

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Informationen zum Beschwerdemanagement

Diskriminierungen
melden an:

- Beschwerde-
stelle
- oder
- Büro für
Chancen -
gleichheit

Prüfung
der
Zuständigkeit

Ermittlung
des
Sachverhalts

Prüfung des
Sachverhalts
durch die
Beschwerde-
stelle

Mitteilung
der
Ergebnisse
der Prüfung

Maßnahmen
zur Abhilfe
und Kontrolle
oder
Begründung
warum keine
Maßnahmen
erfolgen

Vertrauliche Erstberatung

- Informationen zum Vorfall bei einer Diskriminierung
- die Beschwerdestelle oder die entsprechende andere Stelle informiert über den Ablauf des Verfahrens.
- Diese Erstberatung kann auch bei Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung, Vorgesetzten, Gesundheitsmanagement, Betriebs*ärztin, Betriebspsychologische Beratung oder einer externer Beratungsstelle erfolgen.

Prüfung der Zuständigkeit

- Zunächst wird geprüft in wessen Zuständigkeit die Beschwerde fällt.
 - Landeskirche
 - Kirchenbezirk
 - Kirchengemeinde
 - oder andere

Ermittlung des Sachverhalts

Leitfragen:

- was ist passiert, wann ist es passiert, wo ist es passiert?
- von wem ging die Benachteiligung aus?
- welcher sachliche Anwendungsbereich ist betroffen?
- welches Merkmal ist betroffen?
- Wurde die/der Vorgesetzte informiert?
- Wurden andere Stellen schon informiert? (MAV, Jugend- /Azubivertretung...)
- gibt es Zeug*innen?
- Weitere Hilfen finden Sie unter:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/diskriminierungs-check/diskriminierungs-check-node.html>

Prüfung des Sachverhalts

- Die zuständige Stelle hat durch geeignete Mittel den Sachverhalt aufzuklären.

Zuständig im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg:

Referat 6.2, Arbeitsrecht: referat6.2@elk-wue.de

Büro für Chancengleichheit: Buero-fuer-Chancengleichheit@ELK-WUE.DE

- Ablauf der Überprüfung
 - Dokumentrecherche: hier werden E-Mail, Briefe etc. überprüft
 - Befragung von Zeug*innen zur Klärung nicht verschriftlichter Vorfälle
 - Persönliches Gespräch mit Betroffenen bzw. Beteiligten

Mitteilung der Ergebnisse der Prüfung

- Information an die Arbeitgeber*in
und Empfehlung angemessener, verhältnismäßiger Interventionen
- Information an die/den Beschwerdeführer*in über die
vorgeschlagenen Maßnahmen und deren Umsetzung

Maßnahmen

Eine Diskriminierung im Sinne des AGG liegt vor:

- Vorschlag von Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung
- Mittel zur Überprüfung der Maßnahmen

Eine Diskriminierung im Sinne des AGG liegt **nicht** vor:

- Begründung warum diese nicht vorliegt
- Ggf. Weiterleitung an andere Stellen oder Konfliktmanagement (Beratungsstellen, MAV...)