

Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG



Im Rahmen des Bundesprogramms



Die Beschwerde kann auch bei der betrieblichen Interessenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, den Vorgesetzten oder der Personalabteilung eingereicht werden.

Wird eine Sprachmittlung benötigt?

Benötigt die betroffene Person Begleitung? z.B. durch den Betriebsrat, eine Vertrauensperson oder eine Beratungsstelle

mündliche oder schriftliche Einreichung der Beschwerde durch die betroffene Person

Beschwerdebefugt sind alle Beschäftigten

Indizien für eine Benachteiligung sind ausreichend für eine Beschwerde

Man kann sich bei der Einlegung der Beschwerde durch Anwälte, die betriebliche Interessenvertretung, Gewerkschaften oder Antidiskriminierungsverbände vertreten lassen

ggf. Weiterleitung der Beschwerde an die AGG-Beschwerdestelle

Der Betriebsrat hat gemäß § 85 BetrVG ein kollektives Beschwerderecht

Sind sofortige Schutzmaßnahmen gemäß § 12 AGG einzuleiten? z.B. bei sexualisierter oder körperlicher Gewalt

Prüfung der Beschwerde durch die Beschwerdestelle

Wird eine Sprachmittlung benötigt?

Gibt es standardisierte Fragen für das Gespräch?

- Anhörung der beschuldigten Person
- ggf. Zeug*innen anhören
- ggf. Ortsbegehung
- ggf. zweites Gespräch mit betroffener Person

Es gilt der Grundsatz der Vertraulichkeit. Vorwürfe sind Dritten nur bekannt zu machen, wenn diese der Aufklärung des Sachverhaltes dienen.

Einen Rechtsanspruch auf Anonymität gibt es nicht.

Es empfiehlt sich die Einrichtung eines Kontrollgremiums - paritätisch besetzt aus dem Arbeitgeber und der betrieblichen Interessenvertretung - um eine möglichst objektive Konfliktlösung und Maßnahmenentwicklung zu ermöglichen.

in der Regel nach 1-2 Wochen

Entscheidung der Beschwerdestelle und Empfehlung zum weiteren Vorgehen

Wenn die Beschwerdestelle nicht die juristische Kompetenz zur Einschätzung hat muss eine zweite dienstliche Stelle hinzugezogen werden.

Eine Information der beschuldigten Person wird empfohlen

Mitteilung des Ergebnis an die Beschwerdeführer*in

Intervention des Arbeitgebers