



**Niedersächsisches  
Finanzministerium**

Niedersächsisches Finanzministerium - Postfach 2 41 - 30002 Hannover

An die  
Personalreferenten der  
obersten Landesbehörden

Bearbeitet von  
**Herrn Braun**  
eMail:  
rainer.braun@mf.niedersachsen.de

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom (Bitte bei Antwort angeben)  
Mein Zeichen  
25 90 35/1  
Telefax: (0511) 120-998301 Hannover  
☎ (0511) 120 – 8301 05.12.2006

**Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

**1 Anlage**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist am 18.08.2006 in Kraft getreten und am 14.08.2006 (BGBl. S. 1897) veröffentlicht worden.

Ziel des AGG soll es sein, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Mit diesem Gesetz werden vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierung in nationales Recht umgesetzt. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung enthält der zweite Abschnitt des AGG. Dieser beinhaltet ein ausdrückliches Verbot der Benachteiligung sowie verschiedene Ausnahmeregelungen, die eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Diskriminierungsmerkmals aus bestimmten Gründen für zulässig erachten. Des Weiteren werden Organisationspflichten des Arbeitgebers zur Bekämpfung und Vermeidung von Benachteiligungen ebenso wie Rechte der Beschäftigten im Falle einer Benachteiligung geregelt (§§ 12 bis 15 AGG). Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot können eine (verschuldensunabhängige) Entschädigung und eine (verschuldensabhängige) Schadensersatzleistung durch den Arbeitgeber sein (§ 15 AGG).

Folgende Maßnahme sollten im Hinblick auf das Inkrafttreten des AGG ergriffen werden:

1. Information der weisungsbefugten Beschäftigten und Mitarbeiter der Personalstellen über das AGG. Das AGG definiert den Begriff „Schulung“ nicht, daher reicht hier jede Art der Wissensvermittlung, also auch über schriftliches Informationsmaterial. Die Kenntnisnahme sollte beweisbar dokumentiert werden. Zur Erfüllung dieser Auflage dienen die beigefügten Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber. Da das AGG auch eine Information der sonstigen Beschäftigten fordert, ist ebenfalls ein Merkblatt für die Beschäftigten beigefügt.
2. Benennung einer internen Beschwerdestelle (§ 12 AGG).
3. Sorgfältiges Formulieren von Stellenannoncen, Definieren benachteiligungsfreier Anforderungsprofile, Anpassung erforderlicher Benachteiligung an die Rechtfertigungsgründe des AGG. Hilfestellung hierzu geben die als **Anlage** beigefügten Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber
4. Sorgfältige Dokumentation der Bewerberauswahl bei Einstellung und Beförderung, ggf. Kopien von Bewerbungsunterlagen anfertigen oder die Bewerbungsunterlagen bis zum Ablauf der Geltendmachungsfrist (im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs zwei Monate ab Zugang der Ablehnung, § 15 Abs. 4 AGG) für Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung zurückhalten.
5. Ablehnungsschreiben strikt neutral formulieren, ggf. auf eine Begründung der Ablehnung (Ausnahme: Ablehnung schwerbehinderter Bewerber) gänzlich verzichten. Auch auf telefonische Nachfrage keine näheren Auskünfte zu den Gründen der Ablehnung geben. Hierauf sollten die Personal- und Fachabteilungen eindringlich hingewiesen werden.

Ich bitte, dieses Schreiben nebst Anlage im nachgeordneten Geschäftsbereich bekanntzugeben.

Im Auftrage

Kapitza

## Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

### I. Umfang des Benachteiligungsverbots – Diskriminierungsmerkmale und Arten von Benachteiligungen

#### 1. Diskriminierungsmerkmale (§ 1 AGG)

Das AGG enthält acht sog. Diskriminierungsmerkmale, wegen derer ein Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden darf.

Diskriminierungsmerkmale sind:

- Rasse
- Ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- Alter und
- Sexuelle Identität

Die einzelnen Merkmale sind wie folgt zu verstehen:

##### a) Rasse

Eine Definition des Begriffs der Rasse ist nicht möglich, weil es keine „Menschenrassen“ gibt. Der Begriff Rasse wird dennoch verwendet, um die Anknüpfung an den Begriff des Rassismus zu verdeutlichen und die Signalwirkung dieses Wortes zu erhalten. Letztendlich soll mit diesem Begriff jede rassistische oder fremdenfeindliche Benachteiligung erfasst werden. Eine solche richtet sich in der Regel gegen Personen, die als fremd wahrgenommen werden, insbesondere wegen ihrer Hautfarbe oder anderer körperlicher Merkmale.

##### b) Ethnische Herkunft

Dieser Begriff umfasst Benachteiligungen aufgrund der Herkunft, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs oder des Volkstums (im Sinne des ethnischen Ursprungs).

##### c) Geschlecht

Dieses Merkmal verbietet Benachteiligungen, die sich aus der Zugehörigkeit zu dem einen oder anderen Geschlecht ergeben.

##### d) Religion

Unter einer Religion ist der gemeinsame oder persönliche Glaube an das über die direkt erfahrbare Existenz hinausgehende bzw. der Glaube an eine oder mehrere übernatürliche Wesenheiten (Gottheiten) zu verstehen. Erfasst werden jedenfalls alle anerkannten Religions- und Glaubensgemeinschaften wie Christentum, Judentum, Islam, etc. Bezüglich **Scientology** gibt es unterschiedliche Rechtsprechung. Nach dem BAG ist Scientology keine Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft im Sinne von Art. 4 GG.<sup>1</sup> Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts kann sich dagegen ein Mitglied von Scientology auf Art. 4 GG berufen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> BAG vom 22.03.1995, NZA 1995, S. 823

<sup>2</sup> BVerwG v. 15.12.2005, NJW 2006, S. 1303

**e) Weltanschauung**

Unter einer Weltanschauung ist ein unfassendes Konzept oder Bild des Universums und der Beziehung zwischen Mensch und Universum zu verstehen. Der Begriff ist also **eng** zu verstehen als eine mit der Person des Menschen verbundene Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel menschlichen Lebens, die auf innerweltliche Bezüge beschränkt ist. **Allgemeine politische Gesinnungen werden nicht erfasst.**

**f) Behinderung**

Behinderung im Sinne des AGG umfasst jede Behinderung, das Merkmal ist also nicht auf den Begriff der Schwerbehinderung beschränkt. Gem. § 2 Abs. 1 SGB IX sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Eine **Krankheit** als solche ist **keine Behinderung**.<sup>3</sup> Langzeiterkrankungen können allenfalls dann eine Behinderung sein, wenn zusätzlich die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 SGB IX erfüllt sind.

**g) Alter**

Dieser Begriff ist im Sinne von **Lebensalter** zu verstehen. Es ist also nicht zwingend an den Begriff **Ältere** anzuknüpfen. So kann eine Bevorzugung Älterer eine Benachteiligung Jüngerer sein.

**h) Sexuelle Identität**

Dieses Merkmal schützt Heterosexuelle, Homosexuelle, Bisexuelle, Transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen. Bedeutung hat dieses Merkmal insbesondere bei Regelungen, die wie zahlreiche Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge an die Begriffe **Ehe, Hochzeit, Ehepartner** o.ä. anknüpfen. Zwar ist in Bezug auf homosexuelle Menschen zu beachten, dass diese eine Lebenspartnerschaft begründen können. Eine Differenzierung zwischen Ehegatten und Lebenspartnern lässt sich aber u.E. nach dem **Zweck der Leistung** rechtfertigen. Will der Arbeitgeber mit den Begriffen „Ehe“ und „Ehepartner“ an die gem. Art. 6 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich geschützte Ehe anknüpfen, ist eine Differenzierung zwischen Ehegatten und Lebenspartnern möglich. Vorteile wegen der Ehe müssen daher hier Lebenspartnern nicht gewährt werden. Steht aber als Leistungszweck die Berücksichtigung von Unterhaltungspflichten im Vordergrund, so ist zu beachten, dass gem. § 5 LPartG (Gesetz über die eingetragene Lebenspartnerschaft) auch Lebenspartner untereinander zum Unterhalt verpflichtet sind. Hier muss aber die Entwicklung in der Rechtsprechung abgewartet werden.

**2. Arten von Benachteiligungen (§ 3 AGG)**

**a) Unmittelbare Benachteiligung**

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines ge-



schützten Merkmals eine **weniger günstige** Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Diese Definition setzt also eine **Vergleichsperson** voraus. Dabei wird nicht nur die gleichzeitige, gegenwärtige Ungleichbehandlung als unmittelbare Benachteiligung erfasst, sondern auch die zeitversetzte Ungleichbehandlung („erfahren hat“). Bezugspunkt ist dann hier die verspätet oder vorangegangene Andersbehandlung der Vergleichsperson. Der Arbeitgeber ist somit gehalten, nicht nur seine aktuellen Maßnahmen und Vereinbarungen zu überprüfen, sondern dies mit denen aus der Vergangenheit zu vergleichen und abzustimmen.

Die Ungleichbehandlung muss für den Betroffenen „weniger günstig“ sein. Es muss ein qualitativer Unterschied zu Lasten des Betroffenen durch die Ungleichbehandlung entstanden sein. Die Vergleichsperson muss in einer vergleichbaren (nicht aber identischen) Situation eine günstigere Behandlung erfahren, erfahren haben oder zukünftig erfahren. Sind zwei Situationen in einem bestimmten Punkt nicht vergleichbar und erfolgt die Benachteiligung gerade aus diesem Grunde (also nicht wegen des Diskriminierungsmerkmals), fehlt der Bezug zu dem Diskriminierungsmerkmal. Unzulässig ist schließlich nur die Benachteiligung wegen eines verbotenen Merkmals. Eine unterschiedliche Behandlung aus anderen Gründen ist zulässig. Einer Benachteiligungsabsicht seitens des Arbeitgebers bedarf es nicht.

Eine unmittelbare Benachteiligung ist nur dann zulässig, wenn sie gesetzlich gerechtfertigt ist.

### **Sonderfall: Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft**

Das AGG nimmt in § 3 Abs. 1 Satz 2 die Rechtsprechung des EuGH auf, wonach eine ungünstigere Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft und Mutterschaft eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts ist.<sup>4</sup>

#### **b) Mittelbare Benachteiligung**

Eine mittelbare Benachteiligung liegt gem. § 3 Abs. 2 AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines Diskriminierungsmerkmals gegenüber anderen Personen **in besonderer Weise** benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Bei Prüfung, ob eine mittelbare Benachteiligung vorliegt, ist zuerst festzustellen, ob die scheinbar neutralen Kriterien, Vorschriften oder Verfahren geeignet sind, eine Person wegen eines unzulässigen Diskriminierungsmerkmals in besonderer Weise gegenüber anderen Personen zu benachteiligen. Darin liegt der offensichtliche Unterschied zu der unmittelbaren Benachteiligung, da bei der mittelbaren Benachteiligung eben nicht explizit an Differenzierungsmerkmale angeknüpft wird, sondern es dem Anschein nach um neutrale Kriterien geht, die aber Personen mit Diskriminierungsmerkmalen in besonderer Weise benachteiligen können.

---

<sup>4</sup> EuGH v. 08.11.1990, NZA 1991, S. 171

Ein bekannter Anwendungsfall der mittelbaren Benachteiligung ist die **Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten**. Eine Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter soll eine **mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts** sein, weil es sich bei Teilzeitbeschäftigten überwiegend um Frauen handelt.

Ein weiteres neutrales Kriterium mit mittelbarer Benachteiligung könnte das Auswahlkriterium „**Berufserfahrung**“ sein. Eine Auswahl nach diesen Kriterien könnte zugleich eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters sein, da Jüngere in der Regel über weniger Berufserfahrung verfügen als Ältere. Allerdings lässt sich ein solches Anknüpfungskriterium als zulässige unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (siehe S. 15).

Die Anforderung bestimmter Sprachkenntnisse, wie z.B. „**gute Kenntnisse der deutschen Sprache**“ kann eine mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft sein, soweit es Erfahrungswerte gibt, dass Migranten in der Regel über keine guten Deutschkenntnisse verfügen. Gleiches gilt für Fremdsprachenkenntnisse. Die Notwendigkeit bestimmter Sprachkenntnisse ist zulässig, wenn die Arbeitsleistung dies erfordert.

Mittelbare Benachteiligungen sind auch in Bezug auf die Religion und die Weltanschauung denkbar. Dies trifft z.B. für **Gebetspausen, Feiertage und Kleidungsvorschriften** zu. Auch hier lassen sich für die Differenzierung sachliche Gründe vorbringen. So werden gläubigen Arbeitnehmern nur dann die dem Glaubensritus notwendigen Gebräuche zu erlauben sein, wenn die Arbeitsabläufe nicht gestört werden. Zu denken ist an das während der Arbeitszeit notwendige **Gebet**. Ggf. wird der Beschäftigte in den ihm zur Verfügung gestellten Pausen beten müssen. Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn Gleitzeitregelungen ohnehin den Mitarbeitern regelmäßig eigenverantwortlich zu nehmende Pausen ermöglichen. Sofern kurze Rauchpausen erlaubt sind, wird man kurze Gebetspausen auch nicht untersagen dürfen.

**Feiertage**, die nach bestimmten Glaubensgrundsätzen einzuhalten sind, muss ein deutscher Arbeitgeber dann nicht gewähren, wenn nach dem deutschen Feiertagsrecht diese Tage nicht als Feiertage anerkannt sind. Dies ist keine Frage des Diskriminierungsrechts, vielmehr ist in der Bundesrepublik Deutschland allein der Gesetzgeber dafür zuständig, Feiertage zu definieren, an denen arbeitsfrei ist.

Problematisch sind bestimmte **Kleidungsvorschriften**. Zu denken ist an die Kopftuchentscheidung des BAG.<sup>5</sup> Darin hat es das BAG für zulässig erachtet, dass in einer Parfümerieabteilung eines Kaufhauses eine Arbeitnehmerin muslimischen Glaubens ihr Kopftuch tragen darf. Grenzen der geschützten Glaubensausübung bilden aber z.B. **Arbeitsschutznormen**. Immer dann, wenn die Kleidungsvorschriften mit den Arbeitsschutznormen kollidieren, ist eine Anweisung gerechtfertigt, andere Bekleidungsstücke zu tragen. Als Beispiel ist die Pflicht zu nennen, einen Schutzhelm zu tragen. Als betriebliches Erfordernis, das

---

<sup>5</sup> BAG v. 10.10.2002, NZA 2003, 483

der Glaubensausübung entgegensteht, könnte darüber hinaus auch die (im Einzelnen darzulegende) Beeinträchtigung wirtschaftlicher Interessen anzuerkennen sein, wie es das BAG in der Kopftuchentscheidung ausgeführt hat. Ob das BAG diese Rechtsprechung unter Geltung des AGG aufrechterhält, bleibt aber abzuwarten.

Eine mittelbare Benachteiligung ist bereits **tatbestandlich ausgeschlossen**, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind. Eine sachliche Rechtfertigung liegt dann vor, wenn zwischen der begünstigten und der benachteiligten Gruppe sachliche Unterschiede bestehen, an die die differenzierende Maßnahme anknüpft. Sachlich gerechtfertigt ist eine Differenzierung auch dann, wenn sie auf objektive, für die Arbeit erforderliche Kriterien abstellt, auch wenn diese mittelbar mit einem Diskriminierungsmerkmal zusammenhängen. Daher ist die Anforderung bestimmter **Sprachkenntnisse** oder bestimmter **Berufserfahrung** zulässig, wenn dies für die Arbeit erforderlich ist. Wichtig ist nur, dass sich der Arbeitgeber vergegenwärtigt, dass bestimmte Auswahlkriterien überhaupt eine mittelbare Benachteiligung sein können. Sind solche möglichen Benachteiligungen erkannt, sind sie mit dem Anforderungsprofil der Stelle zu vergleichen. Ergibt sich danach, dass die verlangten Kriterien (die als mittelbare Benachteiligung erkannt sind) objektive und für die Arbeit erforderliche Kriterien sind, so ist das Abstellen auf diese Kriterien zulässig.

### c) **Belästigung**

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn **unerwünschte Verhaltensweisen**, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (§ 3 Abs. 3). Anders als die unmittelbare und die mittelbare Benachteiligung ist die Belästigung aber kein Gleichbehandlungstatbestand, d.h. es bedarf zur Feststellung einer Belästigung **keiner Vergleichsgruppe oder Vergleichsperson**, die anders behandelt wird. Das Unrecht der Belästigung liegt hier in der Belästigung selbst. Eine Belästigung liegt dann vor, wenn das Verhalten unerwünscht ist. Dabei reicht es aus, dass der Handelnde aus Sicht eines objektiven Dritten davon ausgehen kann, dass sein Verhalten unter den gegebenen Umständen von dem Betroffenen nicht erwünscht ist oder auch nicht akzeptiert wird. Die Unerwünschtheit des Verhaltens muss nicht bereits zuvor ausdrücklich zum Ausdruck gebracht worden sein.

Belästigendes Verhalten kann sowohl in **verbaler** als auch in **nonverbaler** Form erfolgen. Die Gesetzesbegründung erwähnt hierfür beispielhaft Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe.

Das unerwünschte Verhalten muss mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang stehen, wobei der Begriff des Zusammenhangs weit gefasst ist.



Die unerwünschte Verhaltensweise muss **bezwecken** oder **bewirken**, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Eine Verletzung der Würde wird bewirkt, wenn das Verhalten der Grund für die Verletzung ist. Hier muss also eine Verletzung der Würde auch tatsächlich eingetreten sein. Eine bezweckte Verletzung der Würde meint ein zielgerichtetes Handeln. Nach der Gesetzesbegründung soll es dann nicht darauf ankommen, ob die Verletzung tatsächlich eintritt. Lässt sich also nachweisen, dass der Handelnde eine Verletzung der Würde des Betroffenen erreichen wollte (dieser Nachweis dürfe aber i.d.R. nicht zu führen sein), ist nicht Voraussetzung, dass eine Verletzung der Würde eingetreten ist, hier reicht die bloße Handlung.

**Geringfügige Eingriffe** stellen jedoch **keine Belästigung** im Sinne des AGG dar.

Weiteres **zusätzliches Merkmal** einer Belästigung ist, dass ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (sog. „**feindliches Umfeld**“). Ein solches Umfeld ergibt sich nicht bereits daraus, dass es zu einzelnen unerwünschten Verhaltensweisen kommt. Die vereinzelt gebliebene Auseinandersetzung zwischen Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ist dann noch keine Belästigung, ähnlich wie dies auch beim Mobbing der Fall ist.

#### d) **Sexuelle Belästigung**

Der Schutz vor sexueller Belästigung war schon bisher im **Beschäftigtenschutzgesetz** geregelt. Diese Bestimmung nimmt das AGG in § 3 Abs. 4 auf. Im Gegenzug wird das Beschäftigtenschutzgesetz aufgehoben.

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein **unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten**, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, **bezweckt** oder **bewirkt**, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, **insbesondere** wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Hierzu zählen erst recht sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die strafbar sind.

Die Schaffung eines feindlichen Umfeldes ist nur eine Möglichkeit für eine sexuelle Belästigung („insbesondere“). Auch eine **einmalige Handlung** kann den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen.

#### e) **Anweisung zur Benachteiligung**

Die Anweisung zur Benachteiligung gilt nach dem AGG als Benachteiligung. Eine Benachteiligung liegt demnach insbesondere dann vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann. Die Anweisung zur Benachteiligung muss **vorsätzlich** erfolgen, der Anweisende muss also wissen und wollen, dass der Angewiesene die Handlung

ausführt. Es kommt aber dann nicht darauf an, dass der Angewiesene die Benachteiligung infolge der Anweisung tatsächlich ausführt.

Allein die Anweisung ist ausreichend für das Vorliegen einer Benachteiligung durch den Arbeitgeber, da die Zulässigkeit der Anweisung nicht davon abhängig gemacht werden kann, ob der Angewiesene der Anweisung Folge leistet oder nicht. Allerdings wird es dann, wenn der Angewiesene die Benachteiligung nicht ausführt, an einem ersatzfähigen Schaden fehlen.

## II. Sachlicher und persönlicher Anwendungsbereich des AGG

### 1. Sachlicher Anwendungsbereich (§ 2 AGG)

Das AGG erfasst aus arbeitsrechtlicher Sicht folgende wesentliche Bereiche:

- Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Nr. 1 1. Halbsatz),
- Beruflicher Aufstieg (§ 2 Nr. 1 2. Halbsatz),
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (§ 2 Nr. 2) sowie
- Berufsbildung und –ausbildung (§ 2 Nr. 3).

#### Begründung des Arbeitsverhältnisses

Im Bereich der Begründung des Arbeitsverhältnisses sind die Bereiche **Be-  
werbung, Auswahl und Einstellung** erfasst.

Ob die Rechtsprechung bei der Anforderung von Bewerbungsunterlagen eine Indizwirkung für eine Benachteiligung annehmen wird, da aus dem Lebenslauf und dem Foto bestimmte persönliche Merkmale ersichtlich sind, kann derzeit nicht beurteilt werden, zumal es ständiger Gepflogenheit entspricht, dass Bewerber selbst dann einen Lebenslauf nebst Foto übersenden, wenn dies nicht ausdrücklich in der Stellenannonce gefordert wird.

Unzweifelhaft wird das **Fragerecht** des Arbeitgebers gegenüber dem Bewerber eingeschränkt. In Bezug auf ein Diskriminierungsmerkmal darf der Arbeitgeber nur dann Auskunft verlangen, wenn es sich um eine, bezogen auf die konkrete Tätigkeit, gerechtfertigte Differenzierung handelt. Einschränkungen des Frage-rechts sind bzgl. des Merkmals „Geschlecht“ bekannt. So war im Hinblick auf § 611a BGB anerkannt, dass die **Frage nach einer bestehenden oder ge-  
planten Schwangerschaft** unzulässig ist.<sup>6</sup>

Bei der **Frage nach einer Behinderung bzw. Schwerbehinderung** ist nach bisheriger Rechtsprechung des BAG wie folgt zu unterscheiden: Die **Frage nach einer Behinderung** ist (nur) dann zulässig, wenn die Behinderung erfahrungsgemäß die Eignung des Stellenbewerbers für die vorgesehene Tätigkeit beeinträchtigt.<sup>7</sup> Dagegen ist die **Frage nach einer Schwerbehinderung** uneingeschränkt zulässig.<sup>8</sup> Nach dem BAG ist hier zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber bestimmte Pflichten bezüglich schwerbehinderter Menschen hat. So trifft den Arbeitgeber z.B. die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(§ 71 SGB IX), außerdem hat der Arbeitgeber die Pflicht zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 81

---

<sup>6</sup> BAG v. 06.02.2003, NZA 2003, 848

<sup>7</sup> BAG v. 05.10.1995, NZA 1996, 371

<sup>8</sup> BAG v. 05.10.1995, NZA 1996, 371

Abs. 1 SGB IX). Die Erfüllung dieser Pflichten wäre unmöglich, wenn nicht nach der Schwerbehinderteneigenschaft gefragt werden dürfte. Diese Argumente treffen u.E. auch weiterhin zu. Allerdings bleibt abzuwarten, ob das BAG hier an seiner Rechtsprechung festhält.

Generell gilt, dass Fragen nach persönlichen Merkmalen, die in den Bereich des Diskriminierungsschutzes fallen, nur dann gestellt werden sollten, wenn eine Differenzierung (z.B. bei der Einstellung) gerechtfertigt ist. Denn die Frage könnte als belastendes Indiz für eine Benachteiligung herangezogen werden.

Für die Nachweisbarkeit der diskriminierungsfreien Auswahlentscheidung ist zukünftig sorgfältig der Auswahlprozess zu dokumentieren, um ggf. nachweisen zu können, dass die Auswahl benachteiligungsfrei vorgenommen wurde bzw. ein zulässiger Fall der Differenzierung vorlag. Der Arbeitgeber muss sich dabei im Rahmen des für das Auswahlverfahren definierten Anforderungsprofils halten.

### **Beruflicher Aufstieg**

Auch beim beruflichen Aufstieg (Beförderungen) ist künftig das Benachteiligungsverbot zu beachten. Ebenso wie Bewerbungsverfahren sind damit Entscheidungen über Beförderungen zukünftig detailliert zu dokumentieren. Dabei ist zu beachten, dass der Schadensersatzanspruch gem. § 15 nicht begrenzt ist und bei einer benachteiligenden Beförderungsentscheidung erhebliche Größenordnungen erreichen kann, z.B. als Differenzschaden zwischen aktuellem Entgelt und Entgelt der Beförderungsstelle.

### **Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen**

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen müssen grundsätzlich frei von Benachteiligungen sein. Erfasst sind individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg. Anders als der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz berührt dieses Benachteiligungsverbot also auch den Bereich der Individualvereinbarungen und individuellen Maßnahmen, ohne dass es eines kollektiven Bezugs bedarf. Erfasst sind ferner die nachwirkenden Folgen eines beendeten Beschäftigungsverhältnisses.

Der Begriff der Vereinbarung umfasst alle Rechtsgeschäfte (z.B. Vertragsabschluss, -änderung, -beendigung, betriebliche Übung, Gesamtzusagen), aber auch Dienst- und Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. Mit Maßnahmen ist jedes tatsächliche Arbeitgeberverhalten gemeint, wie z.B. die Ausübung des Direktionsrechts oder die Erteilung einer Abmahnung. Arbeitsbedingungen sind solche, die im Arbeitsverhältnis enthalten oder vom Arbeitgeber im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses anzuwenden sind, Leistungen die notwendig mit einem Arbeitsverhältnis verbunden sind, sowie sonstige Rahmenbedingungen, soweit sie rechtlich beeinflussbar sind.

Von § 2 ebenfalls erfasst sind Entlassungsbedingungen. Die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses muss dabei nicht im Wege einer Kündigung erfolgen, erfasst sind auch Aufhebungsverträge, Anfechtung und Nichtigkeit eines Arbeitsverhältnisses.

### **Berufsausbildung**

Ziffer 3 erfasst den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung.

### **Ausnahmen für die betriebliche Altersversorgung und für Kündigungen**

Ausgenommen vom Anwendungsbereich des AGG ist die betriebliche Altersversorgung. Ebenfalls vom Anwendungsbereich des AGG ausgenommen sind Kündigungen. Für diese sollen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Allgemeiner Kündigungsschutz und besonderer Kündigungsschutz i.d.S. sind die Vorschriften des BGB sowie sämtliche andere Bestimmungen zum Kündigungsschutz (z.B. KSchG, MuSchG, BErzGG, BDSG). Das AGG ist aber an dieser Stelle widersprüchlich. Denn es enthält in § 10 Nr. 6 Sonderbestimmungen für die Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl. Es ist anzunehmen, dass die Rechtsprechung die Wertungen des § 10 Nr. 6 bei einer Prüfung der Sozialauswahl im Rahmen des § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG mit einfließen lässt. Eine materielle Änderung wird damit aber wohl nicht verbunden sein. Der Arbeitgeber darf wohl auch zukünftig von einem Schema ausgehen, dass das Merkmal „Alter“ berücksichtigt.

## **2. Persönlicher Anwendungsbereich (§ 6 AGG)**

Der persönliche Anwendungsbereich des AGG erstreckt sich auf Beschäftigte. Anders als im TVöD sind Beschäftigte nicht nur **Arbeitnehmer** sondern auch **Auszubildende**. Als Beschäftigte gelten auch die **Bewerber** für ein Beschäftigungsverhältnis und **ausgeschiedene Mitarbeiter** und **arbeitnehmerähnliche Personen**. Arbeitnehmerähnliche Person ist, wer wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig ist, weil er aufgrund eines Dienst- oder Werkvertrages überwiegend für eine Person tätig ist und die geschuldete Leistung persönlich und im Wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringt.

Hinsichtlich der Definition des „**Bewerbers**“ kann sich an der zu § 611a BGB ergangenen Rechtsprechung orientiert werden.<sup>9</sup> Nur derjenige der sich **ernsthaft** bewirbt und **objektiv** für eine Anstellung in Betracht kommt, ist Bewerber im Sinne dieses Gesetzes. „Bewerbernomaden“ die es allein auf Schadensersatz und Entschädigung abgesehen haben, können so ausgeschlossen werden. In der Praxis ist die Unterscheidung sicherlich mit Schwierigkeiten verbunden.

Bei einer **Arbeitnehmerüberlassung** gilt neben dem Verleiher auch der Entleiher als Arbeitgeber des Beschäftigten. Dies beruht darauf, dass das Wei-

sungsrecht gegenüber dem entliehenen Arbeitnehmer vom Verleiher auf den Entleiher übertragen wird.

---

<sup>9</sup> BAG v. 12.11.1998 – 8 AZR 365/97, NZA 1999, 371

Damit dürfte Gleiches für die Fälle der Personalgestellung, der Zuweisung und der Abordnung gelten.

Gemäß § 6 Abs. 3 gelten die arbeitsrechtlichen Vorschriften auch für „Selbständige“ und **Organmitglieder**, insbesondere Geschäftsführer und Vorstände entsprechend. Allerdings ist der Anwendungsbereich zugleich beschränkt auf die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg. Im Übrigen unterliegen derartige Vertragsverhältnisse keiner Kontrolle nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften des AGG. Selbständige im Sinne dieser Vorschrift sind z.B. **freie Mitarbeiter** und Beschäftigte im Rahmen eines **Werkvertrages**.

Wegen des beschränkten Anwendungsbereichs wird es bei der Kündigung des Vertrages eines freien Mitarbeiters also nicht darauf ankommen, ob hierin eine Benachteiligung wegen eines der Merkmale des § 1 liegt. Ebenso wenig wird ein freier Mitarbeiter mit dem Argument der Benachteiligung gegenüber anderen freien Mitarbeitern oder Arbeitnehmern des Auftraggebers eine höhere Vergütung fordern können. Auch der „berufliche Aufstieg“ dürfte bei Selbständigen kaum eine Rolle spielen, wohl aber der „Zugang zur Erwerbstätigkeit“, also die Ausschreibung von Tätigkeiten für Selbständige. Hinsichtlich der Organmitglieder (insbesondere Geschäftsführer) gilt das Gleiche.

### III. Zulässige Benachteiligungen

Wie bereits angesprochen, bedeutet das Vorliegen einer Benachteiligung nicht zwingend, dass es sich um ein unzulässiges Verhalten bzw. um unzulässige Kriterien handelt. Das AGG sieht eine Reihe von Rechtfertigungsgründen für Benachteiligungen vor. Bei der mittelbaren Benachteiligung wurde schon darauf hingewiesen, dass diese tatbestandlich bereits ausgeschlossen ist, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist, es sich also um objektive, für die Arbeit erforderliche Kriterien handelt. Eine Rechtfertigung der sexuellen Belästigung scheidet naturgemäß aus. Im Folgenden werden die einzelnen gesetzlichen Rechtfertigungsgründe erläutert.

#### 1. Zulässige Benachteiligung wegen beruflicher Anforderungen (§ 8 AGG)

Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Diskriminierungsmerkmals ist zulässig, wenn dieses Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Ob eine Ungleichbehandlung durch eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung gerechtfertigt ist, ist im Rahmen einer Einzelfallprüfung zu entscheiden. Der Arbeitgeber muss dabei berücksichtigen, dass er ggf. dem Arbeitsgericht belegen muss, inwieweit aufgrund des Anforderungsprofils der Stelle die Voraussetzungen des § 8 AGG vorliegen. Die Zulässigkeit einer Benachteiligung wegen des Lebensalters wird gesondert in § 10 AGG geregelt (siehe hierzu gleich unter 2.).

## Beispielsfälle für zulässige Benachteiligungen:

Eine Ungleichbehandlung behinderter Menschen ist möglich, wenn das Fehlen der Behinderung eine entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist. Der Mehraufwand des Arbeitgebers, der sich in administrativer Hinsicht bei der Einstellung eines behinderten Menschen ergibt, kann hier nicht ausschlaggebend sein. Es kommt allein auf die objektive Eignung des Bewerbers für die angestrebte Position an. Liegt eine körperliche Behinderung vor, ist daher zu prüfen, ob diese der Ausübung der Tätigkeit entgegensteht. Bei **schwerbehinderten** Menschen kann sich der Arbeitgeber darauf berufen, dass die **behinderungsgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes** unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist (§ 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Da es mit Hilfe technischer Hilfsmittel möglich ist, bestimmte körperliche Defizite auszugleichen, ist bei der Ablehnung eines Bewerbers wegen seiner Behinderung Vorsicht geboten. Fälle, in denen eine Benachteiligung wegen der Behinderung ganz klar zulässig ist, sind eher theoretischer Natur (blinder Kraftfahrer/tauber Toningenieur).

Das Gesetz setzt der Zulässigkeit der Benachteiligung im Vergütungsbereich enge Grenzen. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für **gleiche** oder **gleichwertige Arbeit** wegen eines Diskriminierungsmerkmals ist nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines solchen Diskriminierungsmerkmals besondere Schutzvorschriften gelten (§ 8 Abs. 2 AGG). Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für einen behinderten Menschen wird also nicht dadurch legitimiert, dass für den behinderten Menschen besondere Schutzvorschriften gelten, die seine Arbeitskosten im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern verteuern. Das AGG greift insoweit eine aus dem BGB (§ 612 Abs. 3) bekannte Vorschrift auf, wonach schon bisher wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers keine geringere Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit vereinbart werden konnte. Durch die tariflichen Entgeltregelungen dürften Probleme dieser Art in der Praxis nicht auftreten.

Zulässig sind auch Unterscheidungen aufgrund der Regelungen des deutschen **Asyl- und Ausländerrechts**, auch wenn sie eine mittelbare Benachteiligung wegen der **ethnischen Herkunft** bedingen. Eine Ablehnung eines Bewerbers aus einem Drittstaat wegen fehlender, aber erforderlicher **Arbeitserlaubnis** ist daher zulässig.

## 2. Zulässige Benachteiligung wegen des Alters (§ 10 AGG)

Einen Sonderfall trifft die Ungleichbehandlung wegen des Alters. Das AGG enthält hierzu in seinem § 10 eine **Reihe von Rechtfertigungsgründen** für eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters. Eine solche Ungleichbehandlung wegen des Alters ist danach zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Dabei müssen die Mitteilungen zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein.

### a) Höchst- bzw. Mindestalter bei der Einstellung



Das AGG erlaubt in § 10 Nr. 3 die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer **angemessenen Beschäftigungszeit** für den Eintritt in den Ruhestand. Dieser Fallgruppe liegt die Überlegung zugrunde, dass bei älteren Beschäftigten, deren Rentenalter bereits absehbar ist, einer aufwändigen Einarbeitung am Arbeitsplatz eine betriebswirtschaftlich sinnvolle Mindestdauer einer produktiven Arbeitsleistung gegenüberstehen muss.

Außerdem sind **Höchstaltersgrenzen** dann zulässig, wenn beispielsweise die körperliche Belastbarkeit wesentlicher Bestandteil des Berufes ist (Fluglotsen, Feuerwehrleute, Piloten etc.). Da mit zunehmendem Alter die körperliche Belastbarkeit sinkt, kann dem im Rahmen der Arbeitsbedingungen Rechnung getragen werden.

Außerhalb dieser Sonderfälle wird es zukünftig problematisch sein, bei der Einstellung aufgrund eines bestimmten Alters zu differenzieren. Insbesondere die in Stellenannoncen häufig zu findenden Altersangaben sollten vermieden werden, auch wenn ggf. das Alter beim Auswahlprozess eine Rolle spielt.

#### **b) Gestaffelte Entlohnung nach dem Alter**

§ 10 Nr. 2 erlaubt die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für bestimmte - mit der Beschäftigung verbundene – **Vorteile**. Diese Fallgruppe betrifft insbesondere Entgeltfragen, also die differenzierte Vergütung nach Altersstufen bzw. Jahren der Berufserfahrung.

Dem Arbeitgeber soll es zwar weiterhin möglich sein, Jahre der **Berufserfahrung** mit Geldvorteilen zu honorieren (hierzu gleich). Eine alleinige Staffelung der Entlohnung nach dem **Alter** ist allerdings problematisch. Klassische Altersstufen waren bisher aus dem BAT bekannt. Solche Lebensaltersstufenregelungen werden nicht dadurch gerechtfertigt, dass mit ansteigendem Alter auch die Berufs- und Lebenserfahrung steigt. Die **Berufserfahrung** kann nur ein **legitimes Ziel** für eine steigende Vergütung sein. Dann muss aber eben auch an die Berufserfahrung, und nicht an das Lebensalter angeknüpft werden. Die mit dem Alter einhergehende **Lebenserfahrung** ist auch nicht als Rechtfertigungskriterium geeignet, da eine berufsspezifische Anknüpfung fehlt. Darüber hinaus ist es schwierig, Lebenserfahrung anhand fester Altersstufen festzumachen.

#### **c) Vereinbarung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung**

§ 10 Nr. 5 gestattet es weiterhin, dass Arbeitgeber Beendigungsvereinbarungen für den Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann, schließen können. Das Gesetz meint hier wohl den Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer ungekürzten Altersrente, weil dann der Arbeitnehmer wirtschaftlich abgesichert ist. Unberührt hiervon bleibt **§ 41 SGB VI**.

Neben diesem Fall der zulässigen Vereinbarung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens eines bestimmten Lebensalters wird es auch weiterhin die bereits in der Rechtsprechung anerkannten Fälle der Befristung auf

ein bestimmtes Lebensalter geben. Altersgrenzen, die sachlich gerechtfertigt sind (**Piloten**), sind nach wie vor zulässig.<sup>10</sup>

#### d) **Gestaffelte Sozialplanabfindungen nach Lebensalter**

Das AGG ermöglicht auch weiterhin die Altersdifferenzierung in Sozialplänen. Nach § 10 Nr. 8 sind Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des BetrVG zulässig, wenn die Parteien eine nach **Alter oder Betriebszugehörigkeit** gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden **Chancen auf dem Arbeitsmarkt** durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen sind, die **wirtschaftlich abgesichert** sind, weil sie ggf. nach Bezug von Arbeitslosengeld rentenberechtigt sind. Der Gesetzgeber wollte also die bisherige Praxis bei der Berechnung von Sozialplanabfindungen beibehalten.

### 3. **Positive Maßnahmen (§ 5 AGG)**

Positive Maßnahmen sind Unterscheidungen, die zum **Ausgleich** für eine bestehende Ungleichbehandlung vorgenommen werden oder die zur **Verhinderung** von Ungleichbehandlungen dienen. Bekanntes Beispiel sind die bestehenden **Quotenregelungen**. Positive Maßnahmen dürfen aber **keine schematische Bevorzugung** enthalten, also z.B. keine starren Quoten, sondern müssen stets auch die persönlichen Qualifikationen des Bewerbers berücksichtigen.<sup>11</sup> Diese zur Geschlechterbenachteiligung ergangene Rechtsprechung kann auch auf die anderen Diskriminierungsmerkmale übertragen werden.

## IV. **Pflichten des Arbeitgebers**

### 1. **Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung (§ 11 AGG)**

§ 11 AGG dehnt das schon bisher aus § 611 b BGB bekannte Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf alle Diskriminierungsmerkmale aus. Stellenausschreibungen sind strikt neutral zu formulieren, es sei denn, es liegt ein Fall der zulässigen Differenzierung vor. In Fällen, in denen die Tätigkeitsbezeichnung dazu führt, dass die **geschlechtsneutrale Ausschreibung** nicht eindeutig ist, sollte klarstellend ein Zusatz „(m/w)“ verwendet werden.

Bei Stellenausschreibungen ist zukünftig sehr sorgfältig vorzugehen. Denn eine **benachteiligende Stellenausschreibung** kann als **Indiz** für eine Benachteiligung gewertet werden<sup>12</sup> und im Rahmen von § 22 zu einer **Beweiserleichterung** führen.

Vor der Formulierung einer Stellenausschreibung muss daher ein **Stellenprofil** auf evtl. Überschneidungen mit dem AGG überprüft werden. Problematisch ist daher z.B. die bekannte Formulierung: „Mitarbeiter für ein junges dynamisches Team gesucht“. Aus dieser Beschreibung könnte geschlussfolgert werden, dass

<sup>10</sup> BAG v. 11.03.1998, NZA 1998, S. 715

<sup>11</sup> EuGH v. 11.11.1997, NZA 1997, 1337

<sup>12</sup> BAG v. 05.02.2004, NZA 2004, 540

der Bewerber ebenfalls „jung“ sein sollte. Auch die Anforderung, der Bewerber müsse „mobil“ sein, weist Berührungspunkte mit dem Kriterium Alter auf, da Ältere mglw. nicht so mobil sind wie Jüngere. Selbstverständlich kann ein bestimmtes Alter als Unterscheidungskriterium gerechtfertigt sein (s. z.B. §§ 5, 8 und 10). Dies gilt insbesondere für die Voraussetzung eines bestimmten Alters als Einstellungskriterium.

Der deutschen Rechtstradition entsprechend, kann weiterhin die Übersendung der „vollständigen“ Bewerbungsunterlagen verlangt werden. Es ist Sache des Bewerbers, wie er diese Aufforderung versteht. Gibt der Bewerber in dem übersandten Lebenslauf sein **Geburtsdatum**, den **Geburtsort**, die **Staatsangehörigkeit** und den **Familienstand** an und übersendet ein **Foto**, so ist dies unschädlich. Der Arbeitgeber muss nicht dafür Sorge tragen, dass ihm Bewerber keine Mitteilungen über bestimmte persönliche Umstände machen, die vom Schutzbereich des AGG umfasst sind. Insofern ist zwischen **gezieltem Fragen** und **unaufgefordertem Mitteilen** zu unterscheiden.

## 2. Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung und Schulung

§ 12 AGG legt als Generalklausel die Verpflichtung des Arbeitgebers fest, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Der Arbeitgeber soll dabei auch **präventiv** tätig werden und nicht erst nach erfolgter Benachteiligung zum Handeln gezwungen sein. Was der Arbeitgeber konkret tun muss, lässt das Gesetz zwar offen. Im Zusammenspiel mit Absatz 2 wird aber deutlich, dass der Arbeitgeber zumindest eine **Information bzw. Schulung** über das AGG durchführen sollte.

Hat der Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hingewiesen und seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen geschult, hat er die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen getroffen. Der Begriff der „**Schulung**“ ist nicht näher definiert. Daher muss jede **Art von „Wissensvermittlung“** über das AGG ausreichen. Je nach den betrieblichen Erfordernissen kann sich auch E-Learning oder schriftliches Informationsmaterial zum Selbststudium empfehlen. Denkbar ist auch, dass der Arbeitgeber bei der nächsten Personal- oder Betriebsversammlung über das Gesetz informiert (§ 43 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, § 46 PersVG gibt dem Arbeitgeber bei Betriebs- und Dienstversammlungen ein Rede- bzw. Teilnahmerecht). Der Arbeitgeber sollte aber aus Gründen der Beweisbarkeit darauf achten, dass die Teilnahme der Beschäftigten an der Schulung nachvollziehbar dokumentiert wird (Teilnehmerlisten).

Dies erscheint im Rahmen präventiven Handelns auch zunächst als einzig sinnvolle Maßnahme. Eine Übertragung der aus dem amerikanischen Rechtsraum bekannten Handlungsmaximen für den Umgang von Beschäftigten miteinander kommt allenfalls bedingt in Frage, zumal die bisher bekannten **Ethikrichtlinien** nicht nur mitbestimmungsrechtlich problematisch sind, sondern auch unzulässig in das Persönlichkeitsrecht eingreifen.<sup>13</sup> Sinnvoll kann es dagegen sein, eine allgemeine Regelung (z.B. durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung) zum fairen

---

<sup>13</sup> z.B. Ethikrichtlinie von Wal-Mart, LAG Düsseldorf, v. 14.11.2005, DB 2006, 162

Umgang miteinander zu treffen. Kommt es trotzdem zu einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, muss der Arbeitgeber die im Einzelfall gebotenen Maßnahmen ergreifen.

Verstößt ein Beschäftigter gegen das Benachteiligungsverbot, so muss der Arbeitgeber handeln. Voraussetzung ist natürlich, dass der Arbeitgeber vom Verstoß Kenntnis erlangt. Das Gesetz beschreibt die in Betracht kommenden arbeitsrechtlichen Sanktionen. In Betracht kommen insbesondere Abmahnung, Versetzung oder Kündigung.

Das AGG verlangt vom Arbeitgeber auch, dass er seine Beschäftigten vor Benachteiligungen durch Dritte schützt. Der Arbeitgeber soll in einem solchen Fall die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergreifen. Hier ist zu beachten, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers nur soweit gehen kann, wie es ihm rechtlich und tatsächlich möglich ist zu handeln. Es kann vom Arbeitgeber nicht verlangt werden, nur wegen des Schutzes seines Beschäftigten einen existenzbedrohenden (Wettbewerbsnachteil) Verlust hinzunehmen. Andererseits ist der Arbeitgeber schon aufgrund seiner Fürsorgepflicht gehalten, sich bei Benachteiligungen schützend vor seine Beschäftigten zu stellen. Letztlich kommt es auf die Interessenabwägung und die Verhältnismäßigkeit im Einzelnen an.

Da auch der **Entleiher** gem. § 6 Abs. 2 Satz 2 als **Arbeitgeber** der überlassenen Leiharbeitnehmer gilt, sollte er sich im **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag** vom Verleiher zusichern lassen, dass der **Verleiher** seiner **Schulungspflicht** nach dem AGG nachgekommen ist. Weiterhin sollte vereinbart werden, dass der Verleiher für Schäden, die wegen eines Verstoßes der Leiharbeitnehmer gegen das Benachteiligungsverbot entstehen, haftet. Entsprechendes gilt für Fälle der Abordnung und Personalgestellung.

### **3. Bekanntgabe des AGG sowie von § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) und Benennung einer Beschwerdestelle**

Der Arbeitgeber muss gem. § 12 Abs. 5 AGG den Wortlaut des AGG und des § 61 b ArbGG bekannt machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen. Weiterhin hat der Arbeitgeber die Beschäftigten darüber zu informieren, welche Stelle im Betrieb für die Behandlung von Beschwerden von Beschäftigten, die sich benachteiligt fühlen, zuständig ist. **Das Gesetz verlangt nicht, dass der Arbeitgeber eigens eine neue Beschwerdestelle einrichtet.** Begehrlichkeiten nach Schaffung eines Postens als „Gleichbehandlungsbeauftragter/Antidiskriminierungsbeauftragter“ sollte nicht nachgegeben werden. Vorhandene Beschwerdestellen genügen den gesetzlichen Erfordernissen völlig. Der Arbeitgeber kann also bestimmen, dass eine bestehende Beschwerdestelle nun auch für Beschwerden nach dem AGG zuständig ist. Auch die **Personalstelle** kann als **Beschwerdestelle** benannt werden. Die Bestimmung der Beschwerdestelle ist als **Organisationsentschei-**

**ung** des Arbeitgebers **mitbestimmungsfrei**. Lediglich dann, wenn ein **formalisiertes Beschwerdeverfahren** eingeführt werden soll, besteht ein **Mitbestimmungsrecht** gem. § 66 Nr. 10 NPersVG, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Das Ergebnis der Beschwerde muss dem Beschäftigten mitgeteilt werden, was auch formlos möglich ist.

#### 4. Maßregelungsverbot (§ 16 AGG)

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG oder wegen der Weigerung eine gegen das Benachteiligungsverbot verstoßende Anweisung auszuführen benachteiligen. Das Maßregelungsverbot gilt allerdings nur dann, wenn die Rechtswahrnehmung durch den Arbeitnehmer berechtigt war.

### V. Rechte der Betroffenen

#### 1. Beschwerderecht (§ 13 AGG)

Beschäftigte haben das Recht, sich bei der zuständigen Stelle des Betriebs (zur Beschwerdestelle siehe oben unter IV. 3.) zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt fühlen. Die zuständige Stelle hat die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis dem Beschwerdeführer mitzuteilen. Die Mitteilung kann formlos erfolgen.

#### 2. Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)

Kommt es zu einer **Belästigung** oder **sexuellen Belästigung** am Arbeitsplatz und ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies erforderlich ist. Es bedarf hierfür einer gewissen **Erheblichkeitsschwelle**. Die Verletzung allgemeiner Schutzpflichten allein ist dafür nicht ausreichend. Das Leistungsverweigerungsrecht kommt u.E. nur als **letztes Mittel** (ultima-ratio) in Betracht. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer **zunächst** von seinem **Beschwerderecht** nach § 13 Gebrauch machen muss, um den Arbeitgeber Gelegenheit zum Handeln zu geben.

Es obliegt dem Arbeitnehmer zu beweisen, dass die gesetzlichen Gründe für ein Leistungsverweigerungsrecht vorlagen. War die Leistungsverweigerung unrechtmäßig, handelte es sich um Arbeitsverweigerung, die entsprechend arbeitsrechtlich sanktioniert werden kann.

### VI. Rechtsfolgen einer Benachteiligung (§ 15 AGG)

#### 1. Schadensersatz und Entschädigung

Liegt ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vor, hat der Arbeitgeber den entstandenen Schaden zu ersetzen. **Der Schadenersatzanspruch ist ver-**

**schuldensabhängig**, wobei das Gesetz das Verschulden des Arbeitgebers vermutet. Der Arbeitgeber hat dabei nicht nur für eigenes Verschulden, sondern auch grds. für das Verschulden von Vorgesetzten zu haften. Der Arbeitgeber haftet für Vorsatz und Fahrlässigkeit. Nur bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen (z.B. diskriminierende Dienst- oder Betriebsvereinbarung) gilt ein erhöhter Haftungsmaßstab. Hier haftet der Arbeitgeber nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

Neben dem Schadensersatzanspruch kann der Betroffene auch eine **Entschädigung** verlangen. Er kann also die Zahlung eines Geldbetrages für die erlittene Benachteiligung verlangen (vergleichbar dem Schmerzensgeld). Liegt die Benachteiligung in der Nichteinstellung, ist die Entschädigung auf höchstens drei Monatsgehälter beschränkt, wenn die betroffene Person auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Es besteht **kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses** (§ 15 Abs. 6).

Der Benachteiligte muss seinen Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch innerhalb einer **Frist von 2 Monaten** schriftlich geltend machen. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen zu dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Innerhalb von weiteren 3 Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung hat der Beschäftigte die Klage auf Entschädigung zu erheben. Bei Fristversäumnis entfällt der Anspruch.

Das AGG enthält in **§ 22** für den Beschäftigten, der eine Benachteiligung geltend machen will, eine **Beweiserleichterung**. Kann der Benachteiligte Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Die Beweiserleichterung greift aber nur unter folgenden Voraussetzungen: Zunächst muss der vermeintlich Diskriminierte den Beweis führen, dass eine **Ungleichbehandlung** vorliegt. Danach hat er – soweit er nicht den Beweis dafür erbringen kann, dass die Ungleichbehandlung **wegen** eines geschützten Merkmals erfolgt ist – Indizien vorzutragen und zu beweisen, aus denen sich schließen lässt, dass die unterschiedliche Behandlung auf einem unzulässigen Grund beruht. Der Diskriminierte kann die Beweislast des Arbeitgebers also dadurch herbeiführen, dass er **Hilfstatsachen** darlegt und beweist, die eine Benachteiligung wegen eines geschützten Merkmals vermuten lassen. Hierzu genügt die Überzeugung des Gerichts von der überwiegenden Wahrscheinlichkeit für den Zusammenhang zwischen Diskriminierungsmerkmal und Nachteil. Solche Vermutungstatsachen können in Äußerungen des Arbeitgebers bzw. anderen Verfahrenshandlungen begründet sein, die die Annahme einer Benachteiligung nahe legen (z.B. benachteiligende **Stellenausschreibung**).

## **2. Gewährung eines Anspruchs auf Leistung bei unwirksamen Kollektiv- oder Individualvereinbarungen**

Bestimmungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Die Folge der **Unwirksamkeit** regelt das Gesetz nicht. Ist durch die unwirksame Vereinbarung von dispositiven Gesetzesrecht abgewichen worden, so kann wieder auf das Gesetz zurückgegriffen werden. In anderen Fällen ist die Unwirksamkeit für die Zukunft eine sachgerechte Lösung. Wenn aber nun bereits aufgrund der Vorschrift Leistungen an die bisher Begünstigten gewährt worden sind, würde sich der Diskriminierungsschutz aber in sein Gegenteil verkehren, da durch den Wegfall der Norm der Benachteiligte auf Dauer von der Leistung ausgeschlossen bliebe. Nach der Rechtsprechung des **EuGH** soll daher in Diskriminierungsfällen eine automatische **Angleichung nach oben** erfolgen, d.h. der zu Unrecht von der Leistung Ausgeschlossene erhält den Anspruch auf Leistung.<sup>14</sup>

## VII. Rechte des Betriebsrats und der Gewerkschaft (§ 17 Abs. 2 AGG)

In betriebsratsfähigen Betrieben (§ 1 Satz 1 BetrVG) können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem arbeitsrechtlichen Teil des AGG (z.B. Benachteiligungsverbot, Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung) der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen (entsprechend § 23 Abs. 3 BetrVG). Problematisch ist, dass Betriebsräte und Gewerkschaften auch gegen den Willen des Betroffenen Arbeitnehmers tätig werden können. Eine Einigung des Benachteiligten mit dem Arbeitgeber schützt also nicht davor, vom Betriebsrat oder der Gewerkschaft in Anspruch genommen zu werden. Allerdings darf der Betriebsrat keine Ansprüche des Beteiligten geltend machen. Für den Bereich der **Personalvertretungsgesetze** fehlt eine entsprechende Regelung.

Inhaltlich setzt § 17 Abs. 2 AGG einen **groben Verstoß** des Arbeitgebers gegen den arbeitsrechtlichen Teil des AGG voraus. Hierfür reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber die zum Schutz seiner Beschäftigten objektiv gebotenen Maßnahmen unterlässt. Es verbliebe sonst überhaupt kein Differenzierungsspielraum zwischen einem einfachen und einem großen Verstoß. Letztlich wird es eine Frage des Einzelfalls sein, wann ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtung aus dem AGG als „grob“ einzustufen ist. In Anlehnung an die Wertungen im Betriebsverfassungsrecht kann von einem groben Pflichtenverstoß nur dann ausgegangen werden, wenn der Verstoß **objektiv erheblich ist**, also **besonders schwerwiegend Sinn und Zweck des Gesetzes verletzt**. Ein  **Verschulden** ist hierbei zwar **nicht** erforderlich, jedoch liegt ein grober Verstoß dann nicht vor, wenn der Arbeitgeber in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine vertretbare, im Nachhinein aber unzutreffende Rechtsansicht vertritt. Bei einem erstmaligen Verstoß des Arbeitgebers wird an das Maß der Pflichtverletzung ein höherer Maßstab angelegt werden müssen, als bei wiederholten Pflichtverletzungen.

---

<sup>14</sup> EuGH v. 02.08.1993 – C- 271/91 –





## **Was meint der Begriff „sexuelle Identität“?**

Hierunter fallen heterosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und zwischen-geschlechtliche Menschen.

## **Was ist eine Benachteiligung?**

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität schlechter behandelt wird, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

## **Was ist eine Belästigung?**

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

## **Was ist eine sexuelle Belästigung?**

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindung, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Wenn Sie sich **im Zusammenhang mit Ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, vom Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen Ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität** benachteiligt fühlen, haben Sie das Recht, sich bei

(einsetzen: Beschwerdestelle)

zu beschweren.

Die Beschwerde wird geprüft und das Ergebnis der Prüfung wird Ihnen mitgeteilt.

## **Leistungsverweigerungsrecht**

Sie haben bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz unter Umständen das Recht, Ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes, einzustellen, soweit dies zu Ihrem Schutz erforderlich ist.

Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur dann, wenn Sie sich vorher beim Arbeitgeber bzw. der Beschwerdestelle beschwert haben und der Arbeitgeber gegen die Belästigung bzw. sexuelle Belästigung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift.

**Unberechtigte Leistungsverweigerung ist Arbeitsverweigerung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung haben kann!**

## Kunden-Information zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Version vom 24. August 2006

# AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18. August 2006 in Kraft getreten und sieht ein umfassendes Verbot der Diskriminierung auch im Arbeitsrecht vor.

Dies bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Personalsuche.

Um Ihnen eine kleine Hilfestellung zu geben, haben wir Ihnen für den Bereich Stellenausschreibungen/ Stellenanzeigen im folgenden Text einige Empfehlungen zusammengestellt. Bitte beachten Sie, dass es sich hier ausschließlich um Empfehlungen handelt. Eine rechtsverbindliche Aussage hierzu können Ihnen Ihre Rechtsanwälte geben.

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes darf es keine unzulässige Benachteiligung wegen der **Rasse**, der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion**, der **Weltanschauung**, wegen einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** („Diskriminierungsmerkmale“) mehr geben.

### Konsequenzen für die Stellenausschreibung/Stellenanzeige

Schon die bisherige Rechtslage sieht eine geschlechtsneutrale Ausschreibung vor. Dieses Gebot wird über § 11 AGG nunmehr auf sämtliche Diskriminierungsmerkmale ausgedehnt.

#### Das bedeutet:

##### Altersvorgaben

Altersvorgaben sind nur noch in engen Grenzen erlaubt. Der Arbeitgeber darf beispielsweise für die Einstellung ein Höchstalter festsetzen

- a) wegen spezifischer Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder
- b) weil eine angemessene Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand notwendig ist.

Die Festlegung eines Mindestalters, Dienstalters oder ein definiertes Maß an Berufserfahrung als Voraussetzung für eine Stelle ist nur noch nach sorgfältiger Prüfung möglich. In jedem Fall bedürfen Altersvorgaben künftig einer wasserdichten Begründung.

##### Sprachkenntnisse

Kritisch ist die Frage, inwieweit Sprachkenntnisse (deutsche Muttersprache, englische Sprachkenntnisse usw.) in der Anzeige gefordert werden dürfen. Man wird zumindest auf die Relevanz für eine konkrete Position abstellen müssen – auch hier ist Zurückhaltung geboten.

### Konsequenzen für die Bewerberauswahl

Abgelehnte Bewerber können klagen (möglicherweise schon aufgrund eines Fehlers in der Anzeige wegen einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot klagen – selbst, wenn nachweislich ein anderer Bewerber qualifizierter war), wenn sie sich erfolgreich auf Diskriminierung berufen können.

## **Kunden-Information zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** Version vom 24. August 2006

# **AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

### **Folglich ist hier zu beachten:**

Bei Schadensersatzansprüchen wird zu Lasten des Arbeitgebers sein Verschulden stets vermutet. Er muss stets nachweisen, dass ein etwaiger Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unverschuldet war.

Im Streitfall drohen Schadensersatz sowie Entschädigung in angemessener Höhe. Die Entschädigung ist auf drei Monatsgehälter begrenzt, jedoch nur, wenn der abgelehnte Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Es muss also der Arbeitgeber nachweisen, dass der abgelehnte Bewerber die Auswahlkriterien nicht/nicht so gut, wie andere Bewerber erfüllt.

Der Anspruch unterliegt einer Ausschlussfrist. Er muss binnen zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden (§15 Abs. 4 AGG). Die Frist kann tarifvertraglich abgeändert werden.

### **Umsetzung in der Praxis:**

#### **Was u. a. in zukünftigen Stellenanzeigen nicht mehr auftauchen sollte:**

- Berufserfahrung (außer bei Positionen, bei denen Berufserfahrung zwingend erforderlich ist, z. B. Chefarzt/Chefärztin, leitender Angestellte/r mit Führungsverantwortung)
- Berufsanfänger gesucht
- haben mindestens 5 Jahre qualifizierte Verkaufserfahrung
- gesucht wird ein alter erfahrener Hase
  
- Altersangaben (s. o.)
- Ingenieure bis 35 Jahre gesucht
- Young Professionals gesucht
- Sie sind idealerweise zwischen xx und xx Jahre alt
  
- Sprachkenntnisse (s. o.)
- sehr gute Englischkenntnisse (s. o.)
- Sie beherrschen die deutsche Sprache in Wort und Schrift
  
- Sie sind überdurchschnittlich motiviert, zielstrebig und suchen eine herausfordernde Aufgabe
- verkäuferisches Talent
- gepflegtes Äußeres
- die Mitarbeit in einem jungen, leistungsorientierten Team
- junges, dynamisches Team
- Fragen zur Religion
- schlauer Kopf
- energetische Persönlichkeit
- wenn Sie leidenschaftlich sind
- wenn Sie zu den Besten gehören
- Sie haben Talent
- tiefgehende Kenntnisse
- Sekretärin gesucht, Servierdamen gesucht (legen Sie keine Präferenz auf ein bestimmtes Geschlecht)
- suchen Verstärkung für junges Team
  
- Sie sind deutscher Staatsangehöriger
- Beschäftigte; besser: Mitarbeiter

#### **Es wird weiterhin empfohlen:**

- keine Lichtbilder mehr anzufordern
- Stellenanzeigen immer vollkommen neutral zu formulieren
- zu spezielle Anforderungen die nicht direkt mit der konkreten Tätigkeit zu tun haben, beispielsweise spezifische Muttersprachenkenntnisse, zu vermeiden
- die Texte im Zweifel von kompetenten Beratern prüfen zu lassen