

## LIEBE MITARBEITENDE DER BACKHAUS KINDER UND JUGENDHILFE – WIR SUCHEN DICH!

Berater\_in hinsichtlich des AGG–Beschwerdeverfahrens  
innerhalb der eigenen Organisation

### Deine Aufgaben

- Beratung von Diskriminierung oder Belästigung betroffenen Personen
- Mitwirkung an der Entwicklung des BKJH internen Beschwerdeverfahrens
- Mitglied der Steuerungsgruppe AGG–Beschwerdestelle
- Wachsam, interessiert und sensibel sein für das politische Thema Chancengleichheit/ Vielfalt

### Dein Profil

- Du bist Mitarbeitende\_r in der BKJH
- Du bringst Gesprächsführungs- / Beratungskompetenzen mit
- Du hast die Bereitschaft zur Weiterbildung von (u.a. juristischem) Grundwissen gemäß des AGG
- Du empfindest Vielfalt unter den Mitarbeitenden als bereichernd und erstrebenswert

1/1

### Du bist interessiert?

Wir haben dein Interesse zur Mitwirkung an der Entwicklung eines hausinternen Beschwerdemanagements geweckt? Du möchtest einen großen Teil zur Antidiskriminierungskultur an deinem eigenen Arbeitsplatz beitragen? Du hast Fragen inwiefern diese Aufgabe mit deiner Stelle vereinbar ist? Dann nimm bis zum 12.02.2021 unverbindlich Kontakt zu uns auf, wir helfen dir gerne weiter und stehen dir für Fragen zur Verfügung.

**CAROLIN OTTEN** Telefonnummer: 01 51 . 16 36 67 23  
Mailadresse: [otten.c@backhaus.de](mailto:otten.c@backhaus.de)

**ANNE ENGBERS** Telefonnummer: 01 51 . 16 36 66 89  
Mailadresse: [engbers.a@backhaus.de](mailto:engbers.a@backhaus.de)

Zum besseren Verständnis, worum es sich bei dem Sachverhalt der Beschwerdestelle nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) handelt, haben wir diesem Aufruf den Informationsartikel, welchen du auch in der Januar/Februar Ausgabe des Durchblicks finden wirst, beigefügt. Wir freuen uns über jede Rückmeldung als auch jede\_n Interessent\_in.

# DAS GEHT UNS WIRKLICH ALLE WAS AN!

## Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für Stärkung von Vielfalt und Chancengleichheit – gegen Diskriminierung!

Bevor wir auf das Wesentliche dieses Artikels eingehen, das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), möchten wir an dieser Stelle zum besseren Verständnis einen kurzen Einblick in die Neuorganisation der Inklusionsstelle geben.

Wir, das heißt das Inklusionsteam bestehend aus Carolin Otten und Anne Engbers, wurden im Jahr 2020 zusammengebracht um den inhaltlichen Fortbestand der Inklusionsstelle zu sichern. Denn wie Sie vielleicht bereits mitbekommen haben, werde ich, Carolin Otten, im Mai in den zweiten Mutterschutz gehen und Anne Engbers, in unserem Haus auch als Bereichsleitung der Wohngruppen Markstiege, Lünne und Bippen bekannt, wird die Stelle der Inklusionsbeauftragten anteilig übernehmen sowie begonnene Projekte weiterführen. Zu diesen Projekten gehört unter anderem die AGG-Beschwerdestelle.

Aber jetzt noch mal von Anfang an: Vor einiger Zeit wurde die Inklusionsbeauftragte von der Geschäftsführung mit der Konzeptionsentwicklung einer AGG-Beschwerdestelle betraut.

### Warum?

Im Jahr 2006 wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom Bund verabschiedet. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Menschen, die wegen ihrer (familiären/ethnischen) Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität diskriminiert oder belästigt werden. Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten betroffene Personen Rechtsansprüche gegenüber Arbeitgeber\_innen und privaten Personen, wenn diese gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Des Weiteren sieht das Gesetz auch Maßnahmen zur präventiven Arbeit vor, um Benachteiligung und Belästigung vorzubeugen und somit ein diskriminierungsarmes bis - freies Arbeitsumfeld zu schaffen (z.B. Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit). Um den Rechtsanspruch auf ein belästigungs- sowie diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld wahren zu können, hat der/die Arbeitnehmer\_in das Recht zur mündlichen und/oder schriftlichen Beschwerde (Klage) bei

### § 13 AGG

1) Die Beschäftigten haben das Recht, 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 eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmer\_innenvertretungen bleiben unberührt.



CAROLIN OTTEN

Inklusionsbeauftragte

einer zuständigen Stelle (innerhalb) des Betriebes. Hieraus ergibt sich für Arbeitgeber\_innen die Pflicht eine geeignete Beschwerdestelle im Unternehmen bekannt zu machen.

Das AGG ist als eine Ergänzung sowie eine Vertiefung bereits bestehender Beschwerdeverfahren (z.B. Grundgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Bundesgleichstellungsgesetz und IX. Sozialgesetzbuch) zu verstehen und konkretisiert die betroffenen Bereiche der Belästigung und Diskriminierung, sowie im Folgenden dargestellt.<sup>1</sup>

### Welche Formen von Diskriminierung/Belästigungen gibt es?<sup>2</sup>

• Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines im AGG genannten Merkmales schlechter behandelt wird als andere Personen.

Unmittelbare Benachteiligung



• Es kann von einer mittelbaren Diskriminierung gesprochen werden, wenn scheinbar neutrale Regelungen für alle gelten, dabei aber bestimmte Personen Nachteile erfahren.

Mittelbare Benachteiligung



• Von Belästigung wird ausgegangen, wenn durch unerwünschtes Verhalten die Würde eines Menschen verletzt wird.

Belästigung



• Eine sexuelle Belästigung umfasst jedes einseitige und unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug, welches die betroffene Person in ihrer Würde verletzt.

Sexuelle Belästigung



- Eine Anweisung zur Belästigung durch Vorgesetzte oder Kolleg\_innen gilt als Diskriminierung - unabhängig davon, ob der Aufforderung entsprochen wird oder nicht.

Anweisung zur Benachteiligung



### Wieso eine AGG-Beschwerdestelle in der BKJH?

Zum einen unterliegt das Beschwerderecht sowie die Bekanntmachung einer Beschwerdestelle der Gesetzmäßigkeit nach dem AGG, zum anderen ist die Umsetzung dieser Gesetzmäßigkeit ausfolgenden Gründen ein besonderes Anliegen unseres Arbeitgebers/unsere Arbeitgeberin:

Vielfalt wird in unserem Unternehmen als Bereicherung empfunden und als besonders wertvolles Gut erachtet. Wir nehmen die Individualität der Kinder und Jugendlichen wahr und freundlich an, begegnen uns offen sowie wertschätzend. Vielfalt findet nicht nur Ausdruck in den diversen Unterbringungsformen unserer anvertrauten Kinder und Jugendlichen, sondern auch in der Diversität unserer geschätzten Mitarbeitenden.

Um Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern, als auch zu schützen, ist es für die BKJH ein besonders wichtiges Anliegen, den Gesetzmäßigkeiten des AGG Folge zu leisten und eine eigens dafür eingerichtete Beschwerdestelle zu organisieren.

**Wir sehen in der Implementierung einer Beschwerdestelle folgende Ressourcen für unsere Unternehmenskultur:**

- Die Diversität der Mitarbeitenden bietet einen reichen Schatz an Erfahrungen, unterschiedlichen Kompetenzen, kreativen und innovativen Handlungsstrukturen und Lösungswegen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe. Vielfalt bedarf einem stetigen Austausch, um die positiven Eigenschaften gewinnbringend zu nutzen. Das birgt gleichzeitig ein erhöhtes Diskriminierungspotential für die Mitarbeitenden. Somit gilt es Vielfalt durch das AGG zu stärken, zu fördern und die Mitarbeitenden als individuelle Person vor Diskriminierung oder Belästigung zu schützen.
- Ein diskriminierungssensibles Umfeld bedeutet für uns ein wertschätzendes Arbeitsumfeld. Jede\_r Mitarbeitende wird als individuelle Person geachtet, respektiert und

gleichbehandelt. Die Mitarbeiter\_innenzufriedenheit wird gesteigert, wodurch die pädagogische Arbeit an Qualität gewinnt.

- Durch eine eigens eingerichtete Beschwerdestelle erhält die Geschäftsführung ein professionalisiertes Instrument zur Wahrung der Rechte nach dem AGG. Beschwerden werden ernst genommen und anhand eines Konzeptes standardisiert, sachlich und lösungsorientiert bearbeitet.
- Die Mitarbeiter\_innenvertretung (Betriebsrat) und die AGG-Beschwerdestelle weisen viele Parallelen in ihrer Haltung auf. Einzelne Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und des AGG ähneln sich inhaltlich stark. Deshalb profitieren beide von einem engen Austausch, sodass eine enge Zusammenarbeit erwünscht wird.

### Aktueller Stand

Im letzten Jahr konnten wir, in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung als auch mit Hilfe einer umfangreichen Beratung durch die ADA-Bremen-Beratungsstelle, ein Konzept entwickeln, welches das Fundament zur Implementierung einer solchen Beschwerdestelle in der BKJH bildet.

Ein wirklich großer Fortschritt für uns, denn die Konzeptionsentwicklung in einem Unternehmen, welches aus vielerlei Hinsicht organisatorische Besonderheiten aufweist, ist mit einem hohen Maß an Aufwand verbunden. Zu diesen Besonderheiten zählen insbesondere zwei Merkmale unseres Unternehmens: zum einen die dezentrale Organisation der BKJH in verschiedene Unternehmensgruppen (GmbH & Co. KGs) und zum anderen die immense Vielfalt an Stellenbildern unserer Arbeitnehmer\_innen.

Unter Berücksichtigung aller Besonderheiten, konnten wir ein Konzept entwickeln, welches den Gesetzmäßigkeiten des AGG entspricht und im besonders hohen Maße das Gebot des niederschweligen Zugangs für alle Mitarbeitenden erfüllt.

### Das Konzept in der Praxis

Zur Einrichtung der Beschwerdestelle nach dem AGG werden in jeder GmbH & Co. KG zum nächstmöglichen Zeitpunkt zwei Arbeitnehmer\_innen gesucht, denen die Beratungsfunktion nach dem AGG übertragen wird.

Da dieses Beschwerdemanagement, sowie auch die bereits geläufigen und etablierten Beschwerdeverfahren in unserem Unternehmen (Beschwerdeverfahren für

unsere jungen Menschen, Betriebsrat oder das 8A Beschwerdemanagement) eine Prozessarbeit darstellen, wird auch diese Gruppe von Mitarbeitenden in einer Steuerungsgruppe organisiert werden. Zudem erhalten die ausgewählten Mitarbeitenden eine gesonderte Weiterbildung zum Thema AGG - diese misst einen Umfang von zwei Arbeitstagen und wird vollständig durch die BKJH organisiert sowie finanziert. Diese Weiterbildung wird Grundlage für die zukünftige Arbeit in der Steuerungsgruppe AGG-Beschwerdestelle sein.

Die Aufgaben dieser Steuerungsgruppe, welche in einem regelmäßigen Abstand (mit Hilfe von Videokonferenzen) tagen wird, sind:

- Entwicklung eines Beschwerdeverfahrens
- Dezentrale (regionale) Netzwerkarbeit
- Veröffentlichung und Bekanntmachung der Beschwerdestelle
- Fortlaufende Qualitätssicherung des Beschwerdeverfahrens
- Präventionsarbeit in der eigenen GmbH & Co.KG.

Neben der Weiterbildung sowie der Arbeit in der Steuerungsgruppe gehört die Aufgabe der Beratung von Diskriminierung oder Belästigung von betroffenen Mitarbeitenden sowie ehemaligen Mitarbeitenden und Bewerber\_innen in der eigenen GmbH & Co. KG.

[Für Interessent\\_innen](#)

Wir haben dein Interesse zur Mitwirkung an der

Entwicklung eines hausinternen Beschwerde-managements geweckt? Du möchtest einen großen Teil zur Antidiskriminierungskultur an deinem eigenen Arbeitsplatz beitragen? Du hast Fragen inwiefern diese Aufgabe mit deiner Stelle vereinbar ist?

Dann nimm **bis zum 12.02.2021** unverbindlich Kontakt zu uns auf, wir helfen dir gerne weiter und stehen dir für Fragen zur Verfügung:

[Carolin Otten](#), Tel.: 01 51 . 16 36 67 23

E-Mail: [otten.c@backhaus.de](mailto:otten.c@backhaus.de)

[Anne Engbers](#), Tel.: 01 51 . 16 36 66 89

E-Mail: [engbers.a@backhaus.de](mailto:engbers.a@backhaus.de)

#### Wir suchen DICH:

**Berater\_in hinsichtlich des AGG-Beschwerde-  
verfahrens innerhalb der eigenen Organisation**

#### Deine Aufgaben:

**Beratung von Betroffenen  
Mitwirkung an der Entwicklung des BKJH inter-  
nen Beschwerdeverfahrens  
Mitglied der Steuerungsgruppe AGG-Beschwer-  
destelle**

#### Dein Profil:

**Mitarbeitende\_r in der BKJH  
Gesprächsführungs-/ Beratungskompetenzen  
Bereitschaft zur Weiterbildung (u. a. juristi-  
schem) Grundwissen gemäß des AGG**

#### Quellen

1 vgl. ADA- Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, in Kooperation mit dem Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung (Hrsg.) (2015): Handreichung zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen, 1. Auflage, Bremen., S.7ff.

2 vgl. ebd., S.12.