



Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungs- freie Einstellungsverfahren

Inhalt

- 5** **1. Übersicht**

- 7** **2. Diskriminierung im Einstellungsverfahren:
Zahlen und Fakten**
 - 7 2.1 Was sagt das Gesetz?
 - 9 2.2 Wie oft werden Menschen im Einstellungsverfahren diskriminiert?
 - 12 2.3 Warum sollten Arbeitgeber Diskriminierungsrisiken ernst nehmen?

- 13** **3. Stellenanzeigen: diskriminierungssensibel
ausschreiben**
 - 13 3.1 Welche Formulierungen verstoßen gegen das AGG?
Was muss beachtet werden?
 - 18 3.2 Welche Rolle spielen Sprache und Bilder in Stellenanzeigen?

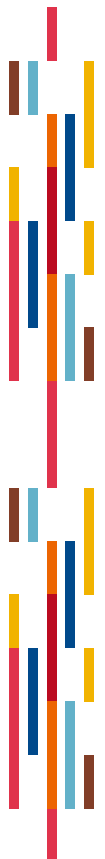
- 21** **4. Bewerberauswahl: Qualifikation entscheiden lassen**
 - 21 4.1 Welche Ausnahmen erlaubt das AGG?
Was muss beachtet werden?
 - 23 4.2 Der Auswahlprozess

- 27** **5. Vorstellungsgespräch: Was dürfen Arbeitgeber
fragen?**
 - 27 5.1 Welche Fragen verstoßen gegen das AGG? Welche nicht?
 - 30 5.2 Wie kann das Vorstellungsgespräch rechtssicher gestaltet werden?

- 31** **6. Verweise**

- 32** **7. Quellen**

- 33** **8. Weiterführende Informationen**



1. Übersicht

Das Erwerbsleben ist der Lebensbereich, in dem Menschen am häufigsten Diskriminierung erfahren. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hervor, bei der fast die Hälfte (49 Prozent) der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen über Benachteiligungen in diesem Lebensbereich berichtet hat.¹

Eine andere Befragung derselben Studie zeigt außerdem, dass etwa ein Viertel der Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben während der Arbeitssuche und Bewerbung gemacht wird. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung jedoch in allen Phasen des Arbeitslebens, d. h. im Arbeitsalltag, beim beruflichen Aufstieg und auch bei der Einstellung.

Ein Blick auf die Rechtsprechung zeigt: Gerade im Einstellungsverfahren sind manche Fragen noch ungeklärt.² Arbeitgeber stehen bei der Ausgestaltung eines rechtssicheren Verfahrens vor vielen Herausforderungen. Denn es muss in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen, also sowohl bei der Ausschreibung und der Auswahl für das Bewerbungsgespräch als auch während des Vorstellungsgesprächs. Gleichzeitig bietet das Einstellungsverfahren auch die Möglichkeit, den Betrieb bewusst vielfältiger aufzustellen und qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen.

Dieser Leitfaden richtet sich vorrangig an:

- Arbeitgeber kleiner, mittelständischer und großer Betriebe
- Personalverantwortliche
- Personal- und Betriebsräte
- Beschäftigte in AGG-Beschwerdestellen
- Gleichstellungs-, Diversity- und Behindertenbeauftragte
- Menschen, die sich allgemein über das Thema informieren wollen

Der Leitfaden informiert über die Rechtslage und gibt Antworten auf folgende Fragen:

- Wie schützt das Gesetz vor Diskriminierungen bei der Einstellung?
- Wie häufig kommt es zu Benachteiligungen im Einstellungsverfahren?
- Wann verstoßen Stellenanzeigen gegen das Diskriminierungsverbot? Wie können Arbeitgeber Stellenanzeigen diskriminierungssensibel gestalten?
- Was muss rechtlich bei der Auswahl der Bewerber_innen, die am besten für den Job geeignet sind, beachtet werden?
- Welche Fragen dürfen Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch stellen, welche nicht?

2. Diskriminierung im Einstellungsverfahren: Zahlen und Fakten

Arbeitgeber und Personalverantwortliche zeigen sich immer wieder verunsichert, wenn es darum geht, Diskriminierung und Diskriminierungsrisiken im Einstellungsverfahren zu vermeiden. Zum einen geht es dabei um rechtskonformes

Handeln. Zum anderen wollen sich viele Betriebe aber auch bewusst vielfältig aufstellen. Für eine nachhaltige diskriminierungssensible Einstellungspraxis ist es deshalb wichtig, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu kennen.

2.1 Was sagt das Gesetz?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt alle Menschen vor Diskriminierung im Arbeitsleben, und zwar aufgrund sechs verschiedener Merkmale: ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Dieser Schutz bezieht sich dabei nicht nur auf bestehende Beschäftigtenverhältnisse, sondern auch auf:

„[...] die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie beruflichem Aufstieg [...]“

§ 2 Abs. 1 AGG

Im gesamten Einstellungsverfahren ist es Arbeitgebern also verboten, zu diskriminieren: sowohl in der Stellenanzeige als auch im Bewerbungsgespräch und bei der Jobvergabe (vgl. §§ 6 und 7 AGG). Das Verbot bezieht sich immer sowohl auf direkte als auch auf indirekte Formen von Diskriminierung. Denn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz definiert neben der unmittelbaren Benachteiligung – also Verhaltensweisen und Regelungen, die Personen direkt aufgrund

eines der geschützten Merkmale diskriminieren – auch die mittelbare Benachteiligung. Dabei handelt es sich um Regelungen, die dem Anschein nach neutral sind, sich aber auf indirekte Weise negativ auf eine bestimmte Diskriminierungskategorie auswirken.

Verstoßen Arbeitgeber gegen das Diskriminierungsverbot, haben Bewerber_innen die Möglichkeit, sich vor Gericht gegen die Benachteiligung zu wehren.

Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot

Personen, die glauben, dass sie aufgrund eines AGG-Merkmals benachteiligt wurden, können sich entweder an die Beschwerdestelle des entsprechenden Arbeitgebers wenden oder ihn auf Schadensersatz und Entschädigung verklagen. Das gilt auch für Bewerber_innen, die im Sinne des AGG ebenfalls als Beschäftigte zu werten sind. Einen einklagbaren Anspruch auf Einstellung gibt es jedoch nicht.



Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung müssen innerhalb von zwei Monaten nach einer Absage bzw. Mitteilung geltend gemacht werden. Nach dieser Geltendmachung ist die Frist für eine Klage auf drei Monate beschränkt. Bei Beamt_innen gibt es hingegen keine Frist.

Grundsätzlich sind Klagen nur dann erfolgversprechend, wenn Bewerber_innen beweisen können, dass sie aufgrund eines AGG-Merkmals abgelehnt wurden und sie überhaupt für die entsprechende Stelle qualifiziert gewesen wären. Für den Nachweis, dass die Ablehnung aufgrund eines im AGG genannten Merkmals erfolgte, muss jedoch nicht der vollständige Beweis erbracht werden. Das Gesetz verlangt lediglich überzeugende Indizien für eine verbotene Benachteiligung. Liegen diese vor, muss der Arbeitgeber den Gegenbeweis erbringen, dass er nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat (Beweislastumkehr).

Indizien für eine Diskriminierung können sein³:

- Stellenanzeigen, die bestimmte Personengruppen explizit ausschließen
- Stellenanzeigen, die sich gezielt an einen Personenkreis richten, wodurch bestimmte Gruppen explizit nicht angesprochen werden

- nicht erfolgte Einladung von Bewerber_innen mit einer Schwerbehinderung zum Vorstellungsgespräch bei öffentlichen Arbeitgebern
- Fragen im Bewerbungsgespräch, die eine Diskriminierungsabsicht vermuten lassen
- diskriminierende Aussagen, die im Rahmen der Ablehnungsbegründung oder Vorabankunft getätigt werden
- Entscheidung für eine Person, die schlechter qualifiziert ist als andere Bewerber_innen
- diskriminierende (öffentliche) Äußerungen von Personen, die den jeweiligen Arbeitgeber repräsentieren



Indizien sind immer nur dann überzeugend, wenn die Person, die in einem Einstellungsverfahren eingestellt wurde, nicht der Merkmalsgruppe angehört, um die es in einer Klage geht. Beispielsweise kann die Klage einer Frau, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein, nur dann erfolgreich sein, wenn die tatsächlich eingestellte Person nicht ebenfalls eine Frau ist.

Beispiel aus der Rechtsprechung

Der Geschäftsführer eines Profifußballvereins schließt in einem Interview die Einstellung eines vermeintlich homosexuellen Fußballspielers aufgrund seiner sexuellen Orientierung aus. Der geplante Transfer des Profifußballers kommt daraufhin nicht zu Stande.

Eine Nichtregierungsorganisation geht daraufhin mit dem Fall vor Gericht, das sich wiederum an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) wendet. Dieser hält in seinem Urteil fest, dass der Geschäftsführer wesentlicher Entscheidungsträger des Vereins ist und in der Gesellschaft auch als solcher wahrgenommen wird. Dem EuGH zufolge

ist es demnach nebensächlich, ob diese Person tatsächlich rechtlich dazu befugt war, über Einstellungen zu entscheiden, da die Äußerungen das Vorhandensein von Diskriminierung im Verein vermuten lassen.

Im Sinne der Beweislastumkehr hätte sich der Verein von den Äußerungen distanzieren und zudem beweisen müssen, dass die sexuelle Orientierung von Spielern keine Rolle bei der Einstellung spielt. Der Verein wird damit für die Diskriminierung verantwortlich erklärt.

EuGH vom 25.04.2013, NZA 2013, 891

Positive Maßnahmen

Während das AGG grundsätzlich jede Form der Diskriminierung verbietet, sind positive Maßnahmen ausdrücklich erlaubt. Das bedeutet: Nicht jede unterschiedliche Behandlung ist gleich eine Diskriminierung.

Arbeitgeber haben z. B. das Recht, bestimmte Gruppen gezielt anzusprechen, wenn sie damit bestehende Nachteile ausgleichen möchten, etwas weil sich die Vielfalt der Gesellschaft nicht in der Belegschaft widerspiegelt. Das setzt jedoch voraus, dass bei der eigentlichen Einstellung die tatsächliche Qualifikation mit berücksichtigt und nicht einer Merkmalsgruppe der absolute Vorrang gegeben wurde bzw. das

Prinzip der Bestenauslese (öffentlicher Dienst) bestehen bleibt.

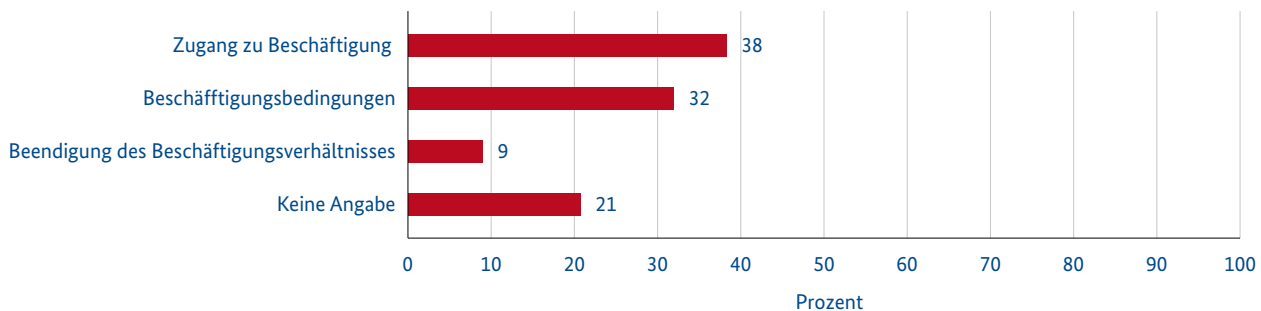
Positive Maßnahmen im Zusammenhang mit der eigentlichen Stellenbesetzung sind ebenfalls erlaubt. In Deutschland sind sie vor allem im Zusammenhang mit Gleichstellungsgesetzen bekannt, die es öffentlichen Arbeitgebern ermöglichen, Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, um damit strukturelle Benachteiligungen auszugleichen. Diese Einstellungsgrundsätze lassen sich aber nicht ohne weiteres auf alle AGG-Merkmale übertragen. Einschlägige Rechtsprechung, die sich entsprechend auf den privatwirtschaftlichen Bereich übertragen lässt, gibt es hier lediglich zu den Merkmalen Geschlecht und Behinderung.

2.2 Wie oft werden Menschen im Einstellungsverfahren diskriminiert?

Über Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben wird häufig berichtet, insbesondere auch beim Zugang zum Job. Das zeigt beispielsweise eine Befragung im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle unter von Diskriminierung Betroffenen: Von den rund 4.000 geschilderten Diskriminierungserfahrungen aus dem Arbeitsleben betrafen 23,9 Prozent die Phase der Arbeitssuche und Bewerbung.⁴

Das bestätigen auch die Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes: 41 Prozent der Beratungsfälle der Antidiskriminierungsstelle betreffen das Arbeitsleben, davon wiederum über ein Drittel den Zugang zu Arbeit. Schwangere sowie muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, wenden sich überdurchschnittlich häufig an die Antidiskriminierungsstelle.⁵

Abbildung 1: Verteilung der Beratungsanfragen zum Arbeitsleben nach Phasen der Beschäftigung



Quelle: Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum 2013–2016

Jede Phase des Einstellungsprozesses – die Stellenausschreibung, die Auswahl der Bewerber_innen und das Vorstellungsgespräch – ist ein wichtiger Bestandteil für ein faires Einstellungsverfahren. Jede Phase hat unterschiedliche Diskriminierungspotenziale. Dabei hängt es natürlich von den individuellen Anforderungen an eine Position ab, ob bestimmte Ausschlüsse – und damit Benachteiligungen – gerechtfertigt sein können oder nicht. Insgesamt fällt auf: Offensichtliche Ausschlüsse und Diskriminierungen sind heutzutage seltener geworden, mittelbare Benachteiligungen kommen hingegen weiterhin regelmäßig vor.

Stellenanzeigen

So zeigt eine Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle zu Diskriminierung in Stellenanzeigen, dass nur noch ein sehr kleiner Anteil von 2,2 Prozent der Stellenanzeigen Diskriminierungen aufweist, die nach dem AGG eindeutig verboten sind – darunter 80,8 Prozent aufgrund des Geschlechts, gefolgt von den Kategorien Alter (16,8 Prozent) und ethnischer Herkunft (8 Prozent).⁶

Die Erhebung, für die bundesweit insgesamt 5.667 Stellenanzeigen aus Printmedien und Onlineportalen ausgewertet wurden, zeigt aber auch, dass über 20 Prozent der Anzeigen ein Diskriminierungsrisiko enthalten. Dabei handelt

es sich um Anzeigen, die rechtlich zwar keinen eindeutigen Verstoß gegen das AGG darstellen, aber bestimmte Personengruppen (z. B. Männer oder jüngere Bewerbende) besonders adressieren und so andere Bewerber_innen ausschließen können.⁷

Bewerberauswahl für das Vorstellungsgespräch

Dass Diskriminierung auch bei der Auswahl von Bewerber_innen stattfindet, zeigen sogenannte Testing-Studien. Dabei werden im Rahmen von Stellenausschreibungen Lebensläufe fiktiver Bewerber_innen mit identischer Qualifikation, aber verschiedenen anderen Merkmalen, wie etwa dem Namen oder dem Geschlecht, an Arbeitgeber gesendet und dann wird überprüft, wie diese die Lebensläufe bewerten.

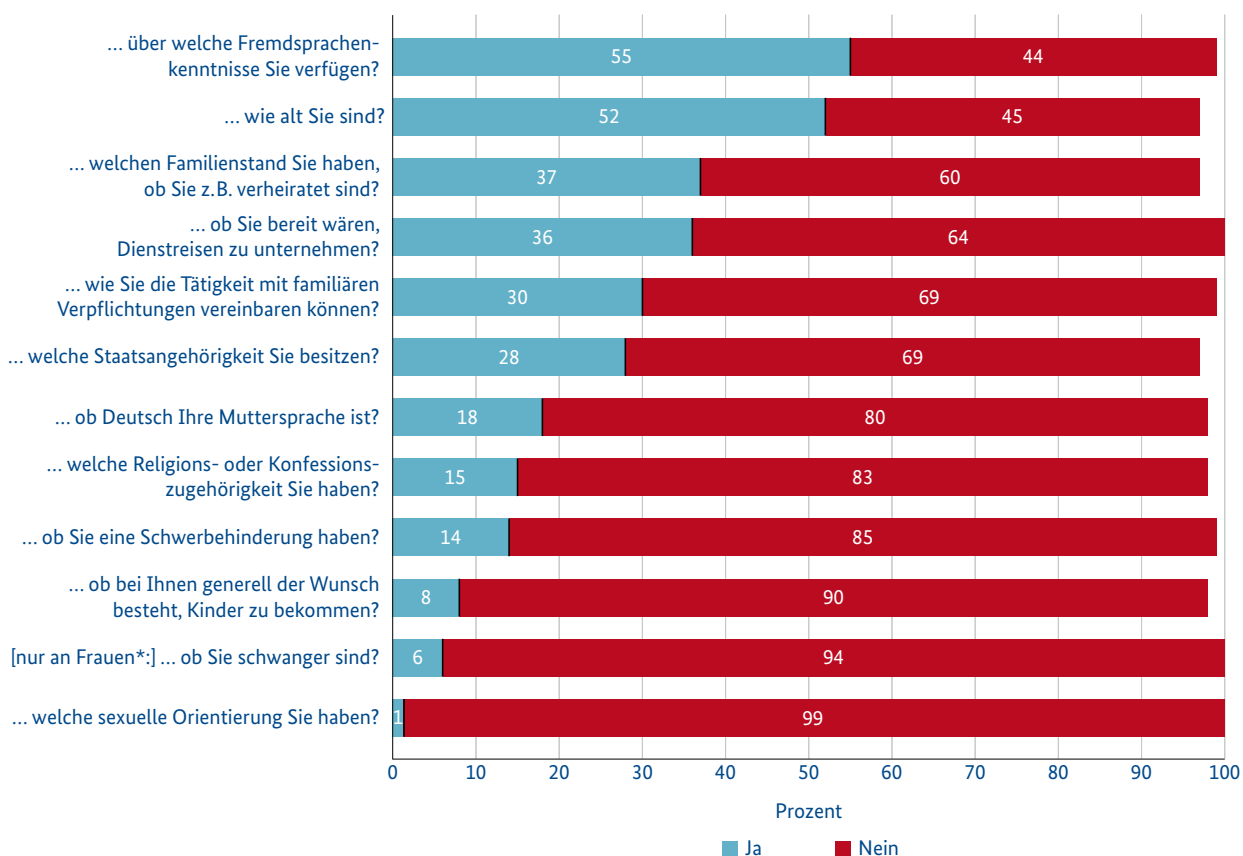
Eine solche Untersuchung aus dem Jahr 2014 zeigt beispielsweise, dass allein die Angabe eines türkischen Namens ausreicht, um die Chance auf ein Vorstellungsgespräch um bis zu elf Prozent zu senken.⁸ In einer anderen Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung von 2018 wurde deutlich, dass Personaler_innen die Lebensläufe von Frauen im Durchschnitt schlechter bewerten als die Lebensläufe von Männern.⁹

Vorstellungsgespräch

Über Diskriminierung in Vorstellungsgesprächen ist nur wenig bekannt. Eine Befragung der Antidiskriminierungsstelle aus dem Jahr 2018 unter rund 1.000 Personen, die in den vorangegangenen Jahren an mindestens einem Vorstellungsgespräch teilgenommen hatten, zeigt

jedoch: Fragen, die im Zusammenhang mit AGG-Merkmalen stehen, kommen in Vorstellungsgesprächen immer wieder vor, obwohl sie dort in aller Regel keine Rolle spielen dürfen. Die Tatsache, dass nur wenige Bewerber_innen wissen, welche Fragen im Vorstellungsgespräch zulässig sind, zeigt zusätzliche Rechtsunsicherheit.¹⁰

Abbildung 2: „Wurden Ihnen von der Arbeitgeberseite in mindestens einem dieser Bewerbungsgespräche Fragen zu den folgenden Themen gestellt? Wurden Sie danach gefragt, ...“ (n = 976)



Fehlende Werte zu 100 Prozent: habe es von mir aus angesprochen oder angegeben (spontan)/ nicht direkt im Bewerbungsgespräch, aber davor oder danach (spontan)/ weiß nicht mehr / keine Angabe

* Anzahl Frauen in der Stichprobe 534

Auch die Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle legen nahe, dass Diskriminierung in Bewerbungsgesprächen eine nennenswerte Rolle spielt. So kommt es beispielsweise immer

wieder vor, dass Bewerberinnen bereits im Vorstellungsgespräch nach Schwangerschaft oder Kinderwünschen gefragt werden, was ein Indiz für Diskriminierung darstellt.¹¹

2.3 Warum sollten Arbeitgeber Diskriminierungsrisiken ernst nehmen?




Diskriminierungen sind im Einstellungsverfahren immer noch präsent. Dabei findet der Großteil der Benachteiligungen eher unbewusst statt oder es fehlt schlicht an Wissen. Regelmäßig wenden sich Arbeitgeber oder Personaler_innen an die Antidiskriminierungsstelle, um Informationen zu einer rechtskonformen Einstellungspraxis zu erhalten.

Neben der Sorge vor Schadensersatz- bzw. Entschädigungsforderungen begünstigt aber auch die gestiegene Bedeutung eines vielfältigen Arbeitsumfelds in Unternehmen einen diskriminierungssensibleren Umgang mit Einstellungsverfahren. Eine Umfrage aus dem Jahr 2016 hat beispielsweise gezeigt, dass Diversity ein wichtiger Attraktivitäts- und Zufriedenheitsfaktor für Beschäftigte ist und dabei einen entscheidenden Einfluss auf die Belastbarkeit und Motivation der Beschäftigten hat.¹²

Diesen Mehrwert erkennen Arbeitgeber durchaus an. Eine Befragung unter deutschen Arbeitgebern im Auftrag der Charta der Vielfalt hat gezeigt: 67 Prozent der befragten Unternehmen erkennen die Vorteile eines vielfältigen Unternehmens an. Weniger als die Hälfte davon setzt aber konkrete Diversity-Maßnahmen um. Es gibt

hier also noch Luft nach oben. Das Einstellungsverfahren spielt in diesem Kontext eine wichtige Rolle, denn der erste Eindruck zählt. Er entscheidet letztlich darüber, ob sich Personen überhaupt für eine Position bewerben bzw. für ein Stellenangebot entscheiden.

Vor diesem Hintergrund stellen sich zwei zentrale Fragen: Welche Äußerungen sind im Bewerbungsverfahren konkret verboten? Und wie kann das Einstellungsverfahren diskriminierungssensibel gestaltet und so zur Chance für den Betrieb werden?

Im Folgenden wird deshalb für jede Phase des Einstellungsverfahrens eine Sammlung von Formulierungen und Inhalten thematisiert, die – entweder aufgrund aktueller oder komplizierter Rechtslage oder weil sie häufig vorkommen – eine besondere Relevanz haben. Im Textverlauf sind die wesentlichen Hinweise zusammengefasst: Formulierungen, die rechtlich nicht zulässig sind oder ein Risiko für Arbeitgeber darstellen, sind mit  gekennzeichnet. Rechtssichere Formulierungen und Handlungsempfehlungen sind mit  markiert, Besonderheiten und Ausnahmen mit .

3. Stellenanzeigen: diskriminierungssensibel ausschreiben

Das AGG verlangt grundsätzlich merkmalsneutrale Stellenausschreibungen. Im gesamten Ausschreibungstext darf also keines der in § 1 AGG genannten Merkmale eine Rolle für die Stellenvergabe spielen – weder mittelbar

noch unmittelbar. Arbeitgeber sollten das Anforderungsprofil für eine Stelle so konkret wie möglich ausgestalten, dabei dürfen die Anforderungen aber nicht überzogen sein.

3.1 Welche Formulierungen verstoßen gegen das AGG? Was muss beachtet werden?

Ethnische Herkunft

Stellenanzeigen dürfen Personen nicht wegen ihrer ethnischen Herkunft ausschließen. Es ist also verboten, Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe oder Abstammung abzulehnen oder indirekt auszuschließen. Auch die Nationalität darf nicht per se zu einer Benachteiligung führen.

Positive Formulierungen, die eine vielfältige Personengruppe zur Bewerbung motivieren möchten, sind hingegen eindeutig erlaubt. Arbeitgeber haben so die Möglichkeit, bereits in der Stellenausschreibung ihr Interesse an einer vielfältigen Belegschaft zum Ausdruck zu bringen.



Formulierungen, die direkt oder indirekt ausschließen:

- „ausschließlich männliche Deutsche“
- „keine Flüchtlinge“
- „alle Nationalitäten außer [...]“



Formulierungen, die gezielt zur Bewerbung motivieren:

- „Wir freuen uns über Bewerbungen aller Nationalitäten“

- „Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die die Voraussetzungen der Stellenbeschreibung erfüllen, sind sehr willkommen“
- „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht“



Zur Angemessenheit von Formulierungen wie „Menschen mit Migrationshintergrund werden bei gleicher Eignung bevorzugt“ gibt es aktuell keine eindeutige Rechtsprechung. Arbeitgeber sollten sich deshalb auf positive Formulierungen beschränken, die zur Bewerbung aufrufen.

Neben dem ausdrücklichen Ausschluss bestimmter Gruppen aufgrund ihrer Herkunft können auch Anforderungen an Sprachkenntnisse eine mittelbare Diskriminierung bzw. ein Indiz für eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft darstellen. So ist „Deutsch als Muttersprache“ keine Anforderung, die sich sachlich begründen lässt, „sehr gute Deutschkenntnisse“ hingegen schon. Grundsätzlich sollten Arbeitgeber außerdem darauf achten, die sprachlichen Anforderungen sachlich zu beschreiben und in angemessener Weise an das Stellenprofil

anzupassen. So sind für viele Tätigkeiten „gute“ oder „einfache“ Deutschkenntnisse in der Regel ausreichend, z. B. für Gartenhelfer_innen oder Designer_innen.



Sachlich nicht gerechtfertigte Sprachkenntnisse:

- „Deutsch als Muttersprache“
- „Muttersprachler_in“
- „sehr gute Deutschkenntnisse“, wenn für die Tätigkeit nicht erforderlich



Objektive Kriterien:

- „verhandlungssichere Deutschkenntnisse“
- „sehr gute Deutschkenntnisse“
- „Sprachniveau C2 des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER)“



In der Ausschreibung sollte begründet werden, warum bestimmte Sprachkenntnisse erforderlich sind, um die Tätigkeit sachgerecht erfüllen zu können, z. B. weil häufiger Kundenkontakt besteht.

Nicht ausreichend sind jedoch subjektive Begründungen, beispielsweise, dass akzentfreie Sprachkenntnisse den eigenen Kund_innen besser gefallen.

Geschlecht

Jede Stellenanzeige muss geschlechtsneutral formuliert sein – sowohl bei öffentlichen als auch bei internen Ausschreibungen. Aus dem Anzeigentext muss also eindeutig hervorgehen, dass alle Geschlechter für den ausgeschriebenen Job in Frage kommen. In der Vergangenheit hat es sich deshalb eingebürgert, die weibliche Form der Berufsbezeichnungen zu ergänzen (z. B. mit der Formulierung Sachbearbeiter/-in bzw. Sachbearbeiter / Sachbearbeiterin) oder mit dem Klammerzusatz m/w für männlich/weiblich.

In seinem Urteil zum Personenstandsrecht aus dem Jahr 2017 hat das Bundesverfassungsgericht

jedoch klargestellt, dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt und dies auch rechtlich anzuerkennen sei. Es ist davon auszugehen, dass diese neue Rechtslage Auswirkungen auf die Anforderungen an Stellenanzeigen hat. Um vor diesem Hintergrund rechtlich auf der sicheren Seite zu sein, sollten Arbeitgeber Stellenanzeigen auch über Frauen und Männer hinaus geschlechtsneutral formulieren.

Dafür gibt es z. B. den sogenannten Gender-Gap oder den Gender-Stern (Sachbearbeiter_in bzw. Sachbearbeiter*in). Außerdem gibt es zahlreiche Möglichkeiten, mit geschlechtsunabhängigen Oberbegriffen und Formulierungen zu arbeiten, die sich eher an der Tätigkeit als an der Person orientieren.



Bezeichnungen, die sich nur an ein Geschlecht richten:

- „Geschäftsführer gesucht“
- „Wir suchen Durchstarter und Teamplayer“



Bezeichnungen, die sich an alle Geschlechter richten:

- „Wir suchen Reinigungskräfte“; „Lehrkraft / Geschäftsführung / Servicekraft gesucht“
- „Industriemechaniker_in“; „Finanzbuchhalter_innen“
- „Verkäufer*in“, „Jurist*innen“
- „Wir suchen qualifizierte Verstärkung im Bereich ...“; „Unterstützung für unser Reinigungsunternehmen gesucht“
- „Fachkraft (m / w / d)“, „Ingenieur (m / w / d)“



Paarformen wie „Journalist/-in“, „Volontär(in)“ oder „Pressesprecher / Pressesprecherin“, die sich nur auf das weibliche und männliche Geschlecht beziehen, sind rechtlich uneindeutig und könnten auf eine Benachteiligung von inter*- und trans*-geschlechtlichen Personen hinweisen. Das Gleiche gilt für die Abkürzung „(m/w)“.

Bei Ausschreibungen des öffentlichen Dienstes der Länder und Kommunen kann es aufgrund besonderer Regelungen in Landesgleichstellungsgesetzen sein, dass die Nennung der männlichen und weiblichen Form explizit gefordert ist (vgl. z. B.: § 8 Abs. 4 LGG-NRW). Eine Ausschreibung, die aus-

schließlich die männliche Berufsbezeichnung verwendet, würde diesen Anforderungen nicht gerecht. Vorstellbare Varianten sind in diesem Fall „Ingenieur, Ingenieurin, Ingenieur_in“ oder „Ingenieur, Ingenieurin (m/w/d)“.

Frauenfördernde Hinweise

Quotenregelungen und Hinweise wie: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt eingestellt“ finden sich oft in Ausschreibungen des öffentlichen Dienstes und beziehen sich auf entsprechende Vorgaben der Gleichstellungsgesetze. Solche frauenfördernden Hinweise sind im Sinne positiver Maßnahmen aber auch im privatwirtschaftlichen Bereich erlaubt, sofern damit strukturelle Ungleichheiten ausgeglichen werden.

Dabei müssen Arbeitgeber jedoch Folgendes berücksichtigen:

Frauen müssen nachweislich in der betreffenden Branche, dem betreffenden Betrieb oder der betreffenden Hierarchieebene zahlenmäßig unterrepräsentiert sein.

Die Quote muss Ausdruck eines bestehenden Unternehmenskonzepts sein, mit dem der Anteil von Frauen im Unternehmen erhöht werden soll.

Es darf sich nicht um starre Quoten handeln. Die Auswahl darf Frauen also keinen absoluten Vorrang einräumen bzw. muss weiterhin dem Prinzip der Bestenauslese (öffentlicher Dienst) folgen.

Die Quote muss sachlich nachvollziehbar sein. Arbeitgeber können etwa ein Defizit von Frauen in der Führungsebene nicht durch Quoten auf der einfachen Beschäftigungsebene ausgleichen.

Wann darf ausnahmsweise geschlechtsspezifisch ausgeschrieben werden?

Stellenanzeigen dürfen sich ausnahmsweise an ein bestimmtes Geschlecht richten, wenn es eine entscheidende Rolle bei der Ausübung der Tätigkeit spielt, u. a. zum Schutz der Intimsphäre. Das ist z. B. bei Erzieherinnen für Mädcheninternate der Fall, die bei der Betreuung auch regelmäßig in den Zimmern oder im Sanitätsbereich tätig sind. Andere Beispiele sind Frauenbeauftragte oder Personen, die mit Missbrauchsoffern arbeiten.

Beispiel aus der Rechtsprechung

Eine Polizeistelle schreibt einen Dienstposten unter der Bezeichnung Sachbearbeiterin von Sexualstraftaten aus, wobei gezielt nach einer weiblichen Beschäftigten gesucht wird. Ein Polizeioberkommissar bewirbt sich auf die vakante Stelle. Kurze Zeit darauf erhält er eine Absage mit der Begründung, dass er als männlicher Bewerber nicht die notwendigen Voraussetzungen erfülle. Der Mann klagt daraufhin gegen die Polizei, weil er sich aufgrund seines Geschlechts benachteiligt sieht.

Die Polizeibehörde erläutert in ihrer Begründung, dass die Eigenschaft als Frau eine unabdingbare Voraussetzung des besagten Dienstpostens darstelle. Die Aufgabe der gesuchten Sachbearbeiterin bestehe nämlich in der Vernehmung und

Begleitung von weiblichen Opfern und Zeuginnen von Sexualstraftaten.

Das Gericht hält in seinem Urteil fest, dass es sich bei dem geschlechtsspezifischen Bewerbungsverfahren gemäß § 8 AGG um eine zulässige Ungleichbehandlung der Geschlechter handelt. Die Eigenschaft als Frau stelle eine wesentliche Anforderung dar, die sich aus der besonderen psychischen Situation von weiblichen Opfern und Zeuginnen von Sexualstraftaten ergibt. Da zum damaligen Zeitpunkt das besagte Kommissariat für Sexualdelikte darüber hinaus über keine Beamtin verfügte, befindet das Gericht die Maßnahme zusätzlich für verhältnismäßig.

Verwaltungsgericht Kassel, Urteil vom 06.09.2007, Aktenzeichen 1 E 723/07

Behinderung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung aufgrund einer Behinderung – unabhängig vom Grad der Behinderung. Damit unterscheidet sich der Schutz des AGG von dem des Sozialgesetzbuches, das unterschiedliche Rechte und Pflichten je nach dem Grad der Behinderung vorsieht sowie besondere Arbeitgeberpflichten bei einer Schwerbehinderung oder gleichgestellten Behinderung enthält. Das AGG unterscheidet dagegen nicht nach der Schwere der Behinderung und erfasst auch Menschen mit leichten Behinderungen sowie Personen mit chronischen Krankheiten.

Dennoch gibt es Berufe und Tätigkeiten, die bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen verlangen: So kann eine Sehbehinderung für Polizist_innen im Vollzugsdienst oder eine epileptische Erkrankung bei Chirurg_innen eine Einschränkung darstellen, die es unmöglich macht, die jeweilige Tätigkeit angemessen auszuüben. Entsprechende gesundheitliche Anforderungen können sachlich gerechtfertigt sein und sind damit rechtlich keine Diskriminierung. Arbeitgeber sollten deshalb gründlich

darauf achten, gesundheitliche Anforderungen gut zu begründen und verhältnismäßig anzusetzen.



Ungerechtfertigte oder überhöhte Gesundheitsanforderungen:

- „Sie sind körperlich fit“
- „Wir suchen Personen mit hoher Belastbarkeit für die Finanzverwaltung“



Sachgerechte Anforderungen an den Gesundheitszustand:

- „Wir suchen fitte Fensterreiniger_innen“
- „Die gesundheitliche Eignung für die Ausübung eines Gesundheits- und Krankenpflegeberufs ist bei schweren körperlichen Einschränkungen nicht gegeben“



Arbeitgeber sollten bei der Formulierung gesundheitlicher Anforderungen insgesamt zurückhaltend sein und sich genau überlegen, welche körperlichen, mentalen und sozialen Fähigkeiten für die jeweilige Tätigkeit tatsächlich erforderlich sind.

Hinweise zur Förderung von Menschen mit Behinderungen

Ähnlich wie beim Thema Geschlecht sind Hinweise wie „Bei gleicher Qualifikation werden schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen bevorzugt eingestellt“ ausdrücklich erlaubt.

Arbeitgeber müssen aber auch hier beachten, dass es sich dabei nicht um starre Quoten handeln darf

und die Auswahl weiterhin nach den Qualifikationen der Bewerber_innen erfolgt.

Öffentliche Arbeitgeber sind außerdem grundsätzlich dazu verpflichtet, qualifizierte Bewerber_innen mit einer Schwerbehinderung immer zum Bewerbungsgespräch einzuladen.

Alter

Arbeitgeber müssen Arbeitsplätze immer altersneutral ausschreiben, d.h. es darf weder nach einer bestimmten Altersgruppe gesucht werden noch dürfen Altersgrenzen definiert werden. Darüber hinaus sollten Arbeitgeber auf Formulierungen verzichten, die einen Alterswunsch in der Stellenanzeige indirekt vermitteln, z.B. „junges Team sucht dich“. Ein begründeter Umfang an Berufserfahrung stellt im Sinne einer sachlichen Anforderung hingegen keine Diskriminierung aufgrund des Alters dar, auch wenn dadurch jüngere Menschen potenziell benachteiligt werden.



Eindeutige Altersgrenzen:

- „Wir suchen Mitarbeiter_in bis 55 Jahre“
- „Bitte nur Bewerber_innen, die nicht jünger als 21 Jahre alt sind“
- „Junge Pflegekräfte gesucht“, „Unternehmensberatung sucht Young Professionals“



Funktionsbezeichnungen oder Erfahrung:

- „mehrjährige Berufserfahrung ist Voraussetzung“
- „Senior Consultant“, „Junior Assistant“



Arbeitgeber sollten auf Formulierungen verzichten, die den Eindruck erwecken, dass eine Person mit einem bestimmten Alter für eine Stelle gesucht wird. Formulierungen, die auf ein „junges Team“ verweisen oder nach Personen suchen, die „frisch aus der Ausbildung“ kommen, hat die Rechtsprechung in der Vergangenheit bereits als Indiz für eine Diskriminierung gewertet.

Beispiel aus der Rechtsprechung

Ein Lizenzhandelsunternehmen schreibt eine Stellenanzeige aus, in der „ein(e) junge(r), engagierte(r) Volljurist/Volljuristin“ für die Rechtsabteilung gesucht wird. Ein im Jahr 1958 geborener Mann reicht seine Bewerbung ein, erhält jedoch eine Absage mit dem Hinweis, dass er für die freie Stelle nicht in Betracht kommt. Das Unternehmen entscheidet sich für eine damals 33-jährige Bewerberin.

Infolgedessen klagt der abgelehnte Bewerber gegen das Unternehmen und erhebt Anspruch auf Schadensersatz, da er aufgrund seines Alters im Bewerbungsverfahren diskriminiert worden sei. Das Unternehmen weist die Klage mit der Begründung zurück, dass das Alter des Mannes bei seiner

Bewerbung nicht relevant gewesen sei, es jedoch qualifiziertere Bewerber gegeben habe.

Das Gericht entscheidet, dass die Formulierung in der Stellenausschreibung tatsächlich als Indiz für eine unzulässige Altersdiskriminierung zu werten ist. Demnach trägt das beklagte Unternehmen die Beweislast. Das Unternehmen kann jedoch nicht überzeugend nachweisen, dass keine Benachteiligung stattgefunden hat, weshalb das Gericht dem abgelehnten Bewerber einen Anspruch auf Entschädigung zuspricht.

Bundesarbeitsgericht vom 19.08.2010,
Aktenzeichen 8 AZR 530/09

3.2 Welche Rolle spielen Sprache und Bilder in Stellenanzeigen?

Neben eindeutig rechtswidrigen Formulierungen gibt es außerdem weichere Faktoren, die im Rahmen von Stellenanzeigen zu Ausschlüssen führen können. Wollen Arbeitgeber einen möglichst breiten Pool an Bewerber_innen ansprechen, lohnt es sich, die eigenen Stellenanzeigen diskriminierungssensibel zu gestalten. Die sprachliche und die visuelle Ebene einer Stellenanzeige bergen dabei Diskriminierungsrisiken, die dazu führen können, dass sich bestimmte Bewerber_innen auf eine Ausschreibung gar nicht erst bewerben.

Die Studie der Antidiskriminierungsstelle zu Stellenanzeigen hat in diesem Zusammenhang zahlreiche Anzeigentexte untersucht und festgestellt: Viele Stellenanzeigen adressieren zwar im Titel durch entsprechende Zusätze wie (m/w) mehrere Geschlechter, richten sich im Anzeigentext aber ausschließlich an Männer bzw. verwenden ausschließlich männliche Begriffe wie etwa: „Qualifikation: Abschluss als Wirtschaftsingenieur“ oder „Löwe für den Verkauf gesucht“. In Berufen, die klassischerweise von Frauen ausgeübt werden, beispielsweise Pflege- oder Erzie-

hungsberufe, werden hingegen hauptsächlich weibliche Ansprachen verwendet.¹³

Hebt man diese Stereotype auf, können Arbeitgeber sicherstellen, dass sich alle Personen gleichermaßen von einer Stellenanzeige angesprochen fühlen und der Kreis der Bewerber_innen entsprechend vergrößert werden kann.



Durch einen bewussten Sprachgebrauch im Anzeigentext vermeiden Arbeitgeber subtile Ausschlüsse und sprechen damit alle Personen gleichermaßen an.

Auf der Ebene der Bilder lässt sich Ähnliches beobachten: Fotos, die den Anzeigentext unterstützen und dem Unternehmen ein Gesicht geben, neigen dazu, Geschlechterstereotype fortzuführen, und bilden darüber hinaus mehrheitlich junge Menschen ab. Die Studie konnte zudem feststellen, dass die meisten Bilder ausschließlich weiße Menschen zeigen und auch auf dieser Ebene wenig vielfältig sind. Insgesamt gibt es eine Tendenz, dass Bilder in

Stellenanzeigen stereotype Vorstellungen von Berufsgruppen unterstreichen.¹⁴

Für Arbeitgeber sind diese Bilder aber eine Chance, mit größtmöglicher Vielfalt auf dem Foto zum Ausdruck zu bringen: Wir freuen uns über jede qualifizierte Bewerbung. Im Zweifelsfall kann es aber auch sinnvoll sein, ganz auf Fotos zu verzichten.



Werden Stellenanzeigen durch Bilder von Menschen ergänzt, lohnt es sich für Arbeitgeber, eine möglichst vielfältige Gruppe von Personen abzubilden. Auch die Abbildung einer einzelnen Person, die nicht den klassischen Vorstellungen der jeweiligen Berufsgruppe entspricht, kann dazu beitragen, für eine größere Gruppe von Bewerber_innen attraktiv zu sein.

Arbeitgeber haben zudem die Möglichkeit, durch allgemeine Formulierungen das eigene Interesse an einer vielfältigen Belegschaft zum Ausdruck zu bringen. So wird niedrigschwellig verdeutlicht, dass alle Bewerbungen unabhängig von gruppenbezogenen Merkmalen willkommen sind.



Formulierungen, die Vielfalt allgemein wertschätzen, können den Kreis der Bewerber_innen erhöhen, die sich von einer Anzeige angesprochen fühlen:

- „Wir schätzen Vielfalt und begrüßen alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung“
- „Bei uns zählt Ihre Leistung und Persönlichkeit, unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung“

4. Bewerberauswahl: Qualifikation entscheiden lassen

Wie bei der Formulierung von Stellenanzeigen müssen Arbeitgeber auch bei der Entscheidung, welcher der Bewerber_innen in die engere Auswahl kommt, diskriminierungsfrei vorgehen. Wer also zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird und wer nicht, muss von den Qualifikationen abhängig gemacht werden und darf nicht beispielsweise vom Geschlecht oder von der ethnischen Herkunft einer Person abhängig gemacht werden.

Das AGG erlaubt einige wenige Ausnahmen, bei denen beispielsweise die Konfession oder das Alter einer Person bei der Auswahl der Bewerber_innen eine Rolle spielen darf. Diese Ausnahmen sind jedoch keine Freifahrtscheine für Diskriminierung und müssen gut begründet werden.

4.1 Welche Ausnahmen erlaubt das AGG? Was muss beachtet werden?

Religion und Weltanschauung

§ 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gestattet Religionsgemeinschaften, die jeweilige Glaubensrichtung zur beruflichen Anforderung zu machen. Das bedeutet, dass z. B. die katholische Kirche oder ein Wohlfahrtsverband in katholischer Trägerschaft das Recht hat, Bewerber_innen auszuschließen, die protestantisch, muslimisch, jüdisch oder konfessionslos sind. Das ist aber nur dann erlaubt, wenn die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung die spezielle Religionszugehörigkeit notwendig machen und verhältnismäßig sind.

Der Europäische Gerichtshof sowie das Bundesarbeitsgericht haben in dieser Sache im Jahr 2018 grundsätzlich klargestellt, dass eine bestimmte Konfession nicht pauschal für alle Tätigkeiten gefordert werden kann. Im Gegenteil: Kirchliche bzw. kirchennahe Arbeitgeber müssen für jede einzelne Tätigkeit gerichtsfest begründen können, warum eine bestimmte Position bzw.

Tätigkeit die ethische Grundhaltung der jeweiligen Religionsgemeinschaft wesentlich repräsentiert oder prägt.¹⁵ Welche Tätigkeiten hier im Einzelnen dazugehören, ist rechtlich jedoch noch nicht abschließend geklärt.



Religionsgemeinschaften dürfen eine bestimmte Konfession für Tätigkeiten fordern, die wesentlich zu ihrem Selbstverständnis beitragen, z. B.:

- Imam_in, Pfarrer_in, Rabbiner_in ...
- Leitung einer kirchennahen Stiftung



Religionsgemeinschaften dürfen nicht für jede Tätigkeit eine bestimmte Konfession zur Einstellungsvoraussetzung machen, z. B.:

- Ärzt_innen in einem kirchlichen Krankenhaus
- Reinigungskraft



Religionsgemeinschaften sollten die Anforderung einer bestimmten Konfession gerichtsfest begründen können.

Weltanschauung

Im Gegensatz zu religiösen Arbeitgebern können sich privatwirtschaftliche Unternehmen dafür entscheiden, politisch, religiös und weltanschaulich neutral aufzutreten. Der Europäische Gerichtshof hat vor diesem Hintergrund im Jahr 2017 bestätigt: Arbeitgeber dürfen von ihren Beschäftigten ein neutrales Auftreten einfordern und darauf bestehen, dass sie keine sichtbaren religiösen Symbole tragen.

Aber: Diesen Neutralitätsanspruch können Arbeitgeber nur für Tätigkeiten erheben, die im weiteren Sinne für das Unternehmen repräsentativ sind. Die betriebliche Neutralität bedarf außerdem einer klaren betriebsinternen Regelung, die sich auf den gesamten Betrieb bezieht und im Betriebsalltag konsequent und mit Blick auf alle religiösen und weltanschaulichen Symbole durchgesetzt wird – also auch beispielsweise auf Kreuz oder Kippa.

Wichtig ist, dass Neutralitätsregelungen nicht zu Benachteiligungen im Bewerbungsprozess führen dürfen. Allein weil eine Bewerberin beispielsweise auf einem Bewerbungsfoto oder im Vorstellungsgespräch ein Kopftuch trägt, darf ihre Bewerbung nicht abgelehnt werden. Arbeitgeber können erst dann Konsequenzen aufgrund einer Neutralitätsregelung ziehen, wenn Bewerber_innen bzw. Beschäftigte nicht bereit sind, auf den sichtbaren religiösen Ausdruck am Arbeitsplatz zu verzichten.



Neutral auftretende Unternehmen können Bewerber_innen ablehnen, die ihre politischen, religiösen oder weltanschaulichen Ansichten sichtbar zum Ausdruck bringen, wenn:

- die Tätigkeit für das Unternehmen repräsentativ ist, beispielsweise weil häufiger Kontakt mit Kund_innen besteht, und
- der_die Bewerber_in sich weigert, die sichtbaren Symbole während der Arbeit abzulegen.



Bewerber_innen dürfen nicht allein deshalb abgelehnt werden, weil aus den Bewerbungsunterlagen eine bestimmte Religion, Weltanschauung oder politische Einstellung hervorgeht.



Ein neutrales Unternehmen muss klare Regelungen zur Neutralität innerhalb des Betriebs haben, die sich auf alle politischen, religiösen und weltanschaulichen Ausdrücke beziehen und konsequent umgesetzt werden.

Alter

Das AGG erlaubt ausnahmsweise Altershöchstgrenzen, „wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt [...]“ sind. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn eine Tätigkeit besondere gesundheitliche Anforderungen mit sich bringt oder der Arbeitgeber einen berechtigten Anspruch auf eine bestimmte Beschäftigungsdauer hat.

Beispielsweise können Altershöchstgrenzen für eine Einstellung bei der Feuerwehr gerechtfertigt sein, weil die Arbeit mit extrem hohen Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit verbunden ist. Altershöchstgrenzen für eine Verbeamtung im öffentlichen Dienst sind wiederum deshalb gerechtfertigt, weil damit im Sinne des Gemeinwohls sichergestellt wird, dass der Anspruch von Beamt_innen auf Versorgung während des Ruhestandes in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer Dienstzeit steht.

Dabei muss jedoch beachtet werden, dass Arbeitgeber Altershöchstgrenzen nicht willkürlich festsetzen dürfen; es bedarf in jedem Fall einer Regelung, die angemessen und überprüfbar ist. So sind die Altershöchstgrenzen für die Einstellung von Beamt_innen in der Regel in den jeweiligen Laufbahngesetzen bzw. -verordnungen geregelt.



Altershöchstgrenzen können sachlich gerechtfertigt sein, wenn:

- die Tätigkeit mit einer sehr hohen körperlichen Belastung einhergeht oder
- die verbleibende volle Einsatzfähigkeit nicht im Verhältnis zu Vorteilen steht, die den jeweiligen Beschäftigten normalerweise zustehen.



Bewerber_innen dürfen nicht aus einfachem Kosten-Nutzen-Kalkül abgelehnt werden oder weil ihr Alter untypisch für die Tätigkeit ist.



Altershöchstgrenzen müssen gerichtsfest formuliert sein (objektiv nachvollziehbar) und in klaren Regelungen festgehalten werden.

4.2 Der Auswahlprozess

Insgesamt gibt es also nur wenige Ausnahmen, die eine Benachteiligung bei der Auswahl der Bewerber_innen rechtfertigen. Nichtsdestotrotz zeigen Studien immer wieder, dass bei Personalentscheidungen insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen und ältere Personen bei gleicher Qualifikation oft schlechter bewertet werden. Zudem konnte in Untersuchungen gezeigt werden, dass Menschen bei Personalentscheidungen dazu neigen, andere Menschen umso positiver zu bewerten, je ähnlicher sie ihnen selbst sind. Meist passiert das unterbewusst. Arbeitgeber haben selbstverständlich ein Interesse daran, diejenigen Bewerber_innen in die engere Auswahl zu nehmen, die am besten für die jeweilige Tätigkeit qualifiziert sind. Unterbewusste Benachteiligung im Auswahlprozess läuft diesem Interesse jedoch entgegen. Deshalb gibt es verschiedene Möglichkeiten, die Auswahl der Bewerber_innen diskriminierungsfreier zu gestalten – und das beginnt eigentlich schon vor der Ausschreibung.

Fortbildungen / Sensibilisierung

Bei der gesamten Stellenbesetzung sollte das Ziel einer vielfältigen Belegschaft mitgedacht werden. Mit Fortbildungen können Personalverantwortliche und Führungskräfte für einen vielfaltsorientierten Umgang sensibilisiert werden. So kann beispielsweise ein Bewusstsein für unerschwellige Ausschlussmechanismen geschaffen werden, denn gerade bei der Auswahl der engeren Bewerber_innengruppe ist es wichtig, sich tatsächlich am Stellenprofil zu orientieren und sich nicht zu stark nach dem eigenen subjektiven Empfinden zu richten.

Diese Auseinandersetzung bietet zudem die Möglichkeit zu überprüfen, inwiefern die Stellenausschreibung selbst möglichst objektiv erfolgt ist: Spiegeln die Inhalte der Ausschreibung tatsächlich die Anforderungen der Stelle wider oder wurden sie subjektiv an einem bestimmten Personentyp orientiert? Wurde die Ausschreibung vielfältig verbreitet? Wie tritt der Betrieb nach außen hin auf und spricht er so eine vielfältige Zielgruppe an?

Hinweise zu Einstellungstests

Immer wieder nutzen Arbeitgeber verschiedene Arten von Einstellungstests, um zu entscheiden, welche Bewerber_innen in die engere Auswahl kommen; dazu gehören Intelligenz- und Persönlichkeitstests, Sprach- und Allgemeinwissenstests sowie Assessment-Center und Onlinetestverfahren.

Dabei sollten Arbeitgeber darauf achten, dass die Tests:

- Inhalte bzw. Fähigkeiten abfragen, die für die jeweilige Tätigkeit tatsächlich relevant sind
- möglichst vielfältig gestaltet sind und nicht von vornherein auf einen bestimmten Typ zugeschnitten sind
- möglichst standardisiert sind, sodass beispielsweise subjektive Eindrücke zwischen der Person, die den Test macht, und der Person, die den Test durchführt, das Ergebnis des Tests nicht beeinflussen
- nicht auf einen bestimmten kulturellen Hintergrund zugeschnitten sind; gerade Inhalte von Intelligenz- und Allgemeinwissenstests sollten so gestaltet sein, dass auch Menschen sie bestehen können, die beispielsweise nicht in Deutschland sozialisiert wurden – insbesondere wenn die Inhalte nicht direkt für die Ausübung der Tätigkeit relevant sind

Standardisierung des Bewertungsverfahrens

Neben der grundsätzlichen und vielfaltsorientierten Auseinandersetzung mit dem Einstellungs- und Auswahlverfahren stehen weitere Methoden zur Verfügung, die eine diskriminierungssensible und qualifikationsorientierte Bewerbersauswahl verbessern können. So können Arbeitgeber niedrigschwellig eine positive Standardisierung sicherstellen, indem sie Bewertungskriterien und Verfahrensprinzipien festlegen.

Das geht mit unterschiedlichen Mitteln:

- Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen können sich Personalverantwortliche an einer vorab festgelegten Liste mit erforderlichen und lediglich erwünschten Anforderungen für die jeweilige Position orientieren. Die Anforderungen sollten so konkret wie möglich formuliert sowie transparent und nachvollziehbar gewichtet sein.
- In betrieblichen Leitlinien und durch Fortbildungen sollte kommuniziert bzw. dafür sensibilisiert werden, welche Aspekte bei der Auswertung von Bewerbungsunterlagen rechtlich zulässig sind und welche nicht.
- Auswahlprozesse, Verfahrensprinzipien und Auswahlkriterien sollten grundsätzlich von mehr als einer Person durchgeführt bzw. festgelegt werden.
- Es sollten computergestützte Bewertungsinstrumente verwendet werden.



Durch die Standardisierung von Verfahren und Auswahlkriterien können Arbeitgeber Diskriminierungsrisiken abbauen und die Rechtssicherheit der Bewerbersauswahl vergrößern.



Computergestützte Bewertungsinstrumente sollten regelmäßig überprüft werden, denn auch Algorithmen können sich benachteiligend auf bestimmte Bewerbergruppen auswirken. Basiert das System beispielsweise auf betrieblichen Statistiken, besteht die Gefahr der Reproduktion bestehender

Verhältnisse. Dass in einem Unternehmen mehr Männer in Führungspositionen arbeiten, darf nicht dazu führen, dass ein Algorithmus diese per se bevorzugt bzw. Frauen schlechter bewertet.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Mit anonymisierten Bewerbungsverfahren lässt sich eine standardisierte Bewertung von Bewerbungsunterlagen konsequent umsetzen. Indem Betriebe bestimmte Informationen aus den Bewerbungsunterlagen entfernen, wird sichergestellt, dass die Entscheidung darüber, wer in die engere Auswahl kommt, ausschließlich auf der Qualifizierung einer Person beruht. Werden personenbezogene Informationen ganz oder teilweise entfernt, können unterbewusste Diskriminierungsrisiken bei der Bewerbersauswahl rechtssicher ausgeschaltet werden.

Grundsätzlich sind anonymisierte Bewerbungsverfahren in allen Beschäftigungsbereichen und Betriebsgrößen anwendbar. Welche Informationen anonymisiert werden, ist ebenfalls flexibel. Im Idealfall sollten alle Daten entfernt werden, die Hinweise auf eines der AGG-Merkmale zulassen, insbesondere Fotos.

Allgemeine Berufserfahrung, Ausbildung oder Motivation bleiben selbstverständlich erhalten

und die Anonymisierung wird nach erfolgter Einladung zum Vorstellungsgespräch aufgehoben, d. h., die Unterlagen sind nach der ersten Ebene bereits vollständig einsehbar.

Es gibt verschiedene Methoden der Anonymisierung:

- anonymisierte Onlinebewerbungsbögen, die nur die Kompetenzen, Qualifikationen und Motivation erfassen, die für die Arbeitgeber wichtig sind bzw. alle anderen zwar aufnehmen, aber zunächst nicht ausspielen; derartige Onlinebewerbungen unterscheiden sich in der Regel kaum von klassischen Onlinebewerbungen und sind leicht umsetzbar
- einheitliche, anonymisierte Bewerbungsformulare, die Bewerbende per Download, E-Mail oder Post erhalten und ausgefüllt zurückschicken
- die nachträgliche Anonymisierung der herkömmlichen Bewerbungsunterlagen (durch Schwärzen oder Übertragen von Daten)



Anonymisierte Bewerbungsverfahren stellen sicher, dass die Auswahl der Bewerber_innen objektiv und rechtskonform geschieht. Darüber hinaus signalisieren Arbeitgeber, dass sie einen hohen Wert auf Chancengleichheit legen.

5. Vorstellungsgespräch: Was dürfen Arbeitgeber fragen?

Das Vorstellungsgespräch spielt im Einstellungsprozess eine besonders wichtige Rolle, denn hier können Arbeitgeber die Qualifikationen der Bewerber_innen überprüfen und sich einen Eindruck von deren Persönlichkeit verschaffen. Genau wie die anderen Phasen des Einstellungsprozesses muss auch das Bewerbungsgespräch diskriminierungsfrei ablaufen.

Arbeitgeber dürfen im Vorstellungsgespräch grundsätzlich keine Fragen stellen, die sich direkt oder indirekt auf ein AGG-Merkmal beziehen.

Wird doch eine unzulässige Frage gestellt, haben Bewerber_innen das Recht, nicht oder nicht wahrheitsgemäß darauf zu antworten. In jedem Fall reicht eine solche Frage als Indiz für eine Diskriminierung nach dem AGG aus und führt in der Regel dazu, dass im Klagefall die Beweislast zu Gunsten des_der Bewerber_in umgekehrt wird. Arbeitgeber sollten die Fragen für ein Vorstellungsgespräch deshalb sorgfältig vorbereiten und überprüfen, welche Informationen für eine Qualifikationsüberprüfung wirklich relevant sind.

5.1 Welche Fragen verstoßen gegen das AGG? Welche nicht?

Ethnische Herkunft

Fragen nach der ethnischen Herkunft sind im Rahmen des Vorstellungsgesprächs immer unzulässig. Dazu zählen insbesondere auch Fragen nach der Herkunft sowie Fragen nach der Muttersprache von Bewerber_innen.

Zulässig sind hingegen Fragen nach einer Arbeitserlaubnis oder nach Sprachkenntnissen. Wie bei den Anforderungen in Stellenanzeigen gilt aber auch für das Vorstellungsgespräch: Anforderungen bzw. Fragen nach den Sprachkenntnissen müssen einen klaren Bezug zur Tätigkeit haben und verhältnismäßig sein.



Fragen mit direktem oder indirektem Bezug zur ethnischen Herkunft:

- „Sind Sie in Deutschland geboren?“
- „Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?“

- „Woher stammen Sie?“, „Woher stammen Ihre Eltern?“
- „Sie haben einen interessanten Namen. Woher kommen Sie ursprünglich?“
- „Ist Deutsch Ihre Muttersprache?“



Fragen mit Bezug zu sachlichen Kriterien:

- „Welche Deutschkenntnisse besitzen Sie in Wort und Schrift?“
- „Welche Sprachen sprechen Sie?“
- „Besitzen Sie eine Arbeitserlaubnis?“



Sprachliche Anforderungen sollten einen angemessenen Bezug zur Tätigkeit aufweisen.

Beispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle

Ein Mann wurde in einem Auswahlverfahren nach seiner Staatsangehörigkeit gefragt und wurde danach als ungeeignet eingestuft. Der Bewerber vermutet, diskriminiert worden zu sein, und wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle mit der Bitte um Beratung.

In der Antwort weist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes den Bewerber darauf hin, dass die Staatsangehörigkeit einer Person kein durch das AGG geschütztes Merkmal darstellt. Demnach sind

Fragen zur Staatsangehörigkeit in Bewerbungsgesprächen nicht per se verboten. Zielt die Frage jedoch darauf ab, Informationen zur ethnischen Herkunft zu erlangen, handelt es sich um eine mittelbare Benachteiligung und ist damit unzulässig. Möchte der Betroffene gegen den Arbeitgeber Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz geltend machen, so muss er Indizien vorlegen können, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Der Mann entscheidet sich dagegen, weitere Schritte zu unternehmen.

Geschlecht

Direkte Fragen nach dem Geschlecht oder der Geschlechtsidentität sind in Vorstellungsgesprächen ebenfalls nicht erlaubt. Insbesondere bei trans*- und inter*-geschlechtlichen Bewerber_innen sollten Arbeitgeber im Gespräch auch darauf achten, die jeweiligen Bewerber_innen mit dem korrekten Pronomen bzw. der korrekten Anrede anzusprechen.



Fragen zum Geschlecht:

- „Sind sie transgeschlechtlich?“
- „Sind Sie ein Mann oder eine Frau?“



Verwendung der korrekten Anrede bzw. der korrekten Pronomen während des gesamten Gesprächs:

- im Zweifelsfall: „Wie möchten Sie angesprochen werden?“



Arbeitgeber sollten vor dem Gespräch die Bewerbungsunterlagen ausreichend gründlich mit Blick auf das Geschlecht einer Person durchgesehen haben, damit sie die jeweils korrekte Anrede verwenden. So kann es bei Trans*-Personen vorkommen, dass Dokumente wie beispielsweise Zeugnisse nur mit dem alten Namen vorliegen.

Geschlecht (Schwangerschaft / Mutterschaft / Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben)

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Arbeitgeber ein wichtiges Thema und spielt in Vorstellungsgesprächen oft eine Rolle. Immer wieder kommt es in diesem Zusammenhang jedoch zu unzulässigen Fragen nach den familiären Verhältnissen oder der Familienplanung. Weder eine Schwangerschaft noch Kinder oder Kinderwünsche dürfen im Vorstellungsgespräch eine Rolle spielen, denn sie weisen auf eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts hin. Zulässig sind hingegen Formulierungen, die nach der Bereitschaft zu Dienstreisen oder Überstunden fragen.



Fragen zu Familienplanung und familiären Verhältnissen:

- „Sind Sie schwanger?“
- „Wie steht es um Ihren Kinderwunsch?“
- „Haben Sie Kinder?“



Fragen nach Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft:

- „Sind Sie zeitlich flexibel und bereit, Überstunden zu machen?“
- „Sind Sie bereit, Dienstreisen zu machen?“, „Sind Sie bereit, Abendtermine wahrzunehmen?“
- „Wie lange möchten Sie bei uns arbeiten?“



Fragen nach einer Schwangerschaft sind auch dann verboten, wenn es sich bei der Stelle um eine Schwangerschaftsvertretung handelt oder wenn es um einen Tätigkeitsbereich geht, in dem Schwangere aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen nicht arbeiten dürfen.¹⁶

Grundsätzlich profitieren Betriebe langfristig von einer Vereinbarkeitskultur, die es Beschäftigten ermöglicht, ihren familiären Verpflichtungen nachzukommen – da so die Bindung an den Arbeitgeber und das Betriebsklima insgesamt gestärkt werden können.

Beispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle

Eine Frau wird im Vorstellungsgespräch nach Kindern gefragt. Die Bewerberin gibt an, keine Kinder zu haben, woraufhin jedoch bemerkt wird, dass sie im gebärfähigen Alter sei. Die Frau erhält eine Absage und ein Mann wird eingestellt.

Die Betroffene wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle, die sie auf ihre Handlungsmöglichkeiten hinweist (Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung). Zwar gibt es bislang keine Rechtsprechung zur Zulässigkeit der Frage nach Kindern. Fragen zur Schwangerschaft sind allerdings bereits als unzulässig eingestuft worden, weshalb davon

ausgegangen werden kann, dass auch Fragen nach dem Familienstand und der Familienplanung problematisch sind.

Auf Wunsch der Bewerberin wendet sich die Antidiskriminierungsstelle mit einer Aufforderung zur Stellungnahme an das Unternehmen. Die Firma verneint jedoch, dass bei der Bewerberauswahl das Geschlecht eine Rolle gespielt hat, und ist nicht bereit, der Bewerberin eine Entschädigung auszuzahlen. Die Frau möchte nicht gegen das Unternehmen klagen.

Geschlecht / sexuelle Orientierung / Behinderung von Angehörigen (familiäre Situation)

Fragen nach der familiären Situation werden in Vorstellungsgesprächen immer wieder genutzt, um die Flexibilität und Einsatzbereitschaft von Bewerber_innen zu erfragen. Neben Fragen nach Kindern sind z. B. auch Fragen nach Lebenspartner_innen nicht zulässig, da sie ein Indiz für eine Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität bzw. einer Behinderung darstellen können. Zudem darf in Bewerbungsgesprächen ebenfalls nicht nach pflegebedürftigen Familienangehörigen gefragt werden, denn auch bei der Benachteiligung aufgrund der Behinderung eines Kindes oder einer_eines Partner_in handelt es sich um Diskriminierung. Stattdessen sollten Arbeitgeber auch in diesem Fall direkt nach den jeweiligen Anforderungen fragen.



Fragen nach der familiären Situation:

- „Sind Sie verheiratet / geschieden / alleinstehend?“
- „Was macht Ihr_e Partner_in beruflich?“
- „Mit wem leben Sie zusammen?“
- „Haben Sie pflegebedürftige Angehörige?“



Fragen nach Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft:

- „Sind Sie zeitlich flexibel und bereit, Überstunden zu machen?“
- „Sind Sie bereit, Dienstreisen zu machen?“, „Sind Sie bereit, Abendtermine wahrzunehmen?“

Behinderung und chronische Krankheiten

Anders als bei den übrigen AGG-Merkmalen können Arbeitgeber im Zusammenhang mit Behinderung und chronischen Krankheiten ein berechtigtes Interesse am Gesundheitszustand von Bewerber_innen haben. Allerdings nur dann, wenn sie damit entweder ihrer Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen nachkommen wollen oder die Erkrankung die Person dauerhaft oder regelmäßig wesentlich bei der Ausübung der Tätigkeit beeinträchtigt oder wenn ein Risiko für Dritte besteht, z. B. eine Alkoholabhängigkeit bei Busfahrer_innen oder Pilot_innen.

ABER: Arbeitgeber sollten sich gründlich darüber Gedanken machen, inwiefern ein bestimmter Gesundheitszustand für eine Tätigkeit tatsächlich wesentlich ist. Pauschal nach dem Gesundheitszustand zu fragen, ist nicht zulässig. Das betrifft insbesondere auch Fragen nach Erkrankungen oder Behinderungen, die in aller Regel keinen erheblichen Einfluss auf die Einsatzfähigkeit einer Person haben, z. B. Sprachstörungen oder Hepatitis- und HIV-Erkrankungen.



Fragen zum Gesundheitszustand ohne Bezug zur Tätigkeit:

- „Wie steht es um Ihre Gesundheit?“
- „Sind Sie oft krank oder haben Sie körperliche Leiden?“
- „Haben Sie Alkohol- oder Drogenprobleme?“
- „Leiden Sie an einer chronischen Krankheit?“



Fragen, um angemessene Vorkehrungen vorzunehmen oder ein bestimmter Gesundheitszustand für die Tätigkeit erforderlich ist:

- „Gibt es Faktoren in Ihrem Leben, die Sie bei der Ausführung der Arbeit maßgeblich einschränken und bezüglich derer wir angemessene Vorkehrungen treffen können?“
- erforderliche Tätigkeiten genau beschreiben und anschließend fragen, ob diese von der_dem Bewerber_in ausgeführt werden können



Fragen nach einer Schwerbehinderung mit Blick auf positive Maßnahmen oder die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen sind grundsätzlich zulässig. Insbesondere mit Bezug auf angemessene Vorkehrungen sollten Arbeitgeber diese Fragen aber erst mit der Einstellung und nicht im Vorstellungsgespräch klären.

5.2 Wie kann das Vorstellungsgespräch rechts-sicher gestaltet werden?

Neben einer gründlichen Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs können Arbeitgeber außerdem für eine gewisse Standardisierung sorgen, um Diskriminierungsrisiken zu verringern.

So können Vorstellungsgespräche strukturiert werden, indem allen Bewerber_innen anhand einer Checkliste zu Fähigkeiten, Erfahrungen etc. dieselben Fragen gestellt werden. Es ist außerdem sinnvoll, dass in jedem Vorstellungsgespräch Mitglieder von Personal- bzw. Interessensvertretungen (Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte,

Schwerbehindertenvertretung) anwesend sind. Darüber hinaus sollten Personen, die regelmäßig Vorstellungsgespräche führen, insbesondere mit Blick auf Diskriminierungspotenziale geschult werden.



Arbeitgeber können durch Standardisierungen in Form von Fragebögen, vielfältig zusammengesetzten Auswahlgremien und Schulungen der beteiligten Personen Diskriminierungsrisiken abbauen und die Rechts-sicherheit des Vorstellungsgesprächs vergrößern.

6. Verweise

- 1 Beigang, Steffen; Fetzer, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nomos, Baden-Baden, S. 121
- 2 Die Antidiskriminierungsstelle sammelt ausgewählte und aktuelle Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht in ihrer Rechtsprechungsübersicht, die unter www.antidiskriminierungsstelle.de zum Download zur Verfügung steht.
- 3 Bauer, Jobst-Hubertus; Günther, Jens; Krieger, Steffen (2018): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz. Kommentar, 5. Auflage. C. H. Beck, München, S. 324 ff.
- 4 Beigang, Steffen; Fetzer, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): S. 157.
- 5 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages; Seiten 64 ff.
- 6 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018a): Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen, S. 14 f.
- 7 Ebd.: S. 46 f.
- 8 Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Autor_innen: Schneider, Jan; Weinmann, Martin; Yemane, Ruta. Verfügbar unter: www.svr-migration.de/publikationen/diskriminierung-am-ausbildungsmarkt/
- 9 Kübler, Dorothea; Schmid, Julia; Stüber, Robert (2017): Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions. WZB Discussion Paper SP II 2017–201. Verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf>
- 10 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018b): Was Arbeitgeber fragen (dürfen). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen, S. 17
- 11 Ebd.: s. 5 f.
- 12 Studie: Vielfalt wagen – Diversity als Erfolgsrezept (2016): Zusammenfassung der Studie verfügbar unter: <https://www.michaelpage.de/%C3%BCber-uns/diversity/diversity-studie-2016-vielfalt-wagen>
- 13 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018b): Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen, S. 15 ff.
- 14 Ebd.: S. 17
- 15 Bundesarbeitsgericht vom 25.10.2018, Aktenzeichen 8 AZR 501/14; Europäischer Gerichtshof vom 11.09.2018, Aktenzeichen C-68/17
- 16 Vgl. z. B. LAG Köln, Urteil vom 11.10.2012 – 6 Sa 641/12

7. Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D10 (Zugriff: September 2019)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018b): Was Arbeitgeber fragen (dürfen). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bewerbungsgespraech.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Zugriff: September 2019)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018a): Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen. Verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Stellenanzeigen.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: September 2019)

Bauer, Jobst-Hubertus; Günther, Jens; Krieger, Steffen (2018): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz. Kommentar, 5. Auflage. C. H. Beck, München

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nomos, Baden-Baden. Verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Zugriff September 2019)

Kübler, Dorothea; Schmid, Julia; Stüber, Robert (2017): Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions. WZB Discussion Paper SP II 2017–201. Verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf> (Zugriff: September 2019)

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Autor_innen: Schneider, Jan; Weinmann, Martin; Yemane, Ruta. Verfügbar unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf (Zugriff: September 2019)

Vielfalt wagen – Diversity als Erfolgsrezept (2016): Page Group. Zusammenfassung der Studie verfügbar unter: https://www.michaelpage.de/sites/michaelpage.de/files/PageGroup_Diversity_Studie_2017.pdf (Zugriff: September 2019)

8. Weiterführende Informationen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht verschiedene Informationen und Projekte, die für Diskriminierung im Einstellungsverfahren sensibilisieren und Arbeitgeber unterstützen, Diskriminierungsrisiken abzubauen. Alle Veröffentlichungen stehen im Internet unter www.antidiskriminierungsstelle.de zur Verfügung.

Gleichbehandlungs-Check (gb-check)

**GLEICH
BEHANDLUNGS-CHECK**

Mit dem Gleichbehandlungs-Check können Unternehmen und Verwaltungen prüfen, inwieweit die Gleichbehandlung der Geschlechter in betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen gewährleistet ist. Der gb-check ist ein Analyseinstrument, das 16 Prüfwerkzeuge für insgesamt sechs Bereiche von Arbeit und Beschäftigung umfasst. Unternehmen und Verwaltungen können z. B. mit Statistiken prüfen, ob die Gleichbehandlung der Geschlechter bei der Einstellung, dem beruflichen Aufstieg oder dem Gesundheitsschutz gewährleistet ist. Alle Informationen zum Projekt sowie Anleitungen und Möglichkeiten der Anwendung im eigenen Betrieb finden Sie unter www.gb-check.de.

Entgeltgleichheits-Check (eg-check)

Bei der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen spielen insbesondere die ungleiche Bewertung und die damit verbundene Entlohnung in frauen- bzw. männerdominierten Arbeitsbereichen eine Rolle. Der Eg-check ermöglicht Unternehmen, Interessenvertretungen, Tarifparteien und dem Gesetzgeber einzuschätzen, ob die geltenden Regelungen zur Entgeltfindung und ihre Anwendung im eigenen Betrieb das rechtliche Prinzip der Entgeltgleichheit gewährleisten. Mögliche Ursachen von Entgeltungleichheit können erkannt und Maßnahmen abgeleitet werden. Alle Informationen zum Projekt finden Sie unter www.eg-check.de.



Erklärfilm zu Fragen im Bewerbungsgespräch



Das Bewerbungsgespräch für den Traumjob steht an und dann stellt der Arbeitgeber komische Fragen? Muss die Frage nach einem Kinderwunsch beantwortet werden? Ist eine Frage nach einer Behinderung oder danach, ob Deutsch die Muttersprache ist, okay? Der Film erklärt, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Bewerbungsverfahren schützt.

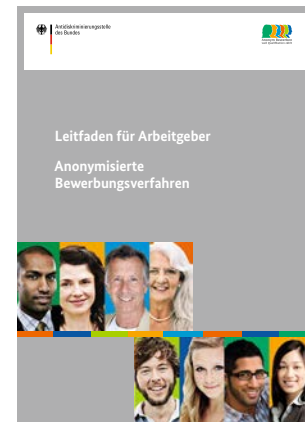


Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz

Welche Möglichkeiten gibt es für Arbeitgeber, einen sensiblen Umgang mit religiöser Vielfalt zu fördern? Wie sehen gelungene Beispiele aus der Praxis aus? Dazu hat die Antidiskriminierungsstelle eine Handreichung herausgegeben, die von der Website heruntergeladen werden kann. Der Leitfaden „Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz – Grundlagen und Praxisbeispiele“ bietet einen rechtlichen Überblick und gibt Tipps für einen sensiblen Umgang mit religiösen Bedürfnissen in betrieblichen Zusammenhängen. Dabei wird auch auf Themen wie die Personalgewinnung und -entwicklung eingegangen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Leitfaden für Arbeitgeber

Warum sollte ich anonymisiert rekrutieren? Was hat mein Unternehmen oder meine Verwaltung davon? Und wie stelle ich das bisherige Verfahren um? Ausgehend von guten Erfahrungen im Rahmen des Pilotprojekts zu anonymisierten Bewerbungen, das die Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2012 durchgeführt hat, wurden die Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen in einem Leitfaden für Arbeitgeber zusammengefasst. Den Leitfaden und ausführliche Informationen zum Projekt finden Sie auf der Website der Antidiskriminierungsstelle.



Diversity Mainstreaming für Verwaltungen

Gemeinsam mit Partnerverwaltungen aus Brandenburg, Hamburg, Nürnberg und Stuttgart hat die Antidiskriminierungsstelle von November 2010 bis Dezember 2011 das Projekt „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“ durchgeführt. Im Rahmen des Projekts wurde untersucht, welche Instrumente zur Umsetzung von gleichen Rechten in Ländern und Kommunen bereits bestehen, welche Erfahrungen damit gemacht wurden und welche Perspektiven sich für zielgruppenübergreifende Ansätze bieten. Die Ergebnisse des Projekts wurden in zwei Handreichungen zusammengefasst, die von der Website der Antidiskriminierungsstelle heruntergeladen werden können.

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49(0) 30 18555-1855

Fax: +49(0) 30 18555-41865

Juristische Erstberatung: Mo., 13–15 Uhr, Mi. und Fr., 9–12 Uhr

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.zweiband.de

Foto: Titelbild: © Cecilie_Arcurs – iStock

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: Oktober 2019, 1. Auflage