

## Auszüge

### aus dem Handlungsleitfaden für die Beschwerdebearbeitung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG

*Dieser Auszug enthält lediglich einige wenige Informationen aus einem umfassenden Handlungsleitfaden, der den Ablauf einer Diskriminierungsbeschwerde und Gesprächsleitfäden anbietet.*

*Ein umfassender Handlungsleitfaden kann gegen eine Schutzgebühr beim BUG bezogen werden.  
Anfragen bitte an: vera.egenberger@bug-ev.org*

#### A. Information zur Beschwerde

|   |
|---|
| <b>Eingangsdatum der Beschwerde</b>   |
| <b>Sonstige in die Beschwerdebearbeitung eingebundene Personen bzw. Abteilungen</b>   |
| <input type="checkbox"/> Betriebsleitung <input type="checkbox"/> Personalabteilung <input type="checkbox"/> Vorgesetzte <input type="checkbox"/> Betriebsrat<br><input type="checkbox"/> Andere: |
| <b>Stand der Beschwerde</b>   |
|   |

#### B. Gesprächsleitfaden Beschwerdeführer\*in

|  |
|--|
| <b>1. Angaben zum Erstgespräch</b>   |
| Ort:<br>Datum:<br>Uhrzeit:   |
| <b>2. Einführung in allgemeine Aspekte der Beschwerdebearbeitung</b>   |
| <b>3. Sachverhaltswiedergabe Beschwerdeführer*in</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Was ist vorgefallen?</li></ul>  |
| <b>7. Aufgrund welcher Kategorie(n) fühlt sich der*die Beschwerdeführer*in diskriminiert?</b><br><i>Eine Mehrfachnennung ist möglich.</i>  |
| <input type="checkbox"/> Rassistische Zuschreibung/ethnische Herkunft <input type="checkbox"/> Geschlecht <input type="checkbox"/> Religion/Weltanschauung<br><input type="checkbox"/> Behinderung <input type="checkbox"/> Lebensalter <input type="checkbox"/> sexuelle Identität <input type="checkbox"/> Andere: |

### C. Gesprächsleitfaden Beschwerdegegner\*in

|  |
|--|
| <b>1. Angaben zum Gespräch</b>   |
|  |
| <b>2. Einführung in allgemeine Aspekte der Beschwerdebearbeitung</b>                         |
|  |
| <b>5. Warum hat sich der*die Beschwerdegegner*in nach eigener Einschätzung so verhalten?</b> |
|  |

### D. Gesprächsleitfaden Zeug\*innengespräch

|  |
|--|
| <b>1. Angaben zum Gespräch</b>   |
|  |
| <b>5. Sachverhaltswiedergabe Zeug*in</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Was ist aus Sicht des*der Zeug*in vorgefallen?</li></ul> |
|  |

### E. Sachverhaltsprüfung

|   |
|---|
| <b>1. Zusammenfassende Darstellung des Sachverhalts unter Einbeziehung der Aussagen von Beschwerdeführer*in, Beschwerdegegner*in und Zeug*innen (s. oben 2., 3. 4.)</b><br><i>Auch Unklarheiten und abweichende Darstellungen der Parteien sollten festgehalten werden. Eine neutrale und detaillierte Sachverhaltsbeschreibung wird empfohlen.</i> |
|   |
| <b>3. Welche Art der Diskriminierung liegt augenscheinlich vor?</b>   |
|   |
| <b>4. Ergebnis der Prüfung</b>  |
| <input type="checkbox"/> Es liegt ein Diskriminierungsfall im Sinne des AGG vor   |
| <input type="checkbox"/> Es liegt ein Fall unterhalb der Schwelle des AGG vor   |
| <input type="checkbox"/> Der Sachverhalt sollte weiter bearbeitet werden und zwar von:  |

## F. Identifizierung und Umsetzung der Maßnahme(n)

|  |
|--|
| <b>1. Identifizierte Maßnahme(n)</b>   |
| <input type="checkbox"/> Individuelle Maßnahme:<br><input type="checkbox"/> Innerbetriebliche Maßnahme:<br><input type="checkbox"/> Arbeitsrechtliche Maßnahme:<br><input type="checkbox"/> Sonstiges: |
| <b>2. Verantwortliche Stelle(n) für die Umsetzung</b>  |
| <input type="checkbox"/> Personalabteilung <input type="checkbox"/> Verwaltungs-/Betriebsleitung <input type="checkbox"/> Sonstige:  |
| <b>5. Wann wurde die Maßnahme umgesetzt?</b>   |
|  |
| <b>8. Wurde die Problemlage behoben?</b>   |
|  |