



Stellungnahme der LAG der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG (LAG-LGG) und der LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) zur Ausgestaltung der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (BGBI. I 2006, 1897) bestimmt in § 13 Abs. 1, dass Beschäftigte das Recht haben, 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 ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt fühlen.

Nähere Angaben zur Ausgestaltung der genannten „zuständigen Stelle“ macht das AGG nicht. Es bestimmt lediglich, dass die Einrichtung der Beschwerdestelle zu den Organisationspflichten des Arbeitgebers gehört. Mittlerweile haben verschiedene Verwaltungen bereits Beschwerdestellen eingerichtet, manche sind noch im Aufbau begriffen. Dabei sind verschiedene Modelle entstanden, die von der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LAG-LGG) unterschiedlich bewertet werden.

In kleineren Verwaltungen fungiert die Dienststellenleitung als Beschwerdestelle. Dies halten wir für wenig zielführend, da die Hemmschwelle der Beschäftigten, der Behördenleitung gegenüber eine erlittene Benachteiligung kundzutun, relativ hoch sein wird. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes. Frauen, die sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz und damit eine der schlimmsten Benachteiligungen überhaupt erfahren haben, werden sich kaum an den in der Regel männlichen Dienststellenleiter wenden.

Für gleichfalls ungeeignet halten wir die Übertragung der Aufgaben der Beschwerdestelle nach dem AGG auf die Gleichstellungsbeauftragte. Zum einen kann es bei der Bearbeitung von Beschwerden männlicher Beschäftigter zu massiven Interessenkollisionen kommen, da die Gleichstellungsbeauftragte gem. § 18 Abs. 1 S. 2 LGG ausschließlich für die Belange der weiblichen Beschäftigten zuständig ist. Das AGG stellt aber auf vielfältige Benachteiligungsgründe ab, auf die alle gleichermaßen eingegangen werden muss. Zum anderen widerspricht sich der Auftrag des Landesgleichstellungsgesetzes an die Gleichstellungsbeauftragten, nämlich die Dienststellenleitung beim Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen zu unterstützen mit der Ombudsfunktion der Beschwerdestelle nach dem AGG. Ebenfalls ist zu bedenken, dass die Wahrnehmung der Aufgaben der Beschwerdestelle durch die Gleichstellungsbeauftragte zu Nachteilen für den Arbeitgeber führen kann. So ist denkbar, dass männliche Beschwerdeführer die Besetzung der Beschwerdestelle mit der Gleichstellungsbeauftragten ihrerseits als Indiz für eine Benachteiligung

aufgrund des Geschlechts sehen und sich daraus eine Beweislastumkehr zu Ungunsten des Arbeitgebers ergeben kann. Zum zweiten sind gem. § 13 Abs. 1 AGG als Aufgaben der Beschwerdestelle die Prüfung der Beschwerde und das Mitteilen des Prüfungsergebnisses an die Beschwerdeführerin oder den Beschwerdeführer genannt. Eine Prüfung der Beschwerde erfordert juristische Fachkenntnisse, über die die Gleichstellungsbeauftragte nicht zwangsläufig verfügt. Diese sind jedoch unabdingbar, da Rechtfertigungsgründe für eine Benachteiligung, die bei der Prüfung der Beschwerde durch die Beschwerdestelle des Arbeitgebers nicht vorgebracht wurden, nicht mehr in ein arbeitsgerichtliches Verfahren eingebracht werden können.¹ Außerdem verfügen Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG, die diese Funktion zumeist nebenamtlich ausüben, in den wenigsten Fällen über entsprechende personelle und zeitliche Ressourcen, um die Aufgaben einer Beschwerdestelle zusätzlich zu übernehmen.

All diese Gründe sprechen gegen eine Übertragung der Beschwerdestellenfunktion des AGG auf die Gleichstellungsbeauftragte. Das bedeutet jedoch nicht, dass dadurch die Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in den Bereichen Geschlechterdiskriminierung und/oder (sexuelle) Belästigung beschnitten werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist weiterhin im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zu beteiligen. Auch Frauenfördermaßnahmen sind nach § 5 AGG weiterhin zulässig.

Die Beschwerdestelle gem. § 13 AGG sollte unserer Auffassung nach aus einer geschlechterparitätisch besetzten Kommission (vgl. § 14 LGG) bestehen, in der die Gleichstellungsbeauftragte im Sinne ihrer Funktion vertreten ist.

Mainz, den 04.06.2007

Simone Walka
Sprecherin der LAG-LGG
und Mitglied der LAG

Verteiler:

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz, Herr Staatssekretär Martin Stadelmaier
Städteparlament Rheinland-Pfalz, Herr Prof. Dr. Gunnar Schwarting
Landkreistag Rheinland-Pfalz, Herr Direktor Burkhard Müller
Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz, Herr Bürgermeister Winfried Manns
Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz, Herr Bürgermeister Harald Seiter

Zur Kenntnis:

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz, Frau Staatsministerin Malu Dreyer

¹ Grobys, Marcel (2006): Organisationsmaßnahmen des Arbeitgebers nach dem neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Neue Juristische Wochenschrift 41/2006, S. 2950 – 2953. S. 2952.