

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Am 18.8.2006 trat das AGG in Kraft. Es stellt eine verschärfte Ausgabe der EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung dar und betrifft:

- sämtliche Unternehmen (auch Klein- und Kleinstbetriebe)
- individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen, auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- alle Maßnahmen der Personalgewinnung (Stellenausschreibung, Beurteilung und Auswahlentscheidung)
- den gesamten Prozess von der Begründung über die Durchführung bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- auch die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (betriebliche Altersversorgung und andere nachwirkende Maßnahmen)

Unsere Empfehlung: Schützen Sie sich als Arbeitgeber vor unkalkulierbaren Forderungen von Bewerbern und Mitarbeitern!

Folgende Änderungen im Personalmanagement sind erforderlich:

- Stellen Sie Ihre Stellenausschreibungen auf rein fachliche Kriterien um und erläutern Sie kurz und klar die Arbeitsaufgabe. Vermeiden Sie Formulierungen wie jung, dynamisch, flexibel, reisebereit u.ä. Selbst die Forderung nach Berufserfahrung ist kritisch zu bewerten und bedarf einer guten Begründung. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen sind schon lange selbstverständlich, Altersangaben sind ab sofort tabu (Ausnahme: Positive Diskriminierung z.B. bei Sonderprogrammen für Jugendliche, für Frauen, für die Altersgruppe 50+ oder für Behinderte).
- Vermeiden Sie diskriminierende Fragen im Vorstellungsgespräch.
- Dokumentieren Sie die Beurteilung aller eingehenden Bewerbungen (wesentliche Auswahl- und Ablehnungsgründe).
- Sagen Sie erst nach erfolgreichem Abschluss des Auswahlverfahrens (Wunschkandidat ist eingestellt) allen anderen Bewerbern zur gleichen Zeit ab, ohne die Unterlagen mit zurückzuschicken.
- Bewahren Sie die Unterlagen mit der Beurteilung mindestens bis 2 Monate nach Absagedatum auf und senden Sie diese dann alle zur gleichen Zeit zurück.
- Geben Sie auf Rückfrage von Bewerbern keinerlei Auskünfte zu den Absagegründen. Versichern Sie, dass die Entscheidung 'nach Durchführung eines ausführlichen Auswahlprozesses und intensiver Beratung' gefallen ist.
- Unterweisen Sie alle Führungskräfte aktenkundig zum AGG und dass alle diskriminierenden Äußerungen und Handlungen zu unterbleiben haben.
- Informieren Sie alle Mitarbeiter per Aushang über das Gesetz, benennen Sie einen Ansprechpartner als 'Beschwerdestelle' und reagieren Sie sofort und konsequent, wenn Ungleichbehandlungen angezeigt werden.

Wenn systematische Personalarbeit auch bisher schon wünschenswert war, zwingt das AGG nunmehr auch Klein- und Kleinstunternehmen zum Umdenken. Personalentscheidungen 'aus dem Bauch heraus' sind einfach nicht mehr zeitgemäß und können jetzt richtig teuer werden.

Mit dem Personal- und BildungsmanagementSystem PBS® können Sie Ihre Personalarbeit ganzheitlich organisieren und die Handlungsanleitungen sowie die für Sie vorbereiteten Formulare zu dem vorgenannten Handlungsbedarf sofort nutzen.

PBS® = AGGsichere Personalarbeit mit System

Haben Sie Fragen, Wünsche oder Anregungen?
Wir freuen uns über Ihre Reaktionen per Mail oder Telefon.

Ihre PBS® - News - Redaktion
Dipl.-Ing. Hans-Jürgen Wilpert
Marketing- und Personalberater