

DGB - CHECKLISTEN zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz für die Praxis

Checkliste 1:

Überprüfung von Betriebs/Dienstvereinbarungen und der betrieblichen Praxis

1. Gibt es Regelungen in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die besondere Leistungen für bestimmte Tätigkeiten vorsehen, mit denen überwiegend Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Geschlechts/ einer bestimmten Ethnie oder Herkunft beschäftigt sind?
2. Gibt es für diese besondere Leistung eine Rechtfertigung aufgrund der Besonderheit der Tätigkeit?
3. Existieren Regelungen, die bestimmte Leistungen oder Vor- bzw. Nachteile an ein bestimmtes Alter anknüpfen lassen (längere oder kürzere Arbeitszeit, mehr oder weniger Urlaub, höheres oder niedriges Entgelt)?
4. Lässt sich diese Regelung durch besondere Umstände (besserer Gesundheitsschutz, Ausgleich für besondere Erschwernis, Berücksichtigung altersentsprechender Einschränkungen der Leistungsfähigkeit, Maßnahme zur erleichterten Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) rechtfertigen und ist die Leistung im Verhältnis zu dem angestrebten Ziel angemessen, stellt sie also keine überproportionale Bevorzugung oder Benachteiligung dar?
5. Gibt es Leistungen, die am Familienstand anknüpfen (Sonderurlaub bei Trauung oder für die Betreuung des Ehepartners bei Krankheit; Hinterbliebenenversorgung bei betrieblicher Altersversorgung)? Sind in den Fällen eingetragene Lebenspartnerschaften gleichgestellt?
6. Sind Teilzeitbeschäftigte überwiegend Frauen? Werden sie schlechter eingruppiert/bezahlt, als Vollzeitbeschäftigte?
7. Nehmen in erster Linie Frauen Elternzeit in Anspruch? Wird ihnen nach der Rückkehr in aller Regel eine niedriger dotierte Tätigkeit angeboten, wenn sie in Teilzeit arbeiten wollen? Wirkt sich die Elternzeit auf die Aufstiegsmöglichkeiten aus? Wie wird im Rahmen der Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung Elternzeit behandelt?
8. Haben alle Beschäftigten für ihren Bereich den gleichen Zugang zu Qualifikationsmaßnahmen und Informationen? Falls nicht, nach welchen Kriterien wird differenziert? Sind diese Kriterien plausibel oder gibt es Anhaltspunkte für Benachteiligungen (Frauen, Behinderte oder Menschen mit Migrationshintergrund werden besonders häufig ausgeschlossen)?
9. Erfolgt die Besetzung von Leitungsfunktionen in einem transparenten, nachvollziehbaren Verfahren?

Checkliste 2:

Pflichten des Arbeitgebers – Fragenkatalog (auch zur Klärung von Forderungen an den Arbeitgeber)

1. Wie wird über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz informiert?
2. Wo erfolgt der Aushang?
3. Wann kann eine Betriebsversammlung stattfinden, bei der eine Information über das Gesetz erfolgt?
4. Sind Schulungsmaßnahmen sind geplant? Wenn ja, welche?
5. Wie sollen die Schulungen gestaltet werden/ wer wird die Schulungen durchführen/welche Inhalte und Methoden sind vorgesehen?
6. Wie häufig werden die Schulungen durchgeführt (einmal pro Jahr/einmal im Halbjahr)?
7. Wer muss/soll an den Schulungen teilnehmen?
8. Wird die Schulung während der Arbeitszeit durchgeführt?

9. Welche weiteren Maßnahmen sind geplant (Betriebsvereinbarung, Resolution, Erklärung gegenüber Kunden, Regelungen im Arbeitsvertrag, Selbstverpflichtung des Arbeitgebers), aktiv gegen Benachteiligungen vorzugehen?
10. Wie wird das Beschwerdeverfahren organisiert?
11. Wer ist im Betrieb/ Unternehmen für die Entgegennahme von Beschwerden wegen Benachteiligungen zuständig?
12. Wie wird über diese zuständige Stelle im Betrieb bekannt gemacht?
13. Kann im Betrieb eine Broschüre erstellt werden, die über Gesetz, Beschwerdestelle, Verfahren und Konsequenzen bei Benachteiligung informiert?
14. Wie wird sichergestellt, dass eine Beschwerde vertraulich behandelt wird und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin, der/die die Beschwerde führt, keine Nachteile entstehen?
15. Welche Frist wird für die Bescheiderteilung über die Beschwerde festgelegt?
16. Bei berechtigter Beschwerde: wie wird sichergestellt, dass den Interessen des/ der Benachteiligten Rechnung getragen wird? (Konsequenz bei benachteiligender Beförderung/ Bezahlung/ Fortbildung; Verhalten bei (sexueller) Belästigung durch Kollegen/ durch Kunden)
17. Werden Ausschreibungen neutral gestaltet oder wird bei der Besetzung bestimmter Stellen nach dem Geschlecht, nach dem Alter, nach bestimmten Anforderungen, die bestimmte Personen ausschließen (verheiratet in Bezug auf sexuelle Identität, Sprachkenntnisse in Bezug auf Rasse oder ethnische Herkunft) differenziert?

Checkliste 3: Klärung für Betroffene

1. Liegt eine Benachteiligung tatsächlich vor? Anhaltspunkte:
Geringere Vergütung, Versagung einer Beförderung, Ausschluss von Weiterbildungsmaßnahmen, Ablehnung im Einstellungsverfahren.
2. Besteht ein Zusammenhang zwischen Benachteiligung und dem jeweiligen Merkmal? Anhaltspunkte:
Bemerkungen beim Vorstellungsgespräch (unsere Kunden wollen nicht von dunkelhäutigen Menschen bedient werden) oder generell in Bezug auf Beförderungen (Frauen fehlt es an der Durchsetzungskraft, sie sind für Führungsaufgaben nicht geeignet), Feststellung, dass Menschen mit dem gleichen Merkmal immer schlechter behandelt werden (Behinderte erhalten grundsätzlich nicht die Genehmigung zu einer Fortbildung, Frauen in einer Abteilung werden immer schlechter bezahlt als Männer).
3. Liegen Gründe vor, die Benachteiligung im Sinne des AGG rechtfertigen? Anhaltspunkte:
Tätigkeit kann wegen des Merkmals nicht ausgeübt werden (Model für Frauenbadekleidung gesucht – Männer können die Tätigkeit nicht ausüben), bei Religion und Weltanschauung: die Religion und Weltanschauung und das Bekenntnis zu deren Vorstellungen ist berechnete Forderung für die Ausübung der Tätigkeit, weil sonst die Ziele der jeweiligen Gemeinschaft gefährdet werden könnten (katholischer Priester darf nicht heiraten), bei Alter: Ungleichbehandlung beruht entweder auf Schutz- oder Förderzielen für bestimmte Altersklassen (mehr Urlaub für ältere ArbeitnehmerInnen, damit alters-bedingte Leistungseinschränkungen ausgeglichen werden können).
4. Falls ungerechtfertigte Benachteiligung vermutet wird: Beschwerde bei der zuständigen Stelle/ beim Betriebsrat. Formulierungsvorschlag:
„Leider habe ich festgestellt, dass ich, trotz ausreichender Qualifikation und Vorkenntnisse und obwohl ich bereits seit 10 Jahren im Unternehmen beschäftigt bin, bei der Besetzung der Abteilungsleiterinnenposition nicht berücksichtigt worden bin. Ich führe das darauf zurück, dass ich in einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft lebe. Entsprechende Äußerungen sind in meinem Beisein und im Beisein der Kollegin xy gefallen. Ich bitte hierzu Stellung zu nehmen und mir bis zum (4 Wochen) mitzuteilen, welche Gründe aus Ihrer Sicht dazu geführt haben, dass meine Bewerbung nicht berücksichtigt wurde.“
5. Erfolgt keine, oder keine zufrieden stellende Begründung kann innerhalb von zwei Monaten ein Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung geltend gemacht, und, wenn der Anspruch nicht oder nicht ausreichend erfüllt wird innerhalb von weiteren drei Monaten Klage auf Zahlung vor dem Arbeitsgericht erhoben werden.