

Einleitung und Vorbemerkung

Seit in Kraft treten des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 17.08.2006 sind Arbeitgeber verpflichtet eine betriebliche Beschwerdestelle einzurichten, bei der sich alle Beschäftigten wegen einer mutmaßlichen Diskriminierung beschweren können (§ 13 AGG).

Unser Angebot

Es bietet sich ein zweigliedriges Beschwerdebearbeitungssystem an:

1. Eine interne Bearbeitung durch vorhandene Ressourcen:
Versuch der Klärung auf Ebene Mitarbeiter, Personalabteilung und Arbeitnehmervertretung.
Gelingt dies nicht,
2. Eine interne Bearbeitung mit externer Unterstützung:
Können sich die Parteien nicht auf eine Abhilfe der Beschwerde einigen, würden wir als neutrale „Vermittlungsexperten“ oder „Mediatoren“ hinzugezogen.

Ihr Ziel / Ihr Nutzen

Ihr Interesse wird in den folgenden Punkten bestehen:

- den gesetzlichen Anforderungen zu genügen,
- die Schadenersatz- und Schmerzensgeldforderungen von diskriminierten Arbeitnehmern möglichst zu vermeiden,
- mögliche Benachteiligungen intern und selbstbestimmt zu behandeln,
- die Personalleitung und die Arbeitnehmervertretung bei Beschwerden nicht in Interessenkonflikte zu bringen und zu entlasten.

Unsere Arbeitsweise

Phase I: Vorgespräche

Klären der Ausgangssituation mit der Personalabteilung und der Arbeitnehmervertretung (bisherige Schritte), vertragliche Absprachen der Zusammenarbeit; Festlegen der Rahmenbedingungen (Teilnehmer, Ort, Dauer)

Phase II: Gemeinsame Problembeschreibung

Einführung der Betroffenen in die Mediationsmethode der Konfliktvermittlung (u.a. Grundprinzipien: Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Zeugnisverweigerungsrecht), Vereinbarung der Verfahrensregeln, Themensammlung: Darstellung der Diskriminierung aus der jeweiligen Sicht, Identifizierung der Schlüsselthemen

Phase III: Kreative Ideensuche

Herausarbeiten und Verstehen der spezifischen Interessen der jeweiligen Parteien, Ideensammlung, „er-finden“ von eigenen, möglichst gewinnbringenden, den Interessen aller Beteiligten entsprechenden, kreativen Lösungen

Phase IV: Lösungsoptionen

Auswahl von Lösungsoptionen, Bewertung anhand der Kriterien der Beschwerdeabsender, Prüfen der gesammelten Ideen hinsichtlich ihrer rechtlichen und tatsächlichen Realisierbarkeit

Phase V: Entscheidung und Umsetzung

Festlegung der Eckpunkte für die endgültige Vereinbarung, Einigung auf Lösungspakete, Verbindlichkeit, Konkretisierung, Vereinbarung von Inhalt und Zeitpunkt des Feedbacks an die Personalleitung / die Arbeitnehmervertretung
Nach einer vereinbarten Interimsphase Auswertung des Prozesses, Optimierung der gemeinsamen Vereinbarung

Weitere Informationen finden Sie unter: www.mediation-konstanz.de.

Ihre Ansprechpartner

Dr. Anja Francke	IT-Expertin	Tel: 07531 9914242	Anja.francke@comediateam.de
Thomas Colberg	Dipl. Sozialpädagoge	Tel. 07531 3698396	praxis@mediation-colberg.de
Brigitte Lauf	Dipl. Psychologin	Tel: 0175 6808845	Bri-lauf@t-online.de
Dr. Birgit Rossmann	Dipl. Psychologin	Tel: 07731 25998	info@beratung-singen.de
Clemens Schwinkowski	Fachanwalt Arbeitsrecht	Tel: 07531 27388	schwinkowski@email.de
Birgit Sinnwell-Wenzel	Rechtsanwältin	Tel: 07731 54387	info@sinnwellmediation.de

Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme!