

## Merkblatt für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

### **Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf den Inhalt von Stellenangeboten**

Am 18. August 2006 ist das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Kraft getreten (BGBl. I S. 1897). Kernelement ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die gesetzlichen Neuregelungen haben zum Ziel, Beschäftigte vor Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse**, wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu schützen. Eine unterschiedliche Behandlung von Bewerbern aufgrund eines der oben genannten Merkmale ist künftig nur sehr eingeschränkt möglich. Zulässig ist eine solche Ungleichbehandlung z.B. dann, wenn sie eine wesentliche, entscheidende und angemessene berufliche Anforderung darstellt und der Zweck rechtmäßig ist. Verstößt ein Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot, setzt er sich unter Umständen Schadenersatzansprüchen benachteiligter Arbeitnehmer aus.

Die Vorschriften des AGG gelten bereits für das Stadium der Vertragsanbahnung. Beispielsweise dürfen Arbeitsplätze nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des AGG ausgeschrieben werden. Für die Veröffentlichung von Stellenangeboten folgt daraus:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit dürfen Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung hinsichtlich **Geschlecht**, **Alter**, **Gesundheitszustand** oder **Staatsangehörigkeit** des Ausbildungsuchenden und Arbeitsuchenden vornimmt, die regelmäßig nicht die berufliche Qualifikation betreffen, nur berücksichtigen, wenn diese Einschränkungen nach Art der auszuübenden Beschäftigung unerlässlich sind.

Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der **Rasse** oder wegen der **ethnischen Herkunft**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung** oder der **sexuellen Identität** des Ausbildungsuchenden und Arbeitsuchenden vornimmt, dürfen nur berücksichtigt werden, soweit sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig sind.

Solange zum AGG noch keine gesicherte Rechtsprechung vorliegt, wird empfohlen, auf die Anforderung eines Lichtbildes zu verzichten, denn die Aufforderung ein Lichtbild zu übersenden, kann als Indiz gewertet werden, dass der Arbeitgeber Informationen über die ethnische Herkunft oder Rasse des Bewerbers erlangen will.

**Bei Rückfragen sind Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur für Arbeit  
gern behilflich!**

**- Auszug aus § 36 Drittes Buch Sozialgesetzbuch ( neue Fassung) –**

- (1) (...)
- (2) Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung hinsichtlich **Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand** oder **Staatsangehörigkeit** des Ausbildungs- oder Arbeitssuchenden vornimmt, die regelmäßig nicht die berufliche Qualifikation betreffen, nur berücksichtigen, wenn diese Einschränkungen nach Art der auszuübenden Beschäftigung unerlässlich sind. Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der **Rasse** oder wegen der **ethnischen Herkunft**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung** oder der **sexuellen Identität** der Ausbildungs- oder Arbeitssuchenden vornimmt, nur berücksichtigen, soweit sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig sind. Im übrigen darf eine Einschränkung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu einer **Gewerkschaft, Partei** oder **vergleichbaren Vereinigung** nur berücksichtigt werden, wenn
  1. der Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in einem Tendenzunternehmen oder –betrieb im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes besteht und
  2. die Art der auszuübenden Tätigkeit diese Einschränkung rechtfertigt.

**- Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz -**

**§ 1 Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

**§ 7 Benachteiligungsverbot**

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

**§ 11 Ausschreibung**

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.