

Empfehlenswerte Sofortmaßnahmen bei Inkrafttreten des AGG

(Anlage zu BZA-Recht vom 17.08.06)

- **Stellenausschreibungen überprüfen:**

Mit Inkrafttreten des AGG dürfen Stellenausschreibungen keine Anforderungen an den Bewerber mehr enthalten, mit denen er wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden könnte. Es ist daher unbedingt erforderlich, die Stellenausschreibungen auf Neutralität und diskriminierende Formulierungen und Anforderungen zu überprüfen. Zu achten ist hier besonders auf Geschlechtsneutralität und auf den Verzicht auf ein Lichtbild und Nationalitätsaussagen. Problematisch könnten insbesondere folgende Formulierungen sein: „junge(r) Verkäufer(in) gesucht“ (Altersbezug), „Sie verfügen über einen Abschluss als Diplomkaufmann“ (Geschlechtsbezug), „Deutsch als Muttersprache“ (Rasse/ethnische Herkunft), „uneingeschränkte körperliche Belastbarkeit“ (Behinderung), „Sie sind (idealerweise) zwischen 25 und 35 Jahre alt“ (Altersbezug), „Rentner zum Nebenerwerb“ (Altersbezug), „Berufsanfänger/Young Professionals“ (Altersbezug), „Sie sind deutscher Staatsangehöriger“ (Rasse/ethnische Herkunft), „Sie beherrschen die deutsche Sprache perfekt in Wort und Schrift“ (Rasse/ethnische Herkunft), „Muttersprachler“ (Rasse/ethnische Herkunft).

- **Bewerberfragebögen:**

Vorgenanntes gilt gleichermaßen für Bewerberfragebögen inklusive digitaler Version.

- **Bewerbungsgespräche:**

Anzuraten ist, Bewerbungsgespräche aus Beweisgründen zukünftig mit mindestens zwei Unternehmensvertretern zu führen. Auf diese Weise steht im Bedarfsfall ein Zeuge zur Verfügung. Die Unternehmensvertreter, die die Bewerbungsgespräche führen, sollten insbesondere zu den bestehenden Fragerechten geschult werden und den zulässigen Umfang des Fragerechts einhalten. Grundsätzlich verboten sind Fragen nach dem Lebensalter, nach einer Schwangerschaft, nach dem Familienstand bzw. der Familienplanung, nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern/Angehörigen, nach einer Schwerbehinderung, nach einer konkreten körperlichen Einschränkung, nach der Konfession oder der sexuellen Neigung. Problematisch dürfte auch die Frage nach einer Scientology Zugehörigkeit sein.

- **Dokumentation:**

Das Bewerbungsgespräch sollte dokumentiert werden, ebenso wie die Entscheidungsfaktoren. Hierfür bietet sich die Erstellung von Checklisten zur Eignung von Bewerbern an, die sich allein an neutralen Kriterien orientieren.

- **Ablehnungsschreiben:**

Das Ablehnungsschreiben sollte neutral und inhaltsleer gestaltet werden. Insbesondere sollte es keinerlei Begründung für die Ablehnung enthalten. Auch ein Hinweis auf die Nichtübereinstimmung mit dem Anforderungsprofil ist verzichtbar. Weiterhin sollten Sie Ihre Mitarbeiter anweisen, auch bei telefonischen oder schriftlichen Anfragen im Anschluss an eine Absage keinerlei mündliche Auskünfte zu erteilen.

Empfehlenswerte Sofortmaßnahmen bei Inkrafttreten des AGG

(Anlage zu BZA-Recht vom 17.08.06)

- **Aushangpflicht:**

Der AGG-Gesetzestext sowie ein Abdruck des § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz (s. Anlage) ist gemäß § 12 Abs. 5 AGG im Betrieb oder der Dienststelle bekannt zu machen. Diese Bekanntmachung kann durch Aushang am Schwarzen Brett oder Auslegung an einer allen Mitarbeitern zugänglichen Stelle erfolgen. Sie kann auch durch Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik den Mitarbeitern (z. B. Intranet) zugänglich gemacht werden. Jedenfalls muss der Mitarbeiter jederzeit von dieser Bekanntmachung Kenntnis erlangen können.

- **Beschwerdestelle:**

Jeder Beschäftigte hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren (§ 13 AGG). Der Arbeitgeber muss also eine Beschwerdestelle benennen und diese gem. § 12 Abs. 5 AGG auch wie den Gesetzestext des AGG bekannt machen. Nicht erforderlich ist es, eine neue Beschwerdestelle zu schaffen. Welche Stelle im Betrieb als Beschwerdestelle fungieren soll, kann allein der Arbeitgeber entscheiden. Denkbar ist hier beispielsweise die Personal- oder Rechtsabteilung eines Unternehmens.

- **Schulung:**

Gemäß § 12 Abs. 1 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Diesbezüglich soll der Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben (§ 12 Abs. 2 AGG). Zur Erfüllung dieser gesetzlichen Pflicht kann der Arbeitgeber seine Mitarbeiter in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung schulen. Nicht ausreichend ist es, nur die Führungskräfte zu schulen. Alle Arbeitnehmer sollten z. B. mit einem Merkblatt auf die im Falle von unzulässiger Benachteiligung drohenden arbeitsrechtlichen Folgen hingewiesen werden. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Pflicht, seine Arbeitnehmer auch untereinander vor Benachteiligungen zu schützen. Hieraus entsteht die Pflicht, alle Mitarbeiter entsprechend zu schulen. Die Anforderungen an eine solche Schulung sind gesetzlich nicht festgelegt. In Betracht kommen könnte beispielsweise eine Betriebsversammlung oder aber auch eine Computerschulung, die jeder Mitarbeiter am PC selbst durchführen muss. Solche Computerschulungen (sog. E-Learning) werden bereits jetzt auf dem Markt angeboten. Nähere Informationen erhalten Sie hierzu auf Anfrage bei der Geschäftsstelle.