

Information der Beschwerdestelle über die Grundlagen der Beschwerde und des Beschwerdeverfahrens gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Diese Information soll dazu dienen, Sie über die Besetzung und Erreichbarkeit Ihrer zuständigen Beschwerdestelle, Ihr Beschwerderecht und den Ablauf des Beschwerdeverfahrens bei der Nahverkehrsservice Sachsen-Anhalt GmbH (NASA GmbH) aufzuklären. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an den/die unter A. aufgeführten/e Vertreter/in der Beschwerdestelle.

A. Besetzung und Erreichbarkeit der Beschwerdestelle

Christian Bialas

Telefon: 0391 53631 - 402

Raum 4

E-Mail: aggC@nasa.de

Doreen Havemann

Telefon: 0391 53631 - 153

Raum 58

E-Mail: aggD@nasa.de

Sprechzeiten (telefonisch und bei Anwesenheit des Vertreters/ der Vertreterin der Beschwerdestelle im Büro auch persönlich im Bürozimmer): Montag 09:00 – 15:00 Uhr, Mittwoch 15:00 – 16:00 Uhr und Freitag 09:00 – 11:30 Uhr.

Die **Einreichung der Beschwerde per E-Mail** an die oben genannten E-Mail-Adressen ist jederzeit möglich.

B. Beschwerderecht

I. Beschwerdebefugnis: Wer kann sich beschweren?

Beschwerdebefugt sind **alle beschäftigten Personen (auch Bewerbende und Personen, deren Arbeits-/ Dienstverhältnis beendet ist), die sich wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung) benachteiligt oder (sexuell) belästigt fühlen.**

Laut Europäischem Gerichtshof (EuGH)¹ ist es nicht erforderlich, dass die diskriminierte, beschäftigte Person selbst die genannten Merkmale aufweist. Demnach ist auch eine nachteilige Behandlung, die auf dem Vorliegen einer der in § 1 AGG genannten Gründe bei Angehörigen oder sonstigen Personen beruht, vom Diskriminierungsverbot umfasst.

Es reicht damit aus, wenn sich die betroffene, beschäftigte Person **subjektiv benachteiligt oder belästigt fühlt**. Die subjektive Betroffenheit kann sich auch aus der Benachteiligung anderer Personen (Personen aus dem Kollegium, Kundschaft etc.) ergeben, wenn sich die nachteilige Behandlung der anderen Personen gleichzeitig als Verletzung der eigenen Würde darstellt. Daran ist z. B. bei durch die arbeitgebende Seite angeordneter, unterschiedlicher Behandlung von Kundschaft anhand deren ethnischer Herkunft zu denken, oder wenn das

¹ EuGH vom 17.07.2008 - C 303/06, Coleman v. Attridge Law.

Betriebsklima durch wiederholte sexuelle Belästigungen in eine feindliche Arbeitsatmosphäre umgeschlagen ist, die auch die nicht unmittelbar betroffenen Personen erfasst.

II. Beschwerdegegenstand: Was kann Gegenstand/ Inhalt der Beschwerde sein?

Als Beschwerdegegenstand kommen alle **Benachteiligungen (§ 3 AGG) hinsichtlich der in § 1 AGG genannten Merkmale** (*Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung*) in Betracht, soweit sie einen **Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis** aufweisen.

1.) Benachteiligung (§ 3 AGG i.V.m. § 1 AGG)

Eine **unmittelbare Benachteiligung** (§ 3 Abs. 1 AGG) liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. So kann eine mit Bezug auf Schwangerschaft oder Mutterschaft erfolgende Weigerung, eine Frau einzustellen oder zu befördern, eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellen.

Eine **mittelbare Benachteiligung** (§ 3 Abs. 2 AGG) liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen der in § 1 AGG genannten Gründe (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung) gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, z. B. durch die Forderung nach sehr guten Deutschkenntnissen bei Einstellungen, ohne dass diese für die Tätigkeit notwendig sind (welche Bewerber/innen ethnischer Minderheiten benachteiligt), oder das Vorenthalten von Vollzeitkräften gewährten Gehaltsbestandteilen gegenüber Teilzeitkräften (welche zu 80-90% weiblichen Geschlechts sind).

Eine **Benachteiligung in Form der Belästigung** (§ 3 Abs. 3 AGG) liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Gemeint sind sowohl verbale als auch nonverbale Verhaltensweisen. Eine Belästigung liegt sowohl vor, wenn der Erfolg nur angestrebt wird („bezwecken“) als auch wenn der Erfolg nicht angestrebt wird, aber dennoch eintritt („bewirken“). Von einem feindlichen Umfeld ist auszugehen, wenn die Eingriffe eine gewisse Erheblichkeitsschwelle überschreiten (Einzelfallprüfung). Um eine Belästigung kann es sich demnach z.B. handeln, wenn ein Arbeitnehmer gegenüber einem Kollegen wiederholt schwulenfeindliche Witze macht, die mit einer Erniedrigung und Anfeindung einhergehen und zugleich das Arbeitsumfeld von dieser Stimmung erfasst wird.

Eine **Benachteiligung in Form der sexuellen Belästigung** (§ 3 Abs. 4 AGG) liegt vor, wenn die Belästigung aufgrund sexueller Motive erfolgt. Im Gegensatz zur Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG ist eine einzelne Handlung ausreichend (es muss kein feindliches Umfeld vorliegen), da der Eingriff in die Persönlichkeitssphäre besonders schwerwiegend ist.

In § 3 Abs. 5 AGG wird die **Anweisung zu einer Benachteiligung einer Benachteiligung gleichgestellt**.

2.) Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis

Eine **örtliche Begrenzung der Benachteiligungen auf den Arbeitsplatz liegt nicht vor. Daher sind auch solche außerhalb des Betriebs umfasst, soweit ein Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis besteht.** Dies gilt z. B. für Handlungen bei Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen, bei Betriebsfeiern oder bei einem betrieblich veranlassten

Discobesuch, wenn diesbezüglich an die beschäftigten Personen eine gewisse Teilnahmeerwartung besteht. **Wenn bereits ein örtlicher Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz gegeben ist, liegt immer eine Benachteiligung in Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis vor.** Daher werden auch Belästigungen während der Pausenzeiten vom Beschwerderecht umfasst.

C. Beschwerdeverfahren

I. Einreichen und Entgegennahme der Beschwerde

Zum einen kann eine Beschwerde **mündlich (per Telefonanruf oder bei Anwesenheit des Vertreters/ der Vertreterin der Beschwerdestelle im Büro auch persönlich im jeweiligen Bürozimmer, siehe A. Besetzung und Erreichbarkeit der Beschwerdestelle)** während der Sprechzeiten an die Vertreter/in der Beschwerdestelle eingereicht werden.

Zum anderen ist die Einreichung einer Beschwerde **schriftlich (per E-Mail an die unter A. genannten E-Mail-Adressen aggC@nasa.de oder aggD@nasa.de)** möglich. Hierbei kann das Muster „Beschwerdeformular“ verwendet werden. Eine Pflicht zur Verwendung des Musters „Beschwerdeformular“ besteht nicht.

Will die beschwerdeführende Person neben der Beschwerde **auch einen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung** geltend machen (§ 15 Abs. 1, 2, 4 AGG), **so wird empfohlen hierfür das Muster „Beschwerdeformular“ zu verwenden**, um beweisbar die Form (Schriftlichkeitserfordernis) und Frist des § 15 Abs. 4 AGG wahren zu können.

Im Erstgespräch mit der beschwerdeführenden Person wird der konkrete Ablauf des Beschwerdeverfahrens erläutert. Hierbei wird auf die **Rechtspflicht der arbeitgebenden Seite** hingewiesen, bei Vorliegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot **Interventionsmaßnahmen einzuleiten**. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass die beschwerdeführende Person **keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung ihrer Beschwerde** hat.

II. Sachverhaltsermittlung

Der Sachverhalt wird durch die Befragung der beschwerdeführenden Person ermittelt. Daneben ist der Beschwerdegegenseite die Möglichkeit einzuräumen, sich zu äußern. Deren Stellungnahme, die mündlich oder schriftlich abgegeben werden kann, ist der beschwerdeführenden Person als Teil des Beschwerdeverfahrens zur Kenntnis zu geben.

Auch Personen aus dem Kollegium sowie Vorgesetzte, die bestimmte Verhaltensweisen bestätigen können, können hinzugezogen werden. Die Befragungen erfolgen getrennt.

Hinweis: Die Beschwerdestelle weist keine Beschwerde deshalb als unbegründet zurück, weil die beschwerdeführende Person die Benachteiligung nicht anhand von Indizien beweisen kann. Die Sachverhaltsaufklärung obliegt der Beschwerdestelle. Sie hat diesbezüglich alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel zur Aufklärung einzusetzen.

III. Prüfung, ob ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot (§ 7 Abs. 1 AGG) vorliegt

Ergibt die Prüfung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, werden **Interventionspflichten der arbeitgebenden Seite** ausgelöst (§ 12 Abs. 3, 4 AGG).

Gleichzeitig erarbeitet die Beschwerdestelle Vorschläge zur Abhilfe, die mit der arbeitgebenden Seite abgestimmt werden und schließlich von eben dieser zu veranlassen sind.

Auch wenn kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt, werden ggf. Maßnahmen eingeleitet, um ein konfliktbehaftetes Klima zu vermeiden.

IV. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung

Der beschwerdeführenden Person wird das unter C. III. festgestellte Ergebnis der Prüfung schriftlich mitgeteilt. Die Beschwerdegegenseite hat grundsätzlich keinen Anspruch, das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens zu erfahren. Eine Frist für die Mitteilung des Ergebnisses der Beschwerde ist gesetzlich nicht geregelt. **Die Mitteilung hat allerdings innerhalb einer angemessenen Zeit (grundsätzlich 2 Wochen) zu erfolgen.** Ggf. sind Zwischenmitteilungen zu erstellen.

Ergab die Prüfung, dass keine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vorlag, ist das Beschwerdeverfahren mit der Ergebnisübermittlung beendet.

V. Intervention der arbeitgebenden Seite

1.) Es liegt ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor.

Die arbeitgebende Seite hat nun die im Einzelfall **geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.** Im Einzelfall können auch schon eine bloße Ermahnung oder ein schlichter Hinweis geeignet sein, den notwendigen Schutz sicher zu stellen.

Auch rein organisatorische Maßnahmen kommen in Betracht. Die arbeitgebende Seite kann daher auch Maßnahmen anregen, die Teil einer Strategie sind zur Etablierung einer innerbetrieblichen Konfliktbeilegung/Antidiskriminierungskultur. Dazu kann sie Ermahnungen aussprechen oder Maßnahmen jenseits arbeitsrechtlicher Sanktionen anregen, wie einen Täter-Opfer-Ausgleich oder die Teilnahme an einem Antidiskriminierungstraining. Auch die Durchführung präventiver Maßnahmen, z. B. eine verpflichtende Abteilungsversammlung oder Aussprache oder das Angebot einer Weiterbildung „Kommunikation in Konfliktsituationen“ für das ganze Kollegium kann dazu gehören. Gemeint sind damit jeweils Maßnahmen gegenüber der Beschwerdegegenseite, nie zu Lasten der beschwerdeführenden Person.

2.) Es liegt kein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor. Aus der Sachverhaltsermittlung ergibt sich jedoch, dass ein Konflikt vorliegt, der sich nachteilig auf das Arbeitsklima auswirkt.

Auch in diesem Fall kann die arbeitgebende Seite intervenieren. Denkbar ist der Einsatz von **Vermittlungsgesprächen zwischen den Konfliktparteien**, die von der Beschwerdestelle geleitet werden oder gegebenenfalls über eine externe Mediation stattfinden.