

Checkliste für Antidiskriminierungs-Tools - Checkliste für die Implementierung eines Antidiskriminierungs-Tools für diskriminierungssensible Strukturen in Kultureinrichtungen aus rechtlicher Perspektive

Inhalte der Checkliste Tools

Mithilfe der folgenden Checkliste können Sie herausfinden, welche Tools und Umsetzungsmöglichkeiten, die das gesetzliche Antidiskriminierungsrecht stärken und ergänzen, für Sie und Ihre Institution/Struktur für ein diskriminierungssensibles Miteinander infrage kommen. Mit Tools sind Regeln gemeint, wie z. B. ein Code of Conduct (nachfolgend: CoC), ein Verhaltenskodex, eine Leitlinie, oder eine Antidiskriminierungsklausel (nachfolgend als „Tools“ zusammengefasst). Es gibt keine feststehende rechtliche Definition, was unter diesen Begriffen zu verstehen ist. Auf die Bezeichnung kommt es auch nicht an. Entscheidend sind der Inhalt und die Ausgestaltung des Tools.

Die Checkliste dient dazu den Prozess für die Erarbeitung eines Tools zu strukturieren und sicherzustellen, dass alle notwendigen Schritte berücksichtigt werden. Hierfür enthält sie bestimmte Kriterien, die bei der Implementierung berücksichtigt werden sollten. Sie ist jedoch nicht als Liste zum „Abhaken“ zu verstehen, die aus sich heraus eine Lösung liefert, sondern soll vor allem dabei helfen, die eigenen Erwartungen und Vorstellungen zu identifizieren und darauf aufbauend das passende Tool zu finden.

Die Elemente der Checkliste können in fünf Kategorien unterteilt werden, die sich gegenseitig ergänzen können: Werte, Strukturmaßnahmen, Sanktionsmaßnahmen, Implementierung und Beschwerdeverfahren.

Ein Tool muss nicht alle Kategorien abdecken. Beispielsweise kann das Tool nur die Vermittlung von Werten enthalten, ohne dass Folgen bei Verstößen festgelegt werden, oder es können Strukturmaßnahmen und/oder Sanktionsmaßnahmen folgen. Die Sanktionsmaßnahmen können teilweise nur den ohnehin schon gesetzlichen Rahmen wiedergeben oder auch darüber hinausgehen.

Implementierung des Tools

Sobald geklärt ist, was inhaltlich erfasst werden soll, stellt sich die Frage, wie das Tool implementiert werden kann (durch Vertrag, Betriebsvereinbarung, Dienstvereinbarung, Aushang). Entscheidend ist dabei, wie verbindlich das Tool sein soll und ob es eine rechtliche Grundlage für mögliches Handeln darstellen soll, d.h. ob sich aus ihm bestimmte Rechte und Pflichten ableiten lassen sollen. All die genannten Implementierungsformen können Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) darstellen, vgl. dazu weiter unten.

Ziele und Bedürfnisse, die dem Tool zugrunde liegen

Die folgende Checkliste konzentriert sich auf die rechtlichen Aspekte eines Tools. Wir empfehlen, dass der Prozess der Erarbeitung eines Tools Hand in Hand mit einem Wertfindungsprozess in der Institution von Auftraggeber:in (nachfolgend Institution genannt) geht, um zu klären, welche Ziele/Bedürfnisse mit dem Tool erfüllt werden sollen.

Es wäre aus unserer Perspektive für die Zukunft wünschenswert, eine solche Checkliste gemeinsam mit Expert:innen aus der Organisationsentwicklung zu erarbeiten, um die Perspektiven aus unterschiedlichen Disziplinen zusammenzubringen.

Gliederung Checkliste Tools

1. Dem Tool zugrundeliegende Ziele/Bedürfnisse
2. Werte
3. Verstoß
4. Strukturmaßnahmen bei Verstoß
5. Sanktionsmaßnahmen bei Verstoß
6. Beschwerdeverfahren
7. Implementierung
8. Abschlusscheck

1. Dem Tool zugrundeliegende Ziele/Bedürfnisse

Es ist wichtig, die Ziele zu definieren, die mit dem Tool erreicht werden sollen. Wenn das Grundbedürfnis darin besteht, die Gemeinschaft und die Verbindung und das gegenseitige Verständnis auch unterschiedlicher Perspektiven der Mitarbeiter:innen zu fördern oder zu stärken, können Tools die bei Verstoß mit Sanktionen belegt sind (z. B. Kündigung), hinderlich sein. Steht hingegen der Schutz der von Diskriminierung Betroffenen im Vordergrund, können Sanktionen ein Mittel zur Durchsetzung der eigenen Werte und der Rechte der Betroffenen sein. Sofern Sanktionen und damit Konsequenzen gegen eine Person Teil des Tools sein sollen, sind diese rechtlich zu prüfen!

- ☐ Förderung des Verständnisses zwischen den Mitarbeiter:innen für unterschiedliche Perspektiven
- ☐ Reduzierung von Diskriminierung
- ☐ Schutz vor sexuellen Übergriffen und sexueller Belästigung
- ☐ Inklusion
- ☐ Diversität
- ☐ Betroffenenenschutz
- ☐ Sensibilisierung für bestehende gesellschaftliche Benachteiligungen und Diskriminierungen
- ☐ Stärkung marginalisierter Künstler:innen in diskriminierenden Strukturen
- ☐ Kommunikatives Miteinander: Respekt und Gespräch ermöglichen
- ☐ Konflikt- und Beschwerdemanagement verbessern
- ☐ Wissensvermittlung bestehender gesetzlicher Vorgaben
- ☐ Gewinnung von Mitarbeiter:innen
- ☐ [...]

2. Werte

Unabhängig davon, für welches Tool Sie sich entscheiden, sollten Sie abwägen, ob Sie die potenziell zu erfassenden Werte abstrakt, also ohne Beispiele (unter a.), oder konkret, also mit detaillierten Beispielen (unter b.), formulieren wollen.

Wir haben nachfolgend zwei Kategorien von Werten aufgenommen: 1. Diskriminierung vorbeugen und 2. Umgangswerte für das Miteinander. Diese Kategorien sind beliebig erweiterbar (bspw. Nachhaltigkeit). Es kann hilfreich sein, zunächst die bestehenden Konflikte in der Zusammenarbeit zu reflektieren, um die Werte zu benennen, die erfasst werden sollen. Hierbei kann unser Schaubild helfen (**Anlage 1**).

a. ☐ **Abstrakt (ohne Beispiele)**

i. ☐ **Diskriminierung vorbeugen**

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind in § 1 folgende Diskriminierungsmerkmale aufgeführt: „Rasse“, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.

Für die Aufzählung weiterer Diskriminierungsmerkmale, die beispielsweise über diese Auflistung im AGG hinausgehen, spricht, dass auch Personen einbezogen werden können, die bei der Verabschiedung des AGG nicht bedacht wurden oder sich durch die Aufzählung nicht angesprochen fühlen. Beispielsweise enthält das AGG nicht das Merkmal „Antisemitismus“. Antisemitisches Verhalten oder antisemitische Äußerungen werden oft unter Religion, „Rasse“ oder Ethnie subsumiert. Das LADG Berlin bezieht in § 2 Antisemitismus explizit in den Schutzbereich ein. Die Aufzählung weiterer Merkmale oder Diskriminierungskategorien kann somit eine klarstellende und ergänzende Funktion haben. Dagegen spricht, dass bei der Auflistung möglicherweise andere Diskriminierungsmerkmale nicht bedacht werden und dadurch wieder ein Ausschluss produziert wird. Alternativ kann die Formulierung „insbesondere“ ausdrücken, dass die Aufzählung nicht abschließend ist. Bei Diskriminierungsmerkmalen, die gesetzlich verankert sind, kann bei der Feststellung einer Diskriminierung auf die Gesetzeslage und die Rechtsprechung zurückgegriffen werden.

Es empfiehlt sich eine alphabetische Reihenfolge zu wählen, damit keine Bewertung der Diskriminierungsmerkmale erfolgt.

☐ Antisemitische oder rassistische Zuschreibung

☐ Behinderung

☐ Chronische Erkrankung

☐ Ethnische Herkunft

- ☐ Geschlecht
- ☐ Lebensalter
- ☐ Religion und Weltanschauung
- ☐ Sexuelle und geschlechtliche Identität
- ☐ Soziale Herkunft
- ☐ Sprache
- ☐ [...]

ii. ☐ Umgangswerte

- ☐ Meinungsvielfalt
- ☐ Respektvolles Miteinander
- ☐ Solidarität und Reflexion von Privilegien
- ☐ Vertraulichkeit
- ☐ Verantwortlichkeit für andere
- ☐ Verhinderung von Mobbing
- ☐ Verhinderung von Machtmissbrauch
- ☐ [...]

b. ☐ Konkret (mit Beispielen)

Klarstellend kann es sinnvoll sein konkreter anhand von Beispielen zu definieren, was unter einer Diskriminierung verstanden wird. Wir möchten dies hier beispielhaft anhand von geschlechtsbezogener, rassistischer und antisemitischer Diskriminierung darstellen.

i. Geschlechtsbezogene Diskriminierung

- ☐ Unerwünschte Berührung
- ☐ Falsche Ansprache oder Verwendung des falschen Pronomens, sog. „Misgendern“
- ☐ Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen

Beispiel: Betriebsvereinbarung Theater Essen

- Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen sind insbesondere:

- sexuell bestimmte Aufforderungen und/oder körperliche Berührungen
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellen Hintergrund
- zudringliche Körperkontakte und unnötige Berührungen
- Drängen und Annäherungsversuche unter Hinweis auf damit verbundene Vor- oder Nachteile am Arbeitsplatz
- E-Mails, SMS oder Telefonanrufe mit pornographischem oder sexistischem Inhalt
- „Stalking“/Nachstellung am Arbeitsplatz oder in der Privatsphäre, „Cyber-Stalking“
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

Quelle: <https://www.kanzlei-laaser.com/wissenspool/beitraege/best-practice-beispiele-antidiskriminierung>

ii. Rassistische Diskriminierung

☐ Rassistische Sprache: Verwendung des N-Worts oder des Z-Worts

☐ (beleidigende) Aussage zum Erscheinungsbild einer Person

Beispiel: Betriebsvereinbarung

In Anlehnung an die UN-Antirassismuskonvention ist Rassismus jede auf „Race“, also der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder der ethnischen Herkunft, beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder 4 zur Folge hat, dass ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.

Beispiele hierfür sind:

- die Verwendung des N-Wortes
- rassistische Bemerkungen zu Herkunft, Name oder Sprache einer Person oder Personen gruppe
- rassistische Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper und/oder deren Kleidung und/oder deren Erscheinungsbild
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation rassistischer, entmenslichender oder herabwürdigender Darstellungen

- Nachrichten oder Telefonanrufe mit rassistischem, in Bezug auf „Race“ herabwürdigenden Inhalt
- Beschuldigung einer Person oder Personengruppe aufgrund „Race“ bezogener Eigenschaften und/oder vermeintlich kultureller Merkmale
- Anstiftung zur Diskriminierung und jede Gewalttätigkeit oder Anstiftung dazu, gegen eine Person oder eine Personengruppe aufgrund der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs und/oder der ethnischen Herkunft
- Verbreitung von Ideen, die sich auf einen rassistischen Überlegenheitsanspruch oder Rassenhass gründen

iii. Antisemitische Diskriminierung

☐ (beleidigende) Aussage zum Erscheinungsbild einer Person

☐ Israelbezogener Antisemitismus

Beachte: Diskussion um antisemitische Diskriminierung

Insbesondere im Falle der aktuellen Diskussion um Antisemitismus – sowohl im Presserecht sowie im Arbeitsrecht oder im Verwaltungsrecht – stellt ein Gericht im Falle eines gerichtlichen Verfahrens im Wege einer Einzelabwägung fest, ob die Aussagen im Einzelfall zulässig oder unzulässig sind bzw. ob sie einen Kündigungsgrund darstellen können. Bei Antisemitismus ist der Verweis auf das AGG nicht immer ausreichend, da Antisemitismus dort nicht explizit aufgeführt wird. In der [Gesetzesbegründung zum LADG](#) heißt es auf Seite 20: „Durch die Aufnahme des Antidiskriminierungsgrundes ‚antisemitische Zuschreibung‘ wird einer Entwicklung in der Gesetzgebung gefolgt, die von der Notwendigkeit einer spezifischen Erwähnung des Antisemitismus ausgeht. Dort wird die IHRA-Definition von Antisemitismus, die Fälle von israelbezogenem Antisemitismus aufführt, explizit erwähnt.“

Aktuell werden unterschiedliche Definitionen diskutiert:

1. [IHRA-Definition](#): Im BDS-Beschluss des Bundestages von 2019 eingeführt und durch die sog. „Antisemitismus-Resolution“ (BT-Dr. 20/13627) gestärkt. Sie definiert konkret, wann israelbezogener Antisemitismus vorliegt.

Kritik: Einschränkung der Meinungs-, Kunst- und Wissenschaftsfreiheit.

2. [Jerusalemener Erklärung](#): Als Gegenvorschlag von unterschiedlichen Wissenschaftler:innen formuliert.

Gerichte gehen unterschiedlich mit den Definitionen um. Es gibt eine Tendenz zur Anwendung der angepassten IHRA-Definition.

Literatur:

Ambos, Kai/Barskanmaz, Cengiz/Bönnemann, Maxim/Fischer-Lescano, Andreas et al: *Die Implementation der IHRA-Arbeitsdefinition Antisemitismus ins deutsche Recht – eine rechtliche Beurteilung*, VerfBlog, 2023/12/18, <https://verfassungsblog.de/die-implementation-der-ihra-arbeitsdefinition-antisemitismus-ins-deutsche-recht-eine-rechtliche-beurteilung/>, DOI: 10.59704/e07cea2f878741c5.

Liebscher, Doris/Pietrzyk, Kristin/Lagodinsky, Sergey/Steinitz, Benjamin: *Antisemitismus im Spiegel des Rechts. Zur Berücksichtigung aktueller Ausdrucksweisen des Antisemitismus in der deutschen Rechtsprechung*, Neue Juristische Online Zeitschrift 2020, S. 897ff.

☐ [...]

3. Verstoß

Unabhängig davon, für welches Tool Sie sich entscheiden, sollten Sie abwägen, welche Vorfälle und Verhaltensweisen erfasst werden sollen. Es bestehen Unterschiede, wenn es um die Ausgestaltung des gemeinsamen Arbeitszusammenhangs geht und das Verhalten von den Beteiligten darin oder um den Inhalt von künstlerischen Arbeiten oder um öffentliche Aussagen.

a. **Werteverstoß in der Zusammenarbeit**

☐ Handlung (sprachlich oder non-verbal)

b. **Werteverstoß außerhalb der Zusammenarbeit**

☐ Handlung (sprachlich oder non-verbal)

☐ Äußerungen auf Social Media

☐ [...]

Achtung! Hier ist zu prüfen, ob Äußerungen außerhalb des Vertragsverhältnisses überhaupt relevant sein können. Vergleiche hierzu unsere Ausführungen zu Kündigungen wegen Diskriminierung, **Anlage 2: Rechtsprechung Diskriminierung und Kündigung**

c. ☐ **Künstlerische Arbeit**

☐ Künstlerische Arbeit verstößt gegen einen Wert

Achtung! Kulturinstitutionen sollten bei der Aufnahme dieses Punktes sehr genau abwägen. Die Debatten um bspw. Malereien von nackten Frauen und

deren Ausstellung im Museum oder die Documenta 15 haben gezeigt, dass Institutionen verunsichert sind, wie sie auf künstlerische Arbeiten reagieren sollen, die (möglicherweise) diskriminierende Inhalte haben. Die Kunstfreiheit schützt künstlerische Arbeiten. Eine diskriminierende Aussage oder Inhalt führt nicht unbedingt dazu, dass eine künstlerische Arbeit entfernt, abgehängt oder nicht gezeigt werden muss. Es muss immer zwischen den Rechten der Beteiligten abgewogen werden!

Ausführlich: Zur Frage der Kunstfreiheit und antisemitischer Aussagen, vgl. das Rechtsgutachten im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien von Möllers, Christoph: *Grundrechtliche Grenzen und grundrechtliche Schutzgebote staatlicher Kulturförderung*,
https://www.kulturstaatsministerin.de/SharedDocs/Downloads/DE/2023/2023-01-24-bkm-gutachten-moellers.pdf?__blob=publicationFile&v=2
(abgerufen: 15.11.2024).

4. Strukturmaßnahmen bei Verstoß

Strukturmaßnahmen sind Maßnahmen, die sich **nicht gegen die Person richten**, die den Vorfall ausgelöst hat. Vgl. **Anlage 3: Muster Antidiskriminierungsklausel**.

a. Maßnahmen

- ☐ Workshops oder Schulungen für alle (z.B. Mitarbeiter/Vereinsmitglieder etc.)
- ☐ Workshops oder Schulungen für Betroffene im Fall einer Diskriminierung
- ☐ Mediation für die Beteiligten
- ☐ Moderiertes Feedbackgespräch für die Beteiligten
- ☐ [...]

Strukturmaßnahmen können sich teilweise auch dann eignen, wenn die betroffene Person einen Vorfall zwar meldet, aber nicht möchte, dass dieser öffentlich gemacht wird (bspw. bei einer sexuellen Belästigung). Dies kann bspw. auch dann passieren, wenn das Verhalten in der Zusammenarbeit als grenzüberschreitend wahrgenommen wurde, die Schwelle für arbeitsrechtliche Sanktionen aber nicht erreicht ist oder das Verhalten gesetzlich nicht sanktioniert wird.

b. **Selbstverpflichtung oder Verpflichtung von Arbeitgeber:in/
Auftraggeber:in**

- ☐ Selbstverpflichtung Arbeitgeber:in/Auftraggeber:in zur Durchführung von Maßnahmen (keine rechtliche Verbindlichkeit eigene Selbstverpflichtung auch zu erfüllen)
- ☐ Anspruch von Arbeitnehmer:innen/Auftragnehmer:innen auf Einhaltung der in dem gewählten Tool aufgenommenen Regelungen zum Verfahren und Konsequenzen

c. **Selbstverpflichtung der Auftragnehmer:in**

Bei der folgenden Option geht es darum, dass sich beide Parteien gemeinsam auf eine Vereinbarung einigen, dass Auftragnehmer:in und Auftraggeber:in, unabhängig von einem Werteverstoß oder der Beteiligung an einem solchen, sich verpflichten an Strukturmaßnahmen teilzunehmen. Bei Verträgen mit selbstständigen Auftragnehmer:innen ist darauf zu achten, dass es sich um eine gemeinsame Vereinbarung handelt (Stichwort: Scheinselbstständigkeit).

- ☐ Selbstverpflichtung (Arbeitnehmer:in/Auftragnehmer:in) an Strukturmaßnahmen von Auftraggeber:in teilzunehmen

5. **Sanktionsmaßnahmen bei Verstoß**

Sanktionsmaßnahmen sind Maßnahmen, die sich **gegen die Person richten**, die den Vorfall ausgelöst hat.

- ☐ Verpflichtende Teilnahme an Workshop zur Reflexion des eigenen Verhaltens

Bei Verträgen mit selbstständigen Auftragnehmer:innen ist darauf zu achten, dass die Aufforderung zur Teilnahme an einem Workshop als Ausdruck des Weisungsrecht gedeutet werden kann (Stichwort: Scheinselbstständigkeit).

- ☐ Abmahnung
- ☐ Kündigung
 - ☐ der Person (Dienstvertrag)
- ☐ Nicht Annahme der geschuldeten Leistung oder des Werkes (Entfernung Kunstwerk aus der Ausstellung, Absage der Theateraufführung usw.) bei gleichzeitiger Bezahlung der Leistung
- ☐ Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, zum Beispiel bei Verstoß gegen das AGG
- ☐ [...]

Hinweis zur abstrakten Formulierung des Werteverstoßes

Formulierungsbeispiel: „Aus der Richtlinie ergibt sich die Verpflichtung, nicht gegen die vorgenannten Werte zu verstoßen.“

Sofern in einem solchen Fall Konsequenzen für die verursachende Person formuliert werden (z.B. Kündigung oder sonstiger Ausschluss), muss der Verstoß gegen die Werte anhand der gesetzlichen Vorgaben geprüft werden. Eine solche abstrakte Formulierung reicht somit in der Regel nicht aus, um über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Konsequenzen zu definieren.

Beispiele gesetzliche Vorgaben von Konsequenzen: Kündigung

Beispiel 1: Eine rassistische Beleidigung eines Betriebsratskollegen kann eine fristlose außerordentliche Kündigung rechtfertigen (LAG Köln, Urt. v. 06.06.2019, 4 Sa 18/19).

- Eine rassistische Beleidigung eines: einer Arbeitnehmer:in (Affengeräusche) gegenüber einer PoC kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.
- Die dagegen eingelegte Verfassungsbeschwerde wegen Verletzung der Meinungsfreiheit blieb erfolglos (BVerfG, 02.11.2020 - 1 BvR 2727/19).

Beispiel 3: Eine außerordentliche Kündigung wegen sexueller Belästigung kann gerechtfertigt sein.

Ein Produktmanager klagt gegen die Kündigung, weil es sich seiner Meinung nach nicht um eine sexuelle Belästigung, sondern um bloßes „Necken“ gehandelt habe. Das Gericht wies die Klage ab. Es bestätigte, dass das Verhalten des Produktmanagers die Würde der Mitarbeiterin verletzt hat. Dieser hatte bereits zuvor eine Abmahnung wegen sexueller Belästigung erhalten. Er hatte einer Kollegin gezielt auf das Gesäß geschlagen. Das Gericht kommentierte diesbezüglich, dass der Angestellte schon für diesen Vorfall eine Kündigung hätte erhalten können. Auch die langjährige Betriebszugehörigkeit des Mannes wirkte sich nicht mildernd auf das Urteil aus (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urt. v. 09.06.2011, 2 AZR 323/10).

Beachte: Beweislast generell! – Der:die Arbeitgeber:in muss den Vorfall beweisen. Das Gericht entscheidet aber, ob der Vorfall diskriminierend war.

Beachte Anlage 2: Rechtsprechung Diskriminierung und Kündigung.

Hinweis zur Formulierung des Werteverstoßes

Sofern das zu ahnende Verhalten und die damit einhergehenden Konsequenzen für die verursachende Person im Tool explizit formuliert werden (z.B. Kündigung oder sonstiger Ausschluss), kann die Beurteilung des Verstoßes **über den gesetzlichen**

Rahmen hinausgehen und es ist auch für alle Personen klarer, was unter dem Wert zu verstehen ist → Unterschied zu abstrakter Aufzählung!

Beachte: Nicht jeder im Vertrag aufgeführte Kündigungsgrund ist jedoch zulässig. Die Kündigungsgründe müssen bei Verträgen mit selbstständigen Mitarbeiter:innen zum Beispiel einer AGB-Kontrolle standhalten, bei Arbeitsverträgen ebenfalls zulässig sein und u. a. keine Umgehung der Kündigungsschutzregeln darstellen.

6. Beschwerdeverfahren

a. Art der Beschwerdestelle/

Es ist unabhängig von ergänzenden Stellen zu prüfen, ob eine Verpflichtung zur Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG besteht. Die folgenden Stellen können nebeneinander existieren, um ein mehrstufiges Beschwerdeverfahren zu implementieren und zu garantieren, dass nicht ungewollte Folgen automatisch ausgelöst werden. Unser Schaubild soll helfen den grundlegenden Unterschied zwischen bspw. einer AGG-Stelle und einer Vertrauensstelle zu erfassen (**Anlage 4**).

- ☐ Externe Erstberatung
- ☐ Vertrauensstelle/Beratungsstelle
- ☐ Beschwerdestellen nach AGG

b. Ansprechpersonen

- ☐ Geschäftsführung
- ☐ Künstlerische Leitung
- ☐ Diversitätsbeauftragte:r
- ☐ AGG-Beschwerdestelle
- ☐ Gleichstellungsbeauftragte
- ☐ [...]

c. Meldeberechtigt

- ☐ Meldung durch alle
- ☐ Meldung nur von Person, die durch Werteverstoß betroffen ist

d. Kompetenzen und Pflichten der Stelle

- ☐ Dokumentation des Vorfalls
- ☐ Erstgespräch mit meldender Person über Schutzmaßnahmen sowie Aufzeigen möglicher Vorgehens- und Handlungsoptionen insbesondere bezogen auf Strukturmaßnahmen sowie ggf. Prüfung von Ansprüchen nach AGG und anderen Gesetzen
- ☐ Gespräch mit betroffener Person, wenn abweichend von der meldenden Person, vgl. auch Erstgespräch mit meldender Person.

Beachte: Manche betroffenen Personen möchten in einem vertraulichen Gespräch mit einer zuständigen Person das Erlebte reflektieren, aber keine weiteren Maßnahmen einleiten. Es sollte klargestellt werden, dass weitere Schritte nur mit Einvernehmen der betroffenen Person passieren.

Achtung! Handelt es sich um die AGG-Beschwerdestelle, kann keine Vertraulichkeit garantiert werden. Arbeitgeber:in müssen dem Fall nachgehen und prüfen.

Einführend: [Expertise zur Beschwerdestelle der ADS](#)

- ☐ Gespräch mit Person, die gegen Wert verstoßen haben soll
- ☐ Gespräch mit beiden Beteiligten oder Mediation
- ☐ Gespräch mit Arbeitgeber:in

e. Entscheidungsbefugnis über die Folgen

i. Entscheidung bezüglich Sanktionsmaßnahmen

Sanktionsmaßnahmen: Sofern Maßnahmen abhängig vom Verhalten der verursachenden Person formuliert werden (Sanktionsmaßnahmen), muss Arbeitgeber:in Beschwerde prüfen und feststellen, ob Diskriminierung vorliegt.

Beachte: Beweislast

- ☐ Auftraggeber:in/Arbeitgeber:in obliegt es einen Werteverstoß festzustellen. Die Entscheidung über Sanktionen liegt bei Auftraggeber:in/Arbeitgeber:in. Die Feststellung ist gerichtlich überprüfbar.

ii. Entscheidung bezüglich Strukturmaßnahmen

Strukturmaßnahmen: Sofern Maßnahmen unabhängig vom Verhalten der „verursachenden Person“ formuliert werden (Strukturmaßnahmen), kann der betroffenen Person bei diskriminierenden Vorfällen mehr Entscheidungsspielraum eingeräumt werden (Beispiel Antidiskriminierungsklausel Kanzlei Laaser, bei der die Wahl der Maßnahme durch die Betroffenen erfolgt).

Beachte: Betroffenenperspektive – keine Beweislast

- ☐ Auftraggeber:in/Arbeitgeber:in entscheidet, ob ein Zusammenhang zwischen Handlung und Werteverstoß möglich erscheint und welche Maßnahmen zu ergreifen sind
- ☐ Auftragnehmer:in/Arbeitgeber:in entscheidet, ob ein Zusammenhang zwischen Handlung und Werteverstoß möglich erscheint sowie über die Maßnahmen
- ☐ Betroffene Person entscheidet, ob ein Werteverstoß vorliegt und welche Maßnahmen zu ergreifen sind

7. Implementierung

a. Form der Umsetzung

- ☐ Individualvertrag
- ☐ Tarifvertrag
- ☐ Betriebs- oder Dienstvereinbarung
- ☐ Aushang

b. Adressat:innen von Rechten und Pflichten

- ☐ Arbeitnehmer:in/Auftragnehmer:in
- ☐ Auftraggeber:in/Arbeitgeber:in (wenn Anspruch der Auftragnehmer:innen/Arbeitnehmer:innen und nicht nur Selbstverpflichtung)
- ☐ Leitung

Beachte: Sollte auch die Leitungsebene mit einbezogen werden, geht dies eventuell nicht über eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, sondern bei städtischen Einrichtungen durch Einbindung in den Vertrag zwischen Stadt und Leitung.

8. Abschlusscheck

Abschließend sollte geprüft werden, ob die definierten Ziele und Bedürfnisse mit den in der Checkliste angekreuzten Varianten zusammenpassen. Darauf aufbauend empfehlen wir dann ein Tool für die eigene Struktur umzusetzen. Unser Schaubild soll abschließend die wichtigsten Punkte beim Aufbau eines CoC zusammenfassen (**Anlage 5**).

Es gibt bisher keine uns bekannte Studie dazu, welche Regelungen eigentlich welchen Effekt haben. Hier sind wir bemüht, in Kooperation mit einer weiteren Institution zeitnah eine Erhebung vorzunehmen, um genauere Erkenntnisse über Ursache und Wirkung zu erhalten.

