

Mitarbeiterbefragung zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Kooperation mit dem Paritätischen NRW

Gleichbehandlungsbüro (GBB) Aachen, ARIC-NRW e.V.

Das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) ist vor rund acht Jahren in Kraft getreten. Es dient dem Schutz von Beschäftigten vor Diskriminierung. Benachteiligungen, welche beispielsweise aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität resultieren, sollen verhindert oder beseitigt werden.

Das *Gleichbehandlungsbüro* (GBB) Aachen und das *Anti-Rassismus Informations-Centrum* (ARIC NRW e.V.) – beides Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW - arbeiten gemeinsam an der Verbesserung des Diskriminierungsschutzes. Erfahrungswerte aus der täglichen Praxis - u.a. in der Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen - deuten darauf hin, dass die Vorgaben des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* noch nicht hinreichend umgesetzt sind.

Um den Umsetzungsstand der gesetzlichen Forderungen aus dem AGG im Paritätischen NRW zu beleuchten, regten das *GBB* und *ARIC NRW e.V.* im landesweiten Arbeitskreis Migration und Integration des *Paritätischen NRW an*, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesbezüglich zu befragen.

Im September 2013 wurde hierzu eine Online-Befragung durchgeführt. Die Beteiligung war mit 142 Teilnehmenden gut. Es wurden u. a. allgemeine Kenntnisse der Mitarbeiter/-innen zu den Inhalten des AGG, der Informationsstand zum Thema sowie Kenntnisse zur Beschwerdestelle abgefragt.

Ergebnisse und Bewertung der Befragung sind im Folgenden zusammengefasst:

Kenntnisse der Mitarbeiter/ - innen über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Die Mehrheit der Befragten (89%) gab an, ihnen sei bekannt, dass sie als Arbeitnehmer/-innen vor Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz geschützt sind und dass ihr Arbeitgeber verpflichtet ist, sie vor diskriminierender Belästigung zu schützen. Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Antidiskriminierungsbüros NRW überraschend. Es könnte sein, dass einige der Mitarbeitenden angaben, dass sie die entsprechenden Regelungen kennen, da sie diese Angabe als „sozial erwünscht“ erachteten.

Dafür spricht, dass weniger als die Hälfte der Mitarbeiter/-innen wissen, dass bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden können, falls der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Daraus lässt sich schließen, dass im *Paritätischen NRW* die Kenntnisse über die konkreten Rechte noch verbesserungsbedürftig sind.

Informationen des Arbeitgebers zum AGG

Das liegt u.a. daran, dass die bestehenden Informationen nicht ausreichend wahrgenommen werden: *Der Paritätische NRW* informierte seine Mitarbeiter/-innen zum AGG über das verbandseigene Intranet. Auf die Frage ob die Mitarbeiter/-innen über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz durch den Arbeitgeber informiert worden seien, antworteten 47 % der Befragten mit „Ja“. 21 % verneinten die Frage und 32% wussten nicht ob sie informiert worden waren. Im Ergebnis bedeutet dies, dass nur knapp die Hälfte der Teilnehmer/-innen Informationen zum AGG via Intranet nachhaltig wahrgenommen hat.

Auf die Frage „Haben Sie Interesse - über die Informationen im Intranet des Paritätischen NRW hinaus - mehr über den Schutz gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erfahren?“ Gaben

58 % der Befragten an, sie haben kein Interesse an weitergehenden Informationen. 35% der Teilnehmenden hingegen interessierten sich darüber hinaus für das Thema.

Beschwerdestelle AGG

Ähnliche Ergebnisse liefert die Befragung hinsichtlich der Umsetzung der AGG Beschwerdestelle: Obwohl es im *Paritätischen NRW* seit mehreren Jahren eine Beschwerdestelle für Benachteiligung gibt und die entsprechenden Informationen dazu ebenfalls im verbandseigenen Intranet veröffentlicht sind, gab die überwiegende Mehrheit der Befragten (gesamt 68%) an, diese Stelle nicht zu kennen bzw. nicht zu wissen ob es eine solche gebe. Nur 28 % der Befragten war bekannt, dass es eine Beschwerdestelle für Benachteiligung und Belästigung am Arbeitsplatz gibt.

Auf die Frage: „Wie wichtig finden Sie, dass es an Ihrem Arbeitsplatz eine Beschwerdestelle für Betroffene gibt?“, antwortet eine hohe Anzahl der Befragten (insgesamt 84 %) mit „wichtig“ oder „sehr wichtig“.

Ergebnis der Online-Befragung und Schlussfolgerungen

Grundsätzlich ist positiv zu bewerten, dass der Paritätische NRW das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz ernst nimmt und im Sinne der Leitlinien zur interkulturellen Öffnung eine Analyse des Umsetzungsstandes des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vornimmt. Zu einer optimierten Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes empfehlen wir Folgendes:

- Verbesserte Informationen der Mitarbeiter/-innen über die mit dem Gesetz konkret verbundenen Rechte und Ansprüche.
- Andere Informationswege nutzen: Die Informationen zum Schutz gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erneut und auf anderem Wege als nur per Intranet zugänglich machen. Denkbar wäre hier beispielsweise eine Broschüre. Diese Informationen sollten die Zielgruppen von Diskriminierung nach dem AGG, die Rechte für Mitarbeiter/-innen und die Existenz und Arbeitsweise der Beschwerdestelle verdeutlichen.
- Die effektive Bekanntmachung der Ansiedlung, Zuständigkeit und Arbeitsweise der Beschwerdestelle AGG. Möglich wäre, den Betriebsrat einzubinden, wiederholt diesbezügliche Hinweise auf Mitarbeiterversammlungen, Teamsitzungen o. Ä. anzubringen.
- Informationen zum AGG bei Neueinstellungen.
- Angebot von Schulungen zum Themenfeld Diskriminierung am Arbeitsplatz, ggf. verbindlich für leitende Mitarbeiter/-innen.
- Entwicklung eines definierten Verfahrens zur Beschwerdebearbeitung für die Beschwerdestelle, das gegenüber den Beschäftigten transparent gemacht wird.
- Informationen für die Mitarbeitern/-innen zu den unterschiedlichen Rollen von Betriebsrat und Beschwerdestelle.
- Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes, u.a. indem entsprechende Aktivitäten zur Chefsache erklärt werden, um von Diskriminierungen betroffene

Mitarbeiter/-innen zu ermutigen, diese zu melden. Möglich wäre z. B. ein Beitritt zur „Charta der Vielfalt“.

Abschließend ist festzuhalten, dass Personalmaßnahmen im Sinne des AGG trotz des erhöhten Aufwands ein Gewinn für Organisationen sein können, da sie eine qualitative Verbesserung der Personalpolitik im Sinne des Zugangs zu einem breiteren Reservoir von potentiellen Mitarbeiter/-innen und der Verminderung von innerbetrieblichen Konflikten bedeuten. Gerade ein offener Umgang mit dem Thema Diskriminierung in Einrichtungen mit sozialem Auftrag führt zu einer Stärkung der Zufriedenheit unter den Mitarbeiter/-innen und zu einer Erhöhung der Glaubwürdigkeit in der öffentlichen Wahrnehmung.

Und was sagt der Paritätische NRW dazu?

„Die Befragung zu Umsetzung des AGG in unserem Hause gab uns die Möglichkeit zu prüfen, ob die von uns ergriffenen Maßnahmen richtig, sinnvoll und ausreichend sind.

Dabei konnten wir feststellen, dass wir vor allem unserer Informationsverantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Paritätischen NRW noch besser Rechnung tragen müssen. Wir prüfen daher insbesondere die Umsetzung folgender Maßnahmen:

- Verbesserung und Erweiterung der Informationen zum AGG und zur Beschwerdestelle im Intranet: u.a. Aufgabe und Rolle der Beschwerdestelle beschreiben; typische Anliegen und Fragen benennen; Rahmenbedingungen und Verfahren beschreiben; ein Foto der Gleichstellungsbeauftragten einfügen.
- Ein entsprechendes Informationsblatt für Mitarbeiter/-innen erstellen, das als Teil der Informationen in der Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen genutzt werden kann, aber auch bei Bedarf ausgegeben wird.
- Wenn diese Maßnahmen umgesetzt sind, wird ein Schreiben an alle Mitarbeiter/-innen mit Informationen zu den Befragungsergebnissen und zur Anti-Diskriminierungsstelle versandt.
- Mindestens einmal im Jahr eine Mitteilung der AGG-Beschwerdestelle für alle Mitarbeiter/-innen.

„Wir danken den Initiatoren der Befragung - ARIC-NRW e.V. und Gleichbehandlungsbüro Aachen, namentlich Herrn Reiners und Frau Teller – für ihre Initiative, die Durchführung und Auswertung der Befragung sowie für die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit.“

Susanne Angerhausen
Leitung Personal und Qualität
Der Paritätische NRW