

Betriebsvereinbarung

zwischen der

_____ GmbH, _____ (im Folgenden „Arbeitgeber“)

und

dem Betriebsrat der _____ GmbH (im Folgenden „Betriebsrat“)

Die folgende freiwillige Betriebsvereinbarung dient dazu, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, der Behinderung oder der sexuellen Identität zu verhindern.

§ 1 Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten

1. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, seine Beschäftigten nicht aus den in der Präambel genannten Gründen zu benachteiligen. Er verpflichtet sich zudem, die Beschäftigten durch die Ergreifung geeigneter, erforderlicher und angemessener Maßnahmen vor Benachteiligungen durch die andere Arbeitnehmer oder sonstige Dritte zu schützen.
2. Die Beschäftigten des Arbeitgebers sind verpflichtet, weder den Arbeitgeber, noch andere Beschäftigte des Arbeitgebers oder sonstige Dritte (Kunden, Lieferanten etc.) aus einem der in der Präambel genannten Gründe zu benachteiligen.
3. Erfolgt eine der in Abs. 1 oder 2 genannte Benachteiligung, so stellt dies eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dar, die gemäß § 4 dieser Betriebsvereinbarung sanktioniert wird.

§ 2 Beschwerderecht

1. Jeder Beschäftigte, der vom Arbeitgeber, einem anderen Beschäftigten oder einem Dritten aus einem der in der Präambel genannten Gründe benachteiligt wird, hat das Recht, sich zu beschweren.
2. Die Beschwerde ist zu richten an den/die Beauftragten zur Vermeidung von Benachteiligungen, der/die der Personalabteilung angehört. Dieser/Diese ist den Beschäftigten durch _____ bekannt zu machen. Der/Die Beauftragte unterrichtet den Betriebsrat unverzüglich über den Eingang einer Beschwerde.
3. Der/Die Beauftragte und ein vom Betriebsrat bestimmtes Mitglied gehen der Beschwerde nach. Sie befragen hierzu den Beschwerdeführer und den- oder diejenigen, der/die die Benachteiligung begangen haben soll(en), sofern es sich dabei um den Arbeitgeber oder einen anderen Beschäftigten des Arbeit-

gebers handelt oder ein externer Dritter für die Befragung zur Verfügung steht. Gehört werden können auch von den zuvor Genannten benannte Zeugen.

4. Der/Die Beauftragte informiert den/die Beschwerdeführer/in über das Ergebnis der Gespräche und Ermittlungen. Im Fall einer festgestellten Benachteiligung durch andere Beschäftigte oder eines Dritten informiert der/die Beauftragte den Arbeitgeber.

§ 3 Beratung

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten einmal im Jahr oder bei gegebenen Anlass über den Stand der Beachtung des Benachteiligungsverbots des AGG im Unternehmen und ggf. zu ergreifende Maßnahmen. Die Beschäftigten werden auf einer der durchzuführenden regelmäßigen Betriebsversammlungen auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen i. S. des AGG eingehend hingewiesen. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die Beauftragung eines fachkundigen Referenten bis zu einer maximalen Höhe von _____ Euro.

§ 4 Sanktionen

1. Wird ein Beschäftigter des Arbeitgebers durch den Arbeitgeber benachteiligt, so kann er die Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 15 AGG geltend machen.
2. Benachteiligt ein Beschäftigter des Arbeitgebers den Arbeitgeber oder einen anderen Beschäftigten des Arbeitgebers oder einen Dritten so kann der Arbeitgeber mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen, insbesondere Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung, in schweren Fällen auch fristloser Kündigung reagieren. Wird der Arbeitgeber wegen der Benachteiligung eines anderen Beschäftigten oder eines Dritten auf Entschädigung in Anspruch genommen, so kann er aufgrund der Verletzung der vertraglichen Pflichten den benachteiligenden Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

Ort, Datum

(Arbeitgeber)

(Betriebsrat)