

Leitfaden für Antidiskriminierungstools

Die Implementierung diskriminierungssensibler Strukturen in Kultureinrichtungen aus rechtlicher Perspektive

Inhalte des Leitfadens

Der folgende Leitfaden soll Sie dabei unterstützen, herauszufinden, welches das gesetzliche Antidiskriminierungsrecht ergänzende Antidiskriminierungstool für Sie und Ihre Institution/Struktur für ein diskriminierungssensibles Miteinander infrage kommt. Mit Antidiskriminierungstools sind Regeln gemeint, wie z. B. ein Code of Conduct (nachfolgend: CoC) / Verhaltenskodex, eine Leitlinie oder eine Antidiskriminierungsklausel (nachfolgend als „Tools“ zusammengefasst). Es gibt keine rechtliche Definition, was unter den Begriff Code of Conduct fällt. Rechtlich sind der Inhalt und die Ausgestaltung des Tools entscheidend, also was geregelt werden soll und wie verbindlich dies sein soll. Der Leitfaden soll zunächst dabei helfen, die eigenen Erwartungen und Vorstellungen zu identifizieren und darauf aufbauend das passende Tool zu finden.

Dieser Leitfaden dient außerdem dazu, den Prozess für die Erarbeitung eines Tools zu strukturieren und sicherzustellen, dass bestimmte Kriterien berücksichtigt werden. Sie finden in diesem Dokument Ausfüllhinweise und Exkurse zum „Muster: Antidiskriminierungstool“, die bei der Erstellung helfen sollen. Dieses Muster enthält als Basis-Variante Formulierungsbeispiele und gibt eine erste Orientierung, was zu regeln ist, ohne alles im Detail auszuformulieren. Weitere *Beispielformulierungen* sind hier im Leitfaden aufgenommen und sind kursiv gesetzt. Es ist notwendig, eigene detaillierte Regelungen zu treffen und das Muster selbst anzupassen. Ausfüllhinweise und Exkurse sollen dabei helfen und dienen dazu, näher zu erläutern bzw. Wissen zu vertiefen und damit die Erstellung und Anpassung zu erleichtern. Wenn Sie auf gefettete und unterstrichene Wörter klicken, kommen Sie über einen Link zu weiterführenden Hinweisen.

Die Elemente eines Tools können in fünf Kategorien unterteilt werden, die sich gegenseitig ergänzen können: Ziele/Selbstverständnis, Geltungsbereich, Werte/Grundsätze, Verpflichtung zur Antidiskriminierungsprävention, Beschwerdeverfahren und sonstige Anlaufstellen. Für eine grundlegende Übersicht einer Gliederung kann unser Schaubild helfen (**Schaubild 1: Möglicher Aufbau eines Tools**). Ein Tool muss nicht alle Kategorien abdecken. Beispielsweise kann das Tool nur die Vermittlung eines Selbstverständnisses 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. Es kann sich anbieten, das Beschwerdeverfahren durch bspw. eine Betriebsvereinbarung ausführlicher zu regeln.

Ziele und Bedürfnisse, die dem Tool zugrunde liegen

Der folgende Leitfaden konzentriert sich auf die rechtlichen Aspekte eines Tools. Er richtet sich vor allem an Personen mit Personalverantwortung, die Geschäftsführung, Betriebsräte und Vertretungsorgane und soll diesen eine Hilfestellung bieten. Wir empfehlen, dass der Prozess der Erarbeitung

Hand in Hand mit einem Wertfindungsprozess in der Institution einher geht, um zu klären, welche Ziele mit dem Tool erfüllt werden sollen und möglichst viele Menschen einbindet. Dabei empfiehlt es sich Expert:innen aus der Organisationsentwicklung hinzuziehen, um die Perspektiven aus unterschiedlichen Disziplinen zusammenzubringen.

Präambel (*alternativ: Selbstverständnis, Ziele*)

Ausfüllhinweis: Präambel

Eine Präambel ist eine Einleitung zu einem Vertrag oder Gesetz. Sie beschreibt meistens den Zweck, die Ziele, das Selbstverständnis, die Beweggründe oder die Haltungen. Haltungen sind beispielsweise: „Wir wenden uns gegen Diskriminierung“, während Ziele etwa: „Diversität“ sein können. Sie regelt typisch keine direkte rechtliche Wirkung, kann aber bei der Auslegung eines Vertrages im Streitfall helfen.

In der Präambel sollte geklärt werden, wer spricht und wer mit „wir“ gemeint ist. In welchen Konflikten soll das Tool helfen und welche der Konfliktparteien adressieren? Soll der Verhaltenskodex insbesondere marginalisierte Personen ansprechen oder alle? Soll er außerdem das Führungspersonal ansprechen? Welche Sprache wird verwendet? Dabei ist deutlich zu benennen, ob das „Wir“ die Leitung oder Institution, alle verpflichteten Personen, oder das Team bezeichnet, das das jeweilige Tool oder Dokument erarbeitet hat. Eine eindeutige Zuordnung schafft Transparenz darüber, aus welcher Perspektive gesprochen wird und welche Verantwortung oder Haltung mit den Aussagen verbunden ist. So wird Missverständnissen vorgebeugt und die Nachvollziehbarkeit gestärkt.

Ausfüllhinweis: Ziele

Es kann hilfreich sein, einleitend die Ziele zu definieren, die mit dem Tool erreicht werden sollen.

Mögliche Ziele können sein:

- Förderung des Verständnisses zwischen den Mitarbeiter:innen für unterschiedliche Perspektiven
- Abbau von Diskriminierung und ein diskriminierungssensibler Arbeitsalltag
- Schutz vor sexuellen Übergriffen und sexueller Belästigung
- Inklusion
- Diversität
- Betroffenenschutz
- Sensibilisierung für bestehende gesellschaftliche Benachteiligungen und Diskriminierungen
- Stärkung marginalisierter Künstler:innen in diskriminierenden Strukturen
- Kommunikatives Miteinander und Gespräch stärken

- Konflikt- und Beschwerdemanagement verbessern
- Wissensvermittlung bestehender gesetzlicher Vorgaben
- Gewinnung von neuen Mitarbeiter:innen
- [...]

Beispielformulierung 1

Dieser Kodex ermöglicht den Aufbau und die Pflege eines rücksichtsvollen, verantwortungsbewussten und solidarischen Umgangs miteinander. Diese Strukturen bilden den Rahmen für die Art und Weise, wie die Institution in Fällen von Diskriminierung und anderen Konflikten unterstützt und konfliktlösend eingreift.

Beispielformulierung 2

Wir erachten Vielfalt und Toleranz als Grundlage unseres Handelns. Wir sind bereit, eigene Standpunkte zu hinterfragen und unterschiedliche Perspektiven anzuerkennen, solange sie auf den Grundwerten unserer Demokratie basieren.

Beispielformulierung 3

Die [...] steht für eine plurale, demokratische und inklusive Gesellschaft ein. Das bedeutet, die Demokratie und die Freiheit der Kunst zu verteidigen, sowie unser gemeinsames Engagement gegen Diskriminierung aktiv zugestalten. Diese Selbstverpflichtung betrifft auch den Umgang mit kritischen Inhalten in unseren Archiven.

Beispielformulierung 4

Das [...] bietet einzigartige Zugänge zu vergangenen und aktuellen Entwicklungen der Stadt. Es begreift sich als Akteur in einer diversen Stadtgesellschaft und möchte sie in ihrer Multiperspektivität und Vielstimmigkeit sichtbar machen. Wir, die Mitarbeitenden [...], orientieren unser Handeln an einem gemeinsam erarbeiteten Wertekanon: Er ist die Grundlage für unser Sammeln, unser Programm sowie für unser Miteinander, den Umgang mit unseren Besucher:innen und die Zusammenarbeit mit Partner:innen.

Beispielformulierung 5

Als Kunstmuseum verstehen wir uns als ein Ort der Begegnung, an dem Menschen zusammenkommen, um in künstlerischen und diskursiven Formaten ihre unterschiedlichen Perspektiven auf die Welt auszutauschen, unabhängig von Race, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischem, sozialem, sozioökonomischem, religiösem oder sonstigem weltanschaulichen Hintergrund.

*Wir setzen uns für die demokratischen Werte der Meinungs- und Kunstfreiheit ein: Wir möchten Räume öffnen für die unterschiedlichen Erfahrungen, politischen Standpunkte, Glaubenssätze und Überzeugungen unserer Besucher*innen, Künstler*innen und Mitarbeiter*innen. Kontroversen sehen wir als Grundlage für aussagekräftige Kunst und eine lebendige Debattenkultur. Theater ist eine Kunstform - die Arbeit darf und soll herausfordernd, experimentell, forschend und mutig sein.*

*Gleichzeitig legen wir Wert auf einen respektvollen Austausch und Umgang miteinander - vor und hinter den Kulissen. Wir setzen uns daher aktiv für den Abbau von diskriminierenden oder ausschließenden Barrieren ein. Wir verpflichten uns als verantwortlich Handelnde dieser Institution Sorge zu tragen - für unsere Gäste, Künstler*innen und Kolleg*innen und aktiv und präventiv gegen jegliche Form von Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch vorzugehen.*

Beispielformulierung 6

Wir verpflichten uns dem Grundsatz des diskriminierungssensiblen, gewaltfreien und machtkritischen Arbeitens und Wirkens. Wir stehen ein für künstlerische und Meinungsfreiheit und arbeiten in diesem Sinne. Wir erkennen an, dass alle Menschen eine persönliche Prägung und Weltanschauung mitbringen, die beeinflusst, wie Dinge betrachtet, verstanden und be- und verhandelt werden. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, uns in der Begegnung mit anderen, unserer eigenen gesellschaftlichen Positionierung und unserer Privilegien bewusst zu sein und andere Denkweisen anzuhören und ernst zu nehmen. Wir verurteilen jegliche Formen von Diskriminierung, Gewalt, Terror, Machtmissbrauch und Mobbing und setzen uns entschieden gegen diese ein.

Beispielformulierung 7

[...] ist ein Ort, an dem Kunst produziert und gezeigt wird. Die Leitung setzt sich für

- *ein Miteinander ein, das Vielfalt fördert;*
- *die Etablierung von Strukturen ein, die einen klaren Umgang mit Vorfällen im Zusammenhang mit Diskriminierung / Mobbing / sexueller Belästigung / Machtmissbrauch regeln sowie präventive Maßnahmen ermöglichen, die solche Vorfälle möglichst verhindern; jedoch jedenfalls reduzieren;*
- *einen offenen, kritischen und wohlwollenden Umgang zwischen allen bei uns tätigen Personen ein. Wir erwarten, dass diese für angebotene Trainings oder andere präventive Maßnahmen grundsätzlich offen sind. Wir wollen einen Ort des Lernens und der Fehlerkultur ermöglichen. Dies zeichnet sich dadurch aus, dass Fehler als Lernchancen und nicht als Versagen betrachtet werden.*

Beispielformulierung 8

Die [...] engagiert sich dafür, allen Beschäftigten ein gesundes, sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu bieten, das auf gegenseitiger Wertschätzung basiert und frei von Diskriminierung ist. Arbeitgeberin und Betriebsrat gehen diesen Weg gemeinsam; sie sind sich den Herausforderungen, die dieses Ziel mit sich bringt, bewusst. Als Arbeitgeberin hat die [...] die Verantwortung und gesetzliche Verpflichtung, die Beschäftigten aktiv vor Diskriminierungen zu schützen sowie Gefährdungen für die Beschäftigten, die aus Arbeitsbeziehungen erwachsen, zu erkennen, präventiv entgegenzuwirken, abzubauen und einen angemessenen Umgang mit solchen Situationen zu finden.

§ 1 Geltungsbereich

1.1 Ausfüllhinweis: Persönlicher Geltungsbereich

Es ist wichtig zu definieren für wen das Tool gelten soll: Alle Mitarbeiter:innen? Externe Besucher:innen? Welche Hierarchieebene bezieht er mit ein? Der persönliche Geltungsbereich hat unterschiedliche Konsequenzen für die rechtliche Implementierung.

Exkurs: Leitung

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.

1.2 Ausfüllhinweis: Sachlicher Geltungsbereich

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.

Eine Anwendung des Tools auf Vorfälle außerhalb der Zusammenarbeit kann sich beispielsweise auf Äußerungen auf Social Media beziehen.

Achtung! Hier ist zu prüfen, ob Äußerungen außerhalb des Vertragsverhältnisses überhaupt relevant sein können. Vergleiche hierzu unsere Ausführungen zu Kündigungen wegen Diskriminierung (Anlage 1: Rechtsprechung Diskriminierung und Kündigung).

Eine Anwendung des Kodex auf den Inhalt der künstlerischen Arbeit ist sehr genau abzuwägen.

Achtung! Kulturinstitutionen sollten bei der Aufnahme dieses Punktes sehr genau abwägen und ihr Vorgehen rechtlich prüfen. Die Debatten um bspw. Aktdarstellungen 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!

Exkurs: Zum Spannungsverhältnis von Kunstfreiheit und antisemitischen Aussagen, vgl. das Rechtsgutachten im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien von Möllers, Christoph: Grundrechtliche Grenzen und grundrechtliche Schutzgebote staatlicher Kulturförderung.

§ 2 Werte (alternativ: Grundsätze)

2.1 Ausfüllhinweis: Vorfragen

Znächst einige Vorfragen geklärt werden. Zunächst ist zu bestimmen, welche Werte oder Grundsätze erfasst werden sollen. Es kann hilfreich sein, zunächst die bestehenden Konflikte in der Zusammenarbeit zu reflektieren, um die Werte zu benennen, die für die Arbeitskultur und im Umgang miteinander wichtig sind und erfasst werden sollen. Hierbei kann unser Schaubild helfen (Schaubild 2: Mögliche Werteverstöße, die erfasst werden sollen). Sie sollten außerdem abwägen, ob Sie die

potenziell zu erfassenden Werte ohne Beispiele oder konkret, also mit detaillierten Beispielen formulieren wollen. Dabei ist zu entscheiden, ob diese Grundsätze als abstrakter Katalog formuliert oder durch konkrete Beispiele veranschaulicht werden sollen. Ebenso muss festgelegt werden, auf wen sich die Verpflichtung bezieht: Soll sie für den gesamten Adressat:innenkreis verbindlich gelten oder lediglich informativ mitgeteilt werden? Schließlich ist zu klären, ob auch Beschwerden nach § 13 AGG in den Anwendungsbereich fallen. Wird dies verneint, ist ein Hinweis auf die gesetzlichen Regelungen sowie die zuständige Beschwerdestelle sinnvoll. Wird es bejaht, ist sicherzustellen, dass die benannte Person oder Stelle über die entsprechenden Kompetenzen nach § 13 AGG verfügt. Ein Schaubild der ADS bietet eine Einführung in einige wichtige grundlegende Unterschiede von Anlaufstellen und Beschwerdestellen (**Schaubild 4: Unterschied Anlauf- und Beschwerdestelle**).

2.2 Ausfüllhinweis: Umgangswerte und Diskriminierung

Es kann zwischen Umgangswerten und einem Diskriminierungsverbot differenziert werden. Diese unterscheiden sich in ihrer Zielrichtung, ergänzen sich jedoch gegenseitig.

Beispielformulierung 1: Respekt und Antidiskriminierung

1. *Grenzüberschreitungen und Diskriminierung können überall auftreten: auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene. Wir möchten für unsere Besucher:innen und Mitarbeiter:innen die besten Rahmenbedingungen schaffen, wobei uns bewusst ist, dass kein Ort je vollkommen sicher sein kann.*
2. *Wir stehen gemeinsam dafür ein, dass sich Besucher:innen, Gäst:innen, Mitarbeiter:innen und Partner:innen mit Respekt begegnen. Eine wertschätzende, diskriminierungssensible und möglichst sichere Atmosphäre soll die Grundlage unseres Handelns sein. Wir benutzen gendersensible Sprache, respektieren Selbstbezeichnungen und Geschlechtsidentitäten und stehen für inklusives Handeln in unseren Aktivitäten und Angeboten.*
3. *Alle Mitarbeitenden und Besucher:innen sind aufgefordert, zu einem respektvollen Umfeld beizutragen und verantwortungsvoll zu handeln. Wir solidarisieren uns mit Menschen, die durch Ungleichbehandlung an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Diskriminierung – z. B. Antisemitismus, Islamophobie, Rassismus, Queerfeindlichkeit, Sexismus, Ableismus, Klassismus, gewichtsbezogene Stigmatisierung und Ageismus – hat bei uns keinen Raum.*
4. *Da unsere Zusammenarbeit auf einem wertschätzenden und diskriminierungssensiblen Umgang basiert, verstehen wir diskriminierendes, belästigendes oder herabwürdigendes Verhalten als Verstoß gegen unsere Grundsätze. Eine Diskriminierung, Belästigung oder Herabwürdigung kann direkt, indirekt oder unbewusst erfolgen und sowohl durch Äußerungen, Handlungen oder sonstige Verhaltensweisen ausgelöst werden.*

2.3 Ausfüllhinweis: Umgangswerte

Umgangswerte wie Respekt, Vertrauen und Toleranz bilden die Grundlage für eine offene Gesprächskultur und tragen dazu bei, Machtmisbrauch zu verhindern und ein wertschätzendes

Miteinander zu fördern. Sie beschreiben eine Haltung und ein Ideal, das über rechtliche Mindeststandards hinausgeht.

2.3.1 Ausfüllhinweis: Positive Definition

Es kann helfen positiv zu formulieren, wie die Zusammenarbeit ausgestaltet werden soll und den Fokus auf die Förderung eines gewünschten Verhaltens zu legen.

Beispielformulierung 1

Unter Werten verstehen viele etwas Unterschiedliches; gerade wenn es um Werte wie bspw. „Respekt“ geht. Daher kann es hilfreich sein, Beispiele zu geben, was genau gemeint ist.

Beispielformulierung 2: Umgangswerte und Formen der Fortbildungen zur Wahrung dieser

Uns ist ein respektvoller, selbstreflektierender, zugewandter und einfühlsamer Umgang untereinander wichtig, den wir etablieren und aufrechterhalten. Um dies im Alltag der künstlerischen Zusammenarbeit wirksam werden zu lassen, sollen die nachfolgenden Umgangswerte praktiziert werden:

- *Klare und respektvolle Kommunikation*

[...] bietet regelmäßig Workshops an, um zum einen ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, was eine klare und respektvolle Kommunikation ist, diese zu üben und zu erlernen, und zum anderen, wie diese im Alltag Wirklichkeit werden kann. Dazu gehört auch das Üben des Zuhörens bei Kritik und Rückmeldungen. Ebenso zählt dazu das Selbstverständnis, innezuhalten, wenn ein Feedback darauf hinweist, dass (auch unabsichtlich) persönliche Grenzen überschritten oder etwas Diskriminierendes getan wurde. Solche Rückmeldungen werden zur Kenntnis genommen und anerkannt. Dabei gilt es, Abwehrhaltungen zu vermeiden, die Situation selbstkritisch zu betrachten und das verletzende Verhalten zu entschuldigen und möglichst sofort zu ändern.

- *Kein Mobbing und Machtmisbrauch*

Mobbing und Machtmisbrauch können nicht nur individuelle arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, sondern belasten die Zusammenarbeit allgemein und sind daher zu verhindern. Mobbing bedeutet, dass ein Mensch systematisch psychische Gewalt erlebt, die durch wiederholtes und regelmäßiges Schikanieren, Anfeinden, Quälen, Verletzen, Beleidigen, Ausgrenzen oder Isolieren zum Ausdruck gebracht wird. Machtmisbrauch ist der Missbrauch einer Machtposition, um anderen Personen zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen.

- *Keine ungewollte Arbeit in der Freizeit*

Es wird darauf verzichtet, Personen in einer niedrigeren Hierarchieposition – sei es gesellschaftlich oder im Unternehmen – darum zu bitten, außerhalb der Arbeitszeit in ihrer Freizeit zu arbeiten.

- *Achtung der Privatsphäre*

Niemand wird dazu gedrängt, persönliche Erfahrungen zu teilen, um die künstlerische Arbeit zu vertiefen. Finden solche Gespräche statt, erfolgen sie ausschließlich im Rahmen eines gegenseitigen, arbeitsbezogenen Vertrauensverhältnisses.

2.3.2 Ausfüllhinweis: Negative Definition

Eine negative Definition kann Klarheit darüber schaffen, welches Verhalten in der Zusammenarbeit nicht geduldet wird, und den Fokus auf die Verhinderung eines bestimmten Verhaltens legen. Um die Sensibilität für machtmisbräuchliches Verhalten oder Mobbing zu fördern, kann es hilfreich sein, Beispiele zu geben, was genau gemeint ist.

2.3.3 Exkurs: Machtmissbrauch und Mobbing

Machtmissbrauch und Mobbing können, müssen aber nicht, zugleich strafbar sein oder einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darstellen (s. u.). Es ist immer zu prüfen, ob es sich um eine Benachteiligung im Sinne des AGG, ein arbeitsrechtlich relevantes Verhalten oder um strafrechtlich sanktioniertes Verhalten wie Nötigung, Bedrohung, Beleidigung, üble Nachrede usw. handelt..

2.4 Ausfüllhinweis: Diskriminierungsverbot

Das Diskriminierungsverbot verpflichtet dazu, Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale zu verhindern oder ihr vorzubeugen. Auch (sexuelle) Belästigung oder Mobbing, sofern sie an solche Merkmale anknüpfen, fallen darunter. Während also die Umgangswerte das gewünschte soziale Klima und den respektvollen Umgang miteinander beschreiben, legt das Diskriminierungsverbot die rechtliche Grenze fest, die nicht überschritten werden darf. Das Gesetz regelt ein Diskriminierungsverbot u. a. in § 7 des AGG, das auch in vielen Bereichen des Arbeitslebens gilt. Sie sollten immer prüfen, ob sie überhaupt die gesetzlichen Mindeststandards erfüllen.

Exkurs: Diskriminierungsmerkmale nach § 1 AGG

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

Was davon erfasst ist, führt der Leitfaden zum AGG der SenKultGZ aus:

- Rassistische Gründe und aufgrund der ethnischen Herkunft: z.B. Benachteiligungen aufgrund der Hautfarbe, des Nachnamens, Migrationshintergrund oder der Sprache.
- Geschlecht: z.B. Benachteiligung aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft sowie aufgrund der Geschlechtsidentität (z.B. Trans- oder Intergeschlechtlichkeit).
- Religion und Weltanschauung: z.B. Benachteiligung aufgrund der Zugehörigkeit zum Islam, Judentum oder aufgrund von Konfessionslosigkeit.
- Behinderung: z.B. Benachteiligung aufgrund körperlicher Behinderungen, Seh-, Hör- und Sprachbehinderungen. Es kommt nicht darauf an, ob eine Schwerbehinderung im

Sinne des SGB IX (also ein Grad der Behinderung von mind. 50) vorliegt. Auch Erkrankungen sind vom Schutz des AGG erfasst, wenn sie chronisch sind und damit langfristig den Alltag der betroffenen Personen beeinflussen und die gesellschaftliche Teilhabe beeinträchtigen, beispielsweise schwere Neurodermitis oder HIV-Infektionen.

- Alter: gemeint ist das Lebensalter; hierunter fallen jüngere wie ältere Personen.
- Sexuelle Identität; Der Begriff sexuelle Identität bezieht sich auf lesbische, schwule, bisexuelle, heterosexuelle, aber auch asexuelle oder pansexuelle Personen.

Exkurs: Belästigung und Mobbing nach AGG

Eine Belästigung ist eine unerwünschte verbale oder nonverbale Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal im Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird (§ 3 Absatz 3 AGG). Vom AGG sind nur solche Belästigungen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen die Tatbestandsvoraussetzungen des § 3 Abs. 3 AGG kumulativ vorliegen (BAG-Urteil vom 24.09.2009 – 8 AZR 705/08). Mobbing definiert sich dadurch, dass die würdeverletzenden Handlungen über einen längeren Zeitraum andauern, zielgerichtet und systematisch stattfinden und auf eine Persönlichkeitsverletzung der gemobbten Person abzielen. Mobbende Verhaltensweisen können unter anderem Demütigungen, Schikanieren, Ausgrenzung von sozialen Aktivitäten, Beschimpfungen, Beleidigungen, das Vorenthalten von Informationen oder das Verbreiten von Gerüchten sein. Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass auch Mobbing eine Belästigung i.S.d. AGG darstellen kann: *Damit hat der Gesetzgeber auch den Begriff des „Mobbings“ umschrieben, jedenfalls soweit dieses an die nach § 1 AGG verpönten Merkmale anknüpft (vgl. Senat 24. April 2008 – 8 AZR 347/07 – aaO). Entsprechend kann für die Fälle des „Mobbings“ eines Arbeitnehmers, gleich aus welchen Gründen, an § 3 Abs. 3 AGG angeknüpft werden. Diese Norm zeigt vor allem, dass es grundsätzlich auf die Zusammenschau der einzelnen „unerwünschten“ Verhaltensweisen ankommt, um zu beurteilen, ob „Mobbing“ vorliegt (BAG-Urteil v. 22.07.2010 - 8 AZR 1012/08).*

Exkurs: Sexuelle Belästigung

Eine spezifische Form der Belästigung ist die sexuelle Belästigung. Es handelt sich dabei um eine unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird (§ 3 Absatz 4 AGG). Bei einer sexuellen Belästigung handelt es sich um unerwünschtes Verhalten, das sexualisiert und geschlechtsbezogen ist. Die Schaffung eines sog. feindlichen Umfeldes ist dabei im Unterschied zur Belästigung keine Voraussetzung.

Literatur: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): **Was tun bei Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?** Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgebende und Betriebsräte, Berlin 2025.

Exkurs: Gerechtfertigte Diskriminierung

Rechtlich ist zwischen sachgerechten und ungerechtfertigten Benachteiligungen zu unterscheiden. Nicht jede Ungleichbehandlung ist sozial verwerflich. Nachteile, die an einer geschützten Diskriminierungskategorie anknüpfen, können gerechtfertigt sein, wenn es sachliche Gründe dafür gibt. Eine Rechtfertigung kann beispielsweise vorliegen, wenn zur Förderung einer gesellschaftlich strukturell benachteiligten Gruppe nur bestimmte Personen bevorzugt werden sollen (Empowerment-Workshop für BiPoC, Mentoring für FLINTA).

Zu den allgemeinen Exkursen vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): **Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz**, Berlin 2017.

2.4.1 Ausfüllhinweis: Diskriminierungsverstoß ohne konkrete Beispiele

Exkurs: Erweiterte Diskriminierungsmerkmale

Für die Aufzählung weiterer Diskriminierungsmerkmale, die beispielsweise über diese Auflistung im AGG hinausgehen, spricht, dass auch Diskriminierungsdimensionen einbezogen werden können, die bei der Verabschiedung des AGG nicht bedacht wurden oder nicht eindeutig unter die Aufzählung fallen. 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 ein. Bei Diskriminierungsmerkmalen, die gesetzlich verankert sind, kann bei der Feststellung einer Diskriminierung auf die Gesetzeslage und die Rechtsprechung zurückgegriffen werden. Die Aufzählung weiterer Diskriminierungskategorien kann aber 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. Teilweise wird auch eine alphabetische Reihenfolge gewählt, damit keine Bewertung der Diskriminierungsmerkmale erfolgt.

2.4.2 Ausfüllhinweise: konkrete Beispiele

Klarstellend kann es sinnvoll sein konkreter anhand von Beispielen zu definieren, was unter einer Diskriminierung verstanden wird. Im Muster wird das beispielhaft anhand von geschlechtsbezogener, rassistischer und antisemitischer Diskriminierung veranschaulicht.

Exkurs: Antisemitismus als Diskriminierungskategorie

Bei Antisemitismus ist der Verweis auf § 1 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** (3.1.5) von Antisemitismus, die Fälle von israelbezogenem Antisemitismus aufführt, explizit erwähnt. Die IHRA-Definition wurde mit dem BDS-

Beschluss des Bundestages von 2019 eingeführt und durch die sog. „Antisemitismus-Resolution“ (BT-Dr. 20/13627) gestärkt. Sie wird teilweise als zu weitgehend und als Einschränkung der Meinungs-, Kunst- und Wissenschaftsfreiheit kritisiert (vgl. Ambos, Kai et. al.: Die Implementation der IHRA-Arbeitsdefinition Antisemitismus ins deutsche Recht – eine rechtliche Beurteilung, in: VerfBlog v. 18.12.2023, <https://verfassungsblog.de/die-implementation-der-ihra-arbeitsdefinition-antisemitismus-ins-deutsche-recht-eine-rechtliche-beurteilung/>). Die Jerusalemer Erklärung (3.1.4) wurde als Gegenvorschlag von unterschiedlichen Wissenschaftler:innen zur IHRA-Definition formuliert.

Im Falle einer vermuteten antisemitischen Aussage oder Handlung – im Presserecht, im Arbeitsrecht oder im Verwaltungsrecht usw. – 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. Beachte hierzu auch unsere Rechtsprechungsübersicht (vgl. Anlage 1). Gerichte gehen unterschiedlich mit den Definitionen um. Es gibt eine Tendenz zur Anwendung der angepassten IHRA-Definition.

Weiterführende Literatur:

Holz, Klaus: Definitionen von Antisemitismus, in: bpb-online v. 25.10.2024, <https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/was-heisst-antisemitismus/555654/definitionen-von-antisemitismus/#footnote-target-2>.

Kolter, Max: Bundesgerichtshof entscheidet doch nicht über „From the River to the Sea“, in: Legal Tribune Online v. 10.03.2025, <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/lgb-berlin-502kls2124-hamas-from-river-to-sea-rechtskraeftig>.

Liebscher, Doris et. al. : Antisemitismus im Spiegel des Rechts. Zur Berücksichtigung aktueller Ausdrucksweisen des Antisemitismus in der deutschen Rechtsprechung, in: Neue Juristische Online Zeitschrift 2020, S. 897 ff.

Formulierungsbeispiel 1: Geschlechtsbezogene Diskriminierung

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 Vorteile 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*

Aus: **Betriebsvereinbarung Theater Essen**

Ausfüllhinweis: Klarstellungsfunktion: Keine ungerechtfertigte Diskriminierung und keine (sexuelle) Belästigung

Einige Tools führen klarstellend aus, dass eine sexuelle Belästigung eine Diskriminierung sein kann oder wollen auch Fälle von Mobbing, Belästigung oder sexueller Belästigung abdecken, die nicht vom AGG erfasst werden. Das bedeutet: Auch wenn eine Belästigung nicht im Sinne des AGG als Diskriminierung gilt, soll sie im Rahmen eines bspw. CoC als unzulässiges Verhalten behandelt werden – etwa indem kein kumulatives Vorliegen eines feindlichen Umfelds erforderlich ist, um ein entsprechendes Fehlverhalten zu ahnden.

Beispielformulierung 2

Wir als Leitung [...] dulden keine ungerechtfertigte Diskriminierung, insbesondere keine aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, Race / rassistischer oder antisemitischer Zuschreibung, des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Gewichts / des äußeren Erscheinungsbilds, des Lebensalters, des Familienstands, der sexuellen Identität oder Orientierung, der sozialen Herkunft oder des sozialen Status.

Auch eine (sexuelle) Belästigung kann eine Diskriminierung sein.

Eine sexuelle Belästigung liegt beispielsweise bei nachfolgendem Verhalten vor:

- *körperliche, sprachliche oder gestische Gewalt;*
- *Herstellung unerwünschten intimen Körperkontakts;*
- *Aufforderung an Darsteller:innen, sich gegen den Willen nackt zu zeigen, sich auszuziehen; oder Kostüme zu verwenden, die die persönliche Integrität der Darsteller:innen verletzen;*
- *das Versenden von unerwünschten übermäßig persönlichen oder anzüglichen Nachrichten an Kolleg:innen;*
- *das Sprechen über den Körper einer Person auf eine Weise, die sie sexuell objektiviert.*

§ 3 Institutionelle Verantwortung

Bei der Option geht es darum, dass die Institution oder die Leitung unabhängig von einem Werteverstoß ihre Verantwortung betont und reflektiert.

Beispielformulierung 1

Der Geschäftsführung kommt durch ihre Fürsorgepflicht eine besondere Rolle bei der Umsetzung dieses Antidiskriminierungskodex zu. Sie reflektiert ihre Verantwortung auch unter Berücksichtigung bestehender Abhängigkeitsverhältnisse.

§ 4 Selbstverpflichtung Strukturmaßnahmen

Bei der 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).

Beispielformulierung 1

Wir setzen uns mit Machtstrukturen und unseren eigenen Privilegien auseinander und streben eine inklusive und gerechte Organisationsstruktur an. Dabei wollen wir uns die Möglichkeit geben, uns gemeinsam weiterzuentwickeln. Das erfordert eine fehlerfreundliche Unternehmenskultur. Niemand ist perfekt. Aber: Wir erkennen unsere Fehler an und lernen dazu. Wir hören Betroffenen zu und nehmen sie ernst. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass es nicht die Aufgabe betroffener Personen ist, uns weiterzubilden. Um für einen möglichst diskriminierungs- und belästigungsarmen Umgang miteinander zu sorgen, reflektieren wir eigene Verhaltensmuster und Denkweisen kritisch und bilden uns regelmäßig weiter.

§ 5 Beschwerdeverfahren

Exkurs: Transparenz Konflikt- und Beschwerdemanagement

Für den Erfolg von Antidiskriminierungstools und Beratungsangeboten in einer Institution ist ein gutes Konflikt- und Beschwerdemanagement entscheidend. Dazu zählen Transparenz, klare Verfahren und Kommunikation über die vorhandenen Angebote und Strukturen. Wichtig ist auch, Vertrauen zu schaffen, um einerseits Betroffene von Diskriminierung zu ermutigen, sich an die zuständigen Stellen zu wenden, und um andererseits Misstrauen abzubauen (vgl. Charta der Vielfalt e. V.: **Handlungsempfehlung**. Antidiskriminierung in der betrieblichen Praxis, Berlin 2025). Es kann helfen unter Umständen das Beschwerdeverfahren in einem gesonderten Dokument detailliert zu regeln (Form der Beschwerde, Ablauf und Dauer des Verfahrens usw.)

5.1 Ausfüllhinweis: Vorfragen

Vor der Einrichtung oder Anpassung eines Beschwerdeverfahrens ist zu klären, welche Struktur und Zuständigkeiten vorgesehen sind. Zunächst sollte entschieden werden, welche Art von Beschwerdestelle geschaffen oder als zuständig benannt wird – etwa die Leitung oder Geschäftsführung, eine Vertrauens- bzw. Antidiskriminierungsstelle, der Betriebsrat, eine interne oder externe Beschwerdestelle nach § 13 AGG. Es können auch unterschiedliche Stellen nebeneinander bestehen (**Schaubild 5: Besetzung und Zuständigkeit Beratungs- und Beschwerdestellen**).

Ebenso wichtig ist festzulegen, nach welchen Prinzipien die Beschwerdestelle arbeitet: ob sie vertraulich oder anonym tätig ist. Für eine Einführung in die Begrifflichkeiten und unterschiedlichen Arbeitsweisen hilft unser Schaubild (**Schaubild 3: Beratungsgrundsätze Beratungs- und Beschwerdestellen**). Außerdem ist festzulegen, ob sie beratend ohne Prüfungs- oder Entscheidungskompetenz arbeitet oder ob sie eigenständig prüfen und Maßnahmen bei Verstößen festlegen kann; was aus der Meldung einer Beschwerde also folgt

(Maßnahmen/Konsequenzen) sowie wie mit dem Ergebnis des Verfahrens umzugehen ist (Informations- und Dokumentationspflichten). Darüber hinaus ist zu bestimmen, wer beschwerdebefugt ist – nur Betroffene eines möglichen Verstoßes oder alle Adressat:innen des Regelwerks. Ebenso muss definiert werden, welche Arten von Verstößen die Stelle bearbeiten soll, etwa gegen die Umgangswerte, das Diskriminierungsverbot, oder beides. Schließlich ist die Struktur des Verfahrens festzulegen: Ist ein mehrstufiges Verfahren vorgesehen, das zunächst eine Beratung ermöglicht, oder ein einstufiges Verfahren, bei dem mit Eingang der Beschwerde sofort ein formales Prüfverfahren eingeleitet wird (**Schaubild 6: Ablauf Beratungs- und Beschwerdeverfahren**)?

Je nach Ausgestaltung ergeben sich unterschiedliche rechtliche Fragen und Konsequenzen. Auf einige gehen wir im Folgenden ein.

5.1.1 Exkurs: Vertraulichkeit und Anonymität

Es sollte unbedingt festgelegt werden, ob die Beschwerde a) anonym und b) vertraulich erfolgen kann. Dies ist abhängig von der jeweiligen Stelle und deren Kompetenzen sowie deren rechtliche Pflichten. Vertraulichkeit kann bedeuten, dass nur die beschwerdeführende Person und die Ansprechstelle involviert sind (1. Stufe), dass diese und die Geschäftsführung oder andere rechtlich verantwortliche Stellen sowie ggf. die beschuldigte Person involviert sind (2. Stufe) oder, dass Vertraulichkeit ggü. nicht Involvierten oder einer größeren Öffentlichkeit gewahrt wird (3. Stufe).

Beispielformulierung: Vertraulichkeit

[Ansprechperson] verpflichtet sich über angetragene Informationen im Zusammenhang mit Tätigkeit im Rahmen der Vertrauensstelle strengste Vertraulichkeit zu wahren und schließt zu diesem Zweck mit Betroffenen jeweils eine Vertraulichkeitsvereinbarung.

5.1.1 Exkurs: Vertrauensstelle

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. Es handelt sich also um Vertraulichkeit auf der 1. Stufe.

5.1.2 Exkurs: AGG-Stelle

Es ist unabhängig von ergänzenden Stellen zu prüfen, ob eine Verpflichtung zur Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG besteht. Die 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 (**Schaubild 6: Ablauf Beratungs- und Beschwerdeverfahren**). Nach § 13 AGG sind Arbeitgeber verpflichtet, eine Stelle einzurichten, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich diskriminiert oder benachteiligt fühlen.

Handelt es sich um die AGG-Beschwerdestelle, kann keine Vertraulichkeit gegenüber der Leitung oder Geschäftsführung garantiert werden. Arbeitgeber:in müssen dem Fall nachgehen und prüfen, es gibt also keine Vertraulichkeit und Anonymität gegenüber Arbeitgeber:in (2. Stufe).

Einführend: Expertise zur Beschwerdestelle der ADS.

5.1.3 Exkurs: Externe AGG-Stelle

In manchen städtischen Betrieben ist die AGG-Beschwerdestelle nicht im Betrieb angesiedelt. Teilweise wird die Beschwerdestelle an externe Rechtsanwält:innen ausgelagert. Mehr Infos finden sich dazu in einem Gutachten externe AGG-Stelle von Diversity Arts Culture.

5.1.4 Ausfüllhinweise: Maßnahmen und Konsequenzen

Es ist zwischen rechtlichen Konsequenzen und Sanktionsmaßnahmen sowie weiteren sog. Strukturmaßnahmen zu unterscheiden. Wenn das Grundbedürfnis darin besteht die Verbindung und das gegenseitige Verständnis auch unterschiedlicher Perspektiven der Mitarbeiter:innen zu fördern oder zu stärken, können Sanktionsmaßnahmen (z. B. Kündigung), hinderlich sein. Steht hingegen der Schutz der von Diskriminierung Betroffenen im Vordergrund, können Sanktionen ein Mittel zur Durchsetzung der eigenen Ziele des Tools und der Rechte der Betroffenen sein. Sofern Sanktionen und damit Konsequenzen gegen eine Person Teil des Tools sein sollen, sind diese unbedingt rechtlich zu prüfen!

5.1.4.1 Ausfüllhinweis: Sanktionsmaßnahmen

Sofern Maßnahmen abhängig vom Verhalten der verursachenden Person formuliert werden (Sanktionsmaßnahmen), muss Arbeitgeber:in Beschwerde prüfen und feststellen, ob Diskriminierung vorliegt (Beweislast!). Sanktionsmaßnahmen sind also Maßnahmen, die sich gegen die Person richten, die für den Werteverstoß verantwortlich gemacht wird.

Es kann sich also um rechtliche Konsequenzen handeln, wie bspw. eine verpflichtende Teilnahme an Workshop zur Reflexion des eigenen Verhaltens, eine Abmahnung, eine Kündigung der Person oder die Nicht Annahme der geschuldeten Leistung oder des Werkes (Entfernung Kunstwerk aus der Ausstellung, Absage der Theateraufführung usw.) bei gleichzeitiger Bezahlung der Leistung.

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

Exkurs: abstrakten Formulierung des Verstoßes und rechtliche Konsequenzen

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

Sofern in einem solchen Fall auch Konsequenzen für die verursachende Person formuliert werden (z.B. Kündigung oder sonstiger Ausschluss), müssen diese anhand der gesetzlichen Vorgaben auf ihre Rechtmäßigkeit geprüft werden. Eine solche abstrakte Formulierung reicht in der Regel nicht aus, um über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Konsequenzen zu definieren.

Exkurs: gesetzliche Vorgaben Kündigung

Beispiel 1: Eine rassistische Beleidigung eines:einer Arbeitnehmer:in (Affengeräusche) gegenüber einer PoC kann eine eine fristlose außerordentliche Kündigung rechtfertigen (LAG Köln, Urt. v. 06.06.2019, 4 Sa 18/19). Die dagegen eingelegte Verfassungsbeschwerde wegen Verletzung der Meinungsfreiheit blieb erfolglos (BVerfG, 02.11.2020 - 1 BvR 2727/19).

Beispiel 2: 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 ((BAG), Urt. v. 09.06.2011, 2 AZR 323/10).

Beachte: Beweislast generell! Der:die Arbeitgeber:in muss den Verstoß beweisen. Das Gericht entscheidet, ob der Vorfall diskriminierend war (Vgl. Anlage 1).

Exkurs: Biespielhafte Formulierung des Verstoßes und rechtliche Konsequenzen

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.

5.1.4.2 Ausfüllhinweis: Strukturmaßnamen

Strukturmaßnahmen sind Maßnahmen, die sich **nicht gegen die Person richten**, die den Vorfall ausgelöst hat (vgl. Anlage 2: Muster Antidiskriminierungsklausel). Strukturmaßnahmen können sich teilweise auch dann eignen, wenn die betroffene Person einen Vorfall zwar meldet, aber nicht möchte, dass dieser öffentlich gemacht wird. Sie eignen sich außerdem, 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.

Beispiele: Dies könnten beispielsweise sein:

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

Exkurs: Betroffenenperspektive

Der betroffenen Person kann bei diskriminierenden Vorfällen bei Strukturmaßnahmen mehr Entscheidungsspielraum eingeräumt werden (Beispiel Antidiskriminierungsklausel Kanzlei Laaser, bei der die Wahl der Maßnahme durch die Betroffenen erfolgt). Beachte: Betroffenenperspektive – keine Beweislast.

5.1.1 Exkurs: Schulungen der Ansprechpersonen

Es kann sinnvoll sein, dass Ansprechpersonen regelmäßig an Schulungen und Weiterbildungen zu den Themen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung, Gesprächsführung und rechtlichen Rahmenbedingungen teilnehmen. Ziel dieser Qualifizierungsmaßnahmen ist es, eine fachlich kompetente, vertrauensvolle und diskriminierungssensible Bearbeitung von Beschwerden sicherzustellen. Durch kontinuierliche Fortbildung gewährleisten die Ansprechpersonen, dass sie über aktuelle rechtliche Entwicklungen informiert sind und die Anliegen der Beschäftigten professionell, vertraulich und lösungsorientiert bearbeiten können. Arbeitgeber:in sollte dies organisatorisch und finanziell unterstützen.

§ 6 Abschlusscheck

Abschließend sollte geprüft werden, ob die definierten Ziele und Bedürfnisse mit den in dem Muster angekreuzten Varianten zusammenpassen. Darauf aufbauend empfehlen wir dann ein Tool für die eigene Struktur umzusetzen. Unser Schaubild (**Schaubild 1: Möglicher Aufbau**) soll abschließend die wichtigsten Punkte beim Aufbau eines CoC zusammenfassen.