



Angebot zur Durchführung einer Inhouse-Schulung zum Thema:

Das neue arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Schulung für Führungskräfte, Mitarbeiter aus dem Personalmanagement,
und Betriebsräte

- ✓ Schadensersatzklagen vermeiden,
- ✓ Haftung begrenzen,
- ✓ Diskriminierung vorbeugen!

Ausgangslage und Zielsetzung

Nach dem neuen **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** sollen deutsche Unternehmen den Schutz der Arbeitnehmer vor Diskriminierung, Belästigung und Benachteiligung hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Rasse, sexuelle Identität, Religion und Weltanschauung gewährleisten. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes muss jedes Unternehmen die Bestimmungen des AGG beachten und den ihm auferlegten Pflichten zur Schaffung eines **diskriminierungsfreien Betriebs** nachkommen. Nur so lassen sich Schadensersatz- und Entschädigungsforderungen sowie schlagzeilenträchtige und imageschädigende Diskriminierungsklagen vermeiden.

Das AGG betrifft alle Bereiche des Arbeitslebens: Jede **Stellenausschreibung**, jede **Beförderung**, jeder **Arbeitsvertrag**, jede Kündigung, schlicht **jede Personalmaßnahme**, durch die ein **Arbeitnehmer besser oder schlechter** gestellt werden kann, wird zum Minenfeld. Konflikte sind vorprogrammiert, da auch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Regelungen der betrieblichen Altersversorgung im Hinblick auf die Rechtskonformität mit dem neuen AGG überprüft und ggf. angepasst werden müssen.

Personalmanager stehen in der besonderen Verantwortung, die Organisationspflichten des Unternehmens nach § 12 AGG zu erfüllen. Die Schulung der Führungskräfte und Mitarbeiter des Personalmanagements, der Rechtsabteilung und der Personal- bzw. Betriebsräte ist oberste Priorität, da diese als erste Ansprechpartner zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gefragt sind (z.B. bei Beschwerden).

In unserem eintägigen Inhouse-Seminar wird zunächst im Überblick der Inhalt des AGG dargestellt und anschließend aufgezeigt, inwieweit sich die neuen arbeitsrechtlichen Vorschriften auf die betriebliche Praxis auswirken und welche Maßnahmen geeignet sind, die betrieblichen Strukturen an die neue Rechtslage anzupassen. Von unseren Referenten erhalten Sie zudem konkrete Handlungsempfehlungen, Checklisten und Muster-Anleitungen, um vorhandene Unsicherheiten abzubauen und rechtssichere Entscheidungen zu treffen.

Inhalte im Überblick

Grundlagen des neuen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

- Die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien als Grundlage des neuen Gesetzes
- Übersicht über die einzelnen gesetzlichen Regelungen des neuen AGG
- Anwendungs- und Geltungsbereich des neuen Gleichbehandlungsgesetzes

Formen der Diskriminierung

- Unmittelbare Benachteiligung,
- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung, sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

Diskriminierungsmerkmale und ihre Definition

Wann ist eine Ungleichbehandlung dennoch zulässig?

- Positive Maßnahmen, zwingende Anforderungen der Tätigkeit

Rechtsfolgen unzulässiger Diskriminierung

- Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers
- Haftung des Arbeitgebers für Handlungen Dritter?
- Schadensersatz/Schmerzensgeld
- Bemessung der Entschädigung - Welche Elemente sind maßgeblich? Was ist zu erwarten?
- Maßregelungsverbot



Die neuen gesetzlichen Organisationspflichten des Arbeitgebers

- Erforderliche Maßnahmen, auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung treffen
- Durchführung von Schulungen der Mitarbeiter zur Unterbindung u. Vorbeugung von Diskriminierung
- Unterbindung der Benachteiligung z.B. durch Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung
- Bekanntmachungs-, Aufklärungs- und Hinweispflichten
- Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle

Welche Bereiche und Prozesse sind besonders betroffen und in welcher Weise?

- Stellenausschreibungen, Einstellungs- und Auswahlverfahren, Arbeitsvertragsgestaltung
- Beförderungen und Versetzungen
- Leistungsbewertungen und Beurteilungen
- Gehaltsstrukturen und -systeme
- Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung
- Kündigung, insbesondere Sozialauswahl
- Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen

Der rechtssichere Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden und Diskriminierungstatbeständen

- Das Beschwerderecht der Arbeitnehmer
- Die gesetzliche Pflicht nach dem AGG zur Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle
- Das Beschwerdeverfahren
- Beschwerderechte der Arbeitnehmer und Prüfungspflichten des Arbeitgebers
- Einsetzung eines Gleichbehandlungsbeauftragten
- Frühzeitige Wahrnehmung von Diskriminierungsgefahren
- Vermeidung von rufschädigenden Prozessen und Kampagnen durch ein umsichtiges Beschwerdemanagement
- Richtig handeln im Konfliktfall

Neue Rechte und Pflichten des Betriebsrats beim AGG

- Überwachung der Einhaltung des AGG
- Unterlassungsanspruch und Informationsrechte
- Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat nach § 13 AGG
- Klagerecht bei groben Pflichtverletzungen des AGG
- Überprüfung und Anpassung von Betriebsvereinbarungen
- Betriebsvereinbarung als Instrument der Nicht-Diskriminierung
- Einsetzung eines Gleichbehandlungsbeauftragten



Kontakt und weitere Informationen:

Frau Lisa Mertes
 PFA - Praktikerforum Arbeits- und Wirtschaftsrecht GmbH
 Postfach: 4132
 D- 50217 Frechen
 Tel: +49 (0) 22 34 / 69 45 25
 Fax: +49 (0) 22 34 / 69 43 45
seminare@pfa-arbeitsrecht.de
www.pfa-arbeitsrecht.de

Weiteres Leistungsangebot zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgesetz (AGG):



- AGG - Inhouse-Schulungen für Personalverantwortliche und Führungskräfte
- AGG - Inhouse-Schulung und Unterweisung der Mitarbeiter nach § 12 Abs. 2 AGG zur Vorbeugung und Minimierung von Haftungsrisiken des Unternehmens
- Organisation und Abwicklung von Großveranstaltungen und Konferenzen
- Durchführung von Diskriminierungs-Awareness-Trainings
- Dokumentation der unternehmerischen Bemühungen um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und Erteilung eines qualifizierten Schulungs-Zertifikats mit aussagekräftigem Nachweisrecht der Erfüllung Ihrer Organisationspflichten als Arbeitgeber nach § 12 Abs. 1 AGG
- Durchführung von Antidiskriminierungsaudits - Analyse betrieblicher Kernprozesse und Risikoanalyse bestehender Personalprozesse
- AGG - gerechte Neukonzeption identifizierter Schwachstellen
- AGG - gerechte Implementierung neukonzipierter Prozesse
- Regelmäßiges AGG-Audit zur Qualitätssicherung
- AGG - gerechte Dokumentation von Personalentscheidungen und Prozessen unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Erfordernisse
- Juristische Überprüfung und Hilfe bei der Ausgestaltung und Formulierung von Unternehmensrichtlinien und Betriebsvereinbarungen als Instrument der Nicht-Diskriminierung, Ausgestaltung und Formulierung von Anti-Diskriminierungsvereinbarungen
- Unternehmensrichtlinien und Betriebsvereinbarungen als Instrument der Nicht-Diskriminierung
- Bereitstellung von Schulungsmaterialien und Online-Kursen
- Einführung und Umsetzung eines Diversity Managements zur Vorbeugung von Diskriminierungsklagen und zur Realisierung von Diversity Opportunities and Benefits
- Gendersensitive Überprüfung der Unternehmenskommunikation und Schulung der Personalverantwortlichen nach dem Gender Mainstreaming Prinzip
- Unterstützung bei der Implementierung eines effizienten Beschwerdemanagements
- Schulung sozialer Kompetenzen

Für die Anforderung ausführlicher Informationen zu unserem weitergehenden Leistungsangebot wenden Sie sich bitte an unser Service-Team unter Tel.: 0 22 34 / 69 45 25.



Unverbindliche Anfrage für ein Inhouse - Seminar



Gerne erstellen wir für Sie anhand der unten genannten Projektangaben ein für Sie kostenfreies und rechtlich unverbindliches Angebot für eine firmeninterne Veranstaltung.

Gewünschtes Seminar:

Gewünschte Inhalte:

Beispiel:

Seminartitel:

„Antidiskriminierungsgesetz“

Inhalte:

AGG-sichere Vorstellungsgespräche / Dokumentation

Diskriminierungsprävention

Schadensersatzansprüche

Equal-Opportunity-Policy

- Ja, wir möchten das Seminar in unserem Unternehmen durchführen und bitten um Rückruf zu Klärung von Einzelheiten.
- Ja, wir haben Interesse an der Überprüfung unserer arbeitsrechtlichen Regelung oder unserer Personalprozesse auf deren Kongruenz mit dem AGG und bitten um Rückruf.

Unterbringung am Seminarort:

- Firmeneigene Räume vorhanden ?
- Schulungshotel bereits gebucht ?
- PfA soll sich um Schulungsräume kümmern

Firmenangaben:

Zielgruppe: _____

Teilnehmerzahl: _____

Seminardauer: _____

Terminvorstellung: _____

Kontaktdaten:

Firma: _____

Ansprechpartner: _____

Position/Abteilung: _____

Straße/Nr.: _____

PLZ/Ort: _____

Telefon/Fax: _____

*E-Mail: _____

Datum/Unterschrift: _____

Kontakt und weitere Informationen

PfA - Praktikerforum Arbeits-
und Wirtschaftsrecht GmbH
Postfach: 4132
D- 50217 Frechen
Tel: +49 (0) 22 34 / 69 45 25
Fax: +49 (0) 22 34 / 69 43 45
seminare@pfa-arbeitsrecht.de
www.pfa-arbeitsrecht.de