

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen

Rechtssicheres Recruiting für Arbeitgeber



Präsentiert von



MARIA RUTMANN

Associate, Hamburg

mrutmann@littler.de



DR. MARKUS SCHMECHEL

Associate, Hamburg

mschmechel@littler.de

Agenda

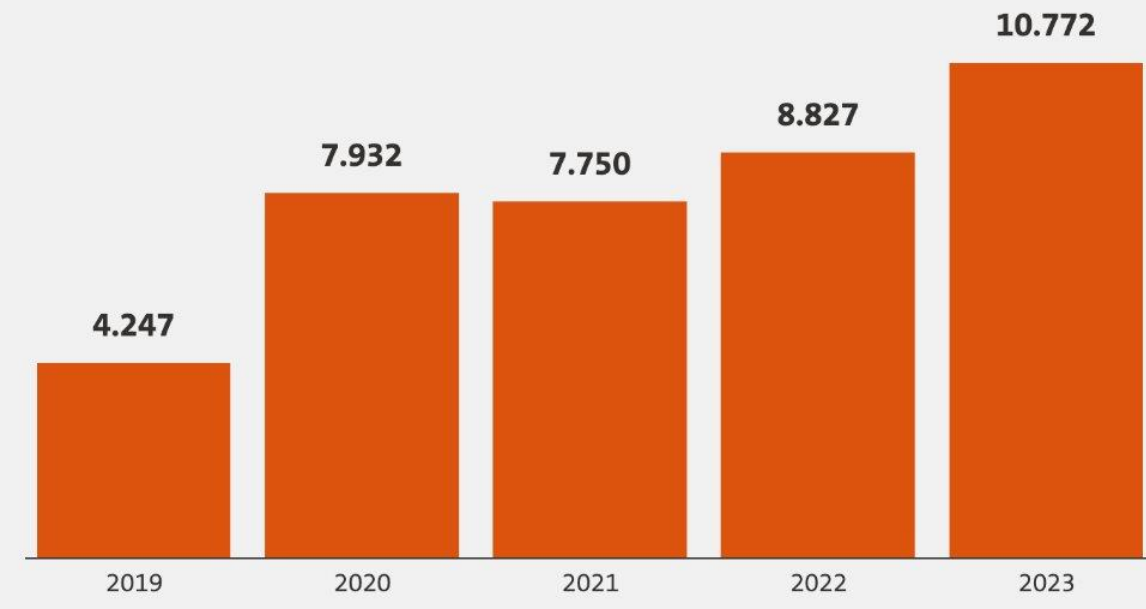
3. Checkliste

2. Aktuelle Entscheidungen

1. Einführung und rechtliche Grundlagen

Beratungsanfragen

An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024)

Jahresbericht der Bundesbeauftragten

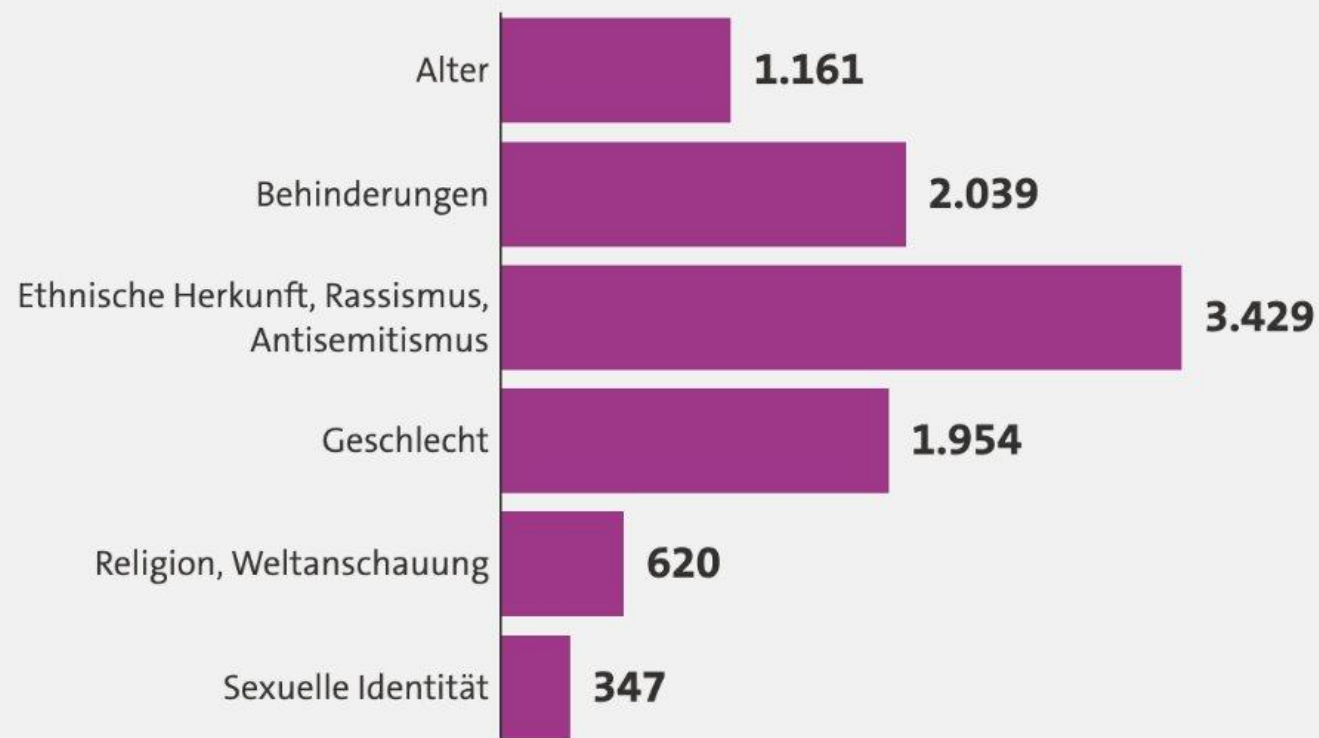
Antidiskriminierungsstelle meldet Rekordhoch an Anfragen

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)

Verteilung der Beratungsanfragen

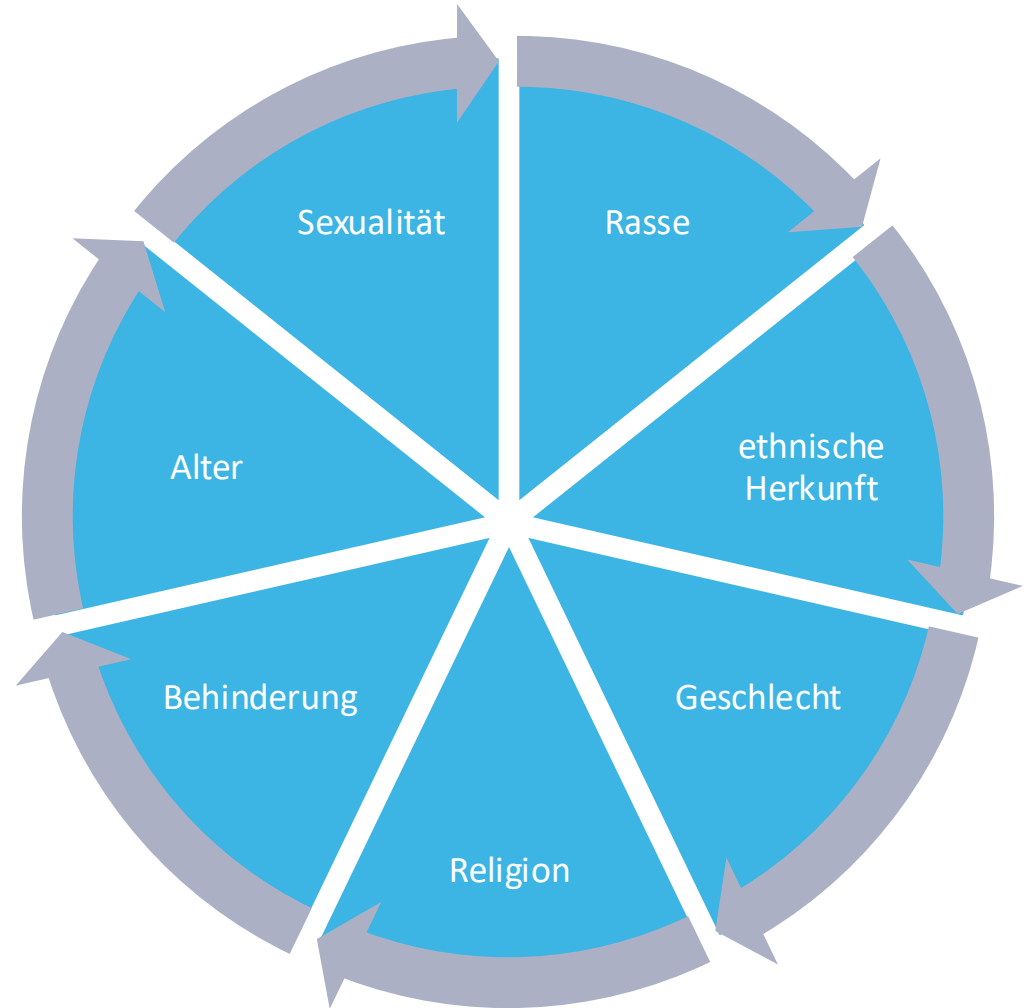
Nach AGG-Merkmalen | 2023



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

```
graph TD; A[Adressat der Pflicht aus § 1 AGG] --> B[1) Arbeitgeber]; B --> C[2) Selbstständige Dritte (z.B. Personalvermittlungsagenturen)];
```

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 **Schadenersatz** nach § 15 Abs. 1 AGG
 - Wenn Einstellung als bestplatzierte 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

3. Checkliste

2. Aktuelle Entscheidungen

1. Einführung und Rechtliche Grundlagen

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

3. Checkliste

2. Aktuelle Entscheidungen

1. Einführung und rechtliche Grundlagen

Checkliste für Arbeitgeber (I)

Ethnische Herkunft:

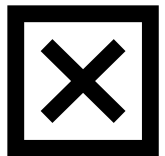


- „Muttersprachler_in gesucht“
- „Sehr gute Deutschkenntnisse“ (tätigkeitsunabhängig)



- „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:

- | | | | |
|--|--|---|---|
|  | <ul style="list-style-type: none">• „Körperlich uneingeschränkt leistungsfähig“ (sofern nicht sachgerecht) |  | <ul style="list-style-type: none">• Gesundheitliche Eignung als Voraussetzung (sofern dies sachgerecht ist) |
|--|--|---|---|

Alter:

- | | | | |
|---|--|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none">• „Junge Pflegekräfte gesucht“• „Young Professionals“ |  | <ul style="list-style-type: none">• „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