

AGG-SELBSTCHECK

Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung

Dieser Fragebogen dient Unternehmen zur eigenständigen Überprüfung des aktuellen Stands beim Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz und als Einstieg in die Entwicklung eines Schutzkonzepts. Er behandelt den arbeitsrechtlichen Schutz-, Beschwerde- und Interventionsrahmen der §§ 12 bis 16 AGG. Der gesetzliche Rahmen des AGG umfasst deutlich mehr als diese Vorschriften – dieser Check ist daher keine vollständige rechtliche AGG-Compliance-Prüfung. Er ersetzt weder eine Risikoanalyse noch ein Schutzkonzept, sondern gibt eine erste Einschätzung, wo Ihr Unternehmen steht.

1. INFORMATION UND PRÄVENTION

- | | | | |
|----|--|-----------------------------|-------------------------------|
| 1. | Sind Beschäftigte aktiv über ihre Rechte nach dem AGG informiert (§ 12 Abs. 2 AGG)? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 2. | Existiert ein Code of Conduct, der sexuelle Belästigung und Diskriminierung klar benennt? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 3. | Werden Führungskräfte darin geschult, Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu erkennen und angemessen zu intervenieren? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 4. | Sind Beschäftigte darüber informiert, was sie selbst tun können, wenn sie eine Grenzverletzung | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 5. | Werden bestehende Präventionsmaßnahmen regelmäßig überprüft und aktualisiert? | ☐ Ja | ☐ Nein |

2. ZUSTÄNDIGE STELLE UND MELDEWEGE

- | | | | |
|----|---|-----------------------------|-------------------------------|
| 6. | Ist eine zuständige Stelle für Beschwerden nach § 13 AGG benannt und bekannt gemacht? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 7. | Ist diese Stelle allen Beschäftigten bekannt und erreichbar? | ☐ Ja | ☐ Nein |

- | | | | |
|-----|--|-----------------------------|-------------------------------|
| 8. | Gibt es mehrere niedrigschwellige Melde- und Ansprechwege – einschließlich einer Möglichkeit, Hinweise zunächst vertraulich oder anonym zu | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 9. | Ist geregelt, wie aus einem anonymen Hinweis – sofern möglich und gewünscht – ein formelles Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG werden | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 10. | Existiert ein dokumentiertes Verfahren für den Umgang mit Meldungen? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 11. | Gibt es eine Regelung für den Fall, dass die zuständige Stelle selbst befangen ist? | ☐ Ja | ☐ Nein |

3. VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ

- | | | | |
|-----|--|-----------------------------|-------------------------------|
| 12. | Sind Vertraulichkeit, Datenschutz und Zugriff auf Dokumentationen geregelt? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 13. | Ist geregelt, wie lange entsprechende Unterlagen aufbewahrt werden und wer Zugriff darauf hat? | ☐ Ja | ☐ Nein |

4. UMGANG MIT VERDACHTSFÄLLEN UND SCHUTZ VOR REPRESSALIEN

- | | | | |
|-----|---|-----------------------------|-------------------------------|
| 14. | Sind Führungskräfte im Umgang mit Verdachtsfällen konkret handlungssicher? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 15. | Ist bekannt, dass Beschäftigte unter den Voraussetzungen des § 14 AGG ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einstellen können, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zum Schutz vor einer Belästigung oder sexuellen Belästigung ergreift? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 16. | Sind Beschäftigte, die eine Meldung machen, eine Beschwerde einreichen oder als Zeug*innen unterstützen, vor Benachteiligungen und Repressalien geschützt (§ 16 AGG)? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 17. | Ist geregelt, wie mit möglichen Repressalien umgegangen wird? | ☐ Ja | ☐ Nein |

18. Werden Meldungen und deren Bearbeitung dokumentiert und ausgewertet? ☐ Ja ☐ Nein

5. RISIKOANALYSE

19. Wurde bereits eine Risikoanalyse zu sexualisierter Gewalt, sexueller Belästigung und ☐ Ja ☐ Nein
20. Werden dabei unterschiedliche Arbeitsbereiche, Standorte, Hierarchieebenen und Beschäftigtengruppen berücksichtigt? ☐ Ja ☐ Nein
21. Werden besondere Risikosituationen betrachtet, z. B. Dienstreisen, Veranstaltungen, Nachtarbeit, Einzelkontakte, Machtgefälle oder Abhängigkeitssituationen? ☐ Ja ☐ Nein
22. Werden Beschäftigte regelmäßig nach ihren Erfahrungen und ihrem Sicherheitsgefühl ☐ Ja ☐ Nein
23. Werden die Ergebnisse der Risikoanalyse dokumentiert und führen sie zu konkreten ☐ Ja ☐ Nein

6. HANDLUNGS- UND INTERVENTIONSSTRUKTUREN

24. Ist festgelegt, wer nach Eingang einer Meldung welche Schritte einleitet? ☐ Ja ☐ Nein
25. Ist geregelt, wie Betroffene informiert, unterstützt und über weitere Schritte aufgeklärt werden? ☐ Ja ☐ Nein
26. Ist geregelt, wie mit beschuldigten Personen umgegangen wird? ☐ Ja ☐ Nein
27. Ist geregelt, wann interne und wann externe Stellen – z. B. Rechtsberatung, Fachberatungsstellen oder ☐ Ja ☐ Nein
28. Ist geregelt, wer über Schutzmaßnahmen und arbeitsrechtliche Maßnahmen entscheidet? ☐ Ja ☐ Nein
29. Wird nach einem Vorfall überprüft, ob weitere Schutzmaßnahmen notwendig sind? ☐ Ja ☐ Nein

- | | | | |
|-----|---|-----------------------------|-------------------------------|
| 30. | Gibt es externe Fachstellen oder Beratungsangebote, an die sich Betroffene oder Verantwortliche bei Bedarf wenden können? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 31. | Ist bekannt, welche externe Unterstützung im Ernstfall kurzfristig verfügbar ist? | ☐ Ja | ☐ Nein |

7. WIRKSAMKEIT UND WEITERENTWICKLUNG

- | | | | |
|-----|---|-----------------------------|-------------------------------|
| 32. | Wird regelmäßig überprüft, ob Beschäftigte die zuständige Stelle und die Meldewege tatsächlich | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 33. | Wird regelmäßig überprüft, ob Führungskräfte und Beschäftigte sich im Umgang mit Vorfällen handlungssicher fühlen? | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 34. | Werden Erfahrungen aus Vorfällen und Beschwerden – unter Wahrung der Vertraulichkeit – genutzt, um Präventionsmaßnahmen | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 35. | Ist festgelegt, wann und durch wen das Schutzkonzept überprüft und aktualisiert wird? | ☐ Ja | ☐ Nein |

8. ORGANISATIONSKULTUR

- | | | | |
|-----|---|-----------------------------|-------------------------------|
| 36. | Ist es im Unternehmen ausdrücklich erwünscht und möglich, Grenzverletzungen und problematisches Verhalten frühzeitig | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 37. | Kennen Beschäftigte ihre Möglichkeiten, wenn sie selbst nicht betroffen sind, aber einen Vorfall | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 38. | Gibt es eine erkennbare Haltung der Unternehmensleitung gegen Sexismus, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und sexualisierte | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 39. | Erleben Beschäftigte Führungskräfte als glaubwürdig und handlungsbereit, wenn Grenzen | ☐ Ja | ☐ Nein |
| 40. | Gibt es im Unternehmen eine Kultur, in der Betroffene ernst genommen werden und nicht befürchten müssen, selbst zum Problem gemacht | ☐ Ja | ☐ Nein |

AUSWERTUNG

Je mehr Fragen Sie mit „Nein“ beantworten, desto größer ist die Lücke zwischen gesetzlicher Verpflichtung und gelebter Praxis in Ihrem Unternehmen. Bereits einzelne „Nein“-Antworten bei den Fragen 6, 7, 15 und 16 bedeuten in der Regel ein konkretes rechtliches Risiko. Antworten aus Block 8 zeigen zusätzlich, ob Strukturen auf dem Papier auch in der Praxis tragen. Dieser Selbstcheck ersetzt keine rechtliche Prüfung und keine fundierte Risikoanalyse.