



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

flexibel

qualifiziert

führungs-
stark

erfahren

Fair in den Job!

Was tun gegen Diskriminierung
bei der Jobsuche?

„Keine Frauen“, „Keine Ausländer“, „Keine Rollstuhlfahrer“?

Hatten Sie schon einmal das Gefühl, aufgrund von Vorurteilen einen Job nicht bekommen zu haben? Etwa weil Sie in einem Vorstellungsgespräch gefragt wurden, ob Sie schwanger sind? Oder weil jemand eine unpassende Bemerkung zu Ihrem Namen gemacht hat? Oder weil schon in der Stellenausschreibung nach jungen Bewerber_innen gesucht wurde?

Alle drei Situationen können ein Hinweis auf eine verbotene Diskriminierung sein. Studien der Antidiskriminierungsstelle zeigen: Immer wieder kommt es in Stellenausschreibungen oder beim Vorstellungsgespräch zu Benachteiligungen. Oft sind sich Bewerber_innen aber unsicher, welche Formulierungen und Fragen erlaubt sind und was sie gegen unzulässiges Verhalten von Arbeitgebern tun können. Zum Beispiel wissen viele Menschen nicht, dass man auf diskriminierende Fragen im Vorstellungsgespräch nicht wahrheitsgemäß antworten muss. Deshalb ist es wichtig, die eigenen Rechte zu kennen.



Was sagt das Gesetz?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen vor Diskriminierung im Arbeitsleben, und zwar aufgrund sechs verschiedener Merkmale: ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Niemand darf aufgrund eines dieser Merkmale benachteiligt werden – weder in Stellenanzeigen noch im Bewerbungsgespräch. Wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird und wer den Job bekommt – beides muss von den individuellen Qualifikationen abhängig gemacht werden.

Wie können Sie sich wehren?

Personen, die aufgrund eines AGG-Merkmals einen Job nicht bekommen haben, können gegen den jeweiligen Arbeitgeber gerichtlich vorgehen. Bei einer erfolgreichen Klage haben Sie dann zwar keinen Anspruch auf den jeweiligen Job, aber auf Schadensersatz und Entschädigungszahlungen. Außerdem können sich Bewerber_innen an die Beschwerdestelle des jeweiligen Arbeitgebers wenden, da sie im Sinne des AGG als Beschäftigte gelten.

Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung müssen innerhalb von zwei Monaten nach einer Absage schriftlich bei dem betreffenden Arbeitgeber geltend gemacht werden. Nach dieser Geltendmachung haben Betroffene drei Monate Zeit, eine Klage einzureichen. Bei Beamt_innen gibt es hingegen keine Frist.



Damit eine Klage erfolgreich sein kann, müssen Betroffene Indizien vorbringen, die darauf hinweisen, dass sie im Einstellungsprozess benachteiligt wurden. Das können diskriminierende Formulierungen in der Stellenanzeige sein, diskriminierende Fragen oder Kommentare im Bewerbungsgespräch oder die Tatsache, dass eine Person eingestellt wurde, die objektiv schlechter qualifiziert ist.

Erfolgsversprechend ist das in der Regel, wenn man den Job nicht bekommen hat und die stattdessen eingestellte Person nicht der Merkmalsgruppe angehört, aufgrund derer man sich benachteiligt fühlt. Zum Beispiel ist die Klage einer Frau, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein, also dann erfolgsversprechend, wenn die tatsächlich eingestellte Person nicht ebenfalls eine Frau ist.

Entscheidet ein Gericht, dass die vorgelegten Indizien überzeugend sind, muss der jeweilige Arbeitgeber den Gegenbeweis erbringen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

In der folgenden Übersicht finden Sie typische Fragen und Formulierungen, die in Stellenanzeigen und Bewerbungsgesprächen unzulässig sind und eine Diskriminierung bzw. ein Indiz dafür darstellen, sowie Fragen und Formulierungen, die in Stellenanzeigen und Bewerbungsgesprächen erlaubt sind.

Stellenanzeigen



Offensichtliche Ausschlüsse, wie „keine Ausländer“ oder „nur deutsche Bewerber gesucht“

Ansprachen, die sich nur an eine bestimmte Gruppe richten, z. B. „Wir suchen junge Ingenieure“ oder „Kellnerin gesucht“

Indirekte Ausgrenzungen, beispielsweise „Deutsch als Muttersprache“, oder unbegründete Altersgrenzen, z. B. „Wir suchen Mitarbeiter_in bis 55 Jahre“



Gezielte Aufforderungen an objektiv benachteiligte Gruppen, wie „Wir freuen uns auf Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund“

Sachlich begründete Einschränkungen, z. B. „Wir suchen körperlich fitte Unterstützung für die örtliche Feuerwehr“ oder „Lehrerin für Mädcheninternat gesucht“

Objektive Kriterien, beispielsweise „verhandlungssichere Deutschkenntnisse“ oder „mehrjährige Berufserfahrung erforderlich“



Vorstellungsgespräch



Fragen nach einem der AGG-Merkmale, z. B. „Sind Sie in Deutschland geboren?“ oder „Sind Sie Muslima?“

Fragen nach der Familie oder Familienplanung, wie „Sind Sie schwanger?“, „Haben Sie pflegebedürftige Angehörige?“ oder „Sind Sie verheiratet?“

Fragen nach dem Gesundheitszustand, beispielsweise „Sind Sie häufig krank?“ oder „Leiden Sie an ansteckenden Krankheiten?“



Fragen nach Sprachkenntnissen oder nach einer Arbeitserlaubnis, z. B. „Welche Deutschkenntnisse besitzen Sie?“

Fragen nach der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie „Sind Sie bereit, Dienstreisen zu machen?“ oder „Sind Sie zeitlich flexibel?“

Fragen nach der Fähigkeit, Tätigkeiten mit besonderen körperlichen Anforderungen auszuführen, beispielsweise „Können Sie Patienten zur Versorgung von Verletzungen wenden?“

Wo Sie Hilfe finden

Es ist nicht immer einfach zu verstehen, ob es sich bei der einen oder anderen Formulierung um eine Diskriminierung handelt. Wenn Sie Zweifel haben und wissen möchten, wie genau Sie gegen eine Diskriminierung vorgehen können, nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Wir helfen Ihnen gerne!

Unsere Berater_innen informieren Sie kostenlos über Ihre Rechte und Ansprüche und vermitteln Sie bei Bedarf auch an weitere geeignete Beratungsstellen in der Nähe Ihres Wohnortes.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Juristische Erstberatung:

per E-Mail: beratung@ads.bund.de

per Telefon: Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr

Tel.: +49 (0)30 18555-1855

Auch andere Stellen bieten Hilfe.

Unter www.antidiskriminierungsstelle.de/

Beratungsstellen finden Sie eine Umkreissuche für qualifizierte Beratung vor Ort.



Ausführliche Informationen zum Thema, insbesondere für Arbeitgeber, finden Sie in unserer Publikation **Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren.**

Den Leitfaden finden Sie auf unserer Website. Dort können Sie die Broschüre über unseren Onlineshop auch als Druckexemplar bestellen.

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49 (0)30 18555-1855

Fax: +49 (0)30 18555-41865

Juristische Erstberatung: Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.zweiband.de

Foto: Titelbild: © Cecilie_Arcurs – iStock

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: Oktober 2019, 1. Auflage