

Allg. Gleichbehandlungsgesetz - Bekanntmachung

"Betriebliche Beschwerdestelle" gemäß §13 AGG

Betreff Meldeverfahren bei Diskriminierungsvorfällen



Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß der §§ 84 BetrVG und 13 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, eventuelle Beschwerden der Arbeitnehmerschaft ordnungsgemäß aufzunehmen und zu bearbeiten. Um die Bearbeitung von möglichen Beschwerden besser zu organisieren und um zu gewährleisten, dass Beschwerden zügig bearbeitet werden, gilt ab sofort Folgendes:

- Zuständig für die Entgegennahme und Klärung von Beschwerden sind im ersten Schritt der jeweilige unmittelbare Vorgesetzte, bei dessen Abwesenheit die Leitung der Personalabteilung.
- Als weiterer Schritt kann die schriftliche Einreichung einer Beschwerde und/oder Mobbinganzeige über die benannten Personen erfolgen:

Beschwerdestelle 1: Fr. S. Kienast / Leitung Personaldisposition / Tel.: 0821-313100

Beschwerdestelle 2: Fr. R. Geißlinger / Arbeitsschutzbeauftragte / Tel.: 0821-313100

- Eine Beschwerde kann darüber hinaus auch anonym über den Postkasten neben dem Büroeingang eingeworfen werden.
- Alle Beschwerden werden unverzüglich bearbeitet. Bei Angabe der Beschwerdeperson wird diese geregelt über den Bearbeitungsstand der Beschwerde informiert. Eingeleitete Maßnahmen werden ihr bekannt gemacht. Die Rechte des Betriebsrates werden dabei gewahrt.



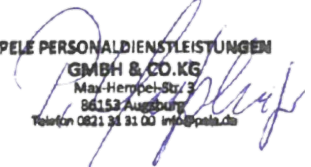
Grund der Veranlassung § 12 AGG Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult (informiert, unterwiesen) gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

QZ 04	Erstellung	Prüfung - Version 1	Genehmigung
Formular			
Datum	01.04.2019	01.04.2019	01.04.2019
Funktion	Sifa	AMB	GF/GL
Unterschrift			 <small>PELE PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GMBH & CO. KG Max-Hempel-Str. 3 86153 Augsburg Telefon 0821 31 31 00 info@pele.de</small>