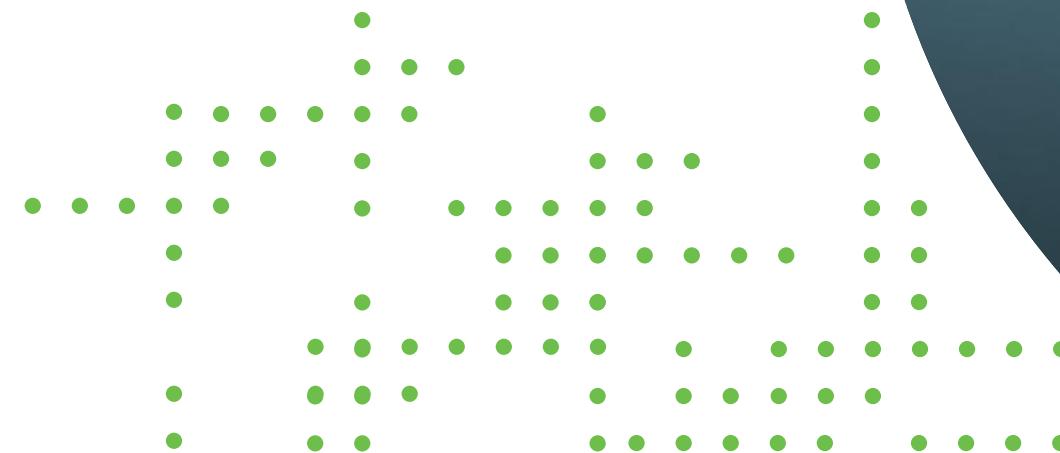


Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen

Rechtssicheres Recruiting für Arbeitgeber

Littler®



Präsentiert von



MARIA RUTMANN

Associate, Hamburg

mrutmann@littler.de



DR. MARKUS SCHMECHEL

Associate, Hamburg

mschmechel@littler.de

Agenda

1. Einführung und rechtliche Grundlagen

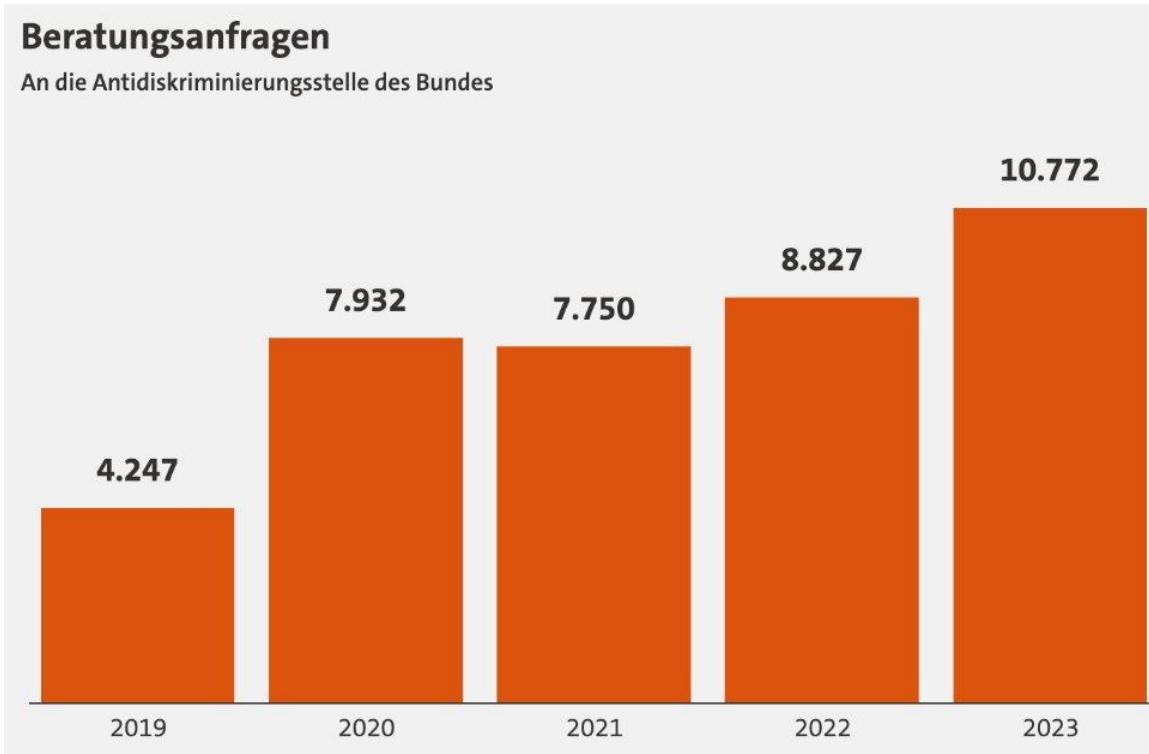
2. Aktuelle Entscheidungen

3. Checkliste

Einführung

Beratungsanfragen

An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024)

Jahresbericht der Bundesbeauftragten

Antidiskriminierungsstelle meldet Rekordhoch an Anfragen

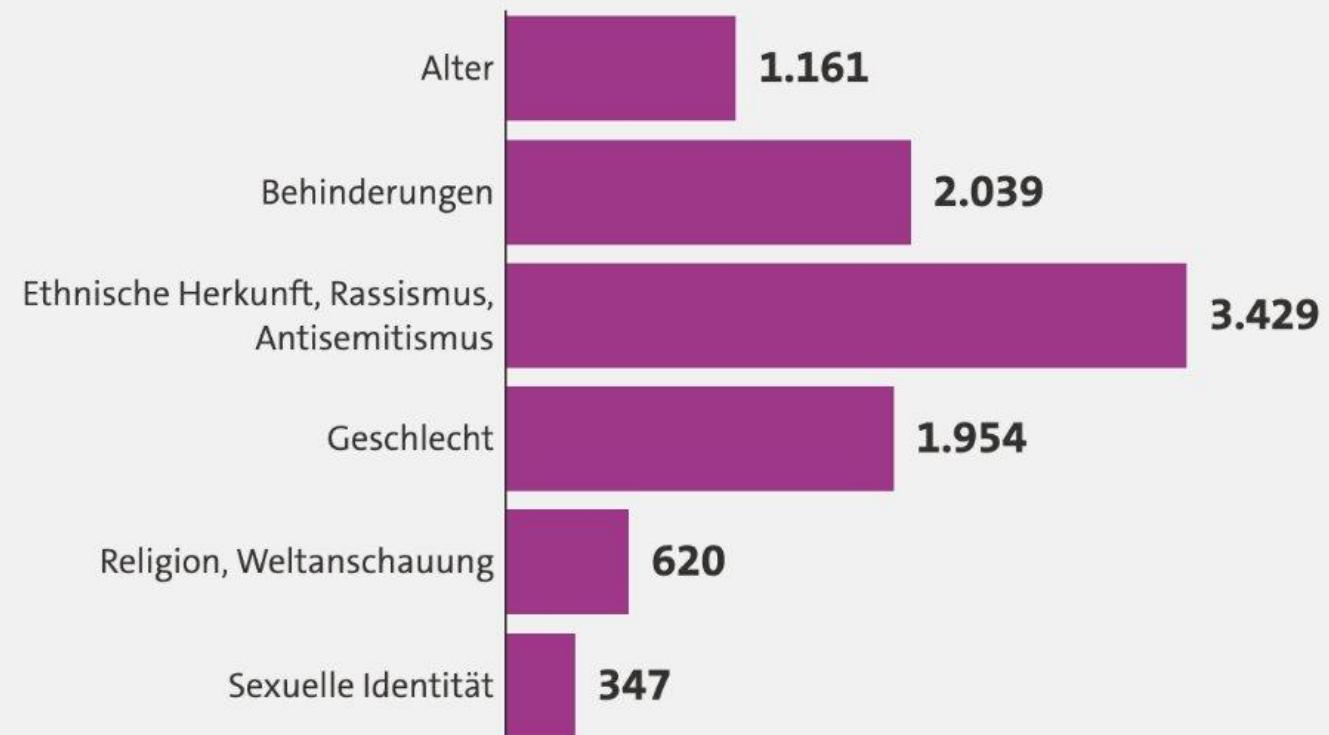
Rassismus, Ableismus, Homophobie: Die gemeldeten Fälle von Diskriminierung steigen an – vor allem im Arbeitsumfeld. Und laut der Antidiskriminierungsbeauftragten Ferda Ataman dürfte die Dunkelziffer noch weit höher liegen.

Quelle: spiegel.de (Artikel vom 25.06.2024)

Einführung

Verteilung der Beratungsanfragen

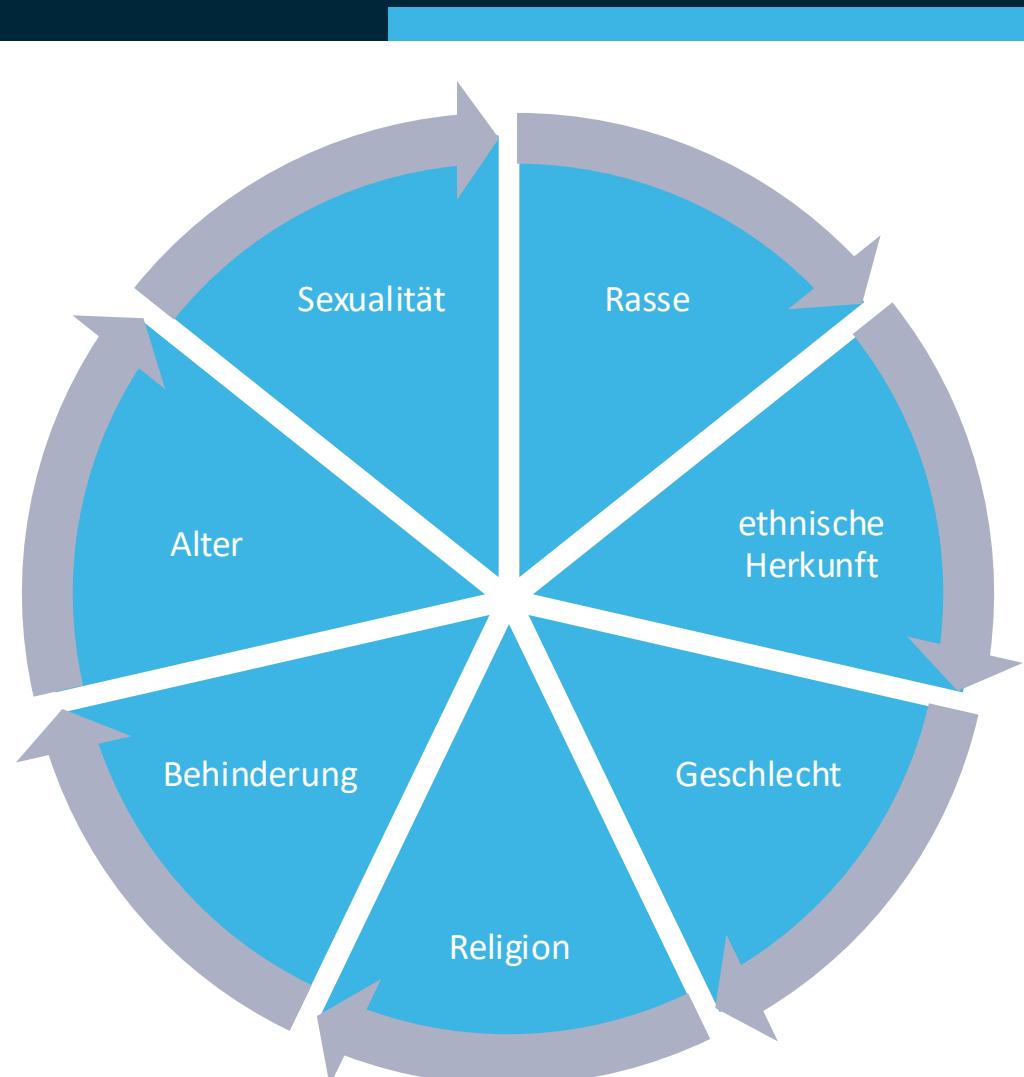
Nach AGG-Merkmalen | 2023



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024)

Rechtliche Grundlagen: Ziele des AGG

- Grundlage ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Ziel (§ 1 AGG): Verhinderung von Benachteiligungen



Relevanz für Stellenausschreibungen

- **§ 11 AGG i. V. m. § 7 Abs. 1 AGG:** Arbeitsplatz darf nicht ausgeschrieben werden, wenn dadurch eine **Benachteiligung** entsteht
- **Was heißt das konkret?**
 - Die Diskriminierungsmerkmale dürfen grds. **weder positiv noch negativ** in der Stellenausschreibung erscheinen

Adressat der Pflicht aus § 1 AGG

1) Arbeitgeber

2) Selbstständige Dritte (z.B.
Personalvermittlungsagenturen)

Mögliche Rechtfertigungsgründe

Rechtfertigungsgründe

§§ 8 – 10 AGG:

§ 8 Abs. 1 AGG: Rechtfertigung wegen
beruflicher Anforderungen

§ 9 Abs. 1 AGG: Rechtfertigung wegen
Religion oder Weltanschauung

§ 10 Abs. 1 AGG: Unterschiedliche
Behandlung wegen des **Alters**

Anstellung eines
Priesters, bei der
die Zugehörigkeit
zur Konfession eine
wesentliche
Voraussetzung ist

Besetzung
einer
weiblichen
Hauptrolle

Ausgewogene
Altersstruktur im
Betrieb
sicherstellen

Rechtsfolgen einer Diskriminierung

1. Anspruch auf **Schadensersatz** nach § 15 Abs. 1 AGG

- Wenn Einstellung als bestplazierte Person bei diskriminierungsfreier Auswahl erfolgt wäre

2. Anspruch auf **Entschädigung** nach § 15 Abs. 2 AGG

- Entschädigung liegt im Ermessensspielraum des Gerichts

Arbeitgeber muss beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt, § 22 AGG

Agenda

1. Einführung und Rechtliche Grundlagen

2. Aktuelle Entscheidungen

3. Checkliste

Aktuelle Entscheidungen

Suche nach „Digital Native“ kann altersdiskriminierend sein

- Bezug zu jüngeren Generationen, die mit digitalen Technologien aufwachsen
- Abgrenzung zu einem „Digital Immigrant“
- Indiz für unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Alters

(ArbG Heilbronn - Urteil vom 18.01.2024 – 8 Ca 191/23)

„Wir sind ein junges, dynamisches Team mit Benzin im Blut“

- Formulierung birgt Risiko einer Diskriminierung
- Das BAG sieht in „jungen, dynamischen Team“ bereits eine Diskriminierung
- Auslegung: u.a. konkreter Inhalt, Formulierungen, Gesamtkontext und Aufbau entscheidend
- Hier: überspitzte, ironische Beschreibung des Teams, nicht der Mitglieder

(LAG Mecklenburg-Vorpommern – Urteil vom 17.10.2023 – 2 Sa 61/23)

Agenda

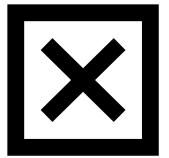
2. Aktuelle Entscheidungen

1. Einführung und rechtliche Grundlagen

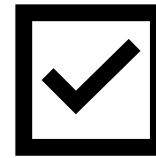


Checkliste für Arbeitgeber (I)

Ethische Herkunft:

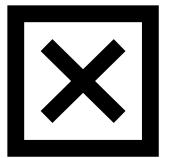


- „Muttersprachler_in gesucht“
- „Sehr gute Deutschkenntnisse“
(tätigkeitsunabhängig)

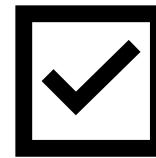


- „Verhandlungssichere
Deutschkenntnisse“ (sofern dies ein
objektives Kriterium darstellt)

Geschlecht:



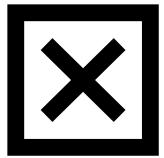
- „Geschäftsführerin gesucht“
- „Rechtsanwalt gesucht“



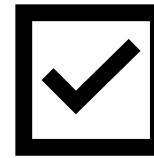
- „Geschäftsführung gesucht“
- „Rechtsanwalt gesucht (m/w/d)“

Checkliste für Arbeitgeber (II)

Behinderung:

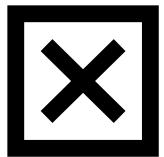


- „Körperlich uneingeschränkt leistungsfähig“ (sofern nicht sachgerecht)

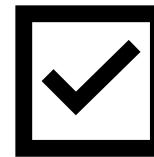


- Gesundheitliche Eignung als Voraussetzung (sofern dies sachgerecht ist)

Alter:



- „Junge Pflegekräfte gesucht“
- „Young Professionals“



- „Mehrjährige Berufserfahrung ist Voraussetzung“ (sofern dies sachgerecht ist)
- „Senior Consultant“

Key Take-aways:

1

Vergangenheit:

Analyse bisheriger
Stellenaus-
schreibungen

2

Gegenwart:

Einhaltung der
Vorgaben des AGG
bei aktuellen
Stellenaus-
schreibungen

3

Zukunft:

Prozess-
optimierung zur
Vermeidung von
AGG-Verstößen