

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Auswirkungen auf Personalauswahl und Beförderungspraxis

Seit Jahren versuchen die Wirtschaftspsychologen, den Unternehmen die Vorzüge der DIN 33430 für die Personalauswahl schmackhaft zu machen. Mit dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) kommen neue Rahmenbedingungen dazu.

## Umsetzung mehrerer EU-Richtlinien

Der deutsche Gesetzgeber setzte das neue Antidiskriminierungsrecht auf der Grundlage mehrerer bestehender EU-Richtlinien um [2]. Die Bundesrepublik Deutschland hat damit als letzter Mitgliedsstaat innerhalb der EU einen umfassenden Schutz vor Benachteiligung im beruflichen Alltag geschaffen. Die deutsche Wirtschaft lehnt die neuen rechtlichen Vorgaben mehrheitlich ab und sieht insbesondere die Gefahr einer weiteren Bürokratisierung. **Die praktischen Konsequenzen für die Personalauswahl sowie Beförderungspraxis sind weit reichend.** So werden etwa abgelehnte Bewerber durch prozessuale Erleichterungen künftig dazu ermuntert, erhebliche Geldleistungen von Unternehmen zu erstreiten. Die Möglichkeiten dafür sind tatsächlich aussichtsreicher geworden. Ebenso wie in anderen EU-Mitgliedsstaaten oder etwa den USA müssen daher auch deutsche Unternehmen ihre Personalpolitik mit Blick auf das neue Gefährdungspotenzial überprüfen. Nur wenn die Verfahren zur Personalauswahl und zur Beförderungspraxis die neuerlichen Haftungsrisiken berücksichtigen, können eine sachorientierte Personalauswahl sichergestellt und finanzielle Risiken vermieden werden.

## Die Rechtslage

Gab es bislang nur einen über eine Vielzahl unterschiedlicher Gesetze verstreuten Schutz einzelner Personengruppen, wird mit dem AGG in Deutschland erstmals ein zusammenhängender Schutz vor Benachteiligungen eingeführt. Dabei findet eine erhebliche Ausweitung des Schutzes in personeller und gegenständlicher Hinsicht, vor allem aber im Hinblick auf die damit verbundenen Rechtsfolgen auf Unternehmensseite statt.

Nach dem AGG sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, wegen des Ge-

schlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden. Das Gesetz schützt nicht nur Arbeitnehmer und Auszubildende, sondern neben arbeitnehmerähnlichen Personen (zum Beispiel: Heimarbeiter) Bewerber, ehemalige Beschäftigte, auch freie Mitarbeiter (zum Beispiel: Handelsvertreter, Tankstellenpächter) und sogar GmbH-Geschäftsführer und Vorstände einer AG.

Verboten sind unmittelbare Benachteiligungen (einschließlich – sexueller – Belästigungen) und so genannte **mittelbare Benachteiligungen**: Mittelbar ist eine Benachteiligung dann, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen bestimmten, nach dem Gesetz geschützten Personenkreis gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Klassisches Beispiel ist die Vereinbarung vergleichsweise schlechterer Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte. Da zirka 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland Frauen sind, werden Frauen durch solche Abreden gegenüber Vollzeitbeschäftigten – mittelbar – benachteiligt.

Ein Blick auf die gesetzliche Systematik macht deutlich, wie sehr dem Gesetzgeber an einer spürbaren Verbesserung des Schutzes vor Benachteiligung gelegen ist. Wird zu-

*Dr. Astrid Gulba, Partnerin bei Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl, Tremsbüttel  
gulba@moldzio.com*



*Dr. Andreas Walle, Partner und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek, Hamburg  
a.walle@heuking.de*

