

Checkliste: Prüfung der Personalprozesse nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

1. Information und Bekanntmachung am schwarzen Brett

- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter/innen über die Grundprinzipien des AGG
- Richten Sie eine Beschwerdestelle für Benachteiligungen ein
- Machen Sie die Neuerungen am schwarzen Brett bekannt
- Schulen Sie Ihre Mitarbeiter/innen

2. Prüfung der Personalprozesse

- Schreiben Sie Stellen neutral aus
- Benennen Sie keinesfalls Kriterien, die zu einer Benachteiligung führen könnten
- Nennen Sie klare Auswahlkriterien, die aufgabenbezogen sind
- Wählen Sie objektive Verfahren zur Personalauswahl
- Dokumentieren Sie die Stärken und Schwächen der Bewerber/innen
- Formulieren Sie Absagen neutral, möglichst ohne Angabe von Gründen
- Prüfen Sie den Wortlaut von Betriebsvereinbarungen, Arbeits- und Tarifverträgen
- Check nach Begriffen wie Alter oder Religionszugehörigkeit etc.
- Überprüfen Sie auch Ihre AGB und sonstigen Verträge durch die Rechtsabteilung
- Entwickeln Sie ein diskriminierungsfreies System zur Personalentwicklung
- Achten Sie auf Gleichbehandlung bei Einstellung, Vergütung, Aufstieg und Weiterbildung

3. Benachteiligungen pro-aktiv verhindern

- Stellen Sie Benachteiligungen im Betrieb unverzüglich ab
- Klären Sie Mobbing-Fälle aktiv auf
- Tolerieren Sie keine Benachteiligungen durch Witze oder Anzüglichkeiten
- Schützen Sie Ihre Mitarbeiter/innen vor Benachteiligungen
- Entfernen Sie sexuelle Darstellungen insbesondere im gewerblichen Bereich
- Integrieren Sie Minderheiten und sorgen für das gegenseitige Verständnis
- Führen Sie gemeinsame Workshops mit allen Mitarbeiter/innen durch

4. Dokumentation

- Notieren Sie sich Beweggründe zu Auswahlentscheidungen bei Einstellung / Aufstieg
- Bewahren Sie alle Dokumente bis zum Fristablauf für Beschwerden auf
- Beschwerdefrist: 2 Monate + Klagefrist: 3 Monate
- Dokumentieren Sie die Teilnahme Ihrer Mitarbeiter an Schulungen zum AGG

5. Unterstützung

- Holen Sie sich Unterstützung durch Rechtsabteilung / Rechtsanwälte ein
- Erarbeiten Sie mit Ihrem Personalentwickler einen objektiven Fragenkatalog für die Bewerberauswahl

6. Gesetzliche Bestimmungen nachlesen

- Infos unter BMJ - http://www.bmj.bund.de/enid/Presse/Pressemitteilungen_58.html?presseartikel_id=2497

7. Selbstcheck

- Überprüfen Sie eigene Vorurteile gegenüber Mitarbeiter/innen
- Erkennen Sie stereotype Denkweisen bei sich und Ihren Kollegen
- Prüfen Sie Ihre Einstellung zum Gleichbehandlungsgrundsatz

Frank Ehnes Personalentwicklung