen
- Informationen zu und Klärung von Schutz- und Handlungsmöglichkeiten
⇒ Empowerment-Strategien
- Informationen zu weiteren internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprechpartner*innen
- Reflexion und Unterstützung im „Beschwerde“-prozess und in der Umsetzung individueller Handlungs- und Schutzstrategien

Prinzipien einer Antidiskriminierungsberatung*

- **Parteilichkeit** – Diskriminierungen werden aus der Perspektive der Ratsuchenden betrachtet auf der Grundlage einer Analyse bestehender Machtdifferenzen, Privilegien und Ungleichheitsstrukturen
- **Empowerment** – Ziel der Beratungsarbeit ist Ratsuchende als aktive Akteur*innen wahrzunehmen und in ihrer Selbstbestimmung und Selbstermächtigung solidarisch zu unterstützen.
- **Horizontaler Ansatz** – eine merkmals- und zielgruppenspezifische Arbeitsperspektive, die die Vielzahl unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale im Blick hat und dafür sensibel ist und ggf. an spezialisierte Berater*innen weitervermittelt.

*siehe Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) – Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung

Rahmenbedingungen / Voraussetzungen für die Antidiskriminierungsberatung

- Schweigepflicht und ein dienstlich garantiertes Recht auf Verschwiegenheit
- Mindestens 2 Mitarbeiter*innen – zur Sicherstellung eines internen fachlichen Austausches und persönlichen Schutzes
- Begleitende Maßnahmen zur Qualitätssicherung (Fortbildung, Supervision etc.)
- Kompetenzen und Wissen im Antidiskriminierungsbereich im Sinne eines machtanalytischen, intersektionalen Verständnisses – auch bezogen auf die eigene Positionierung
- Vernetzung mit anderen relevanten internen und externen Akteur*innen
- Zeit und Mittel zur eigenen regelmäßigen Weiterqualifizierung

Beschwerderecht § 13 AGG

- Beschwerdebefugt sind alle Beschäftigte, die sich wegen eines der genannten Gründe benachteiligt fühlen
- Eine Beschwerde liegt vor, wenn auf eine Benachteiligung hingewiesen und Abhilfe des belastenden Zustands begehrt wird
- Eine Beschwerde löst bei bestehender Benachteiligung – unabhängig davon, ob der /die Betroffene ein Vorgehen wünscht – die Handlungsverpflichtung für die Leitung/ Handlungsverantwortliche aus
- Beschäftigte haben das Recht sich bei einer in der Institution eingerichteten Beschwerdestelle zu beschweren

Beschwerderecht § 13 AGG

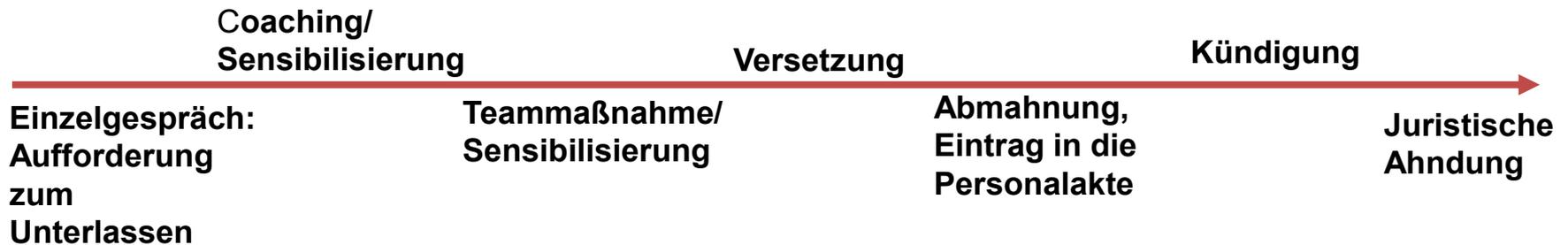
- Wurde keine Beschwerdestelle eingerichtet, kann die Beschwerde an alle Anlaufstellen im Betrieb oder an die Personalabteilung gerichtet werden
- Die Beschwerde muss geprüft werden und das Ergebnis ist der beschwerdeführenden Person mitzuteilen
- Die Beschwerde ist keine Voraussetzung für eine Klage vor Gericht oder die Geltendmachung eines Leistungsverweigerungsrechts
- Der Person darf kein Nachteil entstehen, weil sie sich beschwert (§ 16 AGG)

Das Beschwerderecht beim Personalrat, bei Gleichstellungs- oder Schwerbehindertenbeauftragten bestehen - unabhängig von § 13 AGG – jederzeit für Beschäftigte

Aufgaben der Beschwerdestelle

- Entgegennahme der Beschwerde
- Vorprüfung der Beschwerde
- Aufklärung der Beschwerdeführenden über das Verfahren, Rechte und Pflichten sowie vertrauliche Beratungs- und Unterstützungsangebote
- **Einleitung eines offiziellen Beschwerdeverfahrens**
 - Durchführung von Anhörung aller Beteiligten / Zeug*innen etc.
 - Bewertung der Beschwerde
 - Dokumentation
 - Erarbeitung eines Ergebnisses und der entsprechenden Konsequenzen für die Leitung
 - Nach Entscheidung durch die Leitung: Umsetzung der Konsequenzen und Maßnahmen und zeitlich festgelegte Überprüfung der Wirksamkeit

Maßnahmenspektrum (nicht abschließend)



Sofortmaßnahmen (nicht abschließend):

- Homeoffice, wenn möglich
- Versetzung
- Ggf. Überstundenabbau bzw. Minusstunden ansammeln
- Freistellung bzw. Suspendierung

Beschwerdestelle

Voraussetzungen/ Rahmenbedingungen

- Konkretisierung des Beschwerdeverfahrens – Ablauf, Rahmenbedingungen, Auswahl von Ansprechpersonen in der Beschwerdestelle, Fristen, Voraussetzungen eines Verfahrens
- Aufgabenprofil und Kompetenzprofil für Mitarbeiter*innen in einer Beschwerdestelle formulieren (Standards)
- Angemessene Ausstattung und die Kompetenzen der Beschwerdestelle sichern: Akteneinsichtsrecht, Weisungsbefugnisse etc.
- Geschlechterparitätische, diversitätssensible Besetzung der Beschwerdestelle unterstützen / einfordern

Beschwerdestelle

Voraussetzungen/ Rahmenbedingungen

- Freistellung für diese Aufgaben
- Vertretungsregelung
- Qualifizierung
- begleitende Maßnahmen zu Qualitätssicherung
- Evaluation
- Vernetzung und Austausch

Beratung und Beschwerde

Beratung	Beschwerde
<p>unterstützend bei</p> <ul style="list-style-type: none">• der Sortierung von Gefühlen und Gedanken und Handlungsmöglichkeiten• der Umsetzung von praktischen Lösungsschritten• Erste juristische Einschätzung und weiteren Informationen <p>- vertraulich-</p>	<ul style="list-style-type: none">• rechtlich reguliertes Verfahren• Arbeitgebende sind verpflichtet Beschwerden nachzugehen, sobald sie davon Kenntnis erlangt hat

Fazit

- **Bei der Thematisierung und Umsetzung**
 - Vorsicht vor Zahlen (hohe Dunkelziffer)
 - den Stellenwert von Antidiskriminierung in organisationsinternen Veränderungs- oder Reformprozessen, z.B. im Diversity-Management, deutlich benennen
 - Top-Down-Strategien berücksichtigen - Widerstände, Bagatellisierung und Aggressionen einkalkulieren
 - Breite Bündnisse unterschiedlicher Akteur*innen schaffen
- **Klarheit in den Rollen und Verantwortlichkeiten im Blick behalten und auch für sich selbst klären**
 - an der eigenen Rollenklarheit und der, der handelnden Akteur*innen arbeiten
 - eine klare Unterscheidung zwischen Beratung und Beschwerde unterstreichen
 - Abhängigkeitsverhältnisse und die intersektionale Perspektive berücksichtigen und benennen
- **Mit bestehenden Strukturen arbeiten und achtsam beim Aufbau von Parallelstrukturen sein**
 - Bestandsaufnahme: Welche Mechanismen existieren?
 - Empfehlung: gut abgestimmtes Vorgehen - Vermeidung von Verschiebebahnhöfen

Kontakt

ADE

Sewita Mebrahtu

Tel: 0421-218 60170

Email: ade@uni-bremen.de

Web: www.uni-bremen.de/ade.html

Rolle des Betriebsrats

Kontroll-, Initiativ- und Widerspruchsrechte bezüglich aller Maßnahmen, die dem Ziel und Zweck des AGG dienen (§ 17 AGG)

- Dienst-/Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des AGG initiieren
- Initiativen zur Umsetzung der Beschwerdestelle und Festlegung eines Beschwerdeverfahrens
- Beratung und Information
- Initiierung präventiver Maßnahmen
- Eigene Qualifizierung
- Überwachung der Einhaltung des AGG , § 80 (abs. 2a, 7) BetrVG, § 75 Abs. 1 BetrVG
- Beteiligungsrechte bei Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen
- Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen, § 99 BetrVG
- Beteiligungsrechte bei Arbeitsentgelt, Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung
- Klagerecht bei groben Pflichtverletzungen des AGG, § 17 AGG
- Unterlassungsanspruch und Informationsrechte, § 17 AGG

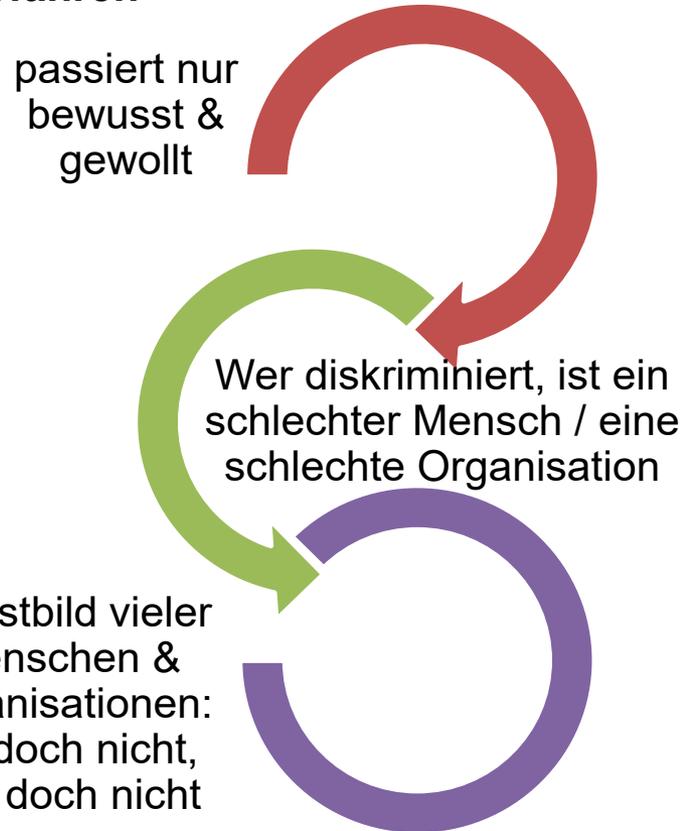
Z.B. die Rolle von Frauen*beauftragten und anderer interner vertraulicher Ansprechpartner*innen / Beauftragte

- Betroffene beraten und über Beschwerdemöglichkeiten und –verfahren informieren
 - Konkrete Situation, bisherige Schritte und involvierte Personen herausarbeiten
 - Ziel und Unterstützungsmöglichkeiten klären
 - Informationen einholen
 - Konkrete Verabredungen treffen
- im Beschwerdeverfahren begleiten – als Zeuge und/oder Reflexionspartner*in
- Sofortmaßnahmen zum Schutz der Betroffenen einfordern
- Widerspruchsrechte im Verfahren einsetzen
- zum Ergebnis der Beschwerdeprüfung und zu getroffenen Maßnahmen Stellung nehmen und diesem eventuell widersprechen
- sich selbst Beratung/ Unterstützung holen!!!

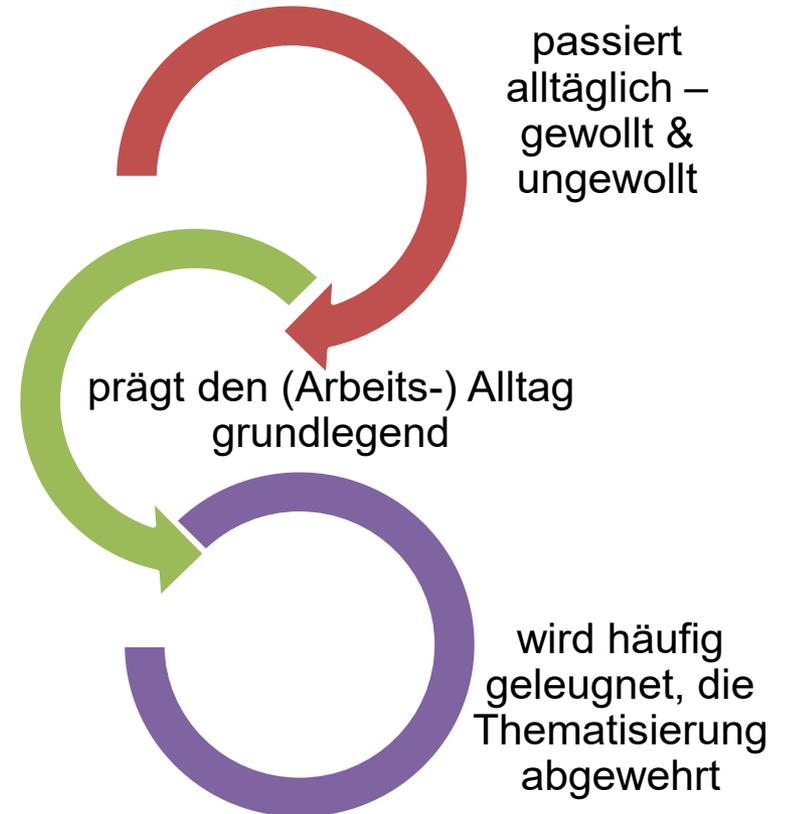
Organisations- und Personalentwicklung

- Organisationsentwicklungsprozess mit der Leitung zur Einleitung einer Kulturveränderung
- Verpflichtende und regelmäßige Qualifizierungsangebote zum Umgang mit Diskriminierungen gemäß interner Politik
- Einführung von Bonuspunkte-Systemen für die Teilnahme
- Qualifizierungsangebote zur Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Lehre und Betreuung von Studierenden
- Führungskräftequalifizierungen zur Förderung diversitäts- und diskriminierungssensibler Führungskompetenzen
- Coaching-Angebote
- diskriminierungssensible Angebote zur Konfliktbearbeitung
-

→ **Alltagsverständnis von Menschen,
die selten oder nie Diskriminierung
erfahren**



→ **Alltagsverständnis von Menschen,
deren Alltag durch Diskriminierungen
geprägt ist**



Diskriminierung ist ein Begriff...

... der

- eigene Erfahrungen beschreibt
- strukturelle Ebenen benennt
- entlastend und bestärkend wirken kann
- Handlungsmöglichkeiten eröffnet
- ...für Menschen, deren Alltag durch Diskriminierungen geprägt ist



- zu dem es oft wenig Wissen gibt
- der Abwehrreflexe auslösen kann

... in vielen Organisationen und für Menschen, deren Alltag kaum bzw. nicht durch Diskriminierungen geprägt ist