

AGG-Check:

7 häufige Fehler,

die zu Beschwerden und Haftungsrisiken führen



AGG-Check: 7 häufige Fehler

Diskriminierungsvorwürfe, Beschwerden und Unsicherheiten entstehen oft nicht wegen eines einzigen großen Fehlers, sondern durch viele organisatorische Versäumnisse im Arbeitsalltag.

Dieser kurze Leitfaden zeigt Ihnen häufige Schwachstellen im Umgang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf und hilft Ihnen, Risiken frühzeitig zu erkennen.

Hinweis: Diese Checkliste dient der schnellen Orientierung und ersetzt keine Rechtsberatung.

Warum das AGG wichtig ist

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierungen am Arbeitsplatz.

Kein Beschäftigter darf u.a. aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Religion oder rassistischen Zuschreibungen benachteiligt werden.

Für Arbeitsgebende sind die Regelungen des Gesetzes weit mehr als eine formale Pflicht.

Sie bilden das Fundament einer fairen Arbeitskultur.

Ein zögerliches oder fehlerhaftes Handeln in diesem Zusammenhang kann rechtliche Konsequenzen, wie beispielsweise Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche mit sich bringen.

Letztlich stehen Arbeitgebende nach § 12 AGG in der Pflicht, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Die Pflicht umfasst auch präventive Maßnahmen.

Gerade in der Praxis entstehen oft Probleme durch Unwissenheit, durch fehlende Sensibilisierung für die Thematik, durch keine vorhandene Struktur und aufgrund von unklaren Zuständigkeiten.

Zudem besteht häufig kein Bewusstsein darüber, dass Diskriminierung keinen Vorsatz braucht. Auch unbewusste bzw. unbeabsichtigte Diskriminierung stellt eine solche dar und lässt sich nicht aufgrund fehlender Absicht rechtfertigen.

Je früher also interne Prozesse überprüft werden, desto eher lassen sich Konflikte vermeiden.

Diese 7 Fehler sind häufig im Zusammenhang mit dem AGG zu beobachten:

1. **Stellenausschreibungen sind nicht neutral formuliert**

Schon Ausschreibungstexte können mittelbare/ unmittelbare Benachteiligungen darstellen, wenn sie aufgrund ihrer Formulierungen Personen ausschließen, die das entsprechende vom AGG geschützte Merkmal erfüllen. Überprüfen Sie Ihre Stellenausschreibungen auf Neutralität. Wichtig ist hier z.B. regelmäßig der Zusatz hinsichtlich der Geschlechter (m/w/d).

2. **Fehlende Dokumentation im personellen Auswahl- oder Entscheidungsprozess**

Der Prozess der Personalauswahl sollte stets ausreichend dokumentiert sein. Nach § 22 AGG gilt die Beweislastumkehr! Das bedeutet, dass der Arbeitgebende im Zweifel nachweisen muss, dass keine Diskriminierung im Auswahlverfahren erfolgt ist. Dies gelingt oft nicht, wenn der Prozess gar nicht oder nicht ausreichend dokumentiert wurde.

3. **Schulungen nur „einmalig“ oder ohne Zielgruppe**

Oft fehlt es an entsprechenden Schulungen der Führungskräfte. Dadurch besteht Unsicherheit im Umgang mit Beschwerdefällen und es fehlt an einer notwendigen Sensibilisierung bezüglich der Thematik. Dies macht eine sachlich und rechtlich korrekte Einordnung der Sachlage häufig schwierig.

4. **Beschäftigte wurden nicht über das AGG informiert**

Nach § 12 Abs. 5 AGG haben Arbeitgebende die konkrete Pflicht, die Beschäftigten über das AGG zu informieren. Diese Pflicht bleibt tatsächlich häufig unerfüllt. Die Information kann beispielsweise durch Aushang oder übers Intranet erfolgen.

5. **Es gibt keine klare Beschwerdestelle**

Nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG haben Arbeitgebende eine Beschwerdestelle für AGG-Beschwerden einzurichten. Nicht selten besteht eine solche Stelle gar nicht oder die Beschäftigten haben keine Kenntnis darüber.

6. **Auf Diskriminierung durch Dritte wird nicht reagiert**

Benachteiligungen können auch durch Dritte, wie beispielsweise Kund:innen oder durch Beschäftigte von anderen Arbeitgebern, mit denen zusammengearbeitet wird, verursacht werden. In so einem Fall stehen Arbeitgebende ebenfalls in der Pflicht, die Beschäftigten vor diesen Diskriminierungen zu schützen. Bleibt diese Pflicht unerfüllt, kann dies ebenso zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen führen, auch wenn die Arbeitgebenden nicht selbst die Diskriminierung zu vertreten haben.

7. **Es gibt keine ausreichenden Schulungen oder andere Präventionsmaßnahmen**

Häufig wurden die Beschäftigten - wenn überhaupt - nur einmal zum Thema AGG geschult. Hier ist es aber wichtig, eine stetige Fortbildung zu gewährleisten, insbesondere aufgrund von Veränderungen und Fluktuation in der Belegschaft. Dabei sind auch unterschiedliche Zielgruppen anzusteuern: Von Führungskräften bis hin zu den übrigen Mitarbeitenden sollten alle mit dieser Thematik vertraut sein und beispielsweise über einen klaren Fahrplan bei Vorkommnissen von Diskriminierung verfügen.

Nächster Schritt — Prüfen Sie Ihre Prozesse mit dieser Liste. Wenn Sie einen Punkt nicht abhaken können, identifizieren Sie den genauen Handlungsbedarf.

Checkliste:

- ☐ 1. Alle Stellenausschreibungen sind neutral formuliert.
- ☐ 2. Die personellen Auswahl- oder Entscheidungsprozesse werden immer zuverlässig und lückenlos dokumentiert.
- ☐ 3. Es werden regelmäßig Pflicht-Schulungen zum AGG für Führungskräfte angeboten.
- ☐ 4. Beschäftigte wurden über das AGG informiert. Infos hierüber sind stets für die Beschäftigten niedrigschwellig verfügbar.
- ☐ 5. Es wurde eine konkrete Beschwerdestelle mit klarer Zuständigkeit und geschulten Bearbeiter:innen eingerichtet.
- ☐ 6. Diskriminierungen durch Dritte werden nicht akzeptiert und es werden entsprechende Schutzmaßnahmen für die Betroffenen ergriffen.
- ☐ 7. Es werden alle Beschäftigte und Führungskräfte zum Thema AGG regelmäßig und wiederholend geschult, um eine Sensibilisierung und den richtigen Umgang mit Diskriminierung zu gewährleisten.

Sie sehen Handlungsbedarf in Ihrer Institution? Dann buchen Sie jetzt Ihren Erstcheck für 190,00 € netto zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer.

Sie erhalten eine erste rechtliche Einschätzung, eine klare Einordnung der Situation und konkrete Hinweise zu den nächsten Schritten.

[Jetzt Erstcheck anfragen](#)



RECHTSANWALTSKANZLEI

KUNZ