

Praxishinweis

Stellenausschreibung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Stand: 26. Februar 2008

1. Einleitung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- oder der sexuellen Identität

verhindern oder beseitigen. Für Kammermitglieder bedeutet dies, dass sie als Arbeitgeber bspw. bei der Formulierung von Stellenausschreibungen oder im weiteren Einstellungsverfahren (Vorstellungsgespräche, Absagen) auf das Benachteiligungsverbot achten müssen

2. Stellenausschreibung

Stellenanzeigen, ob in der Presse, im Internet oder am Schwarzen Brett sind diskriminierungsneutral zu halten. In der Praxis bedeutet dies, dass Stellenanzeigen keine Hinweise darauf enthalten dürfen, dass Bewerber mit einem bestimmten persönlichen Merkmal bevorzugt oder nicht gewünscht werden.

Insbesondere muss auf eine geschlechtsneutrale Formulierung geachtet werden. Ein Stellenangebot muss sich sowohl auf Männer als auch auf Frauen beziehen. Die gesamte Formulierung muss dies berücksichtigen.

Formulierungsbeispiel:

„Das Architekturbüro xy sucht eine/einen Architektin/Architekten. Die Person sollte...“

Eingrenzende Altersangaben sind zu unterlassen. Ausschreibungen beispielsweise nur für Bewerber ab einem bestimmten Lebensalter oder nicht über einem bestimmten Alter sind unzulässig, weil sie benachteiligen.

Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn das persönliche Merkmal, das der Arbeitgeber sich beim Bewerber wünscht, eine wesentliche Anforderung darstellt – etwa wenn es direkt mit der Art der Tätigkeit oder der ausgeschriebenen Position zusammenhängt. Erlaubt sind

außerdem positive Maßnahmen, wie in bestimmten Fällen die bevorzugte Einstellung von Frauen (Frauenquoten).

3. Vorstellungsgespräche

Auch für das weitere Einstellungsverfahren (Bewerbungs-/Vorstellungsgespräch) sind die Anforderungen des AGG zu beachten. In einem Bewerbungsgespräch sind nur solche Fragen zulässig, die für die Besetzung des Arbeitsplatzes von Bedeutung sind.

Auch hier muss der Arbeitgeber darauf achten, dass er keine Indizien für eine Benachteiligung wegen des Alters, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, der Rasse oder ethnischen Herkunft bzw. sexuellen Identität liefert. Insbesondere dürfen Fragen zu den oben genannten Kriterien in einem Bewerbungsgespräch nicht mehr gestellt werden.

Beispiele:

Eine Frage nach einer Schwerbehinderung könnte eine Diskriminierung aufgrund dieser Behinderung darstellen und sollte nicht mehr gestellt werden. Weist ein Bewerber von sich aus auf eine Behinderung hin, so muss ihm der Arbeitgeber später bei Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung die Gründe dafür unverzüglich mitteilen.

Auch eine Frage nach Wehr- oder Ersatzdienst könnte eine mittelbare Diskriminierung darstellen, weil sie Rückschlüsse auf die Weltanschauung zulässt und sollte nicht gestellt werden.

5. Konsequenzen

Ein oder mehrere Verstöße gegen die o. g. Kriterien können als Indiz für die Benachteiligung einer bestimmten Gruppe gewertet werden. Daraus entstandene Vereinbarungen sind grundsätzlich unwirksam. Außerdem drohen im Falle der Ablehnung von Bewerbern Schadenersatzansprüche.

Weitere Hinweise gibt auch der Praxishinweis „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ der Architektenkammer Nordrhein-Westfalen.