

AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Seminar: Personalauswahl WiSe 21/22

Roman Hoehn

01/03/2022

Rechtliche Grundlagen

Zahlen und Statistiken

Formen der Benachteiligung

Fallbeispiel

Arbeitsrechtliche Umsetzung

Rechtliche Grundlagen

Hintergrund

Ein allgemeines Benachteiligungsverbot wird Bürgern der Bundesrepublik seit 1949 durch Art.3. Abs.3 des Grundgesetzes garantiert:

“Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.” (GG, 1949, Paragraph 3, Abs. 3)

Zahlreiche weitere Regelungen zum Grundsatz der Gleichbehandlung existieren u.a. in den folgenden Gesetzen:

- ▶ BGB
- ▶ BetrVG
- ▶ Sozialgesetzbuch
- ▶ ArbGG

Erlassung allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes

- ▶ Das AGG wird im Jahre 2006 erlassen
- ▶ Zielsetzung: Grundsatz der Gleichbehandlung und Bekämpfung von Diskriminierung soll einheitlich und im Einklang mit europäischen Richtlinien reguliert werden
- ▶ Rechtsfolgen aus dem Gesetz für multiple Rechtsgebiete:
 1. **Arbeitsrecht**
 2. Zivilrecht
 3. Soldatenrecht
 4. Sozialrecht

(Rühl, M., 2008, Seite 17)

Geschützter Personenkreis

Das AGG schützt im arbeitsrechtlichen Kontext einen sehr weiten Kreis von Personen, insbesondere:

1. Arbeitnehmer/-innen (abhängige Beschäftigungsverhältnisse)
2. Auszubildende
3. Arbeitnehmerähnliche Personen (wirtschaftlich unselbstständige)

Zusätzlich werden auch Bewerber/-innen und ehemalige Beschäftigte in den Kreis der geschützten Personen einbezogen

(AGG, 2006, Paragraph 6, Abs 1)

Überblick Geltungsbereich

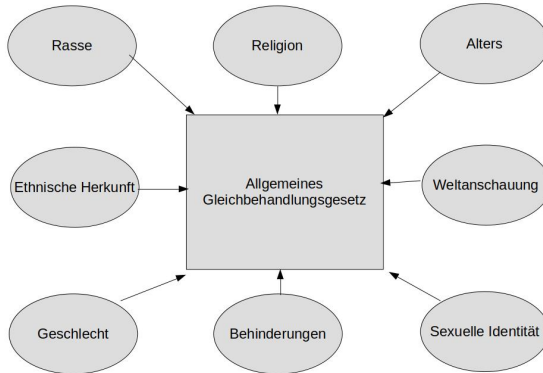


Abbildung 2: Geltungsbereich AGG,§1

Geschützte Charakteristika

Gesetzesziel: Verhinderung und Beseitigung von (arbeitsrechtlichen) Benachteiligungen aufgrund der folgenden Charakteristika:

- ▶ Rasse,
- ▶ ethnischer Herkunft,
- ▶ Geschlechts,
- ▶ Religion,
- ▶ Weltanschauung,
- ▶ Behinderungen.
- ▶ Alters,
- ▶ sexuellen Identität

Schützenswert sind die Charakteristika, die von einer Person nicht beeinflusst werden können (Ausnahme Religion/ Weltanschauung, diese sind jedoch durch das Grundgesetz geschützt)

(AGG, 2006, Paragraph 1)

Zahlen und Statistiken

Überblick Merkmalsverteilung

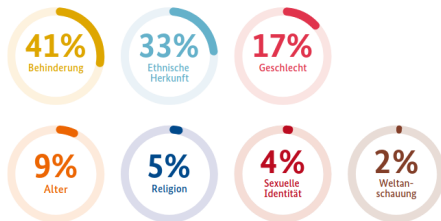


Abbildung 3: Übersicht AGG bezogener Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstellen im Jahr 2020

(Jahresbericht 2020, 2021, Seite 44)

Überblick jährlicher Beratungsanfragen

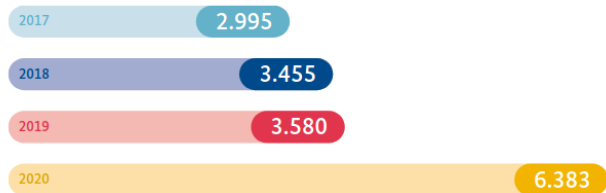


Abbildung 4: Entwicklung AGG bezogener Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstellen 2017-2020

(Jahresbericht 2020, 2021, Seite 43)

Entwicklung jährlicher Beratungsanfragen

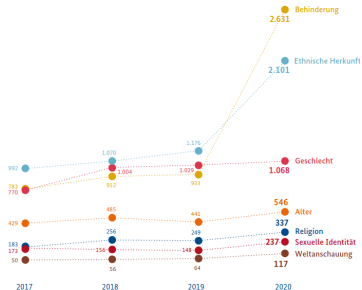


Abbildung 5: Entwicklung AGG bezogener Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstellen 2017-2020, aufgeschlüsselt nach betroffenen Merkmalen

(Jahresbericht 2020, 2021, Seite 45)

Formen der Benachteiligung

Überblick Benachteiligungen

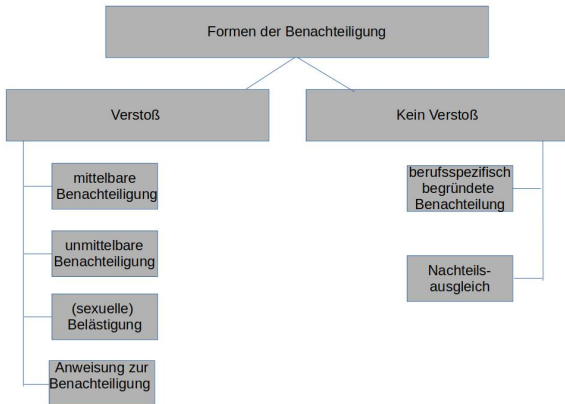


Abbildung 6: Formen der Benachteiligung

Formen der Benachteiligung (2/3)

Unmittelbare Benachteiligung

Die benachteiligte Person erfährt eine weniger günstige Behandlung im **Vergleich** zu anderen Personen. (AGG, 2006, Paragraph 3, Satz 1)

Mittelbare Benachteiligung

Vorschriften, Kriterien oder Verfahren **könnten** eine Person benachteiligen (AGG, 2006, Paragraph 3, Satz 2)

Es ist notwendig, dass die Benachteiligung aufgrund eines oder mehreren der geschützten Charakteristika aus Paragraph 1 auftreten.

Formen der Benachteiligung (3/3) -

Benachteiligung durch Belästigungen und/oder sexuelle Belästigung

Unerwünschte Verhaltensweisen, die potentiell die Würde des Empfängers verletzen könnten (AGG, 2006, Paragraph 3, Satz 3,4) -

Anweisungen zur Benachteiligung

Die Abgabe von Anweisungen, die eine Benachteiligung einer Person nach sich ziehen könnte (mittelbar oder unmittelbar), werden gleichgestellt direkten Ausführung einer solchen Benachteiligung (AGG, 2006, Paragraph 3, Satz 5)

Zulässige Benachteiligung

In bestimmten Fällen, ist es für Arbeitgeber zulässig, Personen aufgrund von geschützten Charakteristika zu benachteiligen:

Spezifische berufliche Anforderungen

Für die Ausübung einer spezifischen beruflichen Tätigkeit, stellen die geschützten Charakteristika ein wesentliches Hindernis dar (AGG, 2006, Paragraph 8)

- ▶ Bsp.: Altersgrenzen bei der Einstellung von Feuerwehrsleuten
- ▶ Bsp.: Körperliche Belastbarkeit in Handwerksberufen

Nachteilsausgleichende Maßnahmen

Gezielten Förderung von benachteiligten Gruppe (AGG, 2006, Paragraph 5)

- ▶ Bsp.: Bevorzugte Einstellung von Schwerbehinderten
- ▶ Bsp.: Frauenförderung

Fallbeispiel

Fallbeispiel

Fall 1

Ein katholischer Bewerber wird im Auswahlverfahren um die Stelle für die Leitung eines jüdischen Museums aufgrund seiner Religionszugehörigkeit abgelehnt.

Fall 2

Eine Bewerberin mit Legasthenie wird bei der Auswahl für eine Lektoratsstelle aufgrund ihrer Einschränkung ausgeschlossen.

Zulässig oder Verstoß gegen das AGG ?

Arbeitsrechtliche Umsetzung

Unternehmerische Konsequenzen

Bewerber/-Innen und Mitarbeiter/-Innen können Schadensansprüche gegen Organisation geltend machen, sofern Sie eine Ungleichbehandlung nachweisen können.(AGG, 2006, Paragraph 15)

- ▶ Ein üblicher Schadensersatzanspruch beläuft sich auf ca. 3 Bruttogehälter der angestrebten Stelle

Zusätzliche Gefahr des “AGG Hoppings”, systematische Verwertung von AGG Verstößen durch Schadensersatzansprüche

Rechenbeispiel

100 Bewerber/-Innen bewerben sich auf eine Stellenanzeige mit einem Frauen-benachteiligendem Ausschreibungstext. Das monatliche Bruttogehalt für die Stelle beläuft sich auf 3000€.

Potentielle Schadensersatzzahlungen bei Klage von 50 Bewerberinnen:

$$(3000 * 3) * 50$$

$$== [1] 450000$$

Zusätzlich können nicht unerhebliche Kosten für die rechtliche Vertretung auf das Unternehmen zukommen

Vorbeugende Maßnahmen und Pflichten des AG

Generalklausel: Arbeitgeber sollen durch geeignete Maßnahmen, beispielsweise Aus- und Fortbildung, der Ungleichbehandlung von geschützten Personen entgegenwirken (AGG, 2006, Paragraph 12, Abs.1)

Es besteht eine Pflicht für den AG entsprechende Maßnahmen umzusetzen!

Präventive Maßnahmen umfassen z.B.:

- ▶ Diversity Training
- ▶ Rechtliche Schulungen
- ▶ Sensibilisierungstrainings (z.B. gegen Mobbing)

Informationsmaßnahmen:

- ▶ Aushang des Gesetzestexts
- ▶ AGG konforme Leitfäden
- ▶ Ansprechpartner im Unternehmen

Auswirkungen auf die Personalbeschaffung

Um arbeitsrechtliche Verstöße zu vermeiden, müssen Unternehmen ihre Personalbeschaffungsmaßnahmen AGG konform implementieren. Kritisch sind insbesondere zwei Bereiche der Personalbeschaffung:

- ▶ **Personalwerbung:** An die gewünschten Bewerber/-Innen gerichtete Informations-, Kommunikations- und Aktivierungsmaßnahmen
- ▶ **Personalauswahl:** Analyse und Auswahl von Bewerber/-Innen anhand ihres Eignungspotentials für das Unternehmen

(Wöhe, 2013, Seite 129)

Personalwerbung - Stellenausschreibungen

Die Ausschreibung von Stellen, sowohl intern als auch extern, muss sorgfältig formuliert werden um nicht gegen das AGG zu verstoßen

Geschlechtsneutrale Formulierung

Empfehlenswerte Vorgehensweisen:

- ▶ ausschließlich Funktionsbezeichnungen nennen, z.B. Abteilungsleitung
- ▶ explizite Nennung von Männlich/Weiblich/Divers
- ▶ juristische Expertise einholen

Exemplarische Verstöße:

- ▶ Ausschreibung einer Stelle als Krankenschwester
- ▶ Stellenbezeichnung im generisches Maskulinum, z.B.
“Abteilungsleiter gesucht”

Selbst scheinbar harmlose Formulierungen, wie “Vollzeitstelle” oder “Körperliche Belastbarkeit vorausgesetzt” können und wurden bereits als Verstöße gegen das AGG kategorisiert.

(Scheibig, B., o. J.)

Altersdiskriminierende Formulierungen

Formulierungen können sowohl jüngere als auch ältere Bewerber benachteiligen:

- ▶ “Unser junges und dynamisches Team sucht Verstärkung”
- ▶ “Langjährige Berufserfahrung wird vorausgesetzt”

Altersgrenzen müssen vermieden werden, wenn diese nicht aus besonderen beruflichen Gründen gerechtfertigt sind.

(Scheibig, B., o. J.)

Weitere diskriminierende Formulierungen

Zahlreiche weitere Formulierungen können gegen das AGG verstoßen

- ▶ “körperlich uneingeschränkt leistungsfähiger Vertriebsleiter gesucht”
 - ▶ Diskriminierung von körperlich behinderten Bewerbern
- ▶ “Englischer Muttersprachler für unser Dolmetscherbüro gesucht”
 - ▶ Diskriminierung von Menschen anderer Herkunft (Scheibig, B., o. J.)

Personalauswahl

- ▶ Bei der Auswahl von Kandidaten aus dem Bewerberpool müssen Unternehmen ebenfalls darauf achten keine Verstöße gegen das AGG zu begehen.
- ▶ Empfehlungen:
 - ▶ Klare Definition von (nicht diskriminierenden) Auswahlkriterien
 - ▶ Transparentes und nachvollziehbares Verfahren
 - ▶ Lückenlose Dokumentation des Prozesses

(Scheibig, B., o. J.)

Auswahlkriterien

Das Festlegen von nicht-diskriminierenden Auswahlkriterien ist Grundlage einer AGG konformen Personalauswahl:

- ▶ berufliche Qualifikationen
- ▶ Aus- und Weiterbildungsstatus
- ▶ Sprach- oder EDV Kenntnisse

AGG Verstöße drohen hingegen bei Ausschluss von Bewerbungen aufgrund von:

- ▶ fehlendem Bewerbungsfoto
- ▶ fehlender Angabe des Geburtsdatums
- ▶ unvollständiger Angabe des Namens (z.B. nur Vorname angegeben)
- ▶ Vorhandensein von Kindern

(Scheibig, B., o. J.)

Dokumentationsempfehlungen (1/3)

Falls das Unternehmen beschuldigt wird, einen Bewerber ungleich behandelt zu haben, muss das Unternehmen diese Beschuldigung aktiv widerlegen.

Als wichtigste Verteidigungslinie gilt die lückenlose Dokumentation aller Phasen und Entscheidungen der Personalauswahl.

Anmerkung: Die umfassende Dokumentation und Aufbewahrung ist rechtlich nicht verpflichtend vorgeschrieben.

Dokumentationsempfehlung (2/3)

Die Dokumentation sollte folgende Punkte umfassen:

1. Nach welchen Kriterien wurden eingehende Bewerbungen evaluiert?
2. Archivierung von Kopien aller eingegangenen Bewerbungen (potentielle Beweismittel)¹
3. Protokollierung von Bewerbungsgesprächen

Anmerkung: Bewerber müssen ihre Ansprüche bei AGG Verstößen innerhalb einer Frist von 2 Monaten geltend machen. Für Bewerbungsunterlagen gelten daher vergleichsweise kurze Aufbewahrungszeiten.

¹Originale dürfen nach Ablehnung des Bewerbers nichts archiviert werden.

Dokumentationsempfehlung (3/3)

Besondere sorgfältige Dokumentation muss bei dem Ausschluss von Bewerbern aus dem Auswahlverfahren erfolgen:

- * Auf welcher Entscheidungsgrundlage ist der Teilnehmer ausgesch
- * In welcher Phase des Verfahrens ist der Teilnehmer ausgeschlos

(Scheibig, B., o. J.)

Take Home Message

1. Das AGG schützt im arbeitsrechtlichen Kontext Arbeitnehmer, Auftragsnehmer, Auszubildenden sowie Bewerber und ehemalige Beschäftigte
2. Durch das AGG geschützte Merkmale umfassen: - Rasse & ethnischer Herkunft, - Geschlechts & sexuelle Identität, - Religion, Weltanschauung, - Alter & Behinderungen.
3. Verstöße gegen das AGG können sowohl mittelbar als auch unmittelbar geschehen
4. Ungleichbehandlungen sind zulässig, sofern Sie beruflich gerechtfertigt sind oder dem Nachteilsausgleich dienen
5. Personalwerbung: Starke Sorgfalt und juristische / personalpolitische Expertise bei der Formulierung
6. Personalauswahl: Lückenlose Dokumentation als rechtlicher Schutz gegen Anschuldigungen

Literaturverzeichnis

Literaturverzeichnis

AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. (2006).

GG: Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland. (1949).

Jahresbericht 2020: Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2021). Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Rühl, M., H. J. (2008). *Das AGG in der Unternehmenspraxis: Wie Unternehmen und Personalführung Gesetz und Richtlinien rechtssicher und diskriminierungsfrei umsetzen.*
Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr.Th.Gabler.

Scheibig, B., B. F. (o. J.). *AGG bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren: online, abgerufen am 14.12.2021 (Nr. 3553).*
IHK Wiesbaden. <https://www.ihk-wiesbaden.de/recht/rechtsberatung/personal/auswirkungen-des-gleichbehandlungsgesetzes-agg-auf-stellenaussc-1255690>

Wöhe, G. (2013). *Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre* (25. Auflage). Franz Vahlen.