



Angebot zur Durchführung einer Inhouse-Schulung zum Thema:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Schulung für Personalverantwortliche -

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

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der betrieblichen Praxis

- Grundlagen und Konsequenzen für die Personalarbeit -

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gehen zahlreiche einschneidende Veränderungen des bisherigen Arbeitsrechts einher. Von dem Gesetz gehen damit massive Auswirkungen auf die Gestaltung nahezu aller Personalmaßnahmen und die tägliche Personalarbeit aus. Nach neuer Rechtslage droht jede Personalmaßnahme, durch die ein Arbeitnehmer besser oder schlechter gestellt werden kann, zu einem Minenfeld zu werden, da im Grunde jede dieser Entscheidungen durch einen Diskriminierungsvorwurf angreifbar wird.

Das neue Antidiskriminierungsrecht macht daher eine eingehende Überprüfung und Anpassung aller bisher gültigen Prozesse im Bereich des Personalwesens erforderlich. Sämtliche Vorgänge wie die Ausschreibung von Stellen, die Vornahme von Personaleinstellungen oder die Entscheidung über Beförderungen, Kündigungen und Regelungen der betrieblichen Altersversorgung müssen diskriminierungsfrei organisiert werden, um das aus dem AGG resultierende Prozessrisiko in den Griff zu bekommen.

Neben der Überprüfung und Anpassung aller Personalmaßnahmen und -prozesse auf Diskriminierungsfreiheit im Sinne des AGG verlangt das Gesetz zudem, dass die Gleichbehandlung im Unternehmen in geeigneter Weise dokumentiert wird, um deren Nachvollziehbarkeit sicherzustellen. Wenngleich sich ein sorgsames Nachkommen dieser Dokumentationspflicht auch aus Gründen der Beweissicherung gegen unbegründete Diskriminierungsvorwürfe empfiehlt, gilt es hier, unbedingt die geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten. Ansonsten besteht die große Gefahr, von der Diskriminierungsfalle in die Datenschutzfalle zu geraten.

Um den aufgezeigten Anforderungen und Risiken des AGG gerecht zu werden, bietet das Seminar seinen Teilnehmern aus dem Personalbereich eine praxisgerechte Auseinandersetzung mit der neuen Rechtslage und ihren konkreten Auswirkungen. Nach erfolgter Schulung sind die Teilnehmer mit den weitreichenden Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf die Personalpraxis vertraut. Sie wissen, wie sie die Risiken und Fehler bei Einstellungs-, Vergütungs-, Beförderungs-, Beurteilungs-, Abmahnungs- und Kündigungsgesprächen vermeiden. Das Seminar klärt die Teilnehmer zudem über die täglichen Fallstricke am Arbeitsplatz auf und gibt ihnen viele praxisrelevante Tipps für den Umgang mit Bewerbern und Mitarbeitern, mit denen sich unnötige Beschwerden und Schadensersatzklagen bereits im Ansatz vermeiden lassen.

Inhalte im Überblick

Die Veranstaltung gibt zunächst einen systematischen und praxisorientierten Überblick über das neue Gleichbehandlungsgesetz. Im Anschluss daran wird anhand konkreter Fallbeispiele aus der täglichen Personalpraxis erarbeitet, welche konkreten Auswirkungen das AGG auf die eigene Personalarbeit hat und welche Bereiche bzw. Prozesse in welcher Weise besonders betroffen sind. Von der Stellenausschreibung über die Versetzung bis hin zur Kündigung werden den Teilnehmern alle diskriminierungsrelevanten Schwachstellen, Gefahren und Tatbestände aufgezeigt. Hierdurch werden sie in die Lage versetzt, mögliche Diskriminierungssachverhalte zu erkennen und diese gesetzeskonform anzupassen.

Die Teilnehmer erfahren, wie Personalmaßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungsklagen künftig zu gestalten sind, und erhalten umfangreiche Hinweise, Checklisten, Hilfen und Muster-Anleitungen zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Personalwesens. Zugleich bekommen sie fundierte Strategieanweisungen für einen umfassenden Schutz im Vorfeld von Rechtsstreitigkeiten.

Grundlagen des 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
- Schadensersatz/Schmerzensgeld - Bemessung der Entschädigung - Welche Elemente sind maßgeblich?
- Maßregelungsverbot

Mit zahlreichen
Checklisten und
Leitfäden!

Die neuen gesetzlichen Organisationspflichten des Arbeitgebers

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

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: Keine Anwendbarkeit des AGG?
- Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen

Das Antidiskriminierungsaudit Ihres Unternehmens

- Analyse von Schwachstellen und „diskriminierungsanfälligen“ Organisationsstrukturen sowie Personalabläufen mit Hilfe von Checklisten und Durchführungshilfen
- Risikobewertung von Ungleichbehandlungen

Anpassung von Personalprozessen zur Minimierung von Risiken

- Stellenausschreibungen: Worauf müssen Sie achten, welche Formulierungen sind erlaubt?
- Risiken bei Bewerbern mit Diskriminierungsmerkmalen, Handlungsempfehlung
- Rechtssichere Gesprächsführung, Erarbeitung von Fragebögen für Bewerber
- Diskriminierungsfreie Personalentscheidungen sicherstellen
- Konzepte diskriminierungsfreier Beurteilungssysteme
- Arbeitsverträge überprüfen und ggf. anpassen: z.B. Befristungen, Teilzeit, Altersgrenzen
- Beweissicherung, Archivierung und richtige Dokumentation von Personalentscheidungen unter Beachtung der geltenden Datenschutzbestimmungen

Der rechtssichere Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden und Diskriminierungstatbeständen

- Beschwerderechte der Arbeitnehmer und Prüfungspflichten des Arbeitgebers
- Gesetzliche Pflicht zur Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle; das Beschwerdeverfahren

Teilnehmer

Dieses Seminar ist speziell auf die Bedürfnisse von Personalleitern und Mitarbeitern der Personalabteilungen ausgerichtet. Entsprechend stehen die Auswirkungen des AGG auf die betriebsspezifische Personalpraxis und die diskriminierungsfreie Gestaltung von Personalmaßnahmen im Zentrum der Veranstaltung.

Seminardauer

1-tägig

Referent

Erfahrener und kompetenter Fachanwalt für Arbeitsrecht oder Richter mit dem Spezialgebiet „Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsrecht“ aus unserem bundesweiten PFA-Referententeam.

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
l.mertes@pfa-arbeitsrecht.de
www.pfa-arbeitsrecht.de

Diskriminierungsmerkmale und ihre Definition

Wann ist eine Ungleichbehandlung dennoch zulässig?

- Positive Maßnahmen, zwingende Anforderungen der Tätigkeit

Rechtsfolgen unzulässiger Diskriminierung

- Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers
- Schadensersatz/Schmerzensgeld - Bemessung der Entschädigung - Welche Elemente sind maßgeblich?
- Maßregelungsverbot

Die neuen gesetzlichen Organisationspflichten des Arbeitgebers

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

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: Keine Anwendbarkeit des AGG?
- Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen

Das Antidiskriminierungsaudit Ihres Unternehmens

- Analyse von Schwachstellen und „diskriminierungsanfälligen“ Organisationsstrukturen sowie Personalabläufen mit Hilfe von Checklisten und Durchführungshilfen
- Risikobewertung von Ungleichbehandlungen

Anpassung von Personalprozessen zur Minimierung von Risiken

- Stellenausschreibungen: Worauf müssen Sie achten, welche Formulierungen sind erlaubt?
- Risiken bei Bewerbern mit Diskriminierungsmerkmalen, Handlungsempfehlung
- Rechtssichere Gesprächsführung, Erarbeitung von Fragebögen für Bewerber
- Diskriminierungsfreie Personalentscheidungen sicherstellen
- Konzepte diskriminierungsfreier Beurteilungssysteme
- Arbeitsverträge überprüfen und ggf. anpassen: z.B. Befristungen, Teilzeit, Altersgrenzen
- Beweissicherung, Archivierung und richtige Dokumentation von Personalentscheidungen unter Beachtung der geltenden Datenschutzbestimmungen

Der rechtssichere Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden und Diskriminierungstatbeständen

- Beschwerderechte der Arbeitnehmer und Prüfungspflichten des Arbeitgebers
- Gesetzliche Pflicht zur Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle; das Beschwerdeverfahren

Mit zahlreichen Checklisten und Leitfäden!

Teilnehmer

Dieses Seminar ist speziell auf die Bedürfnisse von Personalleitern und Mitarbeitern der Personalabteilungen ausgerichtet. Entsprechend stehen die Auswirkungen des AGG auf die betriebsspezifische Personalpraxis und die diskriminierungsfreie Gestaltung von Personalmaßnahmen im Zentrum der Veranstaltung.

Seminardauer

1-tägig

Referent

Erfahrener und kompetenter Fachanwalt für Arbeitsrecht oder Richter mit dem Spezialgebiet „Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsrecht“ aus unserem bundesweiten PFA-Referententeam.

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
 l.mertes@pfa-arbeitsrecht.de
 www.pfa-arbeitsrecht.de

Weiteres Leistungsangebot zum Allgemeinen 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
- 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.



Die PfA - Praktikerforum Arbeits- und Wirtschaftsrecht GmbH

Ein starker Partner in Sachen Bildung

Ein starker Partner in Sachen Bildung

Nach über 25-jähriger außerordentlich erfolgreicher Firmenhistorie zählt die PfA bundesweit zu den führenden Anbietern von Seminaren und Fortbildungsveranstaltungen auf dem Gebiet des Unternehmensrechts, insbesondere im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts. Unsere führende Marktposition, unsere Größe und unsere langjährige Erfahrung machen uns zu einem verlässlichen Partner für Ihr Bildungsprojekt.

Als Kunde der PfA profitieren Sie von dem Potential, den Kapazitäten und der Zuverlässigkeit eines professionellen Partners. Unsere erstklassige Expertise als Themenspezialist

für das Arbeits- und Sozialrecht sowie unsere langjährige Erfahrung in der Qualifizierung von Fach- und Führungskräften sind Garantien für Ihren Projekterfolg. In den letzten Jahren hat die PfA in mehreren hundert Veranstaltungen nahezu 40.000 zufriedene Seminarkunden gewinnen können. In jährlich etwa 300 Veranstaltungen schulen wir regelmäßig 6.000 bis 7.000 Teilnehmer.



In guter Gesellschaft

Unsere Kunden kommen aus nahezu allen bedeutenden Großunternehmen wie auch aus kleineren und mittelständischen Betrieben unterschiedlicher Branchen. Fast alle namhaften Unternehmen Deutschlands setzen ihr Vertrauen in unsere Bildungskompetenz. Wir können auf eine Vielzahl sehr erfolgreich abgeschlossener



Bildungsprojekte mit unterschiedlichsten Anforderungen zurückblicken. Unsere Veranstaltungen sind nicht speziell für Rechtsanwälte oder Volljuristen ausgelegt, sondern so konzipiert, dass sie die Bedürfnisse des betrieblichen Praktikers erfüllen. Hohe juristische Qualität und unbedingte Verständlichkeit des Vortrages sind daher gleichermaßen zentrale Anforderungen, die die PfA an ihre Referenten stellt.

Eigener Anspruch

Mit dem Team der PfA treffen Sie auf einen hochmotivierten und professionellen Partner, dessen eigener ehrgeiziger Anspruch es ist, sich stetig selbst zu übertreffen. Seien Sie versichert, dass unser gesamtes Team erst dann mit seiner Leistung zufrieden ist, wenn wir Ihren Ansprüchen nicht nur gerecht werden, sondern diese zu Ihrer vollsten Zufriedenheit erfüllen. Daher mögen wir anspruchsvolle Kunden und Bildungsprojekte besonders. Herausforderungen sind das „Sahnehäubchen“ unserer Seminartätigkeit. Um Ihnen eine erfolgreiche Konzeption und Realisierung von Trainingsprojekten jeglicher Art und Größe zu garantieren, stellen wir ein eigenes Projektteam für Sie zusammen, das Ihnen während der ganzen Projektdauer zur



Seite steht. Erfahrene Projektleiter sorgen für eine reibungslose Koordination und ein effizientes Veranstaltungsmanagement. So haben Sie den Vorteil, dass Ihnen jederzeit ein zentraler und kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung steht. Neben einer hohen Leistungsbereitschaft zeichnet sich unsere Arbeitsweise zudem durch ein Höchstmaß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit aus. Anstelle vorgefertigter Lösungen „von der Stange“ garantieren wir Ihnen eine maßgeschneiderte, auf Ihre individuellen Vorstellungen und Ansprüche zugeschnittene Konzeption und Durchführung Ihres Trainings- oder Veranstaltungsauftrags.

Der Referentenkreis

Die Referenten für unsere Seminare wählen wir vornehmlich aus dem Kreise renommierter, praxiserfahrener Arbeits- und Wirtschaftsrechtler aus, die darüber hinaus eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulungserfahrung als Kernkompetenz vorweisen können. Auch ein herausragendes Maß an Wirtschaftserfahrung, das über reines Rechtswissen hinausgeht, halten wir für unabdingbar. Zum Kreise der PfA-Referenten gehören Rechtsanwälte der angesehensten wirtschafts- und arbeitsrechtlichen Spezialkanzleien wie auch erfahrene und vortragsgeübte Richter aller Instanzen der



Arbeitsgerichtsbarkeit. Ebenso gehören versierte Kommunikationstrainer und bekannte Psychologen zu unserem Team. Je nach Veranstaltungsinhalt werden auch andere betriebliche Praktiker zu speziellen Themen (z.B. Steuer- und Sozialrechtsexperten, Mitglieder aus Ministerien und Ämtern, Lehrer und Sozialpädagogen mit entsprechender Fachexpertise) als Dozenten eingesetzt. Für unsere Teilnehmer und Kunden ist seit jeher ein hochqualifiziertes und konstant leistungsstarkes Team von Referenten verlässliche Richtschnur und wegweisende Orientierung.



Für weitere Fragen zu dem vorliegenden Angebot stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich an:

Frau Isabel Müller

Geschäftsführerin

i.mueller@pfa-arbeitsrecht.de

Herr Carsten Grote

Geschäftskundenbetreuung

c.grote@pfa-arbeitsrecht.de

Frau Karin Rothkegel

Inhouse - Koordinatorin

k.rothkegel@pfa-arbeitsrecht.de