

Anti-Diskriminierungsgesetz: andere Perspektiven von Diagnostikern und Juristen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat zu einer hohen Verunsicherung geführt. Daher ist zu befürchten, dass durch das Bestreben, nur ja nichts „Falsches“ zu machen, die Leistungsfähigkeit der Eignungsdiagnostik reduziert wird. Dabei kann die durch das Gesetz erzwungene Überprüfung der bisherigen Gepflogenheiten sogar dazu beitragen, die Treffsicherheit und Effizienz zu steigern.

Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) verbietet die Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, sexuellen Identität, Religion, Weltanschauung, Behinderung sowie ihres Geschlechts und Alters. Als Formen der Benachteiligung nennt § 3 AGG die unmittelbare und die mittelbare Benachteiligung, die Belästigung, die sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung. Für die Eignungsdiagnostik ist dabei der Unterschied zwischen der unmittelbaren und der mittelbaren Benachteiligung wichtig. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn die Maßnahme unmittelbar an einen der in § 1 AGG genannten Gründe anknüpft – wie beispielsweise bei der Regel: „Für unser Trainee-

Programm nehmen wir keinen über 30 Jahre.“ Eine Rechtfertigung nach § 8 AGG ist jedoch gegeben, wenn sich der Grund für die Benachteiligung aus „der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung“ ergibt. Beispiele dafür sind etwa „Kundenerwartungen“ und eine „ausgewogene Personalstruktur“. Dabei ist der Kundenwunsch als solcher nicht unmittelbar ausreichend. Erforderlich ist der zwingende Zusammenhang mit einer bestimmten beruflichen Tätigkeit. So muss es möglich sein, dass beispielsweise ein auf jugendliches Publikum ausgerichteter Fernsehsender ältere Bewerber als Moderatoren von vornherein ablehnt. Im Übrigen kann das Bewerbungsverfahren spiegelbildlich zum Kündigungsverfahren gesehen werden. Das Kündigungsschutzgesetz sieht bei betriebsbedingter Kündigung im Rahmen der Sozialauswahl die Möglichkeit vor, dass der Arbeitgeber eine „ausgewogene Personalstruktur“ sichert. So kann er etwa Altersgruppen bilden, damit bei der Sozialauswahl nicht nur ältere Arbeitnehmer übrig bleiben. Daher müsste es auch bei der Bewerberauswahl zulässig sein, auf eine „ausgewogene Personalstruktur“ etwa nach Alter zu achten.

Eine mittelbare Benachteiligung besteht, wenn ein Merkmal mittelbar mit einem in § 1 AGG genannten Merkmal verbunden ist und so indirekt zu einer Benachteiligung führt. Dies ist etwa der Fall, wenn Azubi-Bewerber nach dem Mittelwert ihrer Schulnoten für Deutsch, Englisch und Mathematik (vor)ausgewählt werden. Dieser ist im Schnitt bei Bewerberinnen signifikant besser als bei männlichen Bewerbern (s. Baier et al., 2006). Für die Rechtfertigung einer nur mittelbaren Benachteiligung genügt es, wenn die Stellenanforderungen dem Verhältnismäßigkeitsprinzip genügen. So ist gutes Deutsch für Angestellte eine nachvollziehbare Anforderung, weniger aber für eine einfache Tätigkeit als Arbeiter.

Unterschiedliche Sichtweisen

Der Eignungsdiagnostiker hat die Rolle eines Sachverständigen und unterstützt den Arbeitgeber, dabei jene Bewerber auszuwählen, die später die beste berufliche Leistung erbringen. Dafür sind nicht die aktuellen Kompetenzen des Bewerbers, sondern die nach Einarbeitung, Schulungen, Reifeprozessen etc. wahrscheinlich vorliegenden relevant. So kann niemand von einem Anfänger erwarten, dass er ohne Einarbeitung einen Job ausfüllt. Die für die Eignungs-



*Professor Dr. Heinrich Wottawa, Professor für Psychologische Methodenlehre, Diagnostik und Evaluation an der Ruhr-Universität Bochum und geschäftsführender Gesellschafter der Eligo psychologische Personalsoftware GmbH
heinrich.wottawa@rub.de*



*Prof. Dr. iur. Rolf Wank, Leiter des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Handels-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht, Ruhr-Universität Bochum, Veröffentlichungen vor allem über Arbeitsrecht und Methodenlehre
ls.wank@jura.ruhr-uni-bochum.de*