



# Stellenausschreibung nach dem Allgemeinen Gleichbehand- lungsgesetz (AGG)

*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 Arbeit-  
geber bspw. bei der Formulierung von Stellenausschreibungen oder im weiteren Ein-  
stellungsverfahren (Vorstellungsgespräche, Absagen) auf das Benachteiligungsverbot  
achten müssen*

## **2. Stellenausschreibung**

Stellenanzeigen, ob in der Presse, im Internet oder am Schwarzen Brett, sind diskri-  
minierungsneutral 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 ge-  
samte 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 Arbeitge-  
ber 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

### **4. 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.

Weitere Informationen gibt Ihnen gerne die

**Architektenkammer Nordrhein-Westfalen**

Zollhof 1

40221 Düsseldorf

Tel: (0211) 49 67 - 0

Fax: (0211) 49 67 - 99

E-Mail: [info@aknw.de](mailto:info@aknw.de)

Internet: [www.aknw.de](http://www.aknw.de)