

eFinancialCareers.de, Oktober 2011

Was müssen Recruiter beachten, um nicht gegen das AGG zu verstoßen?

Auf Bewerbungsunterlagen handschriftlich Ossi und ein Minus zu markieren und diese dann zurücksenden - so ungeschickt dürfte kaum ein Unternehmen aus der Finanzindustrie sein. Aber das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hält manchen Fallstrick bereit. Das vor fünf Jahren in Kraft getretene Gesetz hat Auswirkungen auf das Verhalten von Recruitern, wenn sie Bewerbern absagen müssen.

Der Ossi-Vermerk führte zwar tatsächlich zu einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Stuttgart, die Bewerberin fühlte sich wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert. Die Frau unterlag allerdings in der ersten Instanz, denn Ostdeutsche seien kein eigener Volksstamm, die Bezeichnung somit also keine ethnische Diskriminierung. Obwohl der Vermerk diskriminierend verstanden werden könne, falle er nicht unter die Definition des Gesetzes, auf die die Klägerin sich berufen hatte. Das Beispiel zeigt, wie kompliziert Fragen der Diskriminierung und die zugehörige Rechtslage sind.

Hintergrund: Das AGG

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen, so Paragraph 1 des AGG. Was bedeutet das, wenn Bewerbern für eine Stelle abgesagt werden muss - eine Aufgabe, die zum Alltagsgeschäft von Recruitern gehört. Nach Auskunft der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), die 2006 mit dem AGG geschaffen wurde, darf eine Absage nicht an die sechs genannten Gründe für Benachteiligungen anknüpfen, diese nicht als Begründung haben. Dies erscheint, das ist Kennern der Finanzbranche klar, allerdings sowieso unwahrscheinlich. Eine größere Gefahr für Verstöße könnte in der mittelbaren Bezugnahme liegen: So kann beispielsweise die Begründung „Bewerberin ist keine Muttersprachlerin“ oder „mangelnde Sprachkenntnisse“ zur Vermutung führen, hier liege eine Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft vor. Das Unternehmen müsste vor Gericht möglicherweise beweisen, dass die Beherrschung des Deutschen als Muttersprache eine wesentliche und entscheidende Rolle bei der auszuübenden Tätigkeit spielt - was beispielsweise im internationalen Umfeld einer Abteilung für Investment Banking schwer fallen könnte. Erst recht dann, wenn dort Englisch Verkehrssprache ist und die entsprechenden Sprachkenntnisse eines Bewerbers ausreichend sind. Das fiktive Beispiel zeigt, dass die Tücke einer AGG-konformen Absage im Detail liegt - falls Unternehmen sich überhaupt auf die Detail-Ebene begeben. Denn viele sind mittlerweile dazu übergegangen, ihre Absagen nicht mehr detailliert zu begründen, aus Angst vor Klagen auf Schadensersatz oder Entschädigung. Auch die ADS bedauert, dass die Befürchtungen vieler Arbeitgeber dazu geführt haben



FRICKE FINANCE & LEGAL
SPEZIALISIERTE PERSONALBERATER

dürften, dass Absageschreiben standardisiert ausfallen, um schon von vornherein keine Angriffsflächen für Diskriminierungsvorwürfe zu bieten. Dabei stellt ADS-Leiterin Christine Lüders klar: „Das AGG verbietet keineswegs, Absagen zu begründen. Die Befürchtungen erscheinen übertrieben, denn das Gesetz hat keine Klagewelle ausgelöst.“

Aus der Praxis der Recruiter

Und so drücken es von eFinancialCareers befragte Recruiter aus: „Absagen können wir aufgrund des AGG nicht begründen. Jede Begründung wäre ein potenzieller Grund für eine Klage. Daher nutzen wir Standardabsagen“, sagt Sven Hennige, Managing Director Central Europe bei Robert Half International. Diese Standardabsagen erfolgen stets schriftlich, unterscheiden sich aber inhaltlich nach dem Grund für die Absage und dem Fortschritt im Bewerbungsprozess. So erhält beispielsweise nicht jeder abgelehnte Kandidat ein Schreiben mit dem Angebot, sich künftig wieder mit ihm in Verbindung zu setzen. Selbst bei den standardisierten schriftlichen Absagen ist Robert Half International vorsichtig: „Absagen sollten so kurz und neutral wie möglich gehalten werden. Je ausführlicher eine Absage begründet wird, desto angreifbarer macht man sich“, sagt Hennige. Meldet sich ein abgelehnter Bewerber telefonisch und fragt nach Gründen, so rät Hennige: „Darauf sollte nur sehr allgemein geantwortet werden. Bei Robert Half International hat sich seit dem AGG die Rechtsabteilung in die Produktion von Absageschreiben eingeschaltet, früher hat jeder Personalberater seine eigenen Absagen geschickt, ohne dass der Inhalt überprüft wurde“, so Hennige. Trotz dieser Vorsicht sagt er aber auch: „Wir sehen uns als Partner für unsere Bewerber und coachen sie vor jedem Gespräch mit unseren Kunden. Und natürlich geben wir auch nach jedem Vorstellungsgespräch Feedback, wo Verbesserungspotenzial steckt.“

Aus der Selbsteinschätzung den Absagegrund herleiten

Diesen Spagat zwischen vorsichtigem aber dennoch hilfreichem Feedback versuchen auch andere Berater und Banken. Michael Page International sagt Bewerbern und Bewerberinnen grundsätzlich telefonisch und meist auch schriftlich ab. Dabei wird normalerweise auch eine inhaltliche Begründung gegeben, so Director Konstantin A. Werner. Diese basiert auf dem Feedback, das Michael Page von seinen Kunden bekommt. „Kandidaten sind häufig ehrlich daran interessiert, warum es am Ende nicht gereicht hat und wollen aus der vermeintlichen Niederlage etwas lernen. Deshalb versuchen wir generell eine Selbsteinschätzung der Kandidaten zum Bewerbungsverlauf zu erhalten. Daraus lässt sich dann meistens auch schon der Grund der Absage seitens des potenziellen Arbeitgebers ableiten“, erklärt Werner das Vorgehen. Dabei könne es aber durchaus auch zu „Aha-Effekten“ kommen, wenn das Selbstbild nur



wenig mit dem Eindruck des Kunden übereinstimmt. Hier könne es zu Problemen kommen, so Werner. Denn „es ist wichtig, dass auch der Kandidat, der den Zuschlag nicht erhält, ein positives Bild vom möglichen Arbeitgeber hat. Sonst wird er vermutlich in seinem Umfeld kein gutes Haar am Unternehmen lassen.“ Durch das AGG könnten die Aussagen teilweise nicht mehr so konkret ausformuliert werden, auch könnten nicht immer alle Ablehnungsgründe des Kunden an den Bewerber weitergereicht werden. „Dennoch versuchen wir immer eine Begründung zu liefern, mit der der Kandidat auch im Nachgang etwas anfangen und aus der er lernen kann“, erklärt Werner.

Abgelehnte Bewerber sind Multiplikatoren

Auch bei der Deutschen Bank wird schriftlich mit einheitlichen Formulierungen abgesagt. „Aber sobald ein persönlicher Kontakt stattgefunden hat, bieten wir zusätzlich die Option für ein mündliches Feedback an“, fügt Anke Kirn, Leiterin Resourcing Deutschland, hinzu. „Wir geben uns viel Mühe, alle Bewerbungen möglichst zügig zu bearbeiten, um den Eindruck eines Bewerbers positiv zu gestalten. Denn uns ist bewusst, dass jeder Kandidat und jede Kandidatin Multiplikator für uns als Arbeitgeber ist.“

Ebenso standardisierte und auf ihre AGG-Konformität geprüfte Absageschreiben verwendet die Commerzbank, solange es noch nicht zum persönlichen Kontakt gekommen ist. Denn: „In welcher Form wir Bewerbern absagen hängt davon ab, in welchem Stadium der Bewerbungsphase sie sind. So erhalten Teilnehmer in unseren Trainee-Auswahlverfahren von uns am Abend des Auswahltages ein ausführliches, individuelles Feedback in einem etwa halbstündigen persönlichen Gespräch“, sagt Isabell Uloth, Spezialistin für strategisches Personalmarketing im Bereich Talent Management der Commerzbank. In diesen Gesprächen „versuchen wir immer, die Rückmeldungen mit konkreten Beispielen zu belegen. Dafür eignen sich insbesondere wörtliche Zitate der Bewerber“, so Uloth weiter. Auch die Commerzbank weiß um den Multiplikatoreffekt bei der Behandlung abgelehnter Kandidaten und handelt danach: „Es kommt immer wieder vor, dass mehrere Bewerber das Auswahlverfahren für eine zu vergebende Stelle bestehen. Dann müssen wir zunächst eine Absage erteilen, bemühen uns aber, erfolgreichen Bewerbern ein anderes Angebot zu machen. Das ist uns bereits häufig erfolgreich gelungen.“

AGG macht keine Einschränkungen

Thomas von Ciriacy-Wantrup, Partner bei Fricke Finance & Legal, befolgt die Faustregel: Telefonische Absage nach persönlichem Gespräch des Bewerbers mit Fricke selbst oder mit dem Auftraggeber, in früheren Stadien oder bei sehr spät eintreffenden Bewerbungen auch schriftliche Absagen. Wer im Bewerbungsprozess sehr weit gekommen ist, „hat nach Möglichkeit eine



qualifizierte Absage verdient, aus der er für weitere Bewerbungsprozesse etwas mitnehmen kann, wenn es Punkte gab, die der Bewerber besser machen kann“, so Ciriacy-Wantrup. Das AGG mache dabei keine Einschränkungen, allerdings habe sich mit dem Gesetz „die Transparenz im Absagehandling nicht erhöht.“ Und „wenn Absagen sehr stark mit der Persönlichkeit des Kandidaten zusammenhängen, ist die Besprechung von Details abzuwägen, weil es sich hier um subjektive Einschätzungen in Bezug auf den Bewerber handelt.“ Um abgelehnten Kandidaten detailliertes Feedback zu geben, sei man zudem häufig auf den Input unserer Kunden angewiesen. Unternehmen verhalten sich hierbei uns gegenüber teilweise ebenfalls vorsichtig und gewähren nicht immer vollständigen Einblick in die Gründe für eine Absage.“

Fazit

Es ist in der heutigen Geschäftswelt in der Regel selbstverständlich, dass Mitarbeiter und Kandidaten diskriminierungsfrei behandelt werden sollen, erst recht in der teils stark internationalisierten Finanzindustrie. Aber gut gemeint ist nicht immer auch gut gemacht. Auch wenn das AGG den Unternehmen wenig konkrete Vorschriften macht - in Sachen Absagen an abgelehnte Bewerber überhaupt keine - sind diese gut beraten, ihre Absageschreiben gründlich zu prüfen. Denn eine Klage wegen Diskriminierung kostet unter Umständen sehr viel mehr Reputation als Geld und kann sich sogar dann äußerst schädlich für das Image erweisen, wenn es letztlich nicht zu einer Verurteilung kommt. Die Ansichten der befragten Recruiter zeigen, dass es durchaus einen Spagat zwischen möglichst hoher juristischer Absicherung gegen Klagen und dem Wunsch nach individuellem Feedback gibt. Die meisten Befragten sagen aber auch ganz klar, dass es durchaus Spielräume dafür gibt. Und sie sind sich bewusst, dass auch abgelehnte Bewerber und der Umgang mit ihnen zur guten - oder eben auch schlechten - Reputation als Arbeitgeber beitragen.