

Ablauf eines Beschwerdeverfahrens gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im IVW

1 Hintergrund

1.1 Werte

Das IVW bekennt sich zu einem umfassenden Wertekatalog des gegenseitigen Respektes, der Vorbildfunktion, der Ehrlichkeit, der Verbindlichkeit, des Feedbacks, des Teamgeistes, der Kreativität, der Qualität und der gegenseitigen Hilfsbereitschaft.

Ungesetzliche Ungleichbehandlung, insbesondere sexualisierte Diskriminierung, Mobbing, Belästigung und Gewalt werden nicht toleriert.

1.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

Es muss im Betrieb eine Beschwerdestelle für Beschwerden von Beschäftigten aufgrund von Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Identität geben.

Alle beschäftigten Personen haben das Recht, sich zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis aus einem der genannten Gründe benachteiligt fühlen.

Die Beschwerde muss geprüft werden und das Ergebnis muss der beschwerdeführenden Person mitgeteilt werden.

1.3 Positionierung des IVW

Das IVW folgt dem AGG.

Das Land als Hauptanteilseigner des IVW begrüßt die Orientierung des IVW am Landesgleichstellungsgesetz.

1.4 Landesgleichstellungsgesetz

Das Landesgleichstellungsgesetz legt fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte, die eine Frau sein muss, Beschwerden über Belästigungen und sexuelle Belästigungen von weiblichen Beschäftigten am Arbeitsplatz gemäß AGG § 3 Abs. 3 und 4 entgegennimmt.

1.5 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führt zu „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren“ nach AGG aus, dass der Arbeitgeber konkrete Personen für Beschwerdeverfahren benennen kann. Der Betriebsrat gehört danach nicht zu der zuständigen Beschwerdestelle, da er nicht Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen kann und nicht zur Weiterleitung der Beschwerde verpflichtet ist.

1.6 Gegenstände des Beschwerdeverfahrens gemäß AGG § 1 im IVW

GEMEINT SIND

Beschwerden aufgrund von Benachteiligungen

- aus Gründen der Rasse,
- der ethnischen Herkunft,
- der Religion,
- der Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters,
- des Geschlechts
- oder der sexuellen Identität.

NICHT GEMEINT SIND

Beschwerden aufgrund

- von Verstößen gegen die gute wissenschaftliche Praxis. Hierfür sind im IVW die speziell ernannten Ombudspersonen zuständig. Es gelten die im Internet veröffentlichten DFG-Bestimmungen. Zuständig sind derzeit (Stand 2020) Hr. Prof. Friedrich und Fr. Dr. Bittmann.
- von Compliance-Vorfällen, also z.B. Vorfälle im Zusammenhang mit Vorteilsnahme oder Bestechung. Diese sind in der Betriebsvereinbarung Compliance des IVW geregelt. Zuständig ist die mit dem Thema Compliance beauftragte Person. Compliance-Beauftragter des IVW ist derzeit (Stand 2020) Hr. U. Schmidt.
- von allen anderen Beschwerdegründen.

1.7 Einbezug Dritter

Für die o.a. Gegenstände möglicher Beschwerden des AGG gilt: Der zusätzliche Einbezug von der / dem zuständigen Vorgesetzten, dem Geschäftsführer, dem betriebsärztlichen Dienst (B.A.D., Ansprechperson gemäß IVW-Homepage) oder dem Betriebsrat bleibt den Betroffenen in allen Fällen unbenommen.

1.8 Beschwerdestellen des IVW gemäß AGG

Für alle Fälle von Beschwerden über Belästigungen und sexuelle Belästigungen von weiblichen Beschäftigten am Arbeitsplatz gemäß § 3 Abs. 3 und 4 AGG sind zuständig:

Gleichstellungsbeauftragte,

derzeit (Status 2020) Fr. Dr. Güttler, Stellvertreterin Fr. Feiden.

Für alle anderen Fälle gemäß AGG sind zuständig:

AGG-Beschwerdestelle,

derzeit (Status 2020) Hr. Prof. Hausmann, Hr. Dr. Wetzel (Stellvertreter).

2. Ablaufverfahren

Schritt 0: Entscheidung der beschwerdeführenden Person, ob es sich um Belästigungen oder sexuelle Belästigung einer weiblichen Person handelt.

Falls ja: Entgegennehmende Stelle der Beschwerde ist die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin.

Falls nein: Entgegennehmende Stelle der Beschwerde ist die AGG-Beschwerdestelle.

Schritt 1: Entgegennahme der Beschwerde.
Weitere Personen können zur Unterstützung vertraulich hinzugezogen werden, wenn die beschwerdeführende Person damit einverstanden ist.

Schritt 2: Prüfung des Sachverhaltes durch die entgegennehmende Person.

Schritt 3: Erste Einschätzung durch die entgegennehmende Person, ob ein Verstoß gegen AGG vorliegen könnte.

Dokumentation. Hilfsmittel bzw. Anhaltspunkte gemäß Beispieldokumentation der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Schritt 4: Konsultation des Geschäftsführers durch die entgegennehmende Person.

Ggf. juristische Prüfung des Sachverhaltes, und Feststellung, ob ein Verstoß gegen das AGG vorliegt.

Abstimmung der Maßnahmen.

Schritt 5: Mitteilung an die beschwerdeführende Person durch die entgegennehmende Person über das Ergebnis der Prüfung.

Schritt 6: Umsetzung von Maßnahmen.
Veranlassung durch den Geschäftsführer.

gez. Kaiserslautern, 25.06.2020

Breuer, Geschäftsführer