



Bestellung zum Beschwerdestellenbeauftragten

gemäß §13 AGG und §§ 84, 85, 86, 87 BetrVG (betriebliche Beschwerdestelle) hat die Geschäftsleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates der

Firma

Herr/Frau: _____

für die Standorte: _____

mit Wirkung vom _____ zum Beschwerdestellenbeauftragten bestellt.

Änderungen dieser Bestellung sind schriftlich zu fixieren und von den Unterzeichnern zu bestätigen!

Die Gesamtverantwortung des Arbeitgebers bleibt unberührt.

>> Beschäftigte, die sich im Betrieb benachteiligt fühlen, können sich "bei den zuständigen Stellen des Betriebs" beschweren (§ 13 AGG). <<

Durch Tarifvertrag oder freiwillige Betriebsvereinbarung können Einzelheiten zur Durchführung von Beschwerdeverfahren geregelt werden. Hierbei kann die Einigungsstelle nach § 85 Abs. 2 BetrVG durch eine innerbetriebliche Beschwerdestelle ersetzt werden, deren Mitglieder von Arbeitgeber und Betriebsrat zu benennen sind. Man kann einen sog. innerbetrieblichen Instanzenzug (Beschwerdehierarchie) vereinbaren

Die damit verbundenen Aufgaben in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und BetrVG sowie die sonstigen rechtlichen und betrieblichen Anforderungen sind rückseitig aufgeführt.

Der veranschlagte Zeitbedarf zur Wahrnehmung der Aufgaben wurde auf _____ Stunden pro Jahr festgelegt.

Dem Beschwerdestellenbeauftragten wird die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange ermöglicht.



Ort, Datum

Unternehmer

Betriebsrat

Beschäftigter

Bitte beachten Sie den folgenden Text, bevor Sie unterschreiben!
Die Aufgaben des Beschwerdestellenbeauftragten bestehen in Beratungs- und Unterstützungstätigkeiten:

- Wird ein Arbeitnehmer individuell benachteiligt oder ungerecht behandelt, bzw. beeinträchtigt, so hat er das Recht sich nach § 84 Abs. 1 BetrVG bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren. Er kann den Betriebsrat um Unterstützung und/oder Vermittlung ersuchen. Nach § 84 Abs. 3 BetrVG dürfen dem Arbeitnehmer durch das Erheben einer Beschwerde keine Nachteile entstehen, siehe auch § 612 a BGB, Maßregelungsverbot. Es kann sich hierbei auch um Beschwerden handeln, die einen Mitbestimmungsgegenstand des Betriebsrats betreffen, z.B. das Leisten von Überstunden. Wird ein Arbeitnehmer entgegen den Grundsätzen des § 75 BetrVG unterschiedlich zu anderen Arbeitnehmern behandelt, kommt es nicht darauf an, von wem die Ungleichbehandlung ausgeht, z.B. Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen. Der Arbeitgeber ist nach dem Beschäftigtenschutzgesetz verpflichtet, Arbeitnehmer vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu schützen. Es handelt sich hierbei um jedes vorsätzliche sexuelle bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt, vgl. F.K.H.E., § 84 Rn. 9, 20. Auflage.
- Der Gesetzgeber sieht in § 84 Abs.1 BetrVG vor, dass sich der Arbeitnehmer mit seiner Beschwerde an die "zuständigen Stellen im Betrieb" wenden kann. Gleichwohl schließt dies nicht aus, dass ein Arbeitnehmer sich mit einer Beschwerde erst an den Betriebsrat wendet und diesen bittet, tätig zu werden. Hierbei ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf anonyme Behandlung seiner Beschwerde hat, solange sein allgemeines Persönlichkeitsrecht nicht verletzt wird. Im Allgemeinen besteht keine besondere Schweigepflicht des Betriebsrats. Der Betriebsrat sollte jedoch den Arbeitnehmer darüber unterrichten wie er der eingegangenen Beschwerde nachgehen will. Erachtet der Arbeitgeber die Beschwerde für berechtigt, so hat er im Rahmen seiner Fürsorgepflicht für Abhilfe zu schaffen und dem Arbeitnehmer und/oder dem Betriebsrat, soweit dieser vom Arbeitnehmer über die Beschwerde in Kenntnis gesetzt wurde, über die getroffenen Maßnahmen zu unterrichten. Lehnt der Arbeitgeber die Behandlung einer Beschwerde des Arbeitnehmers ab, hat er die Ablehnung zu begründen. Sind individualrechtliche Ansprüche des Arbeitnehmers betroffen, so kann dieser Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.
- Der Arbeitnehmer selbst kann die Einigungsstelle nicht anrufen, wird aber im Einigungsstellenverfahren gehört. Zieht er seine Beschwerde zurück, so ist das Einigungsstellenverfahren einzustellen, vgl. F.K.H.E., § 85 Rn. 3, 20. Auflage. Im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens wird die Berechtigung einer Beschwerde geprüft. Wie der Arbeitgeber einer berechtigten Beschwerde abhilft ist dagegen nicht Verhandlungsgegenstand. Erachtet die Einigungsstelle eine Beschwerde als berechtigt, so hat der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen für Abhilfe zu schaffen. Individualrechtliche Ansprüche können nicht Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens sein. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist gegeben, wenn es sich um Angelegenheiten bzgl. der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht, den Grundsätzen von Recht und Billigkeit oder der Gleichbehandlung handelt, vgl. F.K.H.E., § 85 Rn. 4c, 20. Auflage.
- Was die Errichtung der Beschwerdestelle, ihre Zusammensetzung und die Ausgestaltung des Verfahrens betrifft, ist § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die maßgebende Rechtsgrundlage. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen in den Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bekanntlich unterscheidet das Bundesarbeitsgericht bei diesem Mitbestimmungstatbestand zwischen dem mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten und dem mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten. Dazu ist festzustellen: Bei Benachteiligungen nach dem AGG einschließlich der Belästigungen und sexuellen Belästigungen handelt es sich eindeutig nicht um das Arbeitsverhalten, sondern um das Ordnungsverhalten und damit um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme.
- Während nach § 13 Abs. 1 AGG nur eine Prüfung der Beschwerde und eine Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung zu erfolgen hat, besteht im Beschwerdeverfahren nach § 85 BetrVG die Möglichkeit der Einschaltung der Einigungsstelle durch den Betriebsrat, wengleich ohne verbindliche Entscheidung, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist (§ 85 Abs. 2 BetrVG). Sie kann aber tätig werden und über die Berechtigung der Beschwerde befinden.