

DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ ALS HERAUSFORDERUNG FÜR DIE PERSONALFÜHRUNG -

Prozesskosten, Schadensersatz, Imageverluste?

Das alles kann auf Unternehmen zukommen, wenn Sie auf das Antidiskriminierungsgesetz nicht ausreichend vorbereitet sind!

Handlungsbedarf

Am 18. August 2006 tritt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft und wird Unternehmen vor neue Herausforderungen stellen. Da es keine Übergangsfristen zur Umsetzung geben wird, besteht akuter Handlungsbedarf, um Risiken bis hin zu Schadensersatzklagen zu vermeiden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stellt eine Erweiterung arbeitsrechtlicher Regelungen dar. So sind Arbeitgeber ab sofort verpflichtet, Benachteiligungen aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung und sexueller Identität durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Im Gesetzestext heißt es dazu:

“§12 Abs.1 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.“

Explizites Ziel ist die Schaffung eines „diskriminierungsfreien“ Betriebs. Für den Arbeitgeber sind damit umfassende Organisationspflichten verbunden: neben einem umfassenden Benachteiligungsverbot sind dies die Verpflichtung zur neutralen Ausschreibung von Stellen und der Schutz von Beschäftigten vor Benachteiligung und Belästigung durch präventive und reaktive Maßnahmen. Bei Zuwiderhandlung fordert der Gesetzgeber Sanktionen, die u. a. eine „abschreckende“ Wirkung haben sollen.

Nicht zuletzt durch eine Beweislastverschiebung ist auch in Deutschland das Prozessrisiko deutlich gestiegen. Die finanziellen Risiken durch Schadensersatz- und Entschädigungsklagen sind derzeit noch nicht absehbar. Wenngleich „amerikanische Verhältnisse“ nicht zu erwarten sind, werden wir uns künftig auf deutlich höhere Summen einstellen müssen. Letztendlich wird es im Klagefall darauf ankommen einen „milden“ Richterspruch zu erwirken, denn es wird dem Richter die Aufgabe zukommen, im Einzelfall über Moral und Angemessenheit der Mittel zu entscheiden. Da ist der Arbeitgeber gut beraten, wenn er vor Gericht nachweisen kann, dass er alles in seinen Möglichkeiten stehende getan hat, um den Forderungen des Gesetzes nachzukommen.

Haftungsrisiken

Je nach Größe und Art der Organisation, betrieblichen Voraussetzungen und spezifischen Anforderungen ergeben sich verschiedene Möglichkeiten, sich optimal auf diese Herausforderung vorzubereiten. In jedem Fall

Lösungsansätze

empfiehlt es sich für Unternehmen, umgehend

- ihren Umsetzungspflichten als Arbeitgeber nachzukommen
- die geforderten Entscheidungen und Maßnahmen zu ergreifen
- alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Prävention zu nutzen

Nur so können sie drohende Risiken deutlich minimieren, Rechtstreitigkeiten vermeiden und die Gefahren weiterer Schäden für das Unternehmen wie z.B. durch verlorene Prozesse verhindern.

Als ein auf die strategische Personalführung spezialisiertes Beratungsunternehmen bietet act value management consult Unternehmen eine professionelle Unterstützung durch ein individuell auf die unternehmensspezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Konzepte. Die Leistungen umfassen im Wesentlichen:

- Vermittlung des notwendigen Wissens zur Risikominimierung im Seminar
- Durchführung eines Antidiskriminierungsaudits (ADA) zur Identifikation und Evaluation vorhandener Risiken mit konkreten Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Risikominimierung
- Beratung / Coaching zur Umsetzung des AGG in die betriebliche Praxis - von der Konzepterstellung bis zur Prozessbegleitung
- Punktuell Übernahme von stark risikobehafteten Aufgaben, z.B. bei der Personalrekrutierung zur Dokumentation der Objektivität und für ein kosteneffizientes Sicherstellen der geforderten Transparenz
- Externe Servicefunktion als neutrale Anlaufstelle im Sinne eines „Frühwarnsystems“ für Ihr Unternehmen und zur Mediation im Konfliktfall

Seminare

Was unsere Seminare angeht, so bieten wir bundesweit Inhouse-Veranstaltungen an, in denen sowohl die wichtigsten Kenntnisse vermittelt als auch die für die betriebliche Praxis wichtigen Fragen eingehend behandelt werden. Dabei werden nicht nur Risiken aufgezeigt sondern auch Lösungsansätze und bewährte Konzepte und Methoden vorgestellt, die ggf. mit einem vertretbaren Kostenaufwand auch in Ihrem Unternehmen realisiert werden können.

Antidiskriminierungsaudit (ADA)

Als erster Schritt ist es sinnvoll, Ihr Unternehmen einer genauen Prüfung zu unterziehen, die zeigt, ob und inwiefern Sie auf das AGG hinreichend vorbereitet sind. Dieser Unternehmens-Check untersucht Ihre Organisation, Ihre Prozesse und weitere relevante Aspekte auf mögliche Schwachstellen, identifiziert und bewertet Risiken und mündet in konkreten Vorschlägen zur Optimierung. Das dauert bei den meisten kleineren und mittleren Unternehmen etwa einen halben Tag. Diese Leistung bieten wir direkt im Anschluss an ein Inhouse-Seminar an. Das Audit kann in der Folge selbständig wiederholt werden. Zur Sicherung einer objektiven Statuserhebung können selbstverständlich Auditierungen in regelmäßigen Intervallen auch weiter von uns durchgeführt werden.

Beratungsangebot

Information

Analyse

Beratung / Coaching

Umsetzung

Zusätzlich bieten wir individuelle Beratungen, Einzel- und Gruppencoachings zur Umsetzung des AGG in die betriebliche Praxis an und arbeiten gemeinsam mit Ihnen den im Antidiskriminierungsaudit identifizierten Optimierungsbedarf ab. Der Berater arbeitet eng mit den internen Spezialisten für den jeweils betroffenen Bereich (Archivierung, Eignungsdiagnostik, Führungskräfte-schulung etc.) zusammen und stellt mit Ihnen gemeinsam eine wirksame Umsetzung der Organisationspflichten sowie die Nachvollziehbarkeit und Dokumentation von Personalentscheidungen sicher. Darüber hinaus Erstellen wir Konzepte für flankierende Maßnahmen zur wirkungsvollen Verhinderung von Diskriminierung im Unternehmen und eine in diesem Sinne nachhaltige Personalstrategie. Unser Angebot beinhaltet auch das systematische Coaching von Führungskräften zur deutlichen Verbesserung ihres Führungsverhaltens.

Im Unterschied zu den derzeit von vielen Kanzleien und Wirtschaftsverbänden angebotenen Veranstaltungen, die sich in der Regel auf die reine Vermittlung der juristischen Faktenlage konzentriert, bietet act value eine „Tandemlösung“ an: Die Besonderheit unseres Leistungsangebotes liegt in der Verbindung hoher juristischer Kompetenz mit umfassender Kenntnis und Erfahrung auf dem personalwirtschaftlichen Gebiet und nicht zuletzt einem starken Praxisbezug. Unsere Referenten- und Berater sind ausgewiesene Experten in ihrem jeweiligen Fach und verfügen über langjährige Praxiserfahrung als Personalexperten und Unternehmensberater.

Besonderheit

Das Angebot hilft Ihnen, Ihren Pflichten als Arbeitgeber ebenso schnell wie pragmatisch und ohne hohen Kostenaufwand nachzukommen. Zusätzlich gewinnen Sie wichtige Erkenntnisse, die Sie nutzen können, um evtl. vorhandene Defizite in Ihrer Personalführung, Ihrer Personalarbeit und, was die Qualität Ihrer Prozesse angeht, systematisch anzugehen. Dies garantiert Ihnen einen zusätzlichen Return-on-Investment durch Produktivitätssteigerungen, Kosteneffizienz und ein verbessertes Unternehmensimage.

Nutzen

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartnerin:

Susanne G. Rausch
act value management consult
Tel. 030 88912912
sr@act-value.de

Weitere Informationen zu uns und unserem Leistungsangebot erhalten Sie auch unter:

www.act-value.de

Ankündigung: Inhouse-Seminar (1 Tag)

DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) - UMSETZUNG IN DIE PERSONALPRAXIS

Das Seminar richtet sich an Personalmanager, für das Personalwesen Verantwortliche und Mitarbeiter der Rechtsabteilung. Es informiert über alle arbeitsrechtlich relevanten Regelungen und stellt die praxisorientierten Fragen zur Umsetzung in den Mittelpunkt. Anhand von Fallbeispielen werden systematisch die Handlungsfelder des Personalmanagements mit den sich aus dem AGG ergebenden Risiken und Möglichkeiten aufgezeigt. Darüber hinaus erfahren Sie, wie diese Erkenntnisse konkret in die betriebliche Praxis umgesetzt werden und Sie selbst die Risiken für Ihren Betrieb bzw. Verantwortungsbereich analysieren und minimieren können.

Ziel

Die Teilnehmer lernen die wesentlichen Bestandteile des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kennen und werden für die damit verbundenen Risiken und Probleme sensibilisiert. Sie erkennen die betriebliche Relevanz und die verschiedenen Anforderungen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung des Gesetzes an sie gestellt werden und entwickeln eine Vorstellung von der konkreten Umsetzung in ihr Tagesgeschäft. Sie erhalten die Voraussetzung zur Schaffung eines an Kosten-Nutzen-Erwägungen ausgerichteten Risikomanagements in Sachen Gleichbehandlung.

Zielgruppe

Personalleiter, Personalmanager, Personalentwickler, Interne Trainer, Mitarbeiter des Recruitings, der Personalbetreuung, der Aus- und Weiterbildung, der Entgeltabrechnung sowie der Rechtsabteilung

Inhalte

- **Was kommt auf Sie zu?**
Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz im Überblick
- **Was sollten Sie wissen?**
Benachteiligungsverbote und Rechtfertigungsmöglichkeiten
- **Was müssen Sie beachten?**
Rechtsfolge von Diskriminierung, Problem der Beweislastverteilung, Schadensersatz- und Entschädigungsforderungen
- **Was heißt das für Sie?**
Risiken und Probleme für das Unternehmen und im Tagesgeschäft bei
 - der Rekrutierung von Mitarbeitern (Stellenausschreibung, Frage-recht, Personalauswahl, Einstellung, Bewerbungsmanagement)
 - Personalführung (Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, Ab-mahnungen, Umgang mit Mobbing etc.)

- Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern
- Gehaltserhöhung, Beförderung und Versetzung
- Trennung von Mitarbeitern, Kündigungsschutz (auch in Bezug auf die Sozialauswahl)
- Auswirkungen auf bestehende Betriebs und Tarifvereinbarungen
- **Wie hoch ist Ihr Risiko?**
Risikoanalyse und Selbstcheck
- **Wie können Sie sich schützen?**
Präventionsmaßnahmen und Risikomanagement – Handlungsfelder und -empfehlungen für die betriebliche Praxis

Methoden

Seminar mit Vortrag und Diskussion, konkrete Fallanalysen, Checklisten
Selbstverständlich wird auf konkrete Problem- bzw. Fragestellungen der Seminar-Teilnehmer(innen) eingegangen und ggf. Lösungsalternativen aufgezeigt.

Seminar - Leitung

Susanne G. Rausch, act value management consult

Preis/Leistung

Pro Teilnehmer 390,- EUR zzgl. MwSt. Bei drei Teilnehmern eines Unternehmens pauschal 1.100,- EUR zzgl. MwSt. und 10% Rabatt für jede zusätzliche Person aus einem Unternehmen.

Umfang des Seminars: 1 Tag (ca. 7 Stunden). Im Preis enthalten sind eine umfassende Dokumentation, Arbeitsmaterialien und Handouts sowie Getränke und ein Imbiss.

Veranstaltungstermin und -ort

16. November 2006 von 9:30h bis 16:30h in den Räumlichkeiten von act value management consult am Kurfürstendamm 54/55 in Berlin.

Weitere Informationen:

Susanne G. Rausch
sr@act-value.de

Antwort (Fax/E-Mail)

DAS NEUE ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS

- Wir haben Interesse ein eintägiges Inhouse-Seminar in unserem Unternehmen durchzuführen und bitten um Rückruf zu Klärung von Einzelheiten!
- Wir haben Interesse an einem Antidiskriminierungsaudit und bitten um Rückruf!
- Wir haben Interesse an einem Train-the-Trainer-Seminar und bitten um Rückruf!
- Wir haben Interesse an weiteren Beratungsangeboten zur Umsetzung des AGG im Bereich
 - Mitarbeiterrekrutierung
 - Mitarbeiterführung
 - Personal- und Organisationsentwicklung
 - Trennungsmanagement
 - Sonstiges: _____

Für diese zusätzlichen Auskünfte, die in eine Studie einfließen werden, wären wir Ihnen sehr dankbar (Mehrfachnennungen möglich):

- Wir sind an Ihrem Angebot nicht interessiert, weil wir
 - uns bereits frühzeitig ausreichend mit dem Thema befasst haben
 - glauben, dass wir ausreichend vorbereitet sind
 - diesbezüglich keine externe Hilfe benötigen
 - nicht beabsichtigen, uns mit dem Thema zu befassen
 - bereits mit einem Personal- bzw. Beratungsunternehmen zusammenarbeiten
 - bereits kompetent von einem Juristen beraten werden

Name	
Funktion	
Firma	
Adresse	
Telefon	
Fax	
E-Mail	

Datum:

Unterschrift: