



STELLENANZEIGEN AGG- KONFORM VERFASSEN

EIN LEITFADEN

JOBmenü



Verschaffen Sie sich einen Überblick, wie Sie zukünftig Ihre Stellenanzeigen AGG-konform verfassen können.

Was ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?	3
Die häufigsten Verstöße gegen das AGG	4
AGG-konforme Formulierungstipps...	
... Ethnische Herkunft	5
... Geschlecht und sexuelle Identität	6
... Beeinträchtigungen	7
... Alter	8
... Religion und Weltanschauung	9



WAS IST DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ?

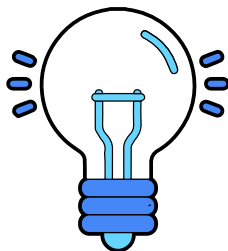
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – ist ein deutsches Bundesgesetz und trat am 14. August 2006 in Kraft. Es löste das Beschäftigtengesetz ab.

Das AGG deckt nicht nur Bereiche des privaten Vertragsrechts (wie beispielsweise Bankgeschäfte, Mietverträge und Einkaufssituationen) ab. Es enthält vor allem Richtlinien, die der Diskriminierung in der Arbeitswelt vorbeugen und ist bei der Erstellung von Stellenanzeigen bindend. Es beinhaltet aber nicht nur das arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbot, sondern auch Rechte und Pflichten für beide Seiten: für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen.

Folgende persönliche Merkmale unterliegen dem Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes:

- Ethnische Herkunft
- Geschlecht und sexuelle Identität
- Körperliche Beeinträchtigungen
- Alter
- Religion und Weltanschauung

Konkret bedeutet das, dass alle Bewerber*innen dieselbe Chance auf eine offene Stelle haben müssen. Kein Mensch darf aufgrund eines oder mehrerer der genannten Faktoren ausgeschlossen, abgelehnt oder entlassen werden. Entsprechend müssen Stellenanzeigen immer AGG-konform formuliert werden: Es dürfen darin keine Merkmale genannt werden, die für die Besetzung der Stelle bzw. der Ausübung einer Tätigkeit irrelevant sind.



Schon gewusst?

Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Einschränkungen für Familien sowie Benachteiligungen oder Kündigungen kämpft die Initiative #proparents für eine Aufnahme des Punktes „Elternschaft“ in den § 1 des AGG. Bisher wurden Familien oder das Merkmal „Elternteil“ vollkommen außer Acht gelassen.



DIE HÄUFIGSTEN FORMULIERUNGSVERSTÖSSE GEGEN DAS AGG IN STELLENANZEIGEN

Bei dem Verfassen einer Stellenanzeige schleichen sich manchmal unbeabsichtigt Fehler ein. Die häufigsten haben wir für Sie zusammengefasst:

- 1. Diskriminierung aufgrund der Sprachkenntnisse und ethnischer Herkunft**
Viele Positionen setzen fließende Deutschkenntnisse voraus. Sie sollten in dem Qualifikationsprofil Ihrer Stellenanzeige allerdings auf die Bezeichnung „Deutsch als Muttersprache“ verzichten. Damit diskriminieren Sie Bewerber*innen anderer Herkunft.
- 2. Es werden nicht alle Geschlechter angesprochen**
Nicht nur im Stellentitel, auch in der gesamten Stellenanzeige müssen zwingend alle Geschlechter angesprochen werden.
- 3. Sie setzen „körperliche Belastbarkeit und Flexibilität“ voraus**
Diese Begriffe könnten von körperlich bzw. geistig beeinträchtigten Menschen als sehr benachteiligend wahrgenommen werden.
- 4. Das Alter wird klar definiert**
Sie dürfen nach bestimmten Qualifikationen suchen – allerdings nicht das Alter oder die Berufserfahrung nach oben hin begrenzen. Mindestangaben von Lebensjahren sind ebenfalls nicht zulässig.
- 5. Sie suchen Talente für ein „junges und dynamisches Team“**
Das ist eine häufig genutzte Formulierung, die eine agile Unternehmenskultur positiv beschreiben soll. Leider wirkt dies auf ältere Interessierte abschreckend und ist daher sehr kritisch zu betrachten.
- 6. Die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Glauben wird vorausgesetzt oder ausgeschlossen**
Angehörige einer Religion dürfen nicht von einem Job ausgeschlossen werden, wenn die Religionsausübung die Tätigkeit nicht nachweislich beeinträchtigt. Ebenfalls darf die Zugehörigkeit nur in seltenen Fällen als Einstellungskriterium gelten.

Wie Sie diese Formulierungen AGG-konformer gestalten können, erfahren Sie untenstehend.

Bitte beachten Sie, dass dieses Dokument keine Rechtsberatung darstellt. Es dient lediglich zu Ihrer Information und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Alle Angaben ohne Gewähr.



1. Ethnische Herkunft

Selbstverständlich möchten Sie sich mit Ihren Bewerbern und Bewerberinnen gut verständigen können. Allerdings dürfen Sie exzellente Deutschkenntnisse nur erwarten, wenn sie für die ausgeschriebene Stelle zwingend notwendig sind, beispielsweise für journalistische Tätigkeiten. Ist dies nicht der Fall, verstößt dies gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Sollte die Position fließende Deutschkenntnisse erfordern, verzichten Sie auf folgende Formulierungen:

- Deutsch als Muttersprache
- Wir suchen einen deutschen Muttersprachler.

Dies ist laut des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht zulässig, denn Menschen anderer Herkunft werden damit diskriminiert bzw. von vorneherein ausgeschlossen.

Ebenfalls sehr kritisch ist die Frage nach einem Foto oder der Angabe des Geburtsortes. In Stellenanzeigen kommen häufig diese Formulierungen vor:

- Senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen mit einem Foto.
- Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung mit Angabe Ihres Geburtsortes.



Nutzen Sie lieber folgende Formulierungen:

- Senden Sie uns Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen.
- Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.



Der Hintergrund: Der Geburtsort und das Aussehen einer Person haben keinen Einfluss auf die Qualifikationen. Eignet sich jemand nicht für die ausgeschriebene Stelle und Sie erteilen eine Absage, bekommen Bewerber*innen nicht das Gefühl, dass es an der Herkunft oder dem Aussehen liegen könnte.



2. Geschlecht und sexuelle Identität

Männliche und weibliche Personen sowie nicht-binäre Menschen müssen dieselben Chancen auf eine Stelle haben. Jobtitel müssen immer mit einem „(m/w/d)“ gekennzeichnet werden – also „männlich/weiblich/divers“.

Verzichten Sie außerdem auf Jobtitel, die klar nur ein Geschlecht bevorzugen, zum Beispiel:

- Assistent
- Krankenschwester



Nutzen Sie stattdessen AGG-konforme, neutrale Bezeichnungen:

- Assistenz (m/w/d)
- Pflegefachkraft (m/w/d)



So sprechen Sie alle Geschlechter gleichermaßen an.

Wie das Geschlecht ist die sexuelle Identität ebenfalls kein Ausschlusskriterium, eine Vakanz zu besetzen. Aus diesem Grund ist es nicht mehr zulässig, Stellenausschreibungen nur noch ausschließlich mit der männlichen bzw. weiblichen Form zu kennzeichnen. Das dritte Geschlecht „divers“ wurde 2018 offiziell eingeführt und ist in jedem Fall zu berücksichtigen.



Ausnahme:

§ 8 Abs. 1 AGG „Unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit“. Unter bestimmten Umständen kann beispielsweise ausschließlich eine Frau gesucht werden. Wenn es sich z.B. um eine Stelle mit Nachtdienst in einem reinen Mädchenpensionat oder Frauenhaus handelt.



3. Beeinträchtigungen

Bei diesem Punkt gilt besondere Vorsicht. Verzichten Sie auf Floskeln wie:

- Sie bringen ein hohes Maß an Flexibilität mit.
- Sie sind belastbar.
- Sie sind mobil.

Bei Formulierungen wie diesen können sich Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung diskriminiert fühlen. Sollte eine starke körperliche Belastbarkeit Voraussetzung bei einer offenen Stelle sein (beispielsweise auf einer Baustelle), beschreiben Sie die Aufgaben detailliert. Ebenfalls reicht es nicht, nur auf die Mobilität zu verweisen, da dies ein sehr dehnbarer Begriff ist.



Alternativen sind:

- Sie sind bereit, im 3-Schicht-Dienst zu arbeiten.
- Sie bringen Engagement und Einsatzfreude mit.
- Sie besitzen einen Führerschein der Klasse B.

Beschreiben Sie die Tätigkeiten im Aufgabenprofil konkret. Fallen beispielsweise schwere körperliche Arbeiten an oder erfordert die Position Mobilität im Außendienst, führen Sie diese detailliert in Ihrer Stellenanzeige aus.



Ausnahmen:

§ 5 AGG „Bestehende gesellschaftliche Nachteile einer Personengruppe“. Ist eine bestimmte Gruppe im Unternehmen unterrepräsentiert, so kann eine positive Diskriminierung erfolgen, um gesellschaftliche Nachteile auszugleichen bzw. zu verhindern. Bedeutet: Sind beispielsweise gehandicappte Personen in einem Unternehmen in der eindeutigen Minderheit, kann eine Bevorzugung stattfinden.



§ 10 AGG „Altersbedingte Ungleichbehandlung“. Erfordert eine Position zwingend eine gewisse Berufserfahrung, so darf diese erwartet und kommuniziert werden. Dieser Paragraph kommt ebenfalls bei der Einstellungshöchstaltersgrenze für Beamte zum Tragen.



4. 5. Alter

Bewerber*innen dürfen aufgrund ihres jungen oder fortgeschrittenen Alters nicht von vornherein ausgeschlossen werden. Dies gilt ebenfalls, wenn Sie Auszubildende suchen!

Unzulässige Formulierungen sind beispielsweise:

- Sie sind mindestens 25 Jahre alt.
- Sie sind höchstens 50 Jahre alt.
- Sie bringen fünf bis acht Jahre Berufserfahrung mit.
- Werden Sie Teil unseres jungen und dynamischen Teams.

Haben Sie eine Position zu besetzen, die eine gewisse Berufserfahrung zwingend voraussetzt, dürfen Sie diese nennen, meistens ist dies bei Führungspositionen oder Spezialisierungen der Fall. Vermeiden sollten Sie es dennoch.



Alternativen sind:

- Sie haben eine für die Position angemessene Berufserfahrung.
- Sie haben den Meister in Elektrotechnik.
- Freuen Sie sich auf unser engagiertes und motiviertes Team.

Auch da gibt es eine Ausnahme: Wenn das Gesetz es erlaubt, sind in gewissen Bereichen Höchstaltersgrenzen gestattet, zum Beispiel die Einstellungshöchstaltersgrenze für Beamte. Wir raten Ihnen als Unternehmen allerdings dringend davon ab, das Alter einzugrenzen.





6. Religion und Weltanschauung

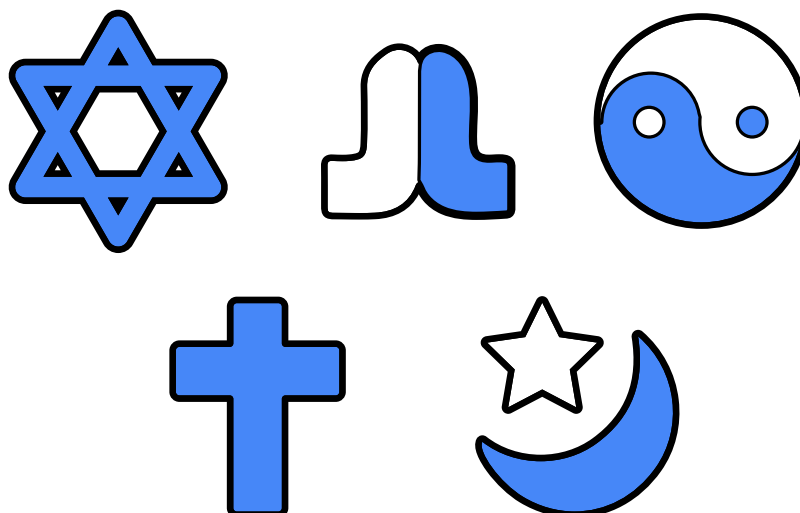
Die Forderung nach einer bestimmten Weltanschauung oder Religion ist in Stellenanzeigen unzulässig. Das Recht auf die freie Religionsausübung ist im Grundrecht verankert und darf keinen Einfluss auf die Wahl des richtigen Bewerbers bzw. der richtigen Bewerberin haben.

Unzulässige Formulierungen sind beispielsweise:

- Sie sind katholisch.
- Sie sind kein Kirchenmitglied.
- Sie sind Teil einer Gewerkschaft.



Alle Forderungen nach religiösen Zugehörigkeiten oder ähnlichem sind ersatzlos zu streichen. Allerdings gibt es auch hier eine Ausnahme: Allein Kirchen sowie kirchliche Einrichtungen dürfen die religiöse Weltanschauung zu einem Kriterium bei der Personalsuche machen – wenn auch eingeschränkt. Dies ist immer im individuellen Fall vorab zu prüfen.



JOBmenü

Fragen, Anregungen, Interesse?

Schreiben Sie uns, wir beraten Sie gerne persönlich.



mail@jobmenue.de