

# Arbeitsrechtliche Praxishilfe für Personalauswahl und Einstellungsprozess

## Anforderungsprofil

- Sie sollten ein rein an der Eignung für die Stelle orientiertes Anforderungsprofil erstellen. Versuchen Sie, soweit als möglich die am Arbeitsplatz zu erbringenden Tätigkeiten zu beschreiben, anstatt gewünschte Eigenschaften zu nennen.
- Benachteiligung ist nicht generell verboten. Sie kann durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein, insbesondere durch die Art der beruflichen Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung.  
Dabei müssen der mit der Differenzierung angestrebte Zweck rechtmäßig und die Anforderung geeignet und angemessen sein. (Beispiele: Verkauf von Damenoberbekleidung einschließlich Bademode nur durch eine Frau ja; Frauenreferentin einer politischen Partei ja, nicht aber Gleichstellungsbeauftragte/r einer Gemeinde)

## Stellenanzeige

- Die Stellenanzeige sollte direkt vom Anforderungsprofil abgeleitet werden.
- Lassen Sie die Stellenanzeige sorgfältig auf sämtliche Merkmale des § 1 AGG gegengelesen
- Insbesondere das Merkmal „Alter“ ist gefahrenträchtig, da ungewohnt. Außerdem ist zu bedenken, dass Benachteiligung in jeder Altersstufe erfolgen kann.
- Vorsicht nicht nur hinsichtlich der Anforderungen an den Bewerber, sondern auch hinsichtlich derjenigen Formulierungen, die das eigene Unternehmen beschreiben.

## Vorauswahl

- Die Bewerbervorauswahl sollte standardisiert oder gar automatisiert werden.
- Das Abweichen von den eigenen Kriterien ist nicht grundsätzlich unzulässig, jedoch dann, wenn es für einige Bewerber geschieht und für andere nicht.

## Bewerbungsgespräch

- Die Frage nach einer Schwangerschaft ist nach der Rechtsprechung des BAG und des Europäischen Gerichtshofs unzulässig wegen Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts.
- Die Frage nach einer Körperbehinderung ist nach BAG insoweit zulässig, als sie eine dadurch mögliche Beeinträchtigung der zu verrichtenden Arbeit betrifft.

- In der Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft als solcher änderte das BAG mehrmals seine Meinung. Es hielt sie zuletzt zwar wieder für zulässig, was aber sowohl wegen des inzwischen erlassenen § 81 SGB IX als auch wegen des AGG nicht mehr haltbar ist.
- Fragen nach Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung und sexueller Identität werden aufgrund des AGG nicht zulässig sein (und dürfen deshalb, wie alle unzulässigen Fragen, unwahr beantwortet werden).
- Die Frage nach dem Alter stellt sich in der Praxis selten, weil die Bewerber dies in der Regel unaufgefordert in den Unterlagen angeben. Dies könnte sich unter dem AGG aber in Zukunft ändern. Die Frage nach dem Alter soll nach Meinung einiger Stimmen generell zulässig sein, weil der Arbeitgeber diese Information aus rein organisatorischen Gründen benötige. Das überzeugt jedoch nicht, denn dies hat Zeit bis nach der Einstellung. Die Frage nach dem Alter ist also nur zulässig, wenn eine sachliche Rechtfertigung dafür besteht.
- Auf „aufgedrängte“ Mitteilungen von AGG-Kriterien sollte man gefasst sein, und dazu ein klares Statement abgeben („Wissen Sie, die Religion unserer Mitarbeiter interessiert uns nicht, sondern die Fähigkeiten am Arbeitsplatz.“)

## Einstellungsentscheidung

- Die Absage sollte kurz und ohne Aussage ausfallen, etwa: „Wir müssen Ihnen leider mitteilen, dass wir uns für einen anderen Bewerber entschieden haben. Wir bedanken uns für Ihre Bewerbung und reichen anbei Ihre Bewerbungsunterlagen zurück. Mit freundlichen Grüßen“
- **Wichtige Ausnahme:** Bei Schwerbehinderung ist eine Begründung der Absage vorgeschrieben, § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX.
- **Tipps zum Schluss:** Dokumentieren Sie den Zeitpunkt, in dem die Absage bei dem Bewerber eingeht. Denn nach § 15 Abs. 4 AGG muss ein Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. Natürlich ist dies bei Massenbewerbungen nicht praktikabel, kann aber beispielsweise auf die Bewerber der letzten Runden beschränkt werden. Einen rechtssicheren und noch relativ preisgünstigen Zugangsnachweis erhält man durch Versendung per Einwurf-Einschreiben (Achtung: keine andere Einschreiben-Art verwenden).