

Bachelorarbeit

# Gleichbehandlung in der Personalbeschaffung: Risikofaktor AGG?

von  
Sascha Fauler

Erstauflage

Diplomica Verlag 2015

Verlag C.H. Beck im Internet:  
[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 95820 348 8

# Leseprobe

## Textprobe

### Kapitel 3, Effekte des AGG

#### 3.1, Risiken der Personalbeschaffung

Die Personalbeschaffung birgt eine Vielzahl von Risiken wie z. B. dem Risiko einer Fehlbesetzung. Im folgenden Abschnitt werden die speziellen Risiken i. V. m. dem AGG betrachtet und aufgezeigt, wie ein adäquater Umgang mit ihnen aussehen kann. Bezüglich der Risiken, die sich aus einer prozessualen Betrachtung ergeben, sei auf den folgenden Gliederungspunkt 3.2 verwiesen

Das eigentliche Risiko des AG ist, nach dem AGG auf Schadenersatz oder Entschädigung in Anspruch genommen zu werden. Um dieses Risiko so gering wie möglich zu halten, sollte man sich in erster Linie an das AGG halten und dies auch beweisen können. Damit man sich, z. B. als Personalreferent, AGG-konform verhalten kann, ist es notwendig, dass man Kenntnis über die Inhalte des AGG hat. Um dies gewährleisten zu können, werden auf dem Markt eine Reihe von Schulungen, aber auch alternative Lernmöglichkeiten, wie z. B. Lernprogramme, angeboten. Beide Möglichkeiten werden auch von den Unternehmen in der Praxis genutzt (siehe (s.) Anhang B). Damit tragen die Unternehmen ihrer Schulungsobliegenheit gem. § 12 Abs. 2 S. 2 AGG Rechnung, was im gegenteiligen Fall bereits ein belastendes Indiz gegen ihn sein könnte. Aus Gründen der Beweislage ist es angeraten, wenn es um persönliche Situationen mit dem Bewerber geht, stets mehr als einen Unternehmensvertreter bereitzustellen. Außerdem sollte der komplette Personalbeschaffungsprozess dokumentiert werden, um im Falle einer Anspruchserhebung Beweismittel für einen diskriminierungsfreien Ablauf vorlegen zu können

Ein wichtiger Aspekt ist noch, dass eine Ernsthaftigkeit der Bewerbung Voraussetzung ist, um später tatsächlich Ansprüche erheben zu können

In diesem Zusammenhang wird oft vom sog. AGG-Hopper gesprochen. Hierbei handelt es sich um Bewerber, die sich auf viele Stellen bewerben, nicht um eine Einstellung, sondern eine Absage zu erhalten und dann Schadenersatz und Entschädigung geltend zu machen. Bei verdächtigen Bewerbungen, aber spätestens bei einer Anspruchstellung sei empfohlen, den Bewerber unter [www.agg-hopping.de](http://www.agg-hopping.de) mit dem Archiv der Kanzlei Gleiss Lutz abzugleichen, um darlegen zu können, dass es dem Bewerber an Ernsthaftigkeit mangelte

Letztlich sei darauf hingewiesen, dass es sinnvoll erscheint, als Unternehmen Gespräche mit

seinem Haftpflichtversicherer wegen Deckung von AGG-Forderungen aufzunehmen, so dass man eine Risikoabwälzung auf den Versicherer gegen eine kalkulierbare Prämie vornehmen kann und nur noch für vorsätzliche Pflichtverletzungen selbst haften muss

### 3.2, Wirkungen des AGG nach Arten der Personalbeschaffung bei prozessorientierter Betrachtung

Nachfolgend werden die wichtigsten Wirkungen des AGG auf die unter Pkt. 2.2 skizzierten Teilprozesse (TP) beschrieben

#### TP 'Externe Anwerbung durchführen'

Die externe Anwerbung kann über mehrere Wege erfolgen, so z. B. Stellenmarktanzeigen, Vermittlungsaufträge bei der Agentur für Arbeit, privaten Arbeitsvermittlern oder über das Internet. Sie ist immer mit einer Ausschreibung i. S. d. § 11 AGG verbunden und somit benachteiligungsfrei gem. § 7 i. V. m. § 1 AGG zu verfassen. Hierbei ist besondere Sorgfalt angeraten, denn bereits kleine Fehler können gem. § 22 AGG ein Indiz dafür sein, dass eine Benachteiligung vorliegt. Z. B. sollten Stellenausschreibungen möglichst keine Indizien für eine Ungleichbehandlung liefern, so wie es z. B. wäre, wenn

die Berufsbezeichnung nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben wird oder nicht beide Geschlechter genannt werden (z. B. Versicherungskaufmann statt Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau – Merkmal: Geschlecht)

besondere Sprachkenntnisse gefordert werden, die für die ausgeschriebene Tätigkeit nicht oder nur im geringen Umfang relevant sind (z. B. Reinigungskraft soll die deutsche Sprache perfekt in Wort und Schrift beherrschen – Merkmal: ethnische Herkunft);

zweifelhafte Adjektive verwendet werden (z. B. Suche körperlich uneingeschränkt leistungsfähige Mitarbeiter für eine Stelle als Buchhalter – Merkmal: Behinderung; oder die grundsätzliche Suche nach besonders dynamischen Mitarbeitern – Merkmal: Alter, da der Begriff 'dynamisch' nach allgemeinem Verständnis mit 'jung' in Verbindung gebracht wird)

in der Ausschreibung angegeben wird, dass bevorzugt Mütter oder Väter oder Bewerber mit der Absicht eine Familie zu gründen eingestellt werden (Merkmal: sexuelle Identität, da sich z. B. Homosexuelle diskriminiert fühlen könnten).