

Checkliste: Diskriminierung verhindern

Quelle: handwerk magazin

Immer auf der sicheren Seite

- ✔ **Von unserer Fachredaktion geprüft** Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Chefs müssen dafür sorgen, dass es unter ihren Mitarbeitern keine Diskriminierung gibt. Die wichtigsten Maßnahmen am Beispiel der sexuellen Belästigung. Was Sie als Chef machen müssen.

Maßnahme	Ja	Notizen
<p>Informieren. Der Chef informiert seine Mitarbeiter über die Antidiskriminierungsverbote und teilt ihnen die möglichen Folgen von Diskriminierung bis hin zur Kündigung mit.</p>		
<p>Beschwerdestelle. Der Chef teilt den Mitarbeitern mit, dass sie mit Beschwerden jederzeit zu ihm direkt kommen können. Alternativ nennt er einen anderen Vorgesetzten als Ansprechpartner.</p>		
<p>Beschwerden. Der Chef oder der andere Vorgesetzte nehmen Beschwerden, wie etwa die Äußerung „toller Arsch“ eines Mitarbeiters zur Kollegin (sexuelle Belästigung) sehr ernst.</p>		
<p>Anhörung. Der beschuldigte Mitarbeiter wird zum Chef zitiert, angehört und abgemahnt, wenn er den Vorwurf nicht glaubwürdig entkräften kann.</p>		
<p>Mitteilung. Die betroffene Mitarbeiterin bekommt eine schriftliche Mitteilung über die Abmahnung.</p>		
<p>Kündigung. Derselbe Mitarbeiter belästigt erneut eine Kollegin sexuell, indem er sie am Gesäß begrapscht. Der Chef hört ihn an und entlässt ihn, im schweren Fall fristlos.</p>		
<p>Mitteilung. Der Chef informiert auch darüber die betroffene Mitarbeiterin.</p>		