

für:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Am 18.8.2006 trat das o.g. Gesetze in Kraft. Das Gesetz stellt eine verschärfte Umsetzung der europäischen Richtlinien zur Antidiskriminierung dar. Ziel des Gesetzes ist u.a. die Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligung wegen des Merkmals

- der Rasse oder ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, bei Auftreten von Ungleichbehandlungen zu reagieren und für vorbeugenden Benachteiligungsschutz zu sorgen. Deshalb

- informieren wir Sie hiermit über das Gesetz und über das Benachteiligungsverbot
- fordern wir Sie hiermit auf, jegliche diskriminierenden Äußerungen und Handlungen zu unterlassen und keine Benachteiligungen und / oder Belästigungen zu dulden

Das AGG wirkt sich aus Sicht der Unternehmen sehr stark auf den Prozess der Personalsuche aus. Alle am Prozess beteiligten müssen ab sofort folgende Maßnahmen umsetzen:

1. Eine Stellenausschreibung darf nur rein fachliche Kriterien beinhalten.
2. Es ist kurz und klar die Arbeitsaufgabe zu erläutern (z.B. „umfangreiche Reisetätigkeit“ statt „reisebereit“).
3. Formulierungen wie jung, dynamisch, flexibel, reisebereit u.ä. sind zu vermeiden. 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 oder Ältere, für Frauen oder für Behinderte).
4. Diskriminierende Fragen im Vorstellungsgespräch sind zu vermeiden.
5. **Alle** eingehenden Bewerbungen sind mit den wesentlichen Auswahl- und Ablehnungsgründen dokumentiert zu bewerten (Kopie Anforderungsprofil ausfüllen).
6. Absagen erfolgen erst nach erfolgreichem Abschluss des Auswahlverfahrens (Wunschkandidat ist eingestellt) für alle anderen Bewerber gleichzeitig, ohne die Unterlagen mit zurückzuschicken.
7. Die Unterlagen mit der Beurteilung sind mindestens bis 2 Monate nach Absagedatum aufzubewahren und dann alle zur gleichen Zeit zurück zu senden.
8. Auf Rückfrage von Bewerbern sind keinerlei Auskünfte zu den Absagegründen zu geben. Es ist zu versichern, dass die Entscheidung „nach Durchführung eines ausführlichen Auswahlprozesses und intensiver Beratung“ gefallen ist.

<ort>, tt.mm.2012

<entscheider>

<funktion>

Unterweisung erhalten:

Name	Vorname	Unterschrift	Name	Vorname	Unterschrift