

Betriebsvereinbarung

über die Einrichtung einer

Beschwerdestelle nach § 13 Abs.1 AGG

(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 18.08.2006)

1. Vertragsparteien

Betriebsvereinbarung zwischen *ambulante dienste e.V.*, Urbanstr. 100, 10967 Berlin, vertreten durch die Geschäftsführung und den Vorstand

und

dem Betriebsrat des *ambulante dienste e.V.*, vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/ Betriebsratsvorsitzenden.

2. Allgemeine Ziele und Zwecke

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu beseitigen (§ 1 AGG).

§ 13 Abs. 1 AGG gibt den Beschäftigten 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 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen.

Die Einrichtung dieser Beschwerdestelle verfolgt den Zweck, bei *ambulante dienste e.V.* eine für solche Beschwerden zuständige Stelle zu schaffen.

Die Rechte des Betriebsrats, insbesondere die Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat nach § 85 BetrVG, bleiben durch diese Vereinbarung unberührt.

3. Anwendungsbereich des Beschwerdeverfahrens

Der Anwendungsbereich des Beschwerdeverfahrens ergibt sich aus § 2 AGG.

Der Schutz der Beschäftigten vor einer Benachteiligung aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe soll in sämtlichen Phasen des Arbeitsverhältnisses greifen. Dazu zählen u.a. die Bedingungen - einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - für den Zugang zu Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, sowie der Zugang zu allen Formen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung.

4. Rechtscharakter der Beschwerdestelle

Auch mit Einrichtung der Beschwerdestelle bleibt der Arbeitgeber Normadressat des AGG, d.h. er ist weiterhin dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen (§ 12 AGG).

Weiterhin obliegt dem Arbeitgeber die Aufgabe, die eingegangenen Beschwerden inhaltlich zu prüfen und das Ergebnis dem/der beschwerdeführenden Beschäftigten spätestens innerhalb eines Monats mitzuteilen. Hierdurch erfährt der/die BeschwerdeführerIn, ob und inwieweit er/sie durch den Betrieb Unterstützung erhält. Wenn die Prüfung zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen ist, erhält der/die Beschäftigte eine entsprechende Mitteilung unter Nennung des Termins, zu dem dies der Fall sein wird.

Stellt der Arbeitgeber im Rahmen der Prüfung eine tatsächlich erfolgte Benachteiligung fest, ist er nach § 12 Abs. 3 AGG dazu verpflichtet, geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen

zur Unterbindung dieser Benachteiligung zu treffen. Dabei sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten.

Durch die Einrichtung einer Beschwerdestelle und eines betrieblichen Beschwerdeverfahrens nach dem AGG wird die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung nicht berührt.

Ebenso haben Beschäftigte grundsätzlich weiterhin das Recht, sich nach § 84 BetrVG beim Betriebsrat zu beschweren. Dies gilt auch dann, wenn sie sich bereits nach § 13 AGG bei der Beschwerdestelle beschwert haben und ihre Beschwerde vom Arbeitgeber abschlägig beschieden wurde.

Wegen der Erhebung einer Beschwerde über die Beschwerdestelle dürfen dem/der BeschwerdeführerIn keine Nachteile entstehen (§16 AGG).

5. Beschwerdestelle - Umsetzung im Betrieb

5.1 Allgemeine Aufgaben der Beschwerdestelle

Zu den Aufgaben gehören unter anderem:

- Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden
- Beratung, gegebenenfalls Beratung durch andere Stellen vermitteln
- Dokumentation, Statistik

5.2 Umgang mit Beschwerden

- Die MitarbeiterInnen der Beschwerdestelle nehmen die Beschwerde entgegen und kategorisieren sie.
- Die MitarbeiterInnen der Beschwerdestelle dokumentieren den Beschwerdeanlass und leiten die Beschwerde nach festgelegten Kriterien – die von der Beschwerdestelle erarbeitet und mit

der Geschäftsführung vereinbart werden - an die Geschäftsführung weiter. Hierfür werden entsprechende Vorlage- und Nachweisformulare erstellt.

- Die MitarbeiterInnen der Beschwerdestelle informieren mit Zustimmung des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin den Betriebsrat über die Beschwerde
- Die MitarbeiterInnen der Beschwerdestelle sprechen Empfehlungen an die Geschäftsführung aus

5.3 Personelle Zusammensetzung*

- Die Beschwerdestelle setzt sich aus zwei ArbeitnehmerInnen zusammen, wobei jeweils eine Person von Arbeitgeber und Betriebsrat vorgeschlagen wird. Nach erfolgter Einigung von Arbeitgeber und Betriebsrat auf die vorgeschlagenen Personen, werden sie vom Arbeitgeber ernannt. Die Mitglieder der Beschwerdestelle werden für eine Amtszeit von zwei Jahren bestimmt. Eine Bestätigung und Fortführung des Amts ist möglich.

5.4 Ort*

- Der Arbeitgeber stellt den MitarbeiterInnen der Beschwerdestelle geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung.
- Die Adresse der Beschwerdestelle ist allen Beschäftigten bekannt zu geben.

5.5 Zeit*

- Die Beschwerdestelle steht den Beschäftigten in Form einer Sprechstunde regelmäßig zur Verfügung. Die Termine sind den Beschäftigten bekannt zu geben.

5.6 Sachbedarf und Kosten

- Für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Beschwerdestelle hat der Arbeitgeber im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel sowie die technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

- Die MitarbeiterInnen der Beschwerdestelle haben Anspruch auf erforderliche Fortbildungen und Schulungen.
- Die durch die Tätigkeit der Beschwerdestelle entstehenden, erforderlichen Kosten trägt der Arbeitgeber.

6. Beratung der Arbeit der Beschwerdestelle

- Einmal jährlich beraten die MitarbeiterInnen der Beschwerdestelle zusammen mit mindestens einem Mitglied des Betriebsrates und der Geschäftsführung die Arbeit der Beschwerdestelle. Wenn erforderlich werden Nachbesserungen an den Ausführungsrichtlinien vereinbart.

7. Schlussbestimmungen

- Die Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 24.11.2008 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31.12.2009 gekündigt werden. Sie ist bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung wirksam.

** Konkrete Daten und Regelungen zu den Punkten 5.3, 5.4 und 5.5 können einvernehmlich in Ausführungsrichtlinien niedergelegt werden, die der Betriebsvereinbarung beizufügen sind.*

Berlin, den

(Geschäftsführung/Vorstand von ambulante dienste e.V.)

(Betriebsratsvorsitzende/r von ambulante dienste e.V.)