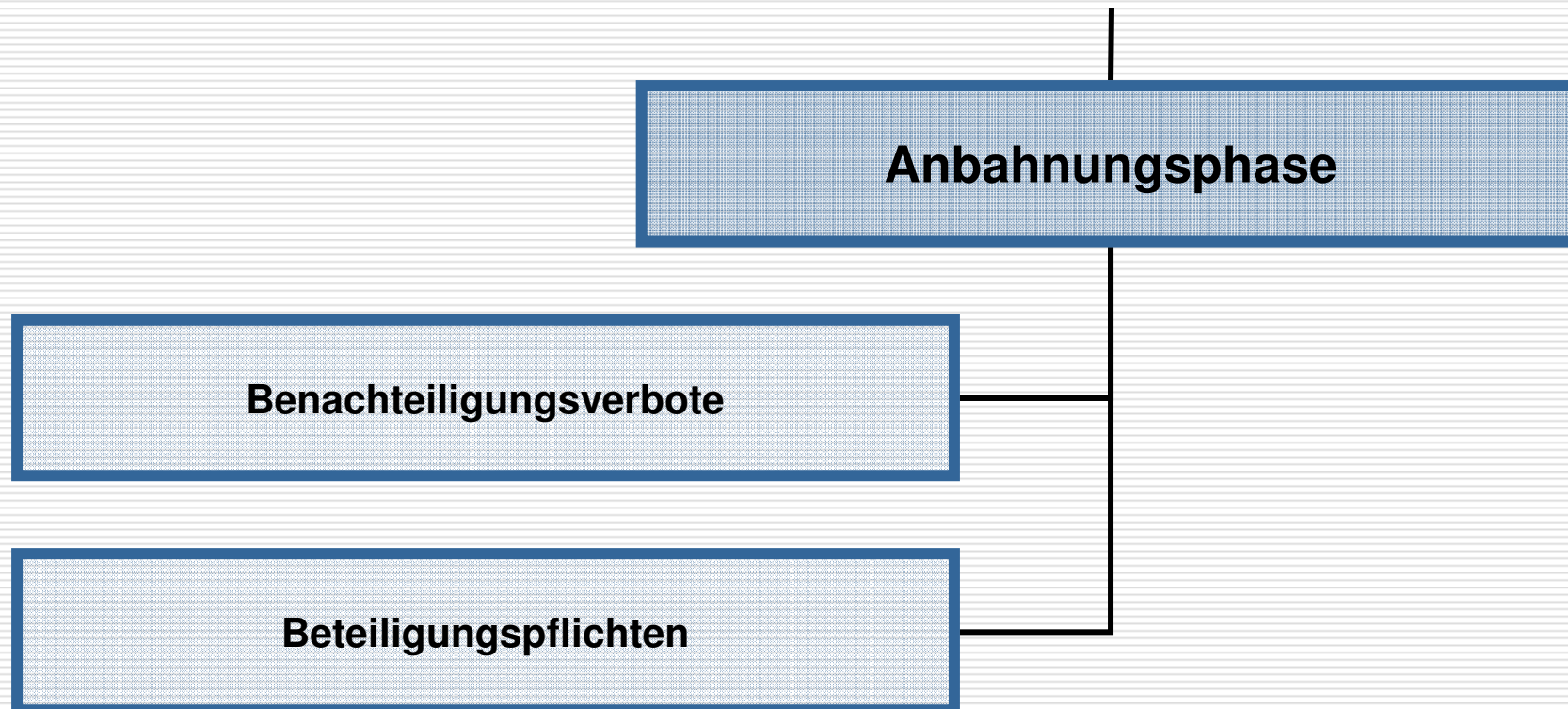


2.0 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

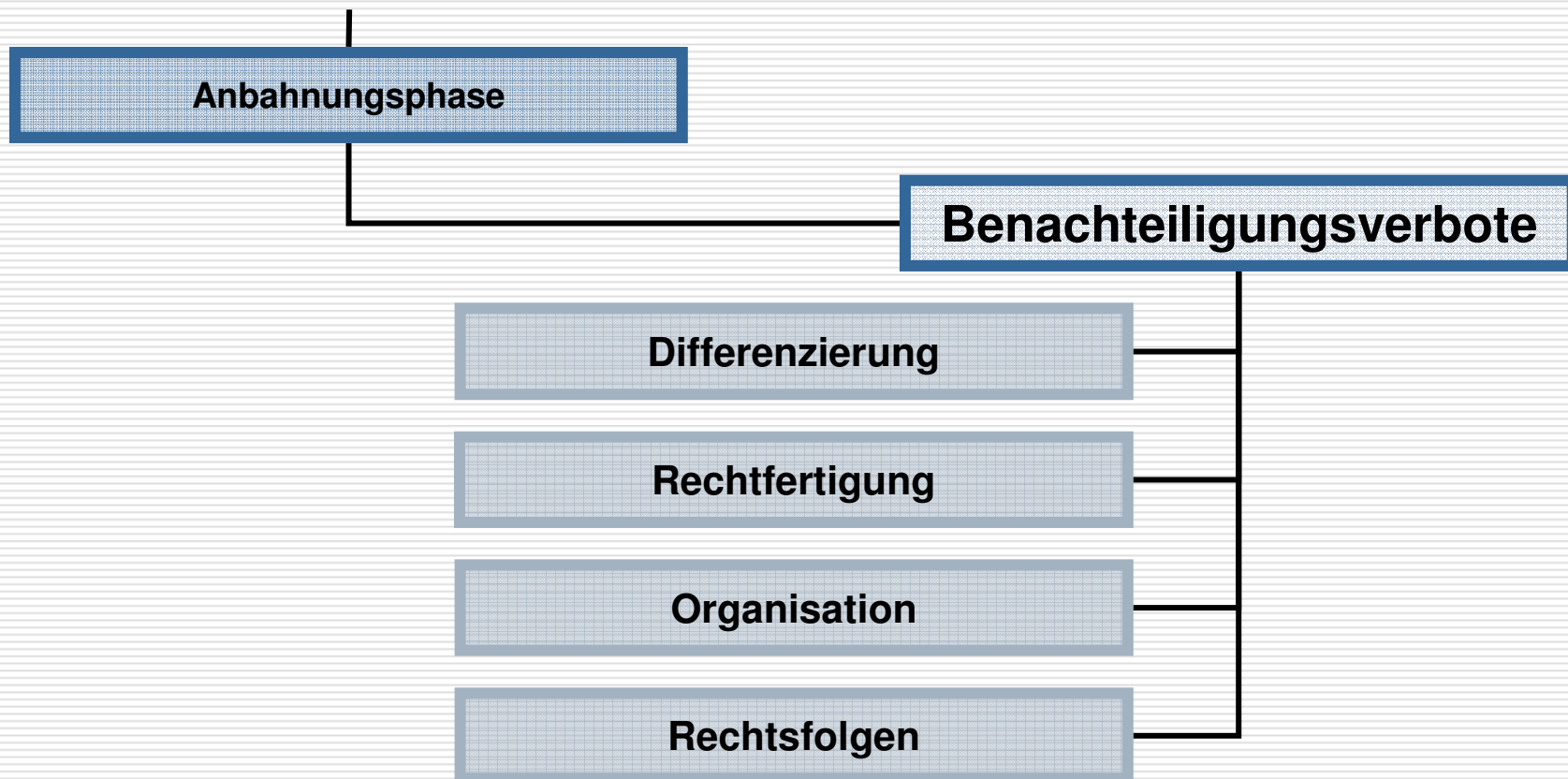


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

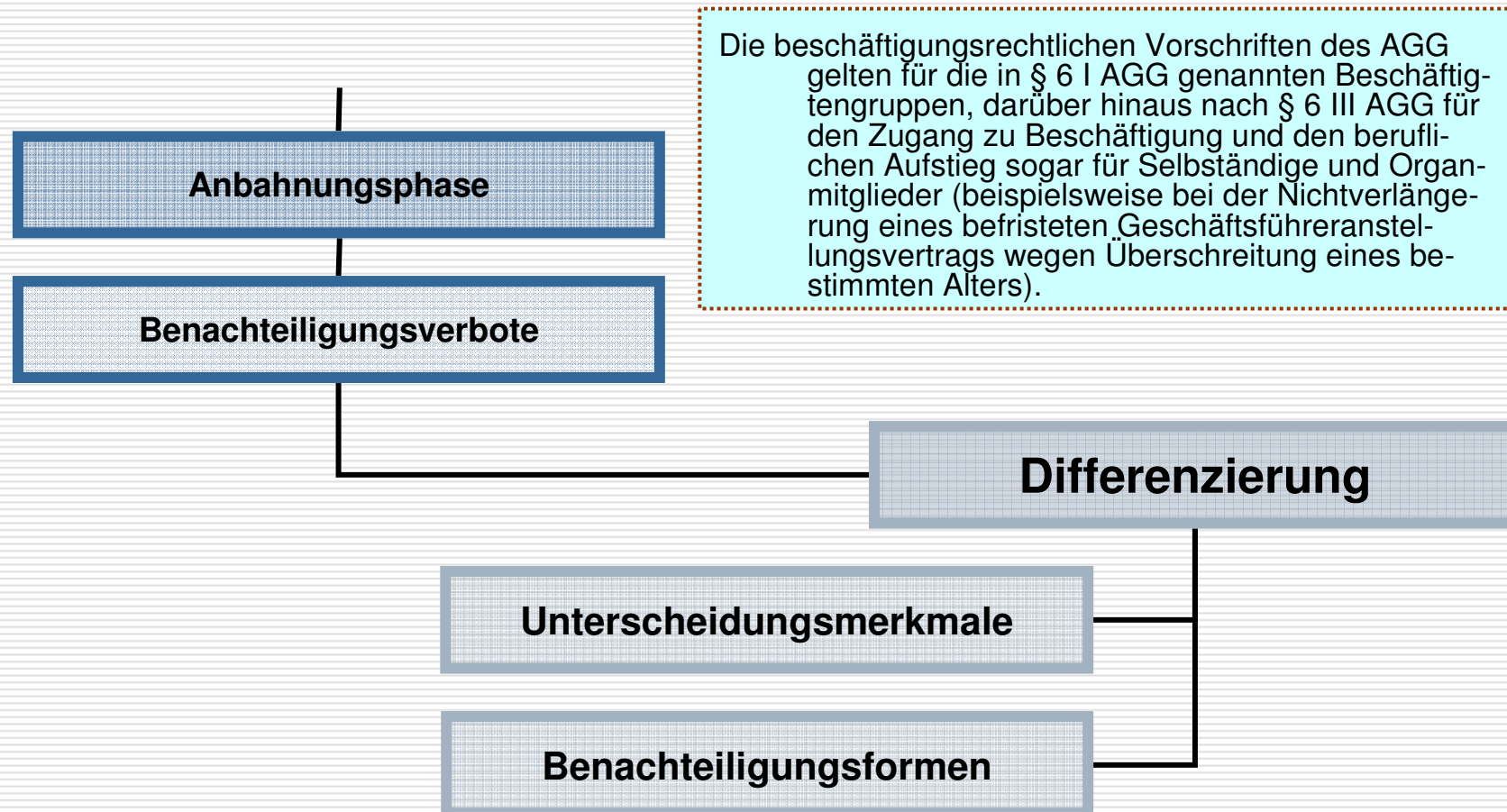


Mit dem am 18. August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist der Schutz vor Diskriminierungen, insbesondere im Arbeitsleben, umfassend und eigenständig gesetzlich geregelt worden. Die Regelungen beruhen auf mehreren Europäischen Gleichbehandlungs-Richtlinien. Für das Verständnis der im AGG aufgezählten Unterscheidungsmerkmale sind die dem Gesetz zugrunde liegenden Richtlinien weiterhin von Bedeutung (richtlinienkonforme Auslegung).

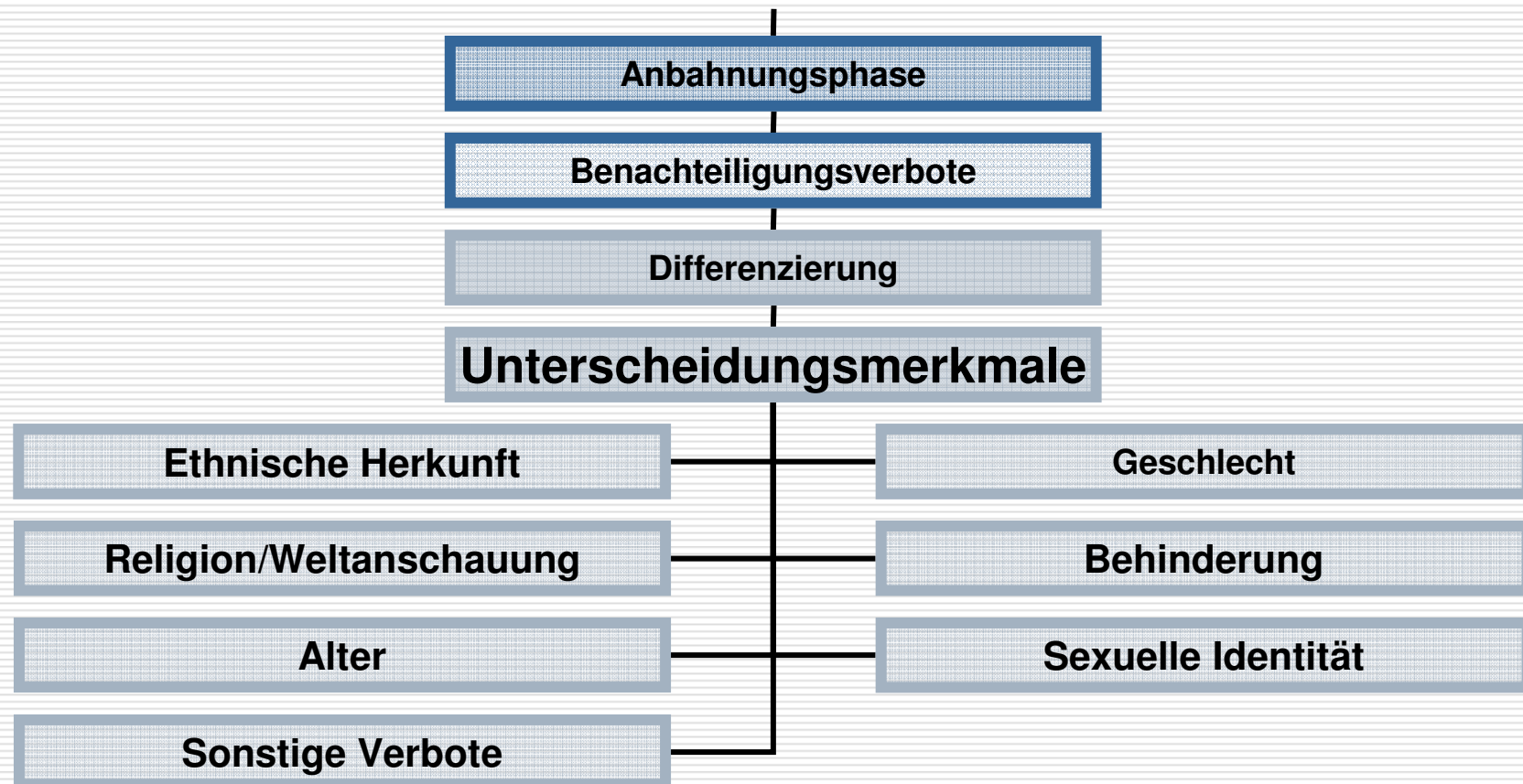
Zuvor gab es in Deutschland auf einfachgesetzlicher Ebene lediglich das Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich des Geschlechts. Wie sich aus § 2 I Nr.1 AGG ergibt, gelten bereits für Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen beim Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg die Gleichbehandlungsvorgaben des AGG.



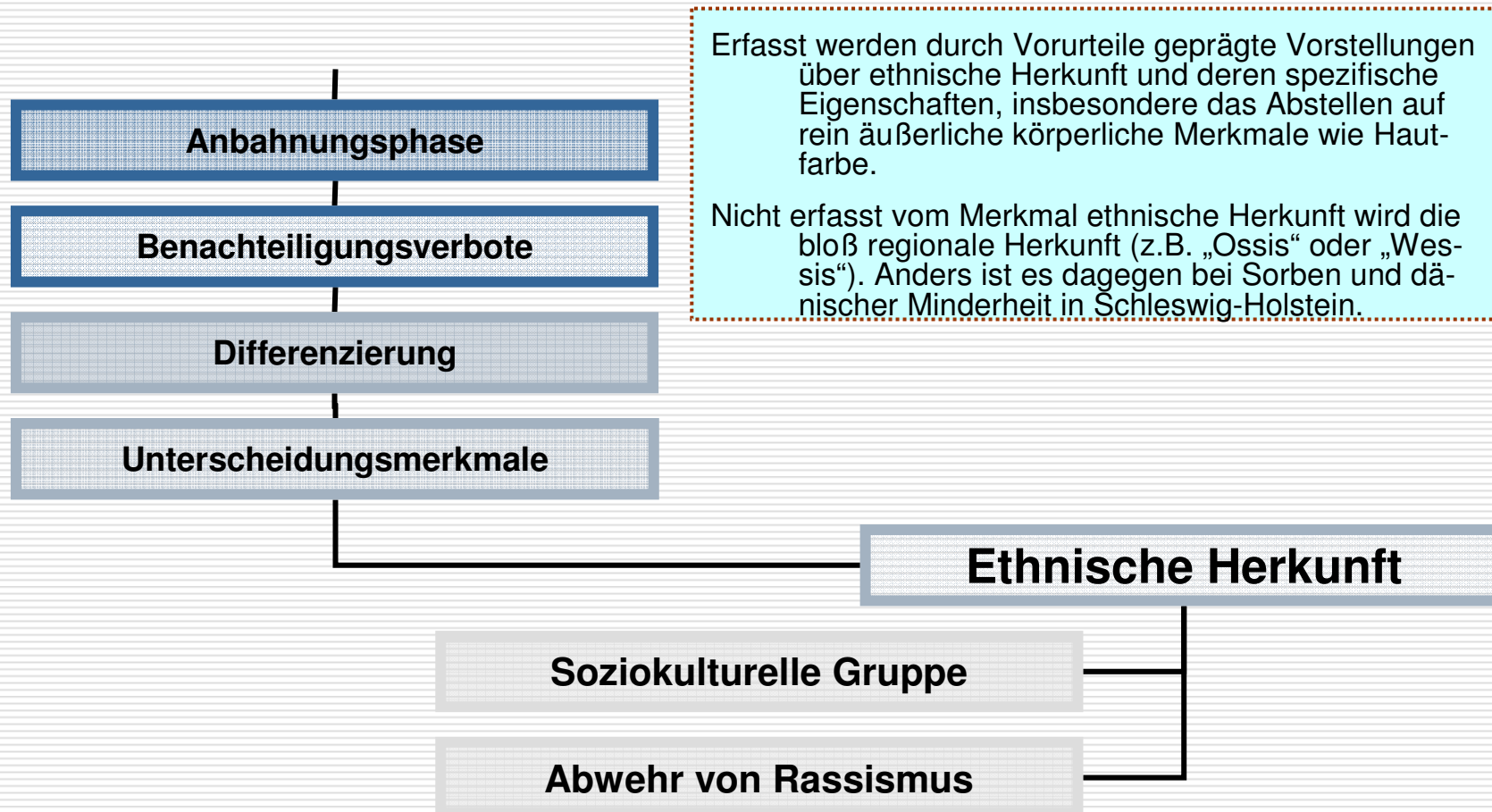
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



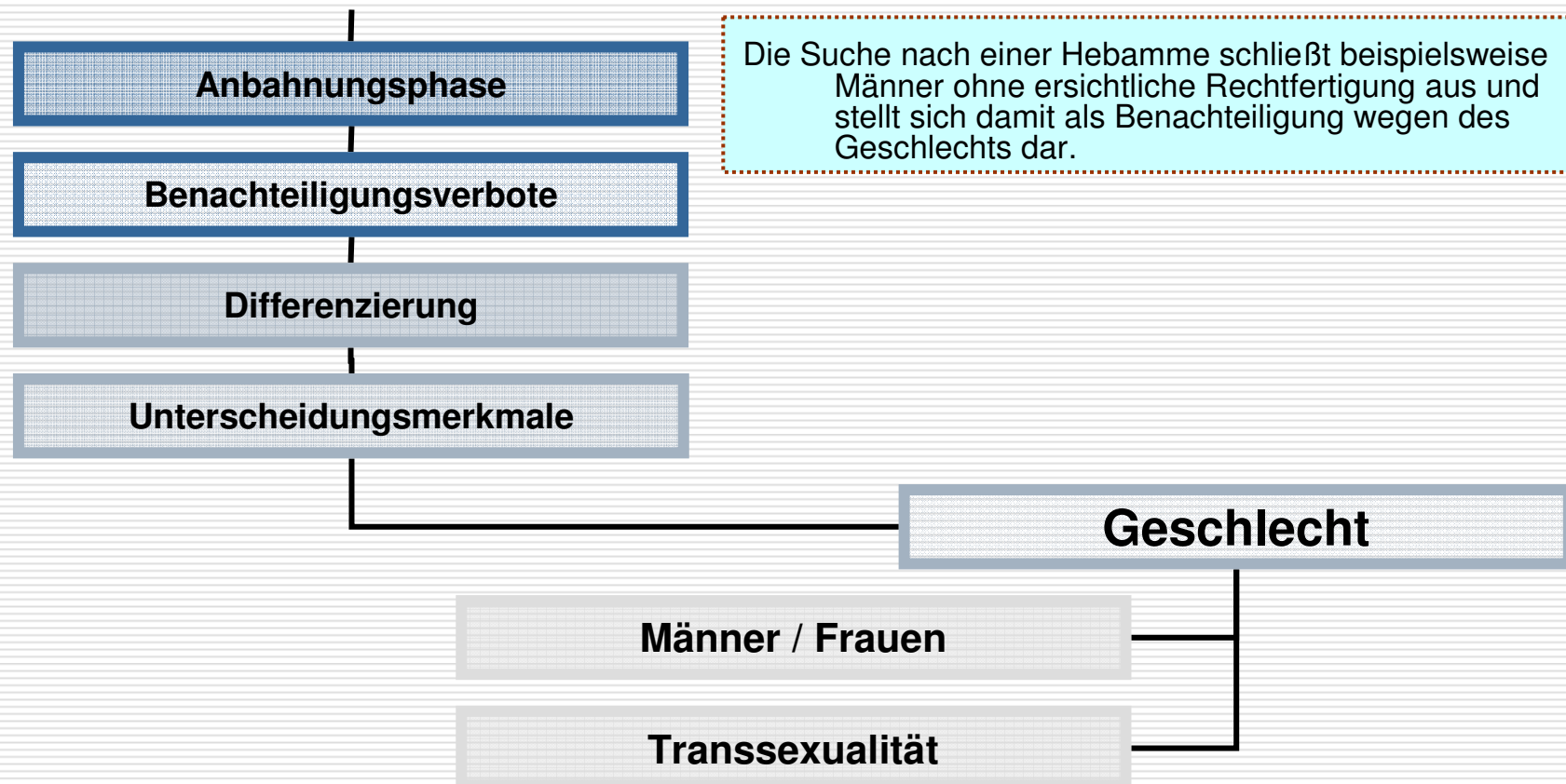
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



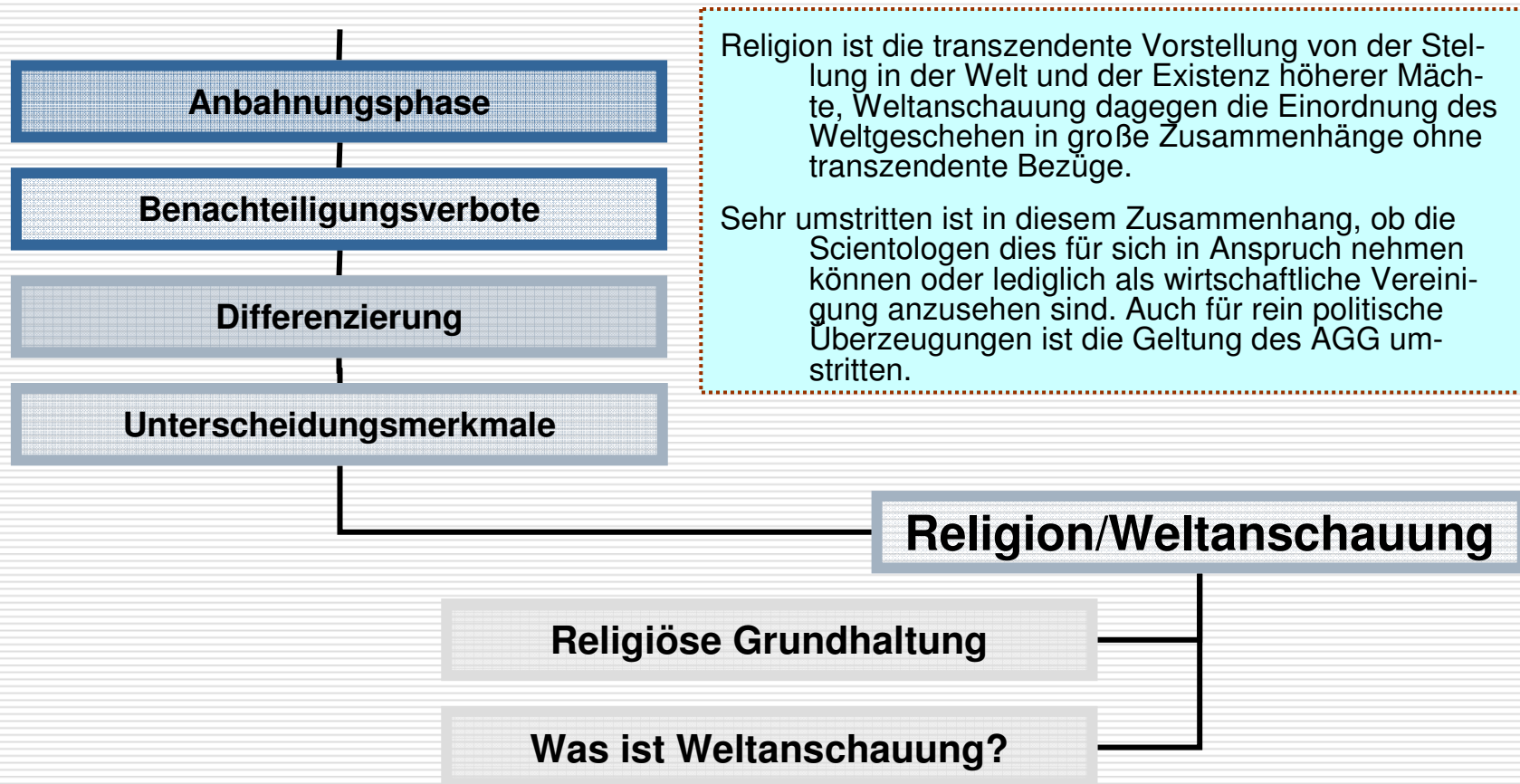
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



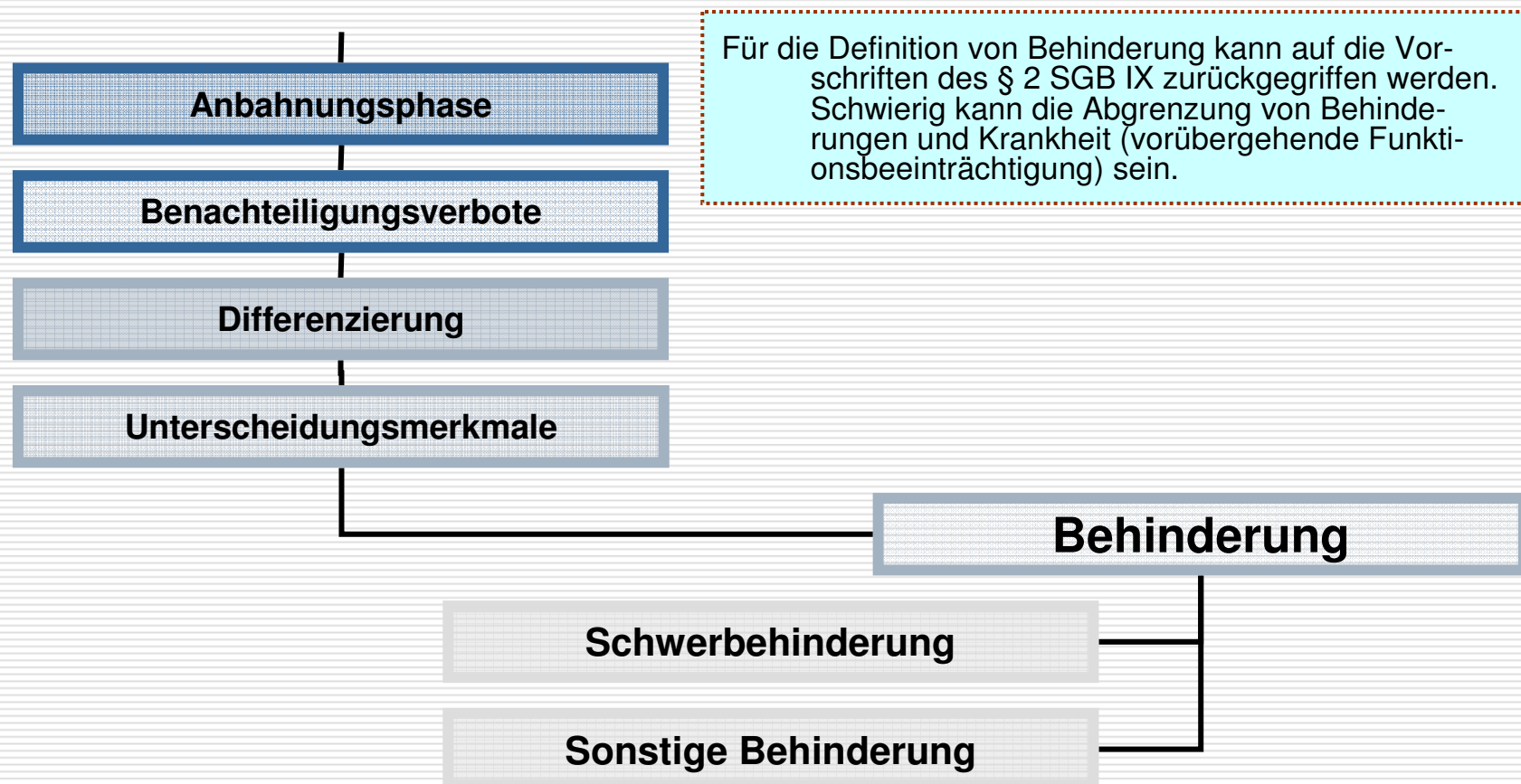
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



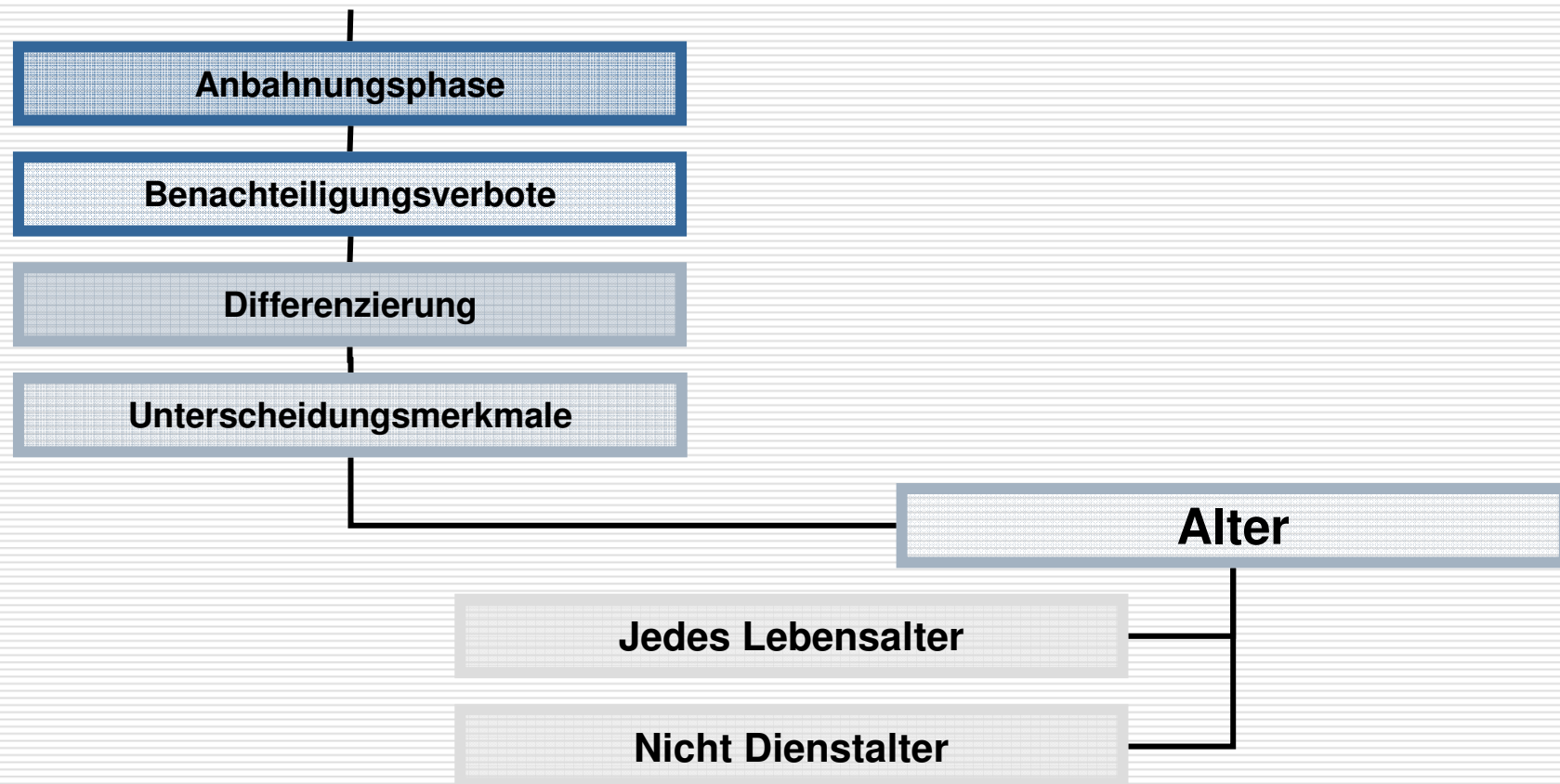
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



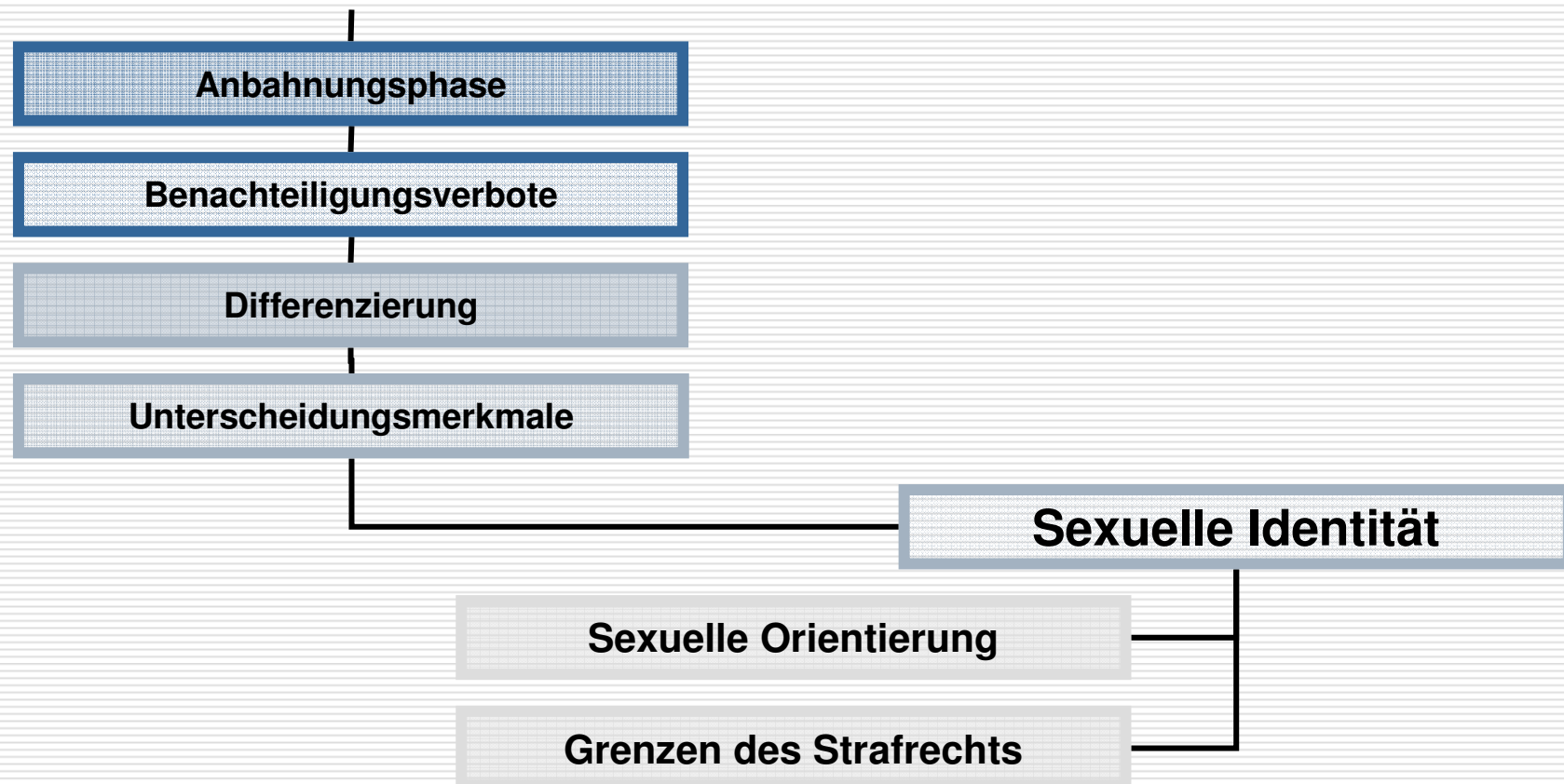
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



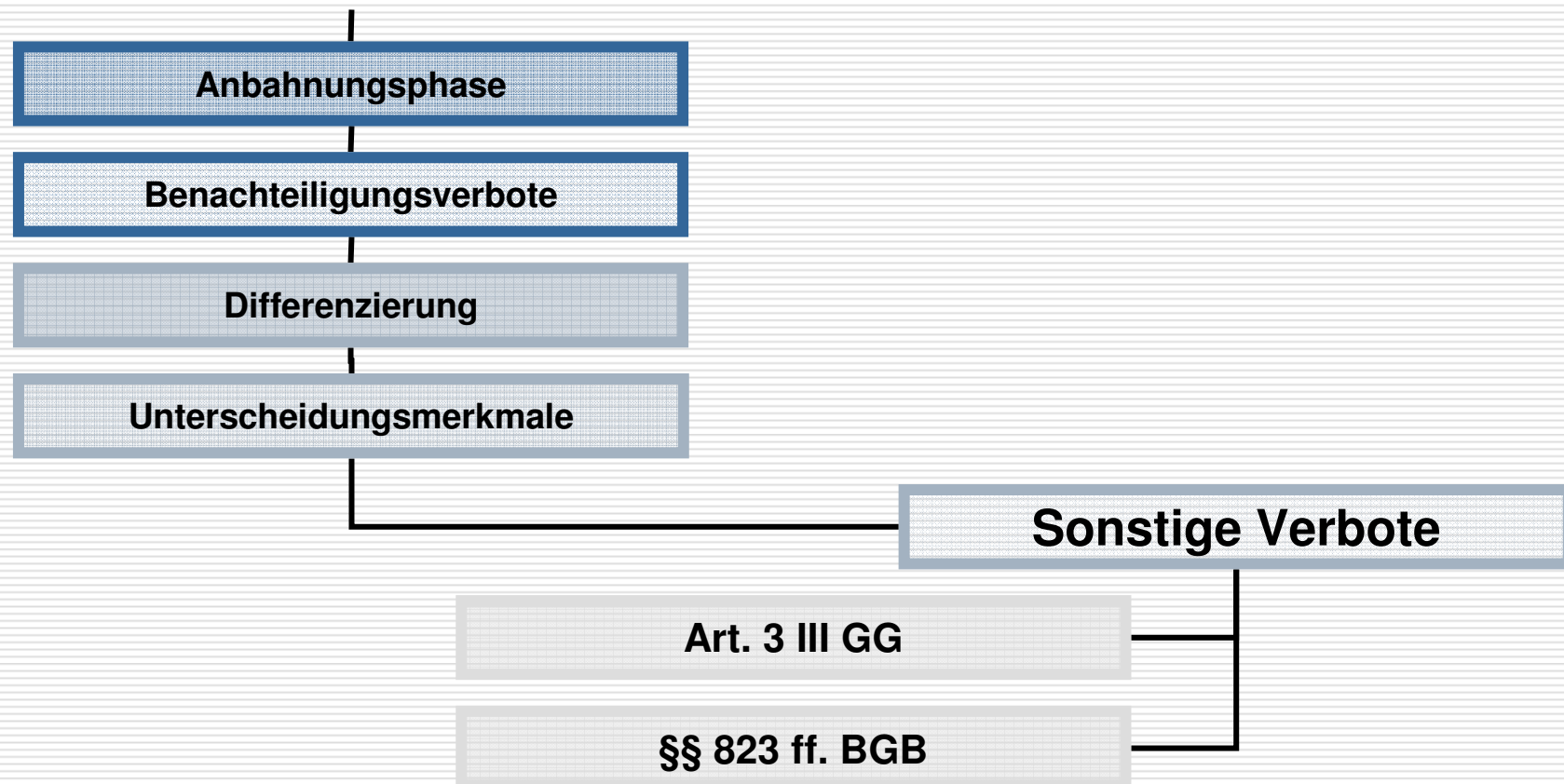
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



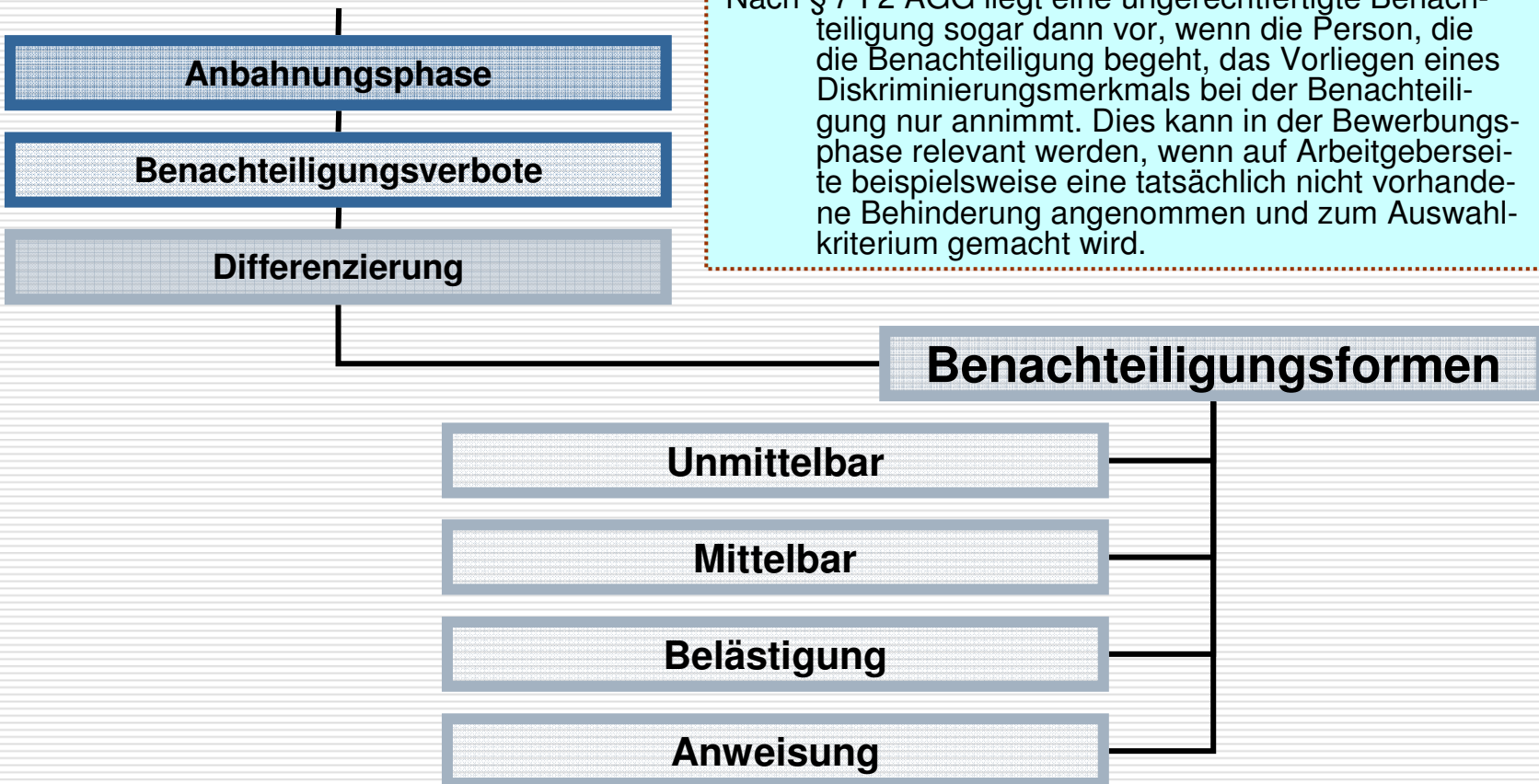
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



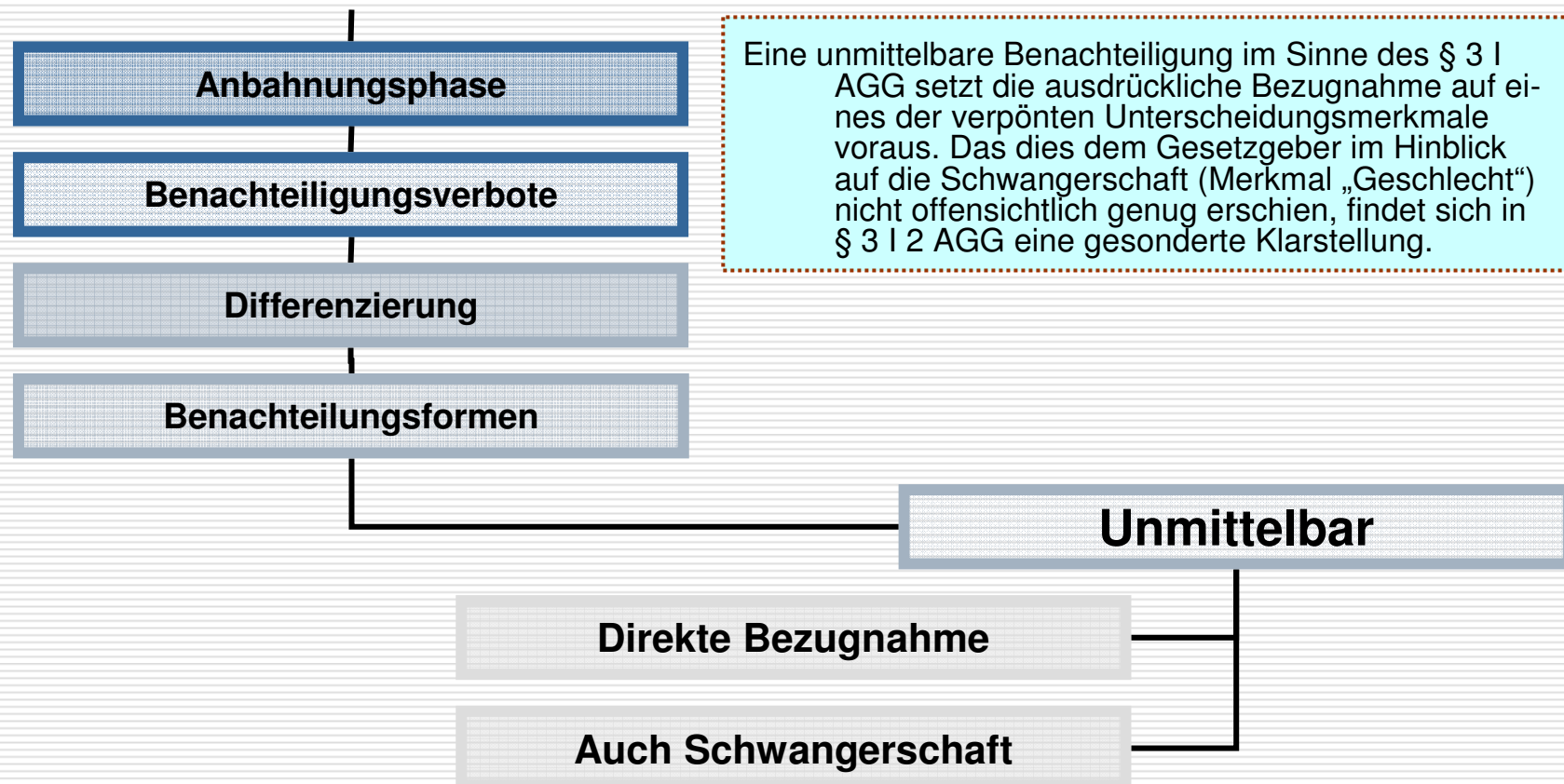
2.1 Anbahnung des



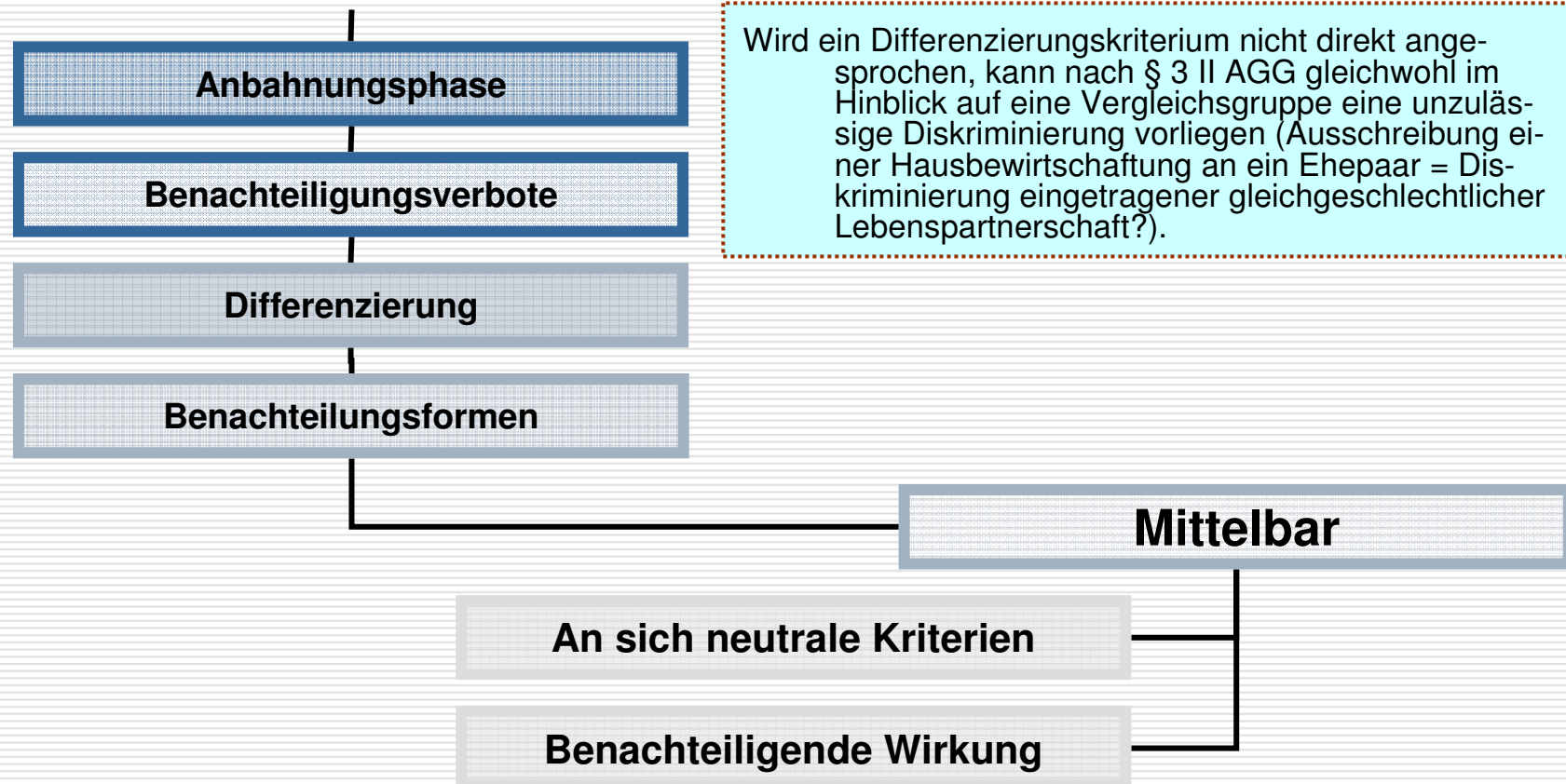
Im Bewerbungsfall ist von einer Benachteiligung nur auszugehen, wenn die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber nach dem vom Arbeitgeber vorgegebenen Anforderungsprofil objektiv geeignet sind, da nur dann eine mit anderen vergleichbare Situation im Sinne des § 3 I AGG vorliegt. Außerdem verlangt die Rechtsprechung die so genannte subjektive Eignung (Ernsthaftigkeit einer Bewerbung), um nur aus finanziellen Beweggründen stattfindendes AGG-Hopping zu unterbinden.

Nach § 7 I 2 AGG liegt eine ungerechtfertigte Benachteiligung sogar dann vor, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines Diskriminierungsmerkmals bei der Benachteiligung nur annimmt. Dies kann in der Bewerbungsphase relevant werden, wenn auf Arbeitgeberseite beispielsweise eine tatsächlich nicht vorhandene Behinderung angenommen und zum Auswahlkriterium gemacht wird.

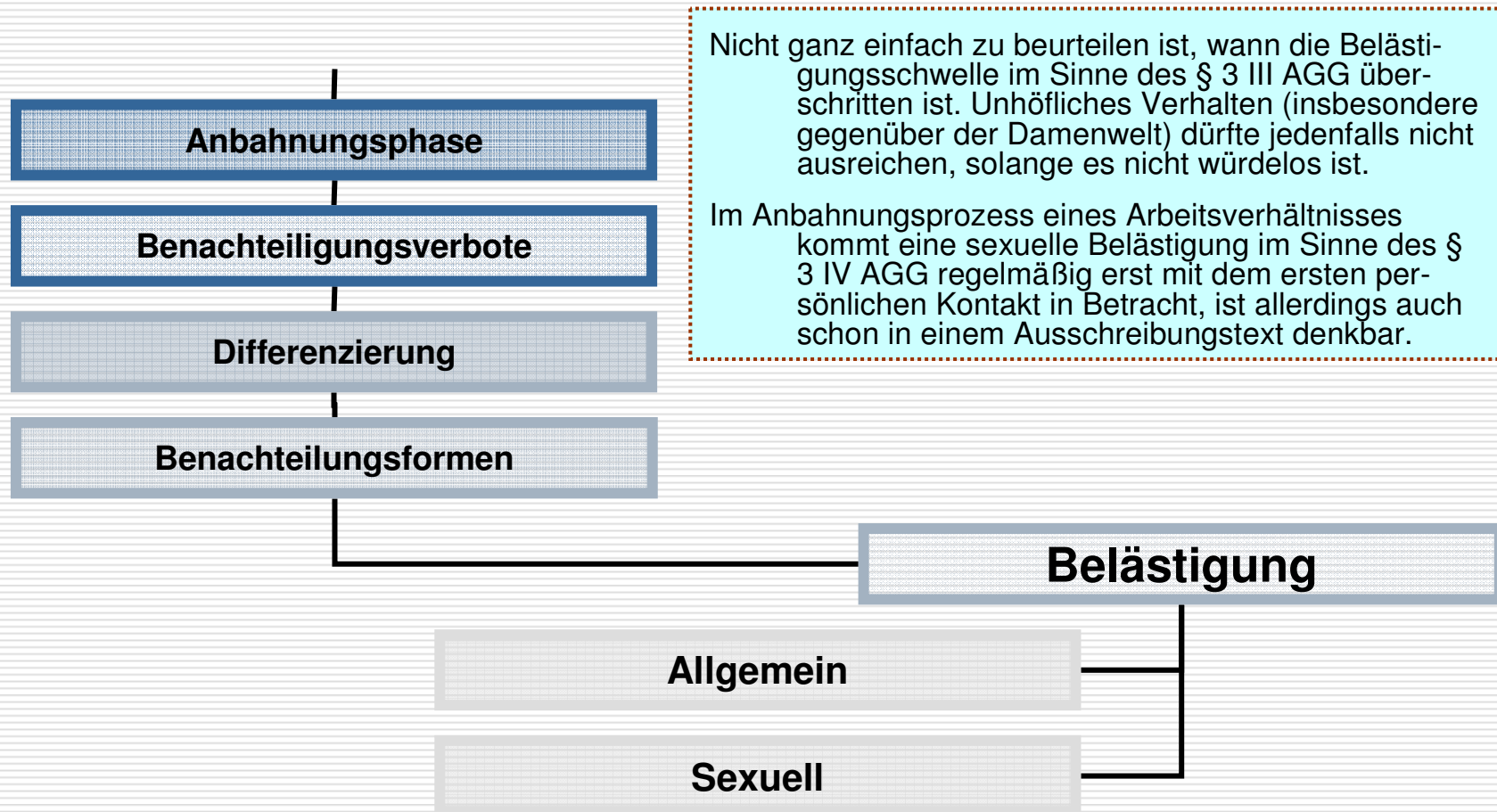
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



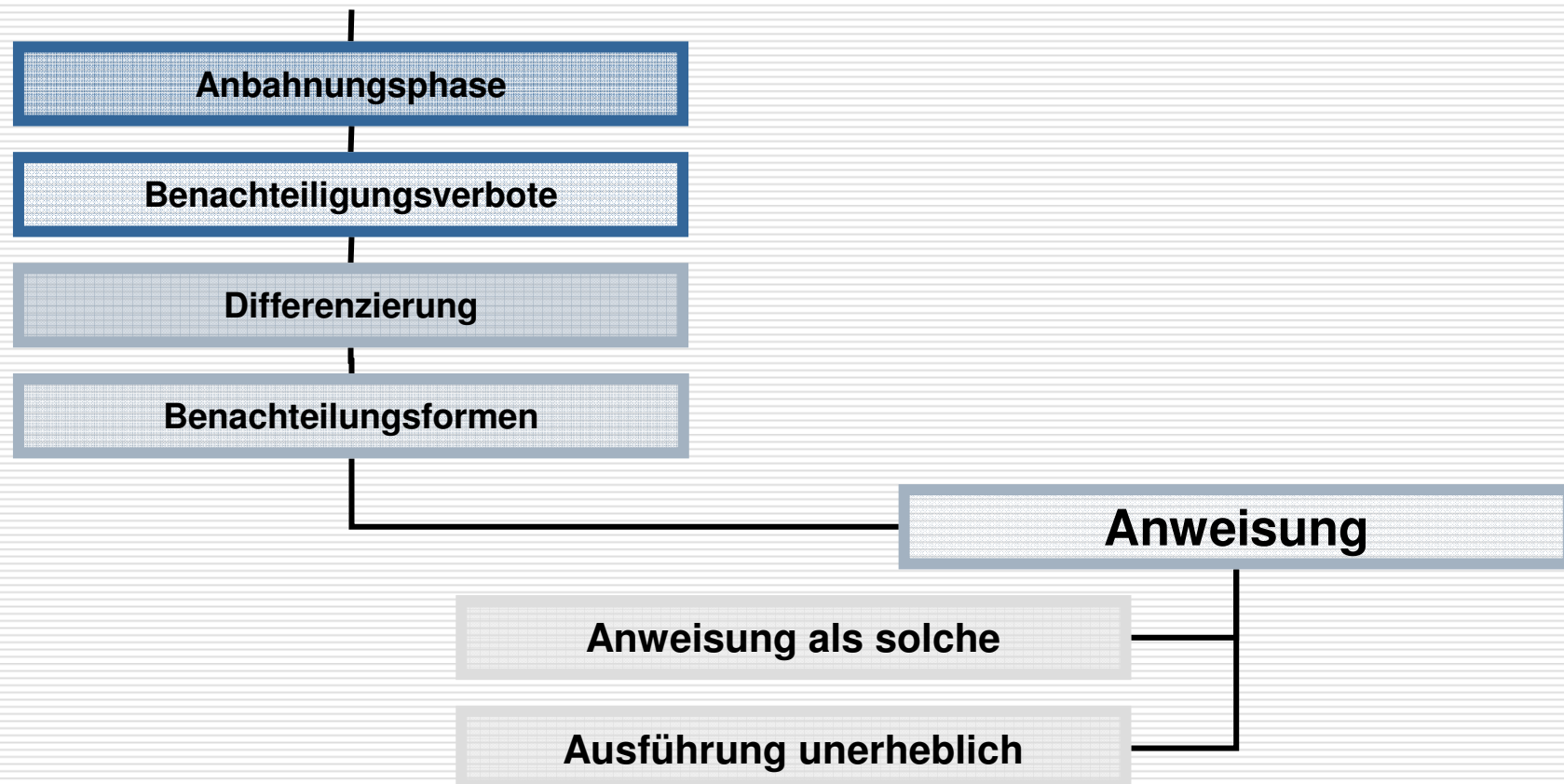
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



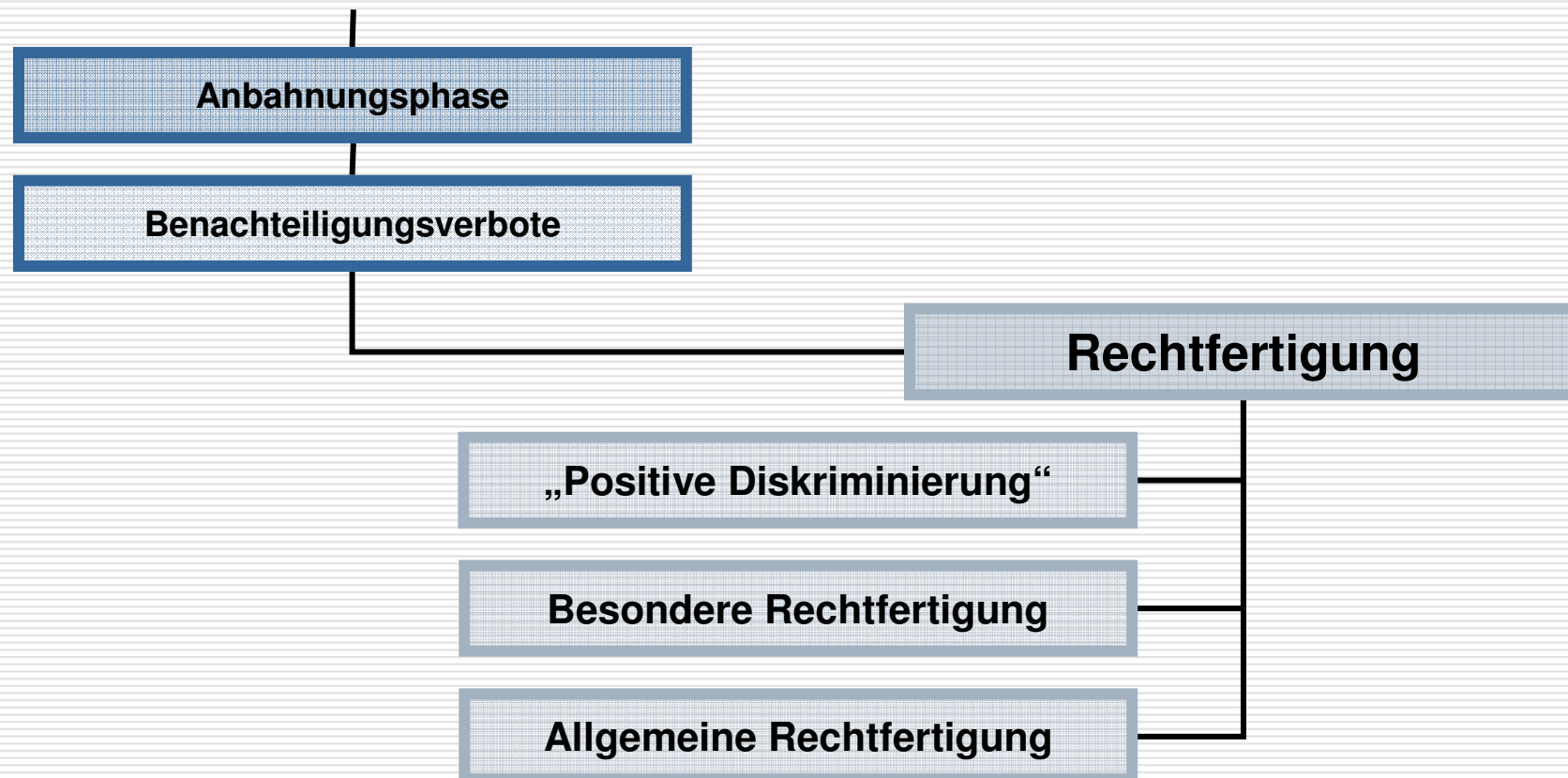
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



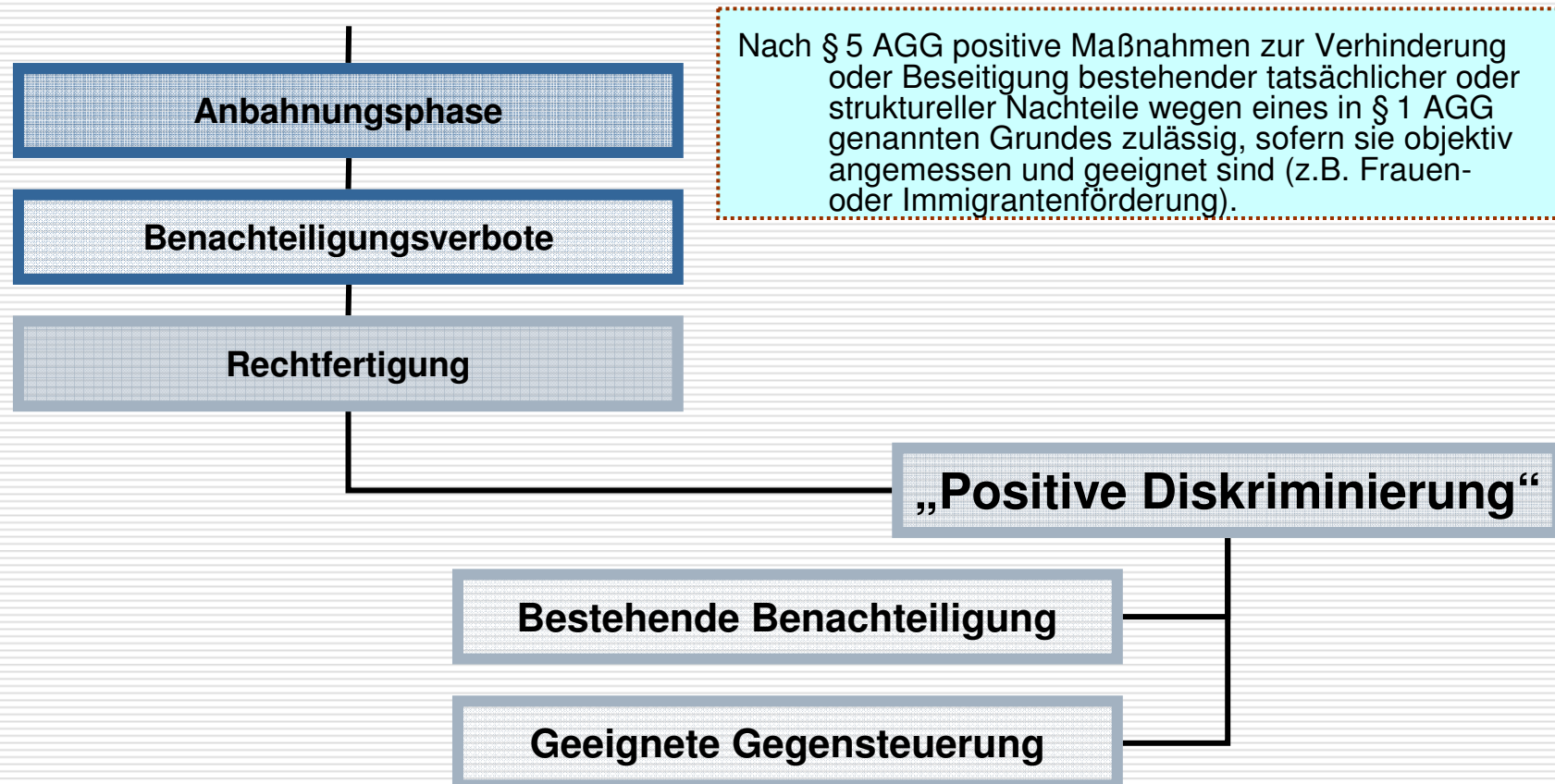
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



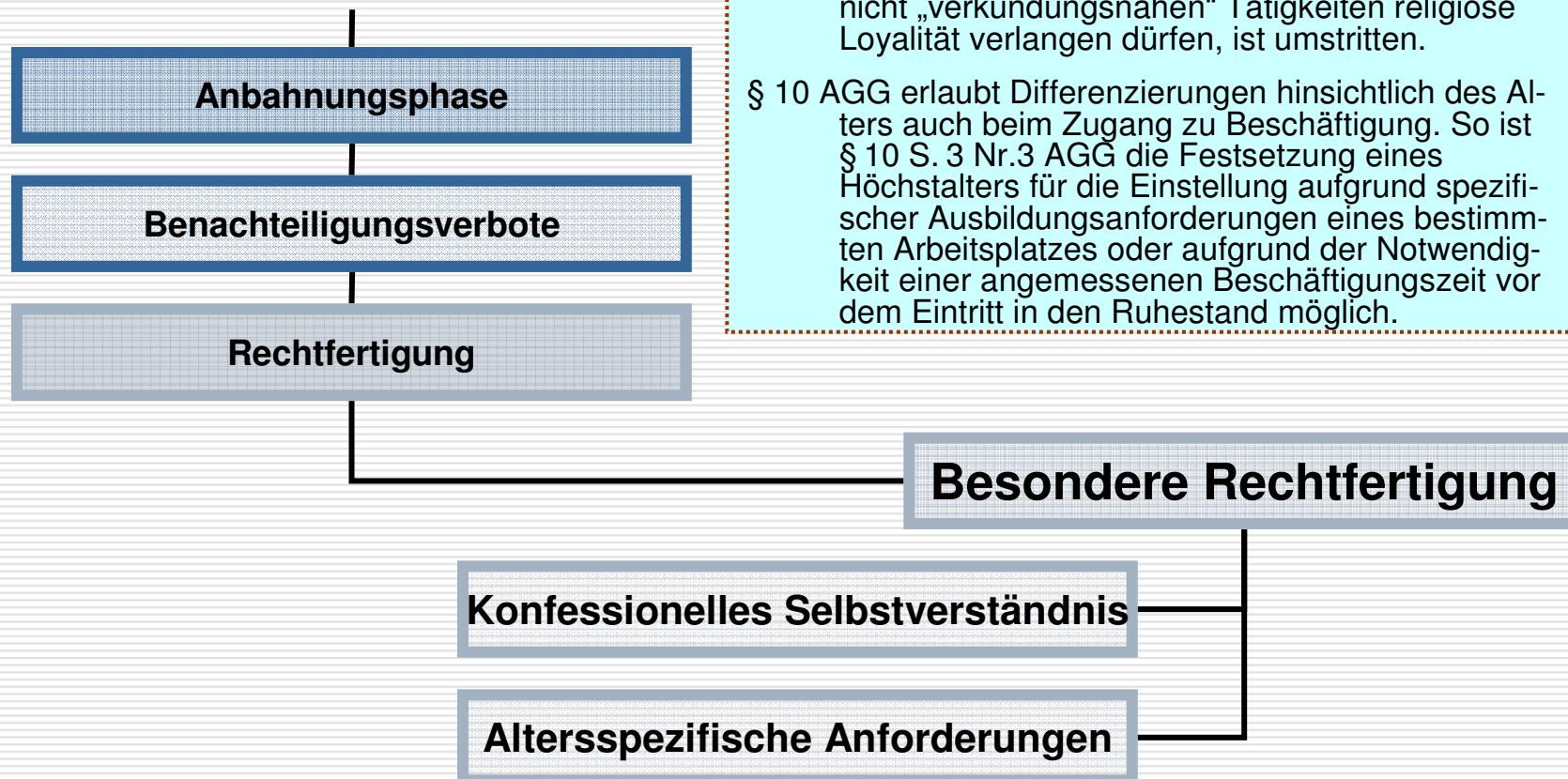
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



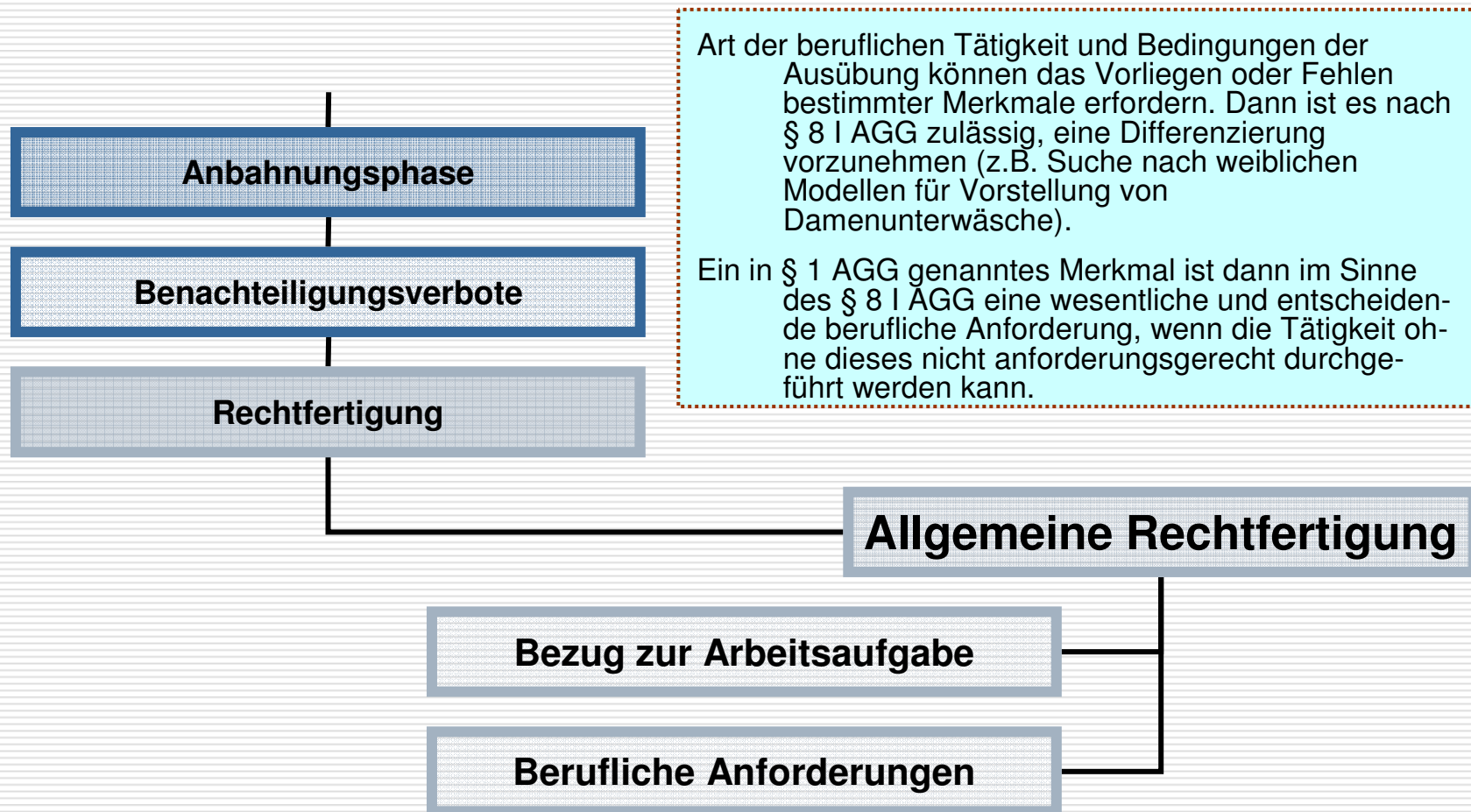
2.1 Anbahnung des



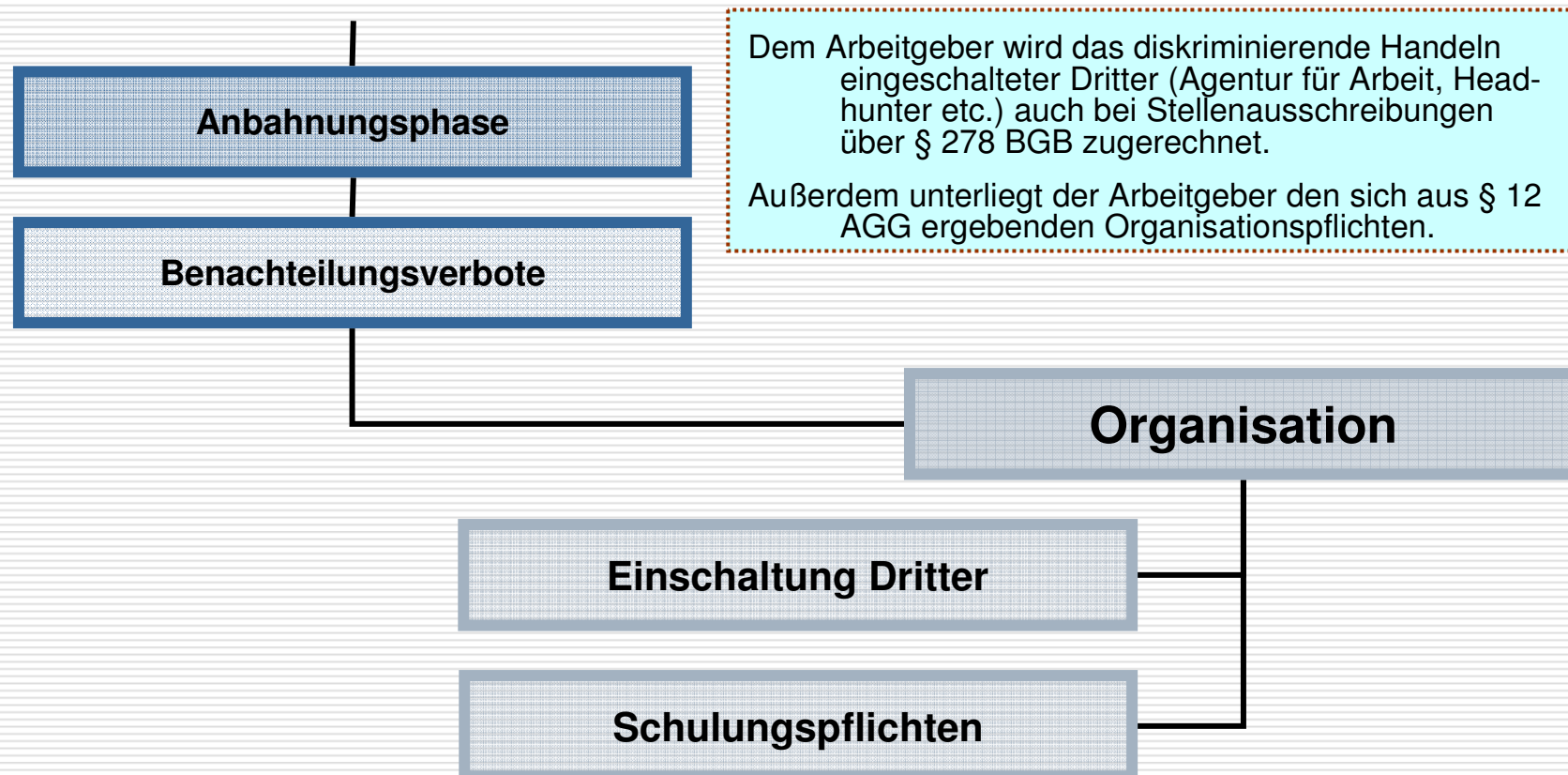
§ 9 AGG bietet einen besonderen Rechtfertigungsgrund für Differenzierungen im Bereich konfessioneller und weltanschaulicher Bindungen (vgl. dazu das durch Art. 140 GG, Art. 136 ff. WRV gewährleistete Selbstverwaltungsrecht der Kirchen und sonstigen Religionsgesellschaften). Inwieweit die kirchlichen Arbeitgeber auch bei nicht „verkündungsnahen“ Tätigkeiten religiöse Loyalität verlangen dürfen, ist umstritten.

§ 10 AGG erlaubt Differenzierungen hinsichtlich des Alters auch beim Zugang zu Beschäftigung. So ist § 10 S. 3 Nr.3 AGG die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund spezifischer Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand möglich.

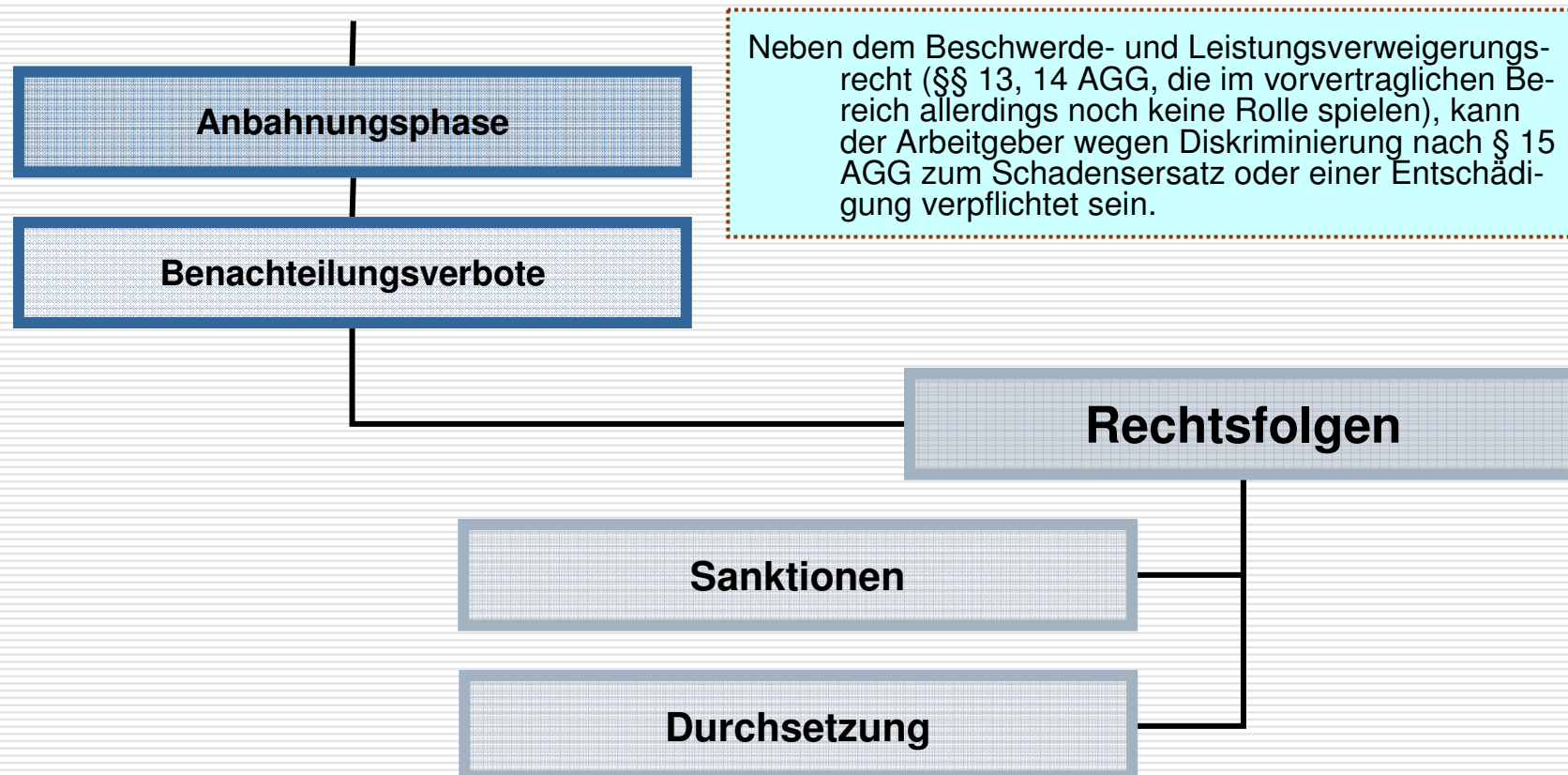
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



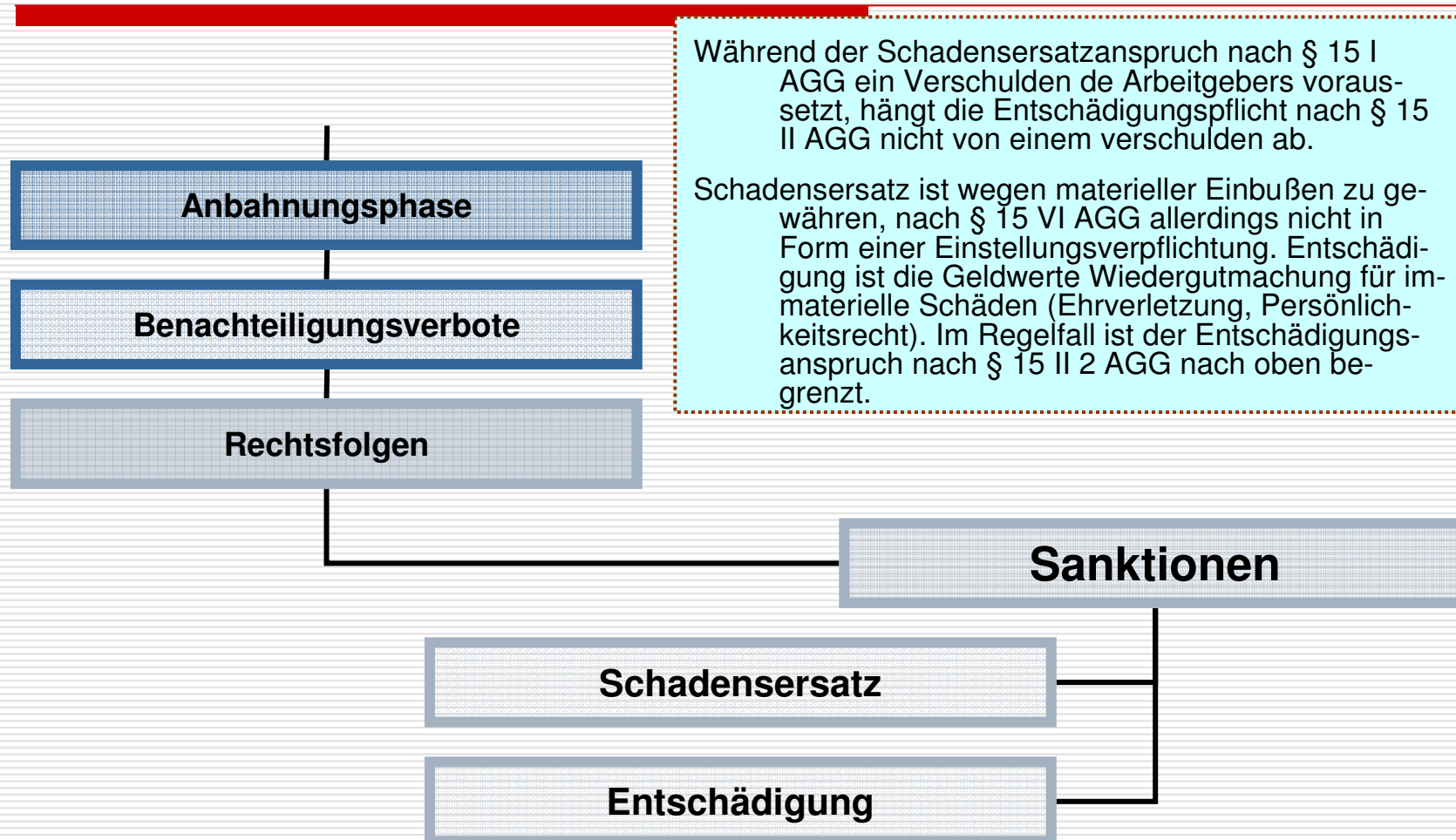
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



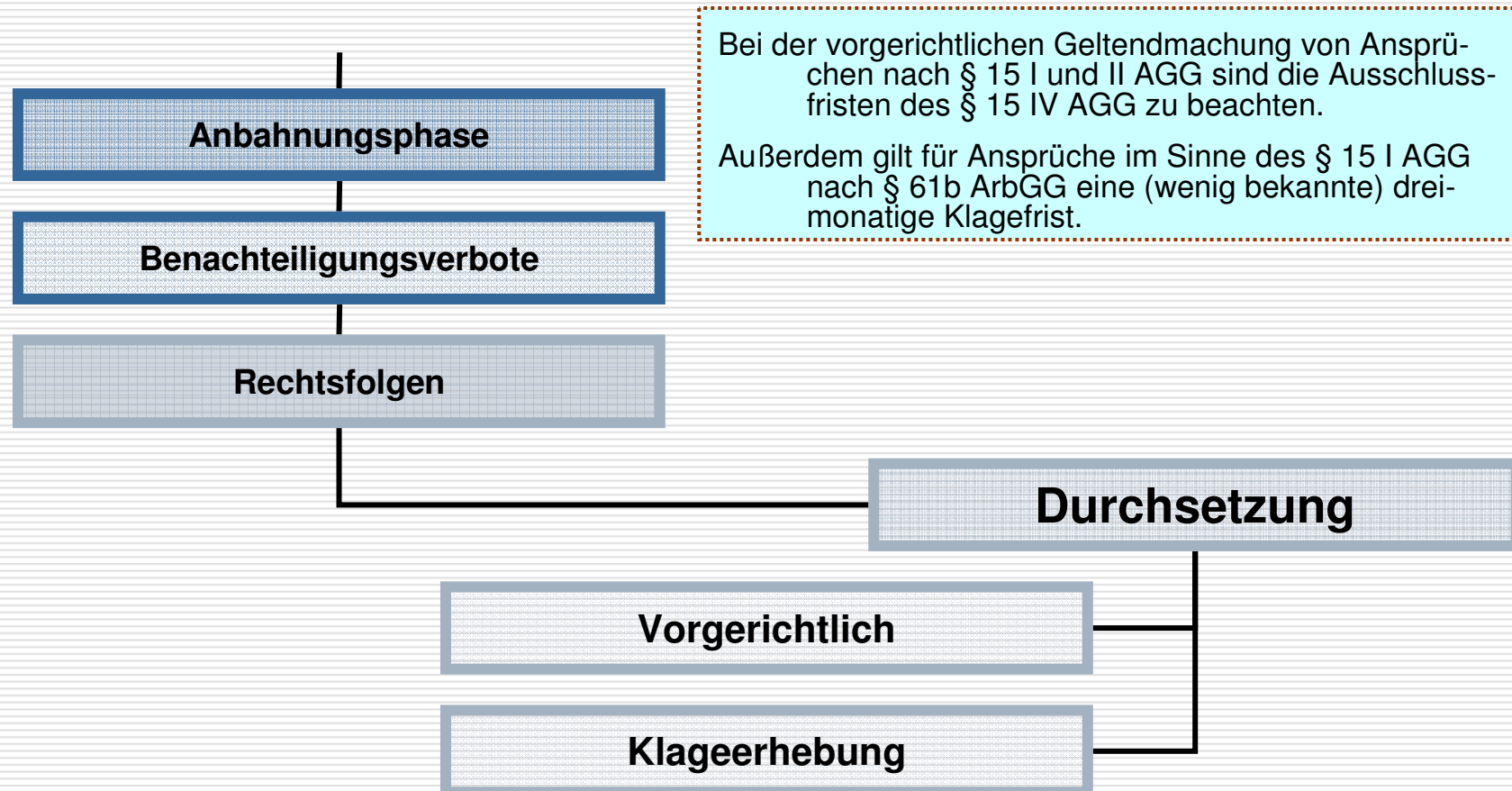
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



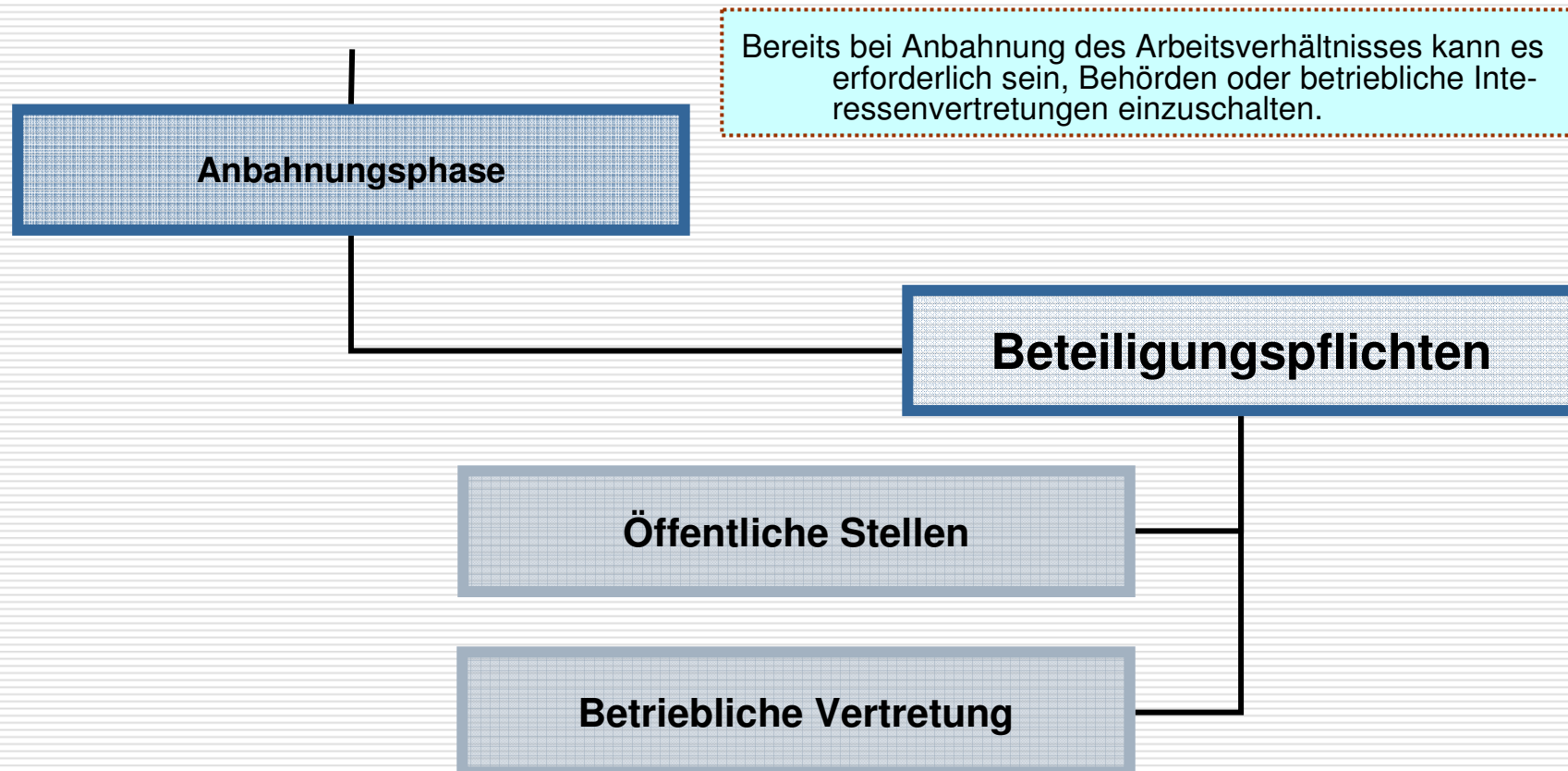
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



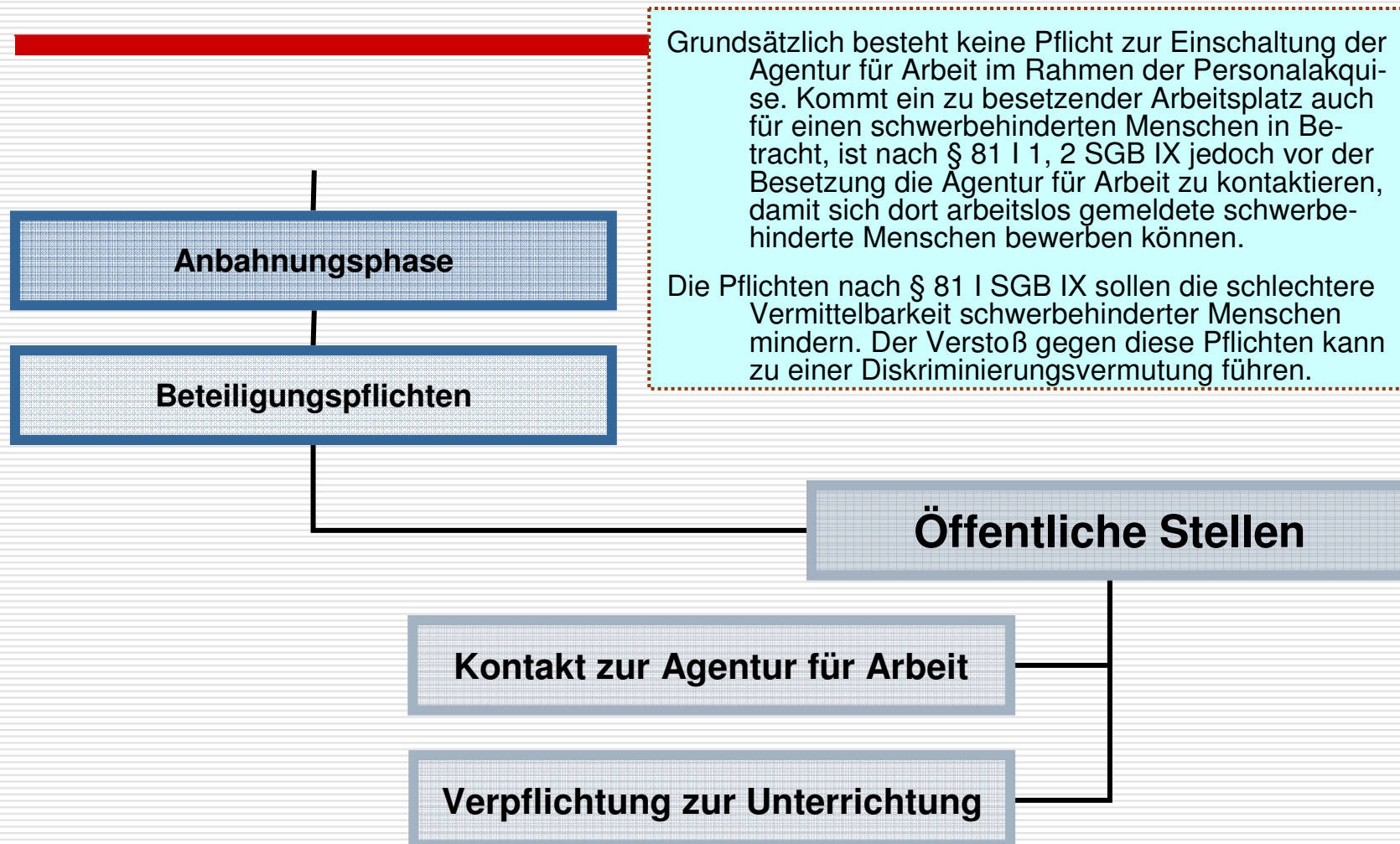
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



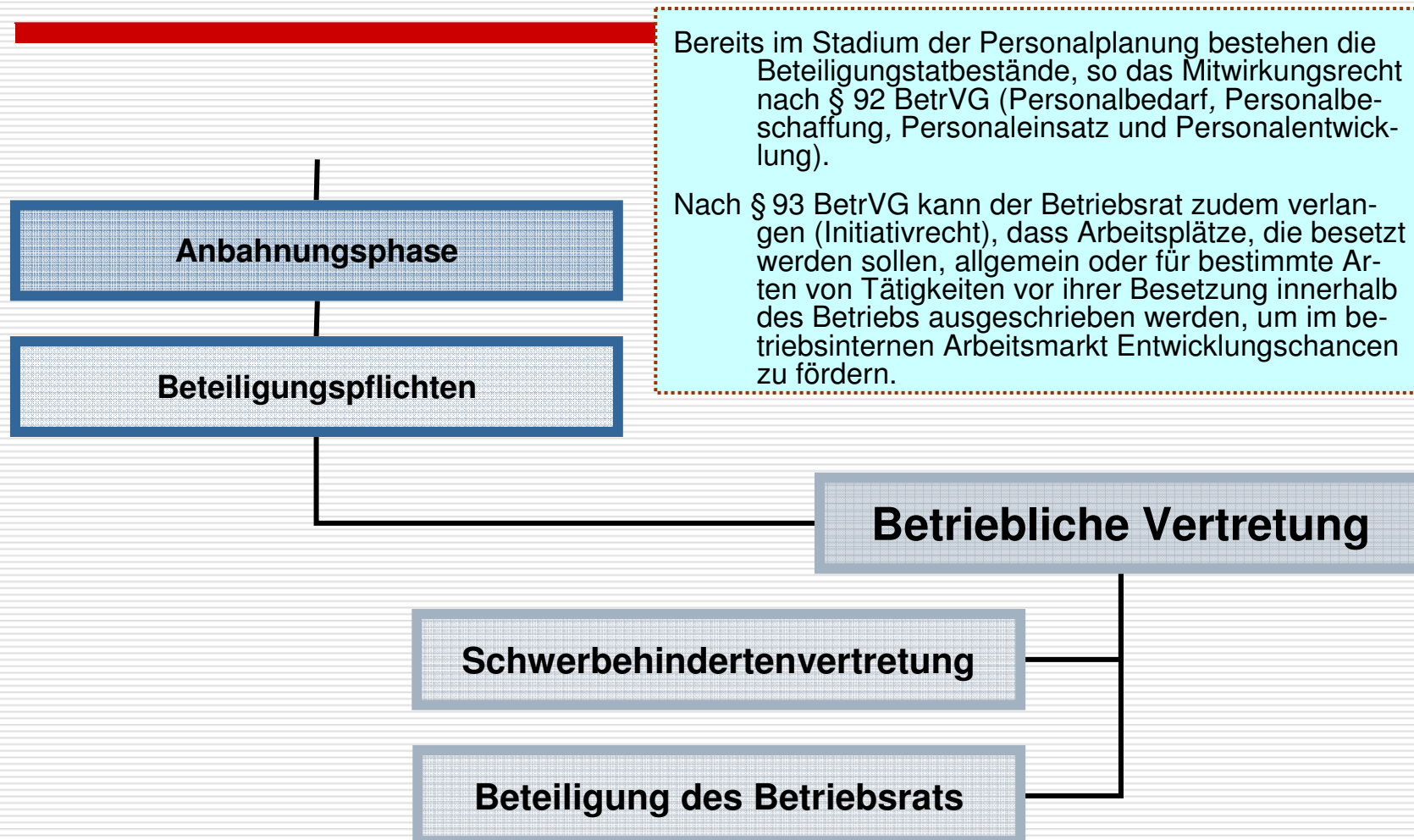
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

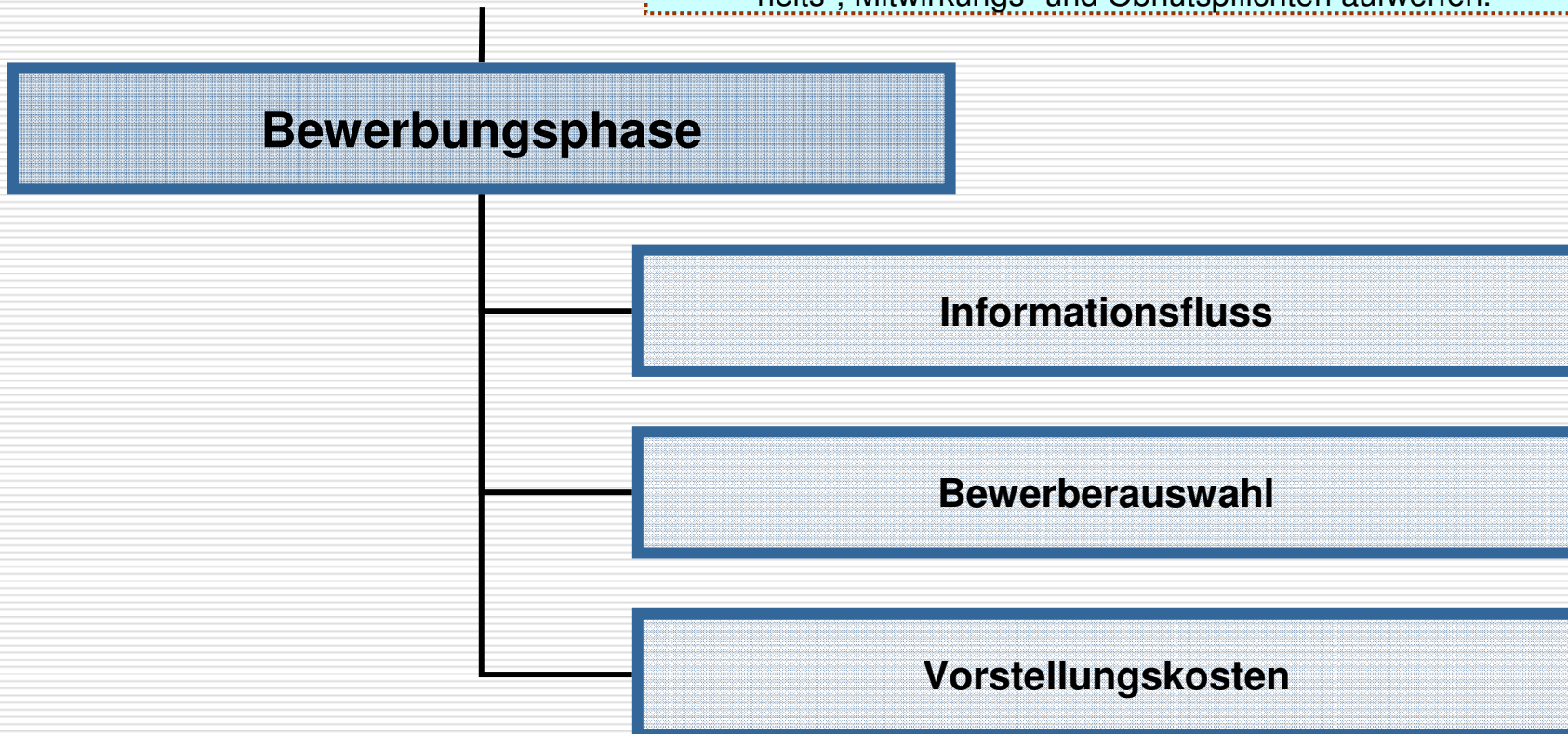


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

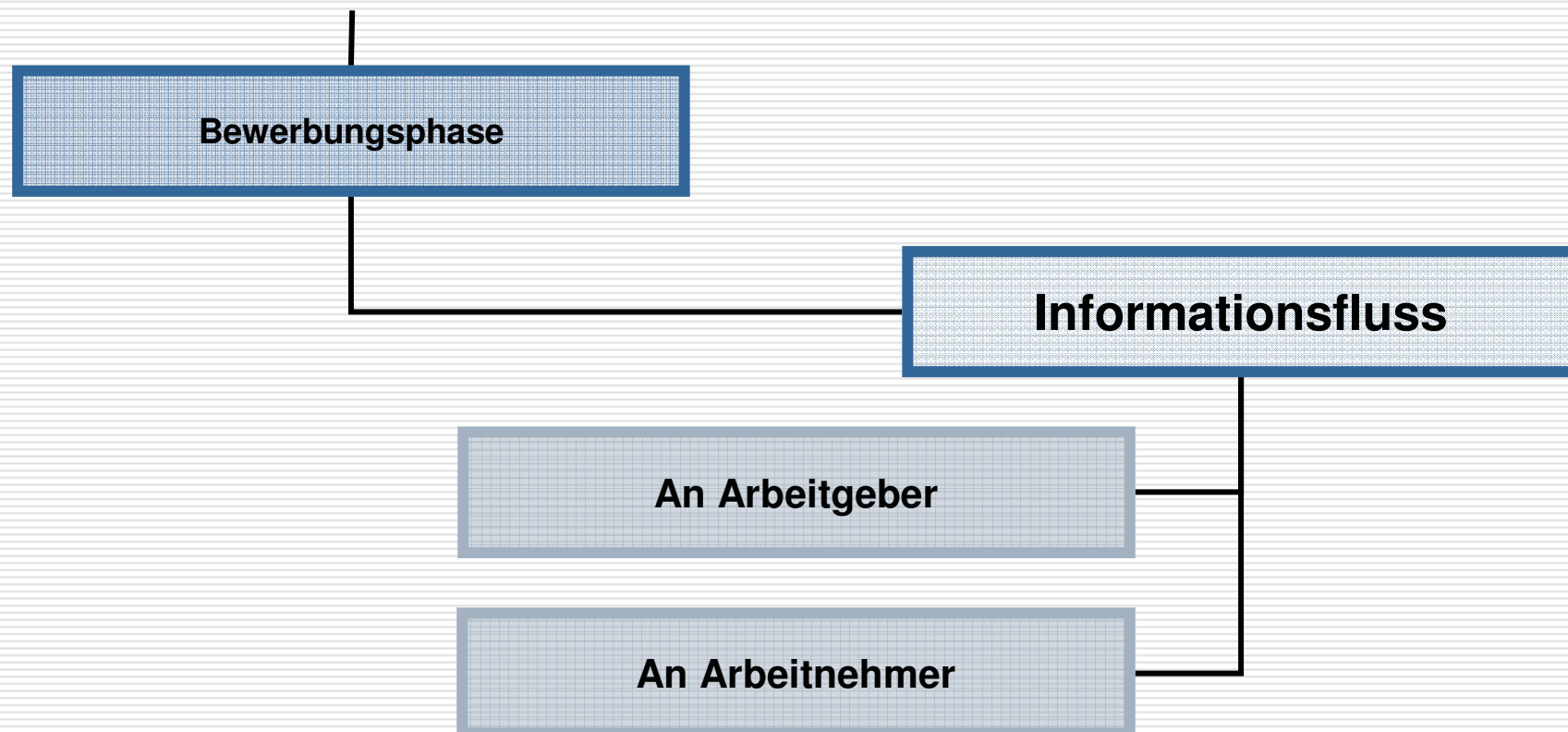


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

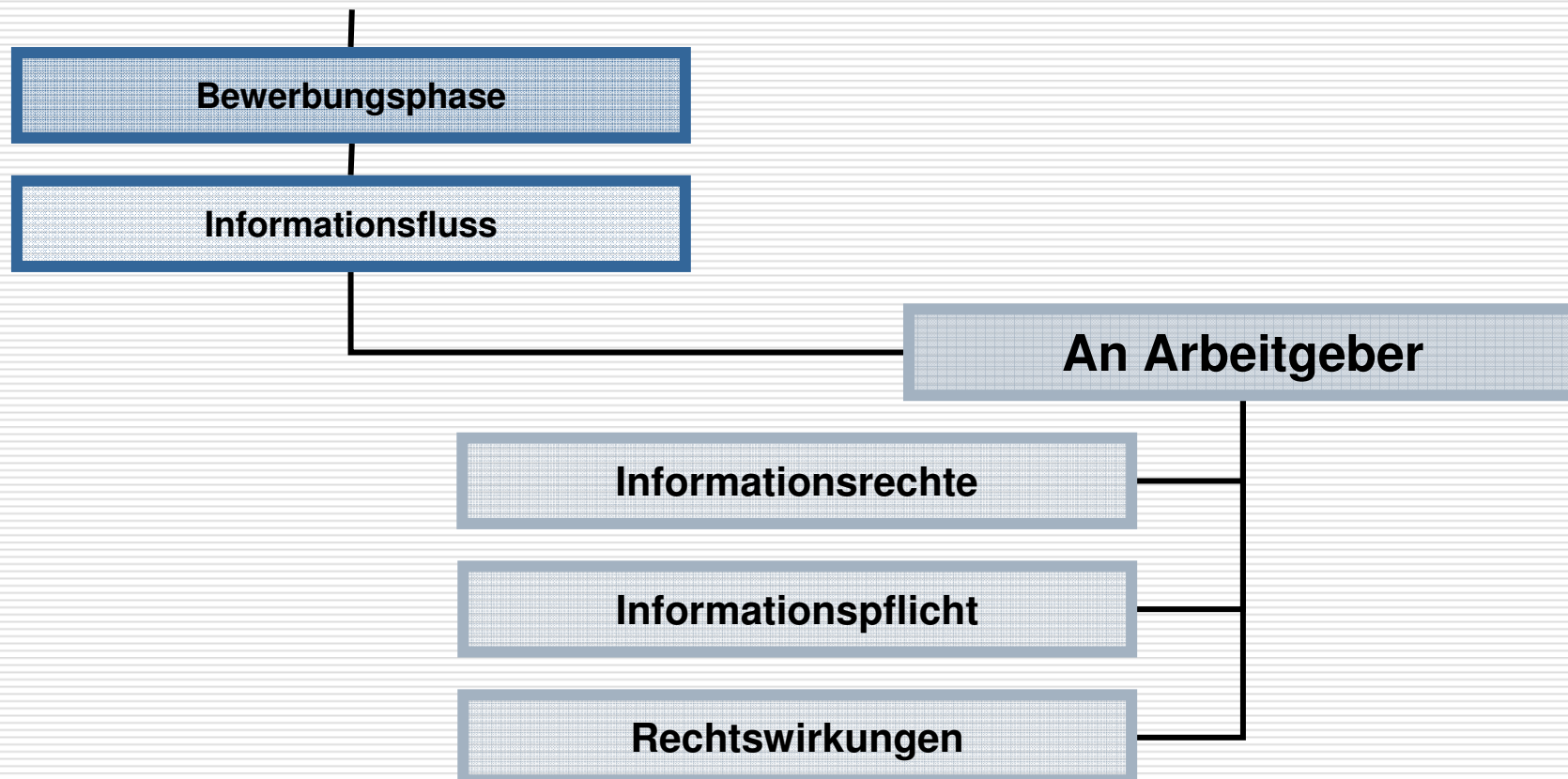
Der Bewerberauswahl gehen mitunter eine Reihe von Nachforschungen, Untersuchungen und persönlichen Zusammenkünften voraus, die eine Reihe von Fragen nach der Zulässigkeit bestimmter Vorgehens- oder Verhaltensweisen oder nach Aufklärungs-, Verschwiegenheits-, Mitwirkungs- und Obhutspflichten aufwerfen.



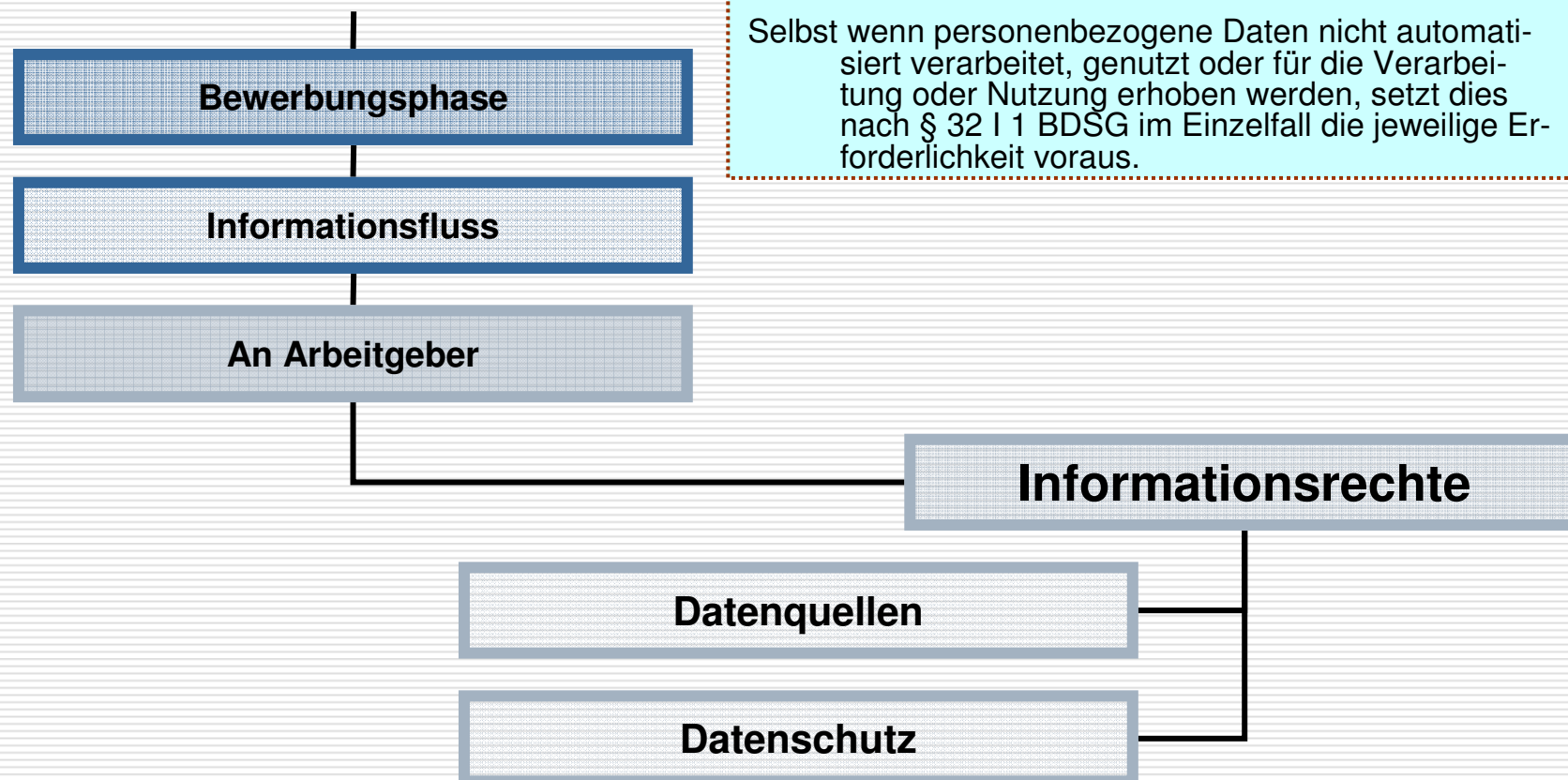
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



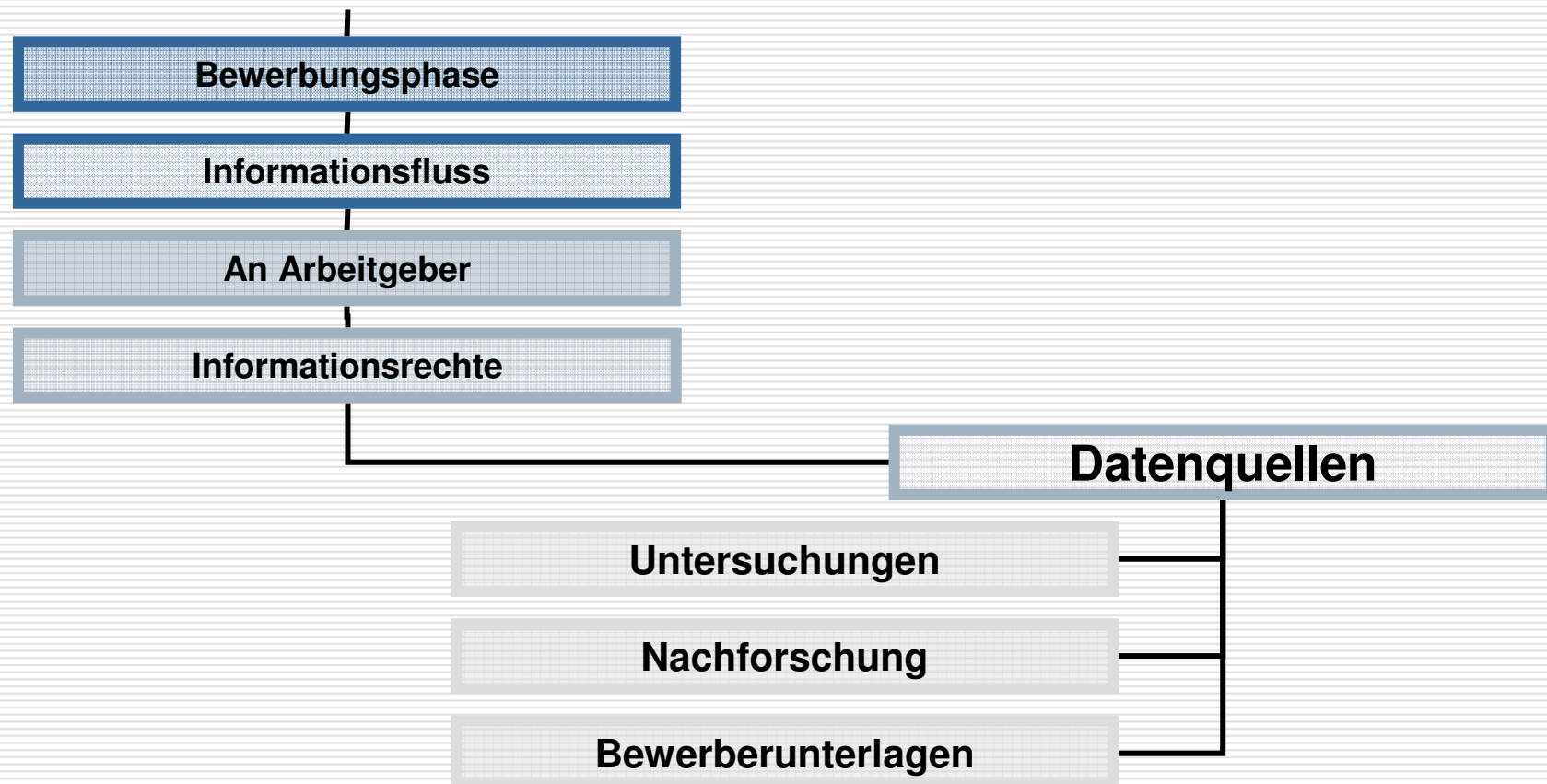
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



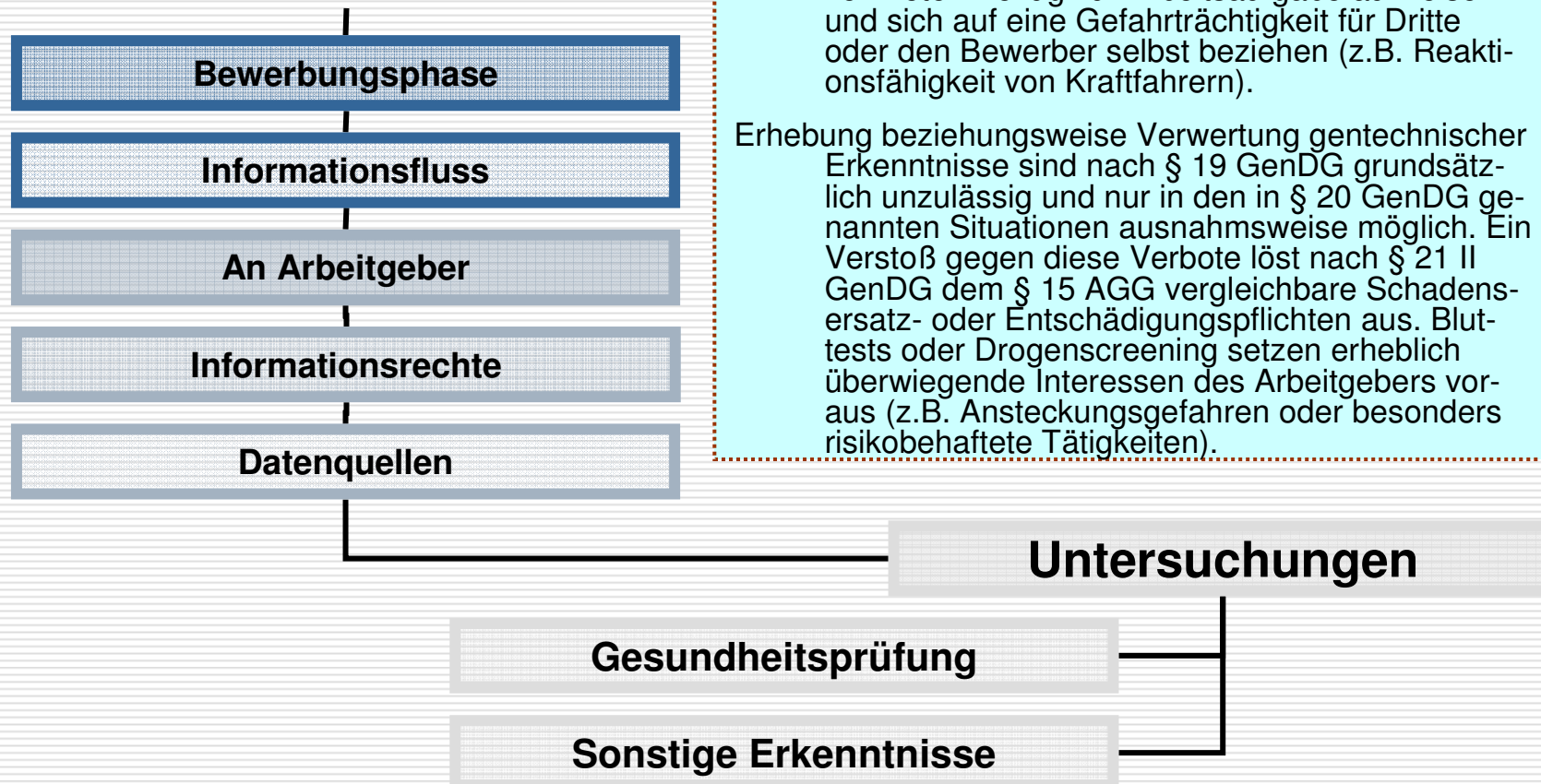
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



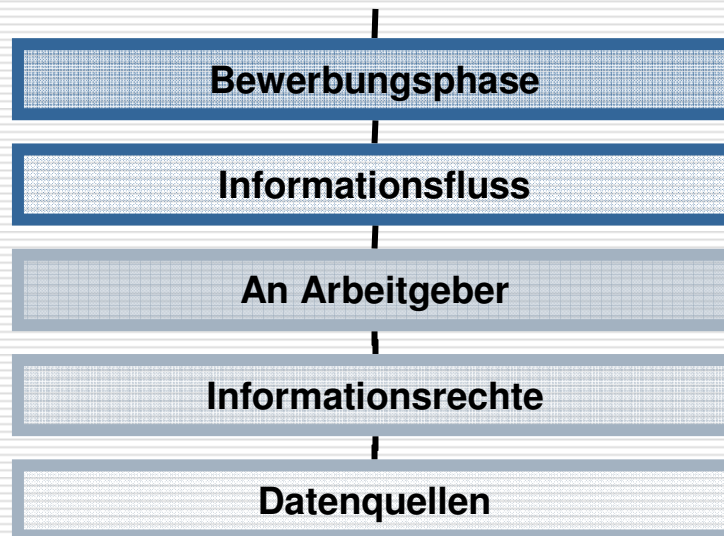
2.1 Anbahnung des



Umstritten ist die Zulässigkeit von Einstellungsuntersuchungen (Gesundheitstests, psychologische Tests, Stressinterviews, Assessment Center), soweit nicht dazu eine gesetzliche Verpflichtung besteht (z.B. nach § 23 JArbSchG, Infektionsschutz in der Gastronomie). Letztlich ergibt sich die Antwort auch hier nur nach einer Interessenabwägung. Die Untersuchung muss einen ausreichend konkreten Bezug zur Arbeitsaufgabe aufweisen und sich auf eine Gefahrträchtigkeit für Dritte oder den Bewerber selbst beziehen (z.B. Reaktionsfähigkeit von Kraftfahrern).

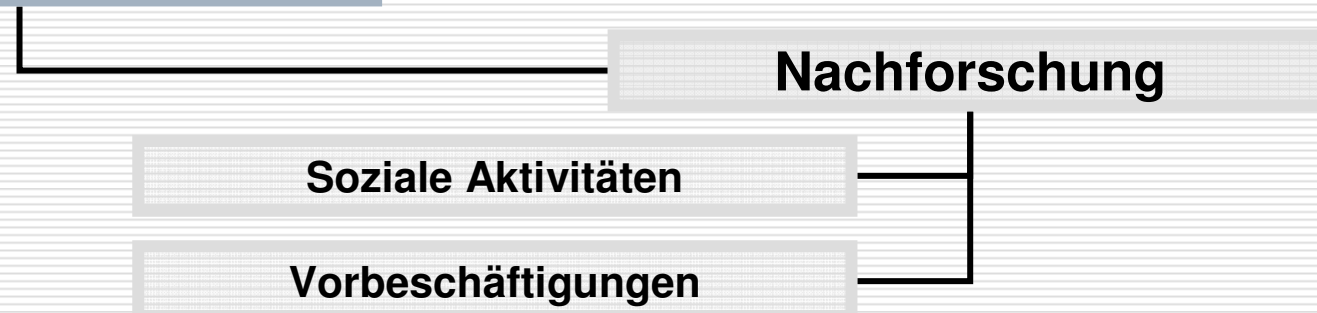
Erhebung beziehungsweise Verwertung gentechnischer Erkenntnisse sind nach § 19 GenDG grundsätzlich unzulässig und nur in den in § 20 GenDG genannten Situationen ausnahmsweise möglich. Ein Verstoß gegen diese Verbote löst nach § 21 II GenDG dem § 15 AGG vergleichbare Schadensersatz- oder Entschädigungspflichten aus. Bluttests oder Drogenscreening setzen erheblich überwiegende Interessen des Arbeitgebers voraus (z.B. Ansteckungsgefahren oder besonders risikobehaftete Tätigkeiten).

2.1 Anbahnung des

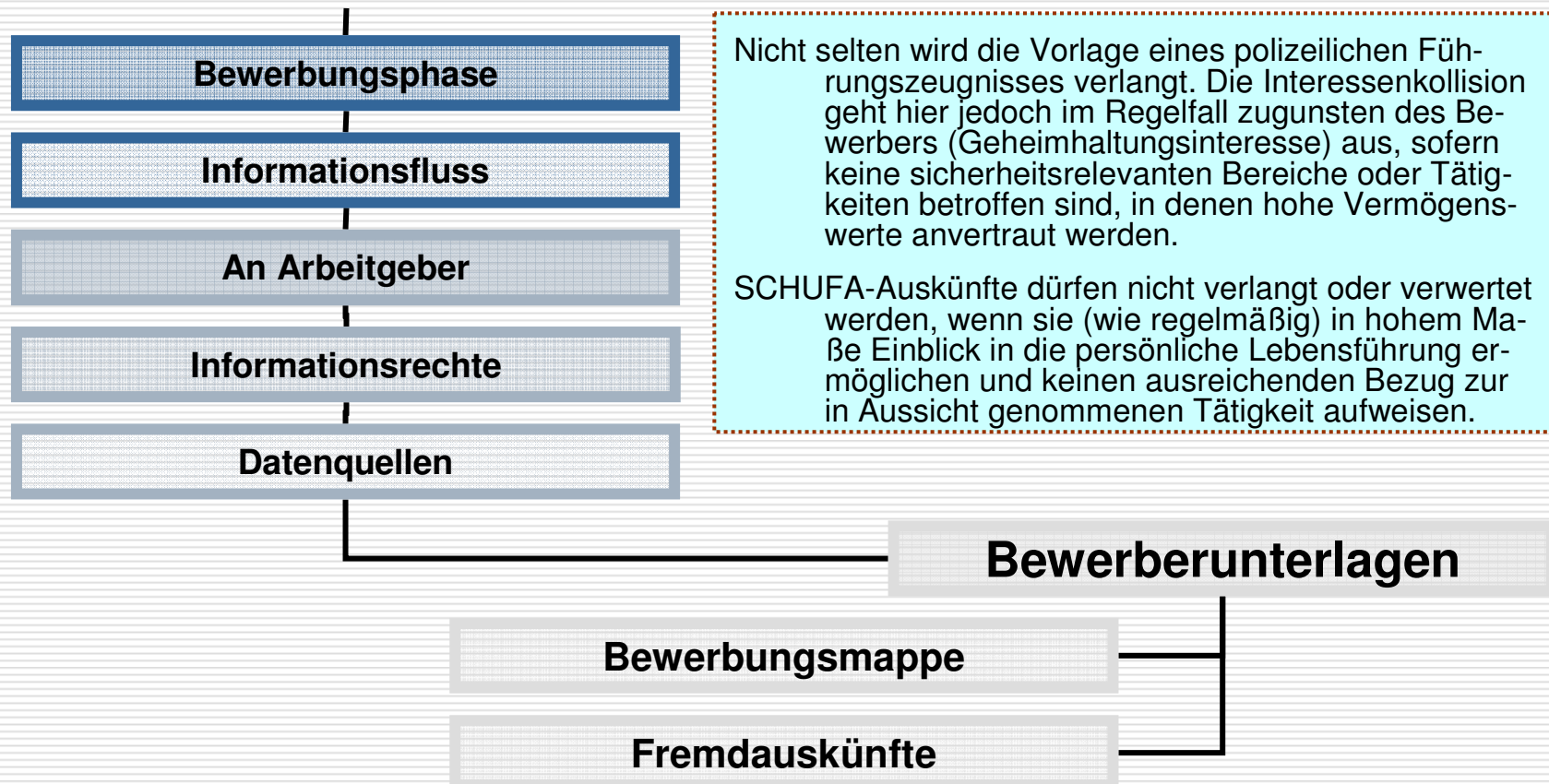


Insbesondere die erhöhte Aktivität vieler Menschen in sozialen Netzwerken führt zur öffentlichen Präsentation persönlicher Hintergründe und Eigenschaften (Vorlieben aller Art, verletzungsträchtige sportliche Aktivitäten etc.). Selbst wenn diese Informationen öffentlich abrufbar sind, bestehen durchaus rechtliche Bedenken, dass ein potenzieller Arbeitgeber derartige Informationsquellen uneingeschränkt nutzt (eine konkrete Regulierung durch Änderungen im BDSG ist allerdings geplant).

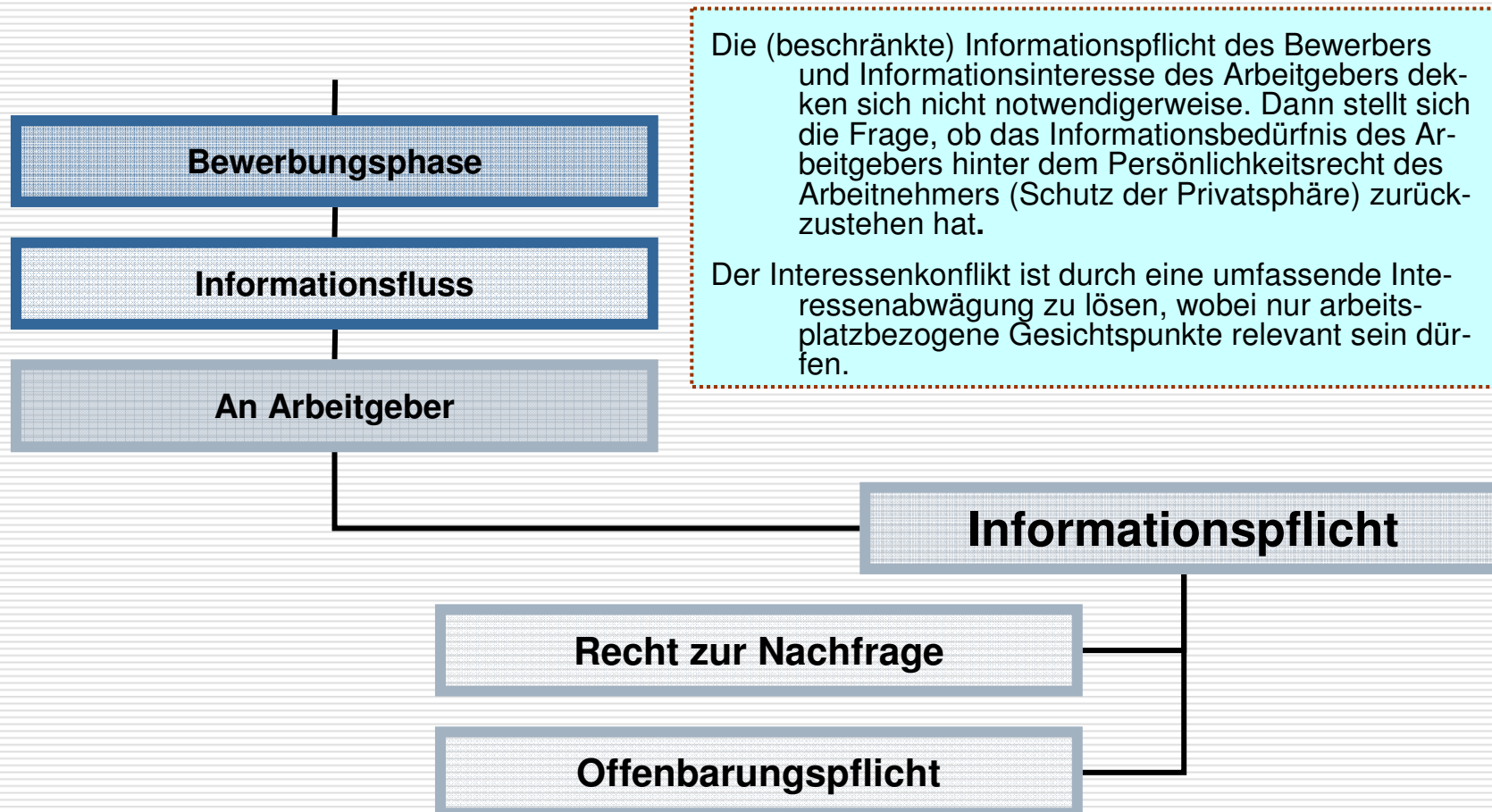
Jedenfalls besteht im Rahmen des § 33 BDSG eine Pflicht zur Benachrichtigung des Betroffenen. In der Praxis wird diese regelmäßig wenig ernst genommen, zumal ein Nachweis des Verstoßes in vielen Fällen kaum möglich sein und der Einfluss der Informationen auf eine Absage nicht offen gelegt wird. Vergleichbar ist die Problematik im Zusammenhang mit der Einholung von Auskünften von vorherigen Arbeitgebern ohne ausdrückliche Zustimmung des Bewerbers.



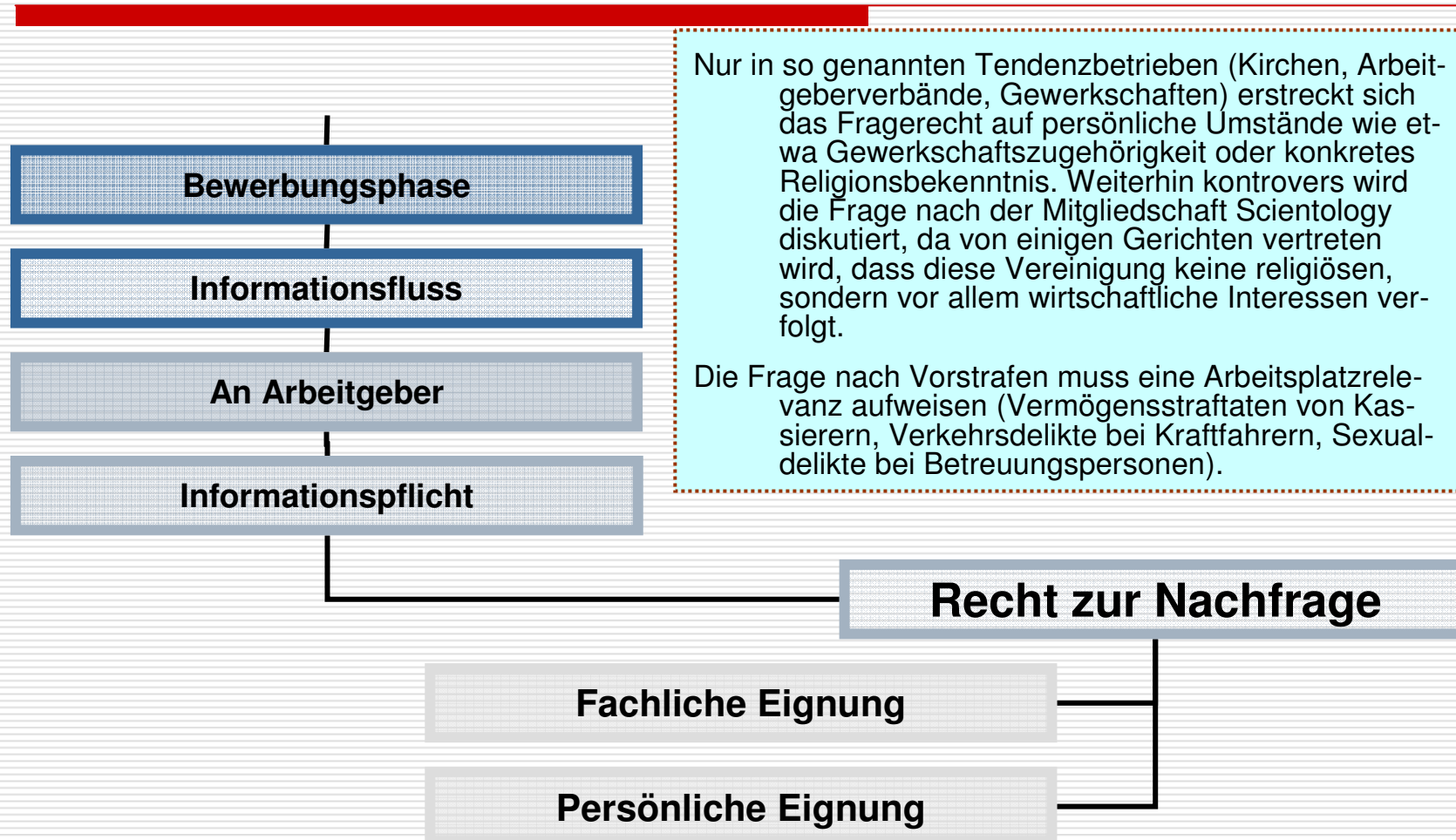
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



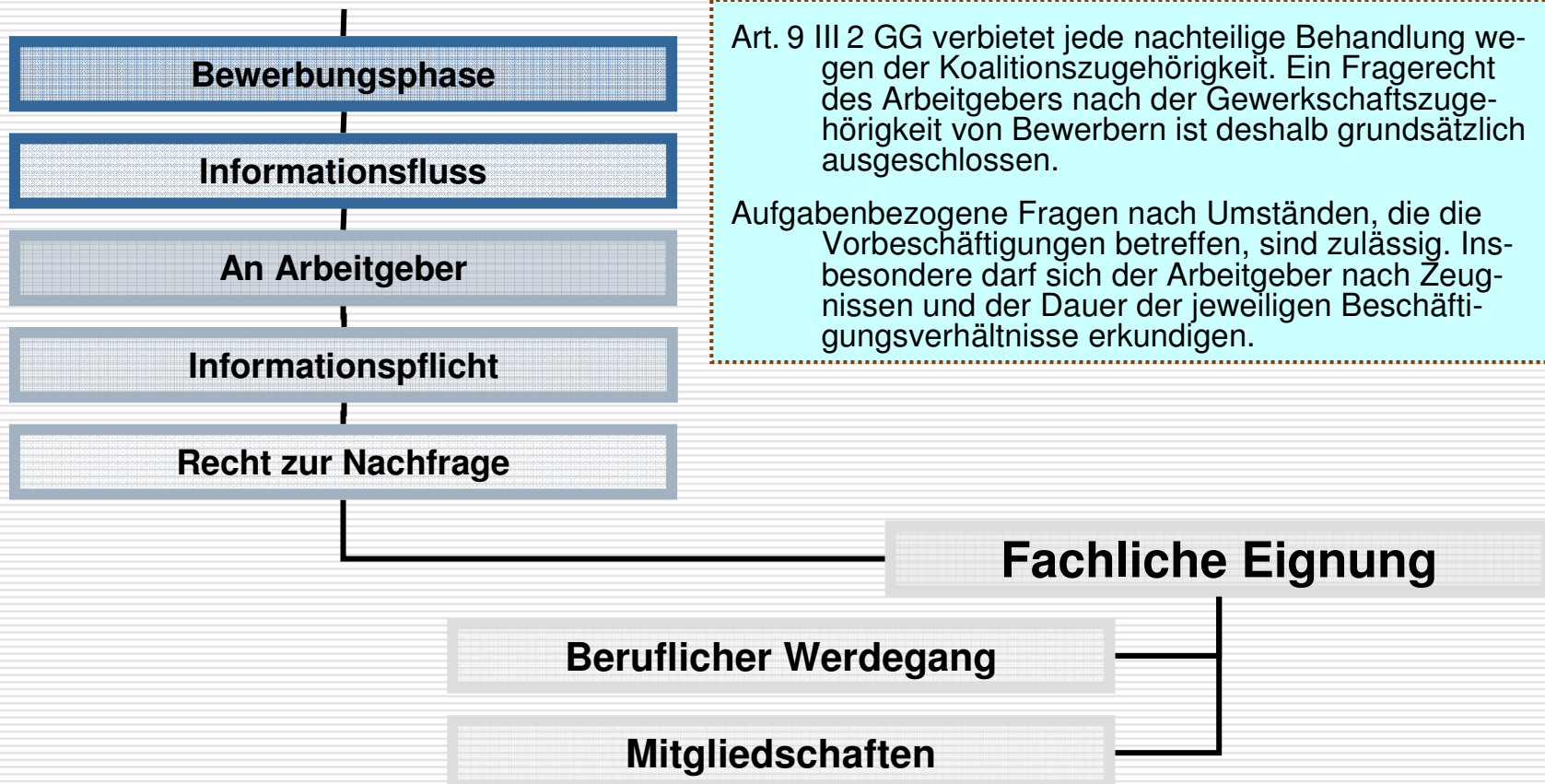
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



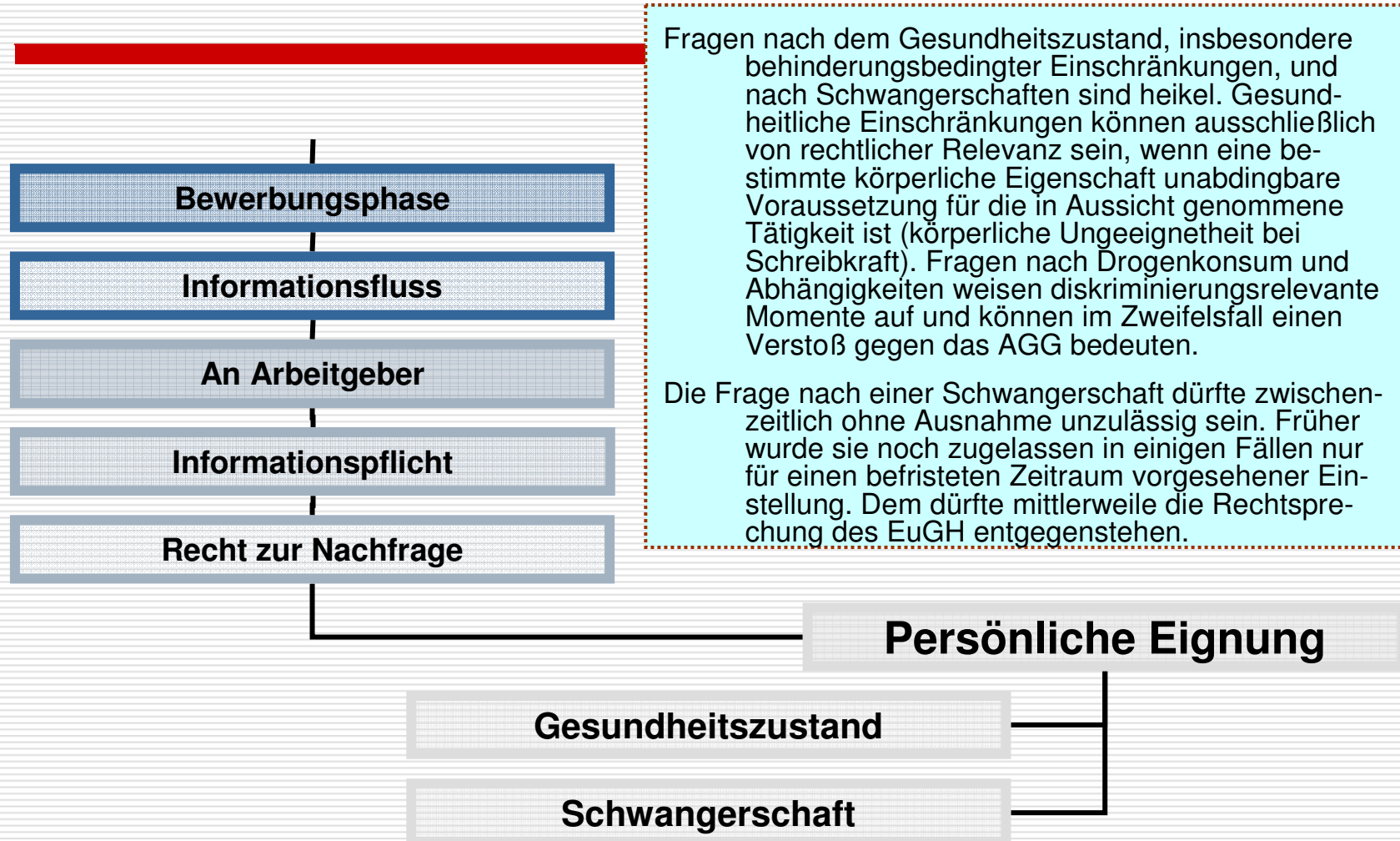
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



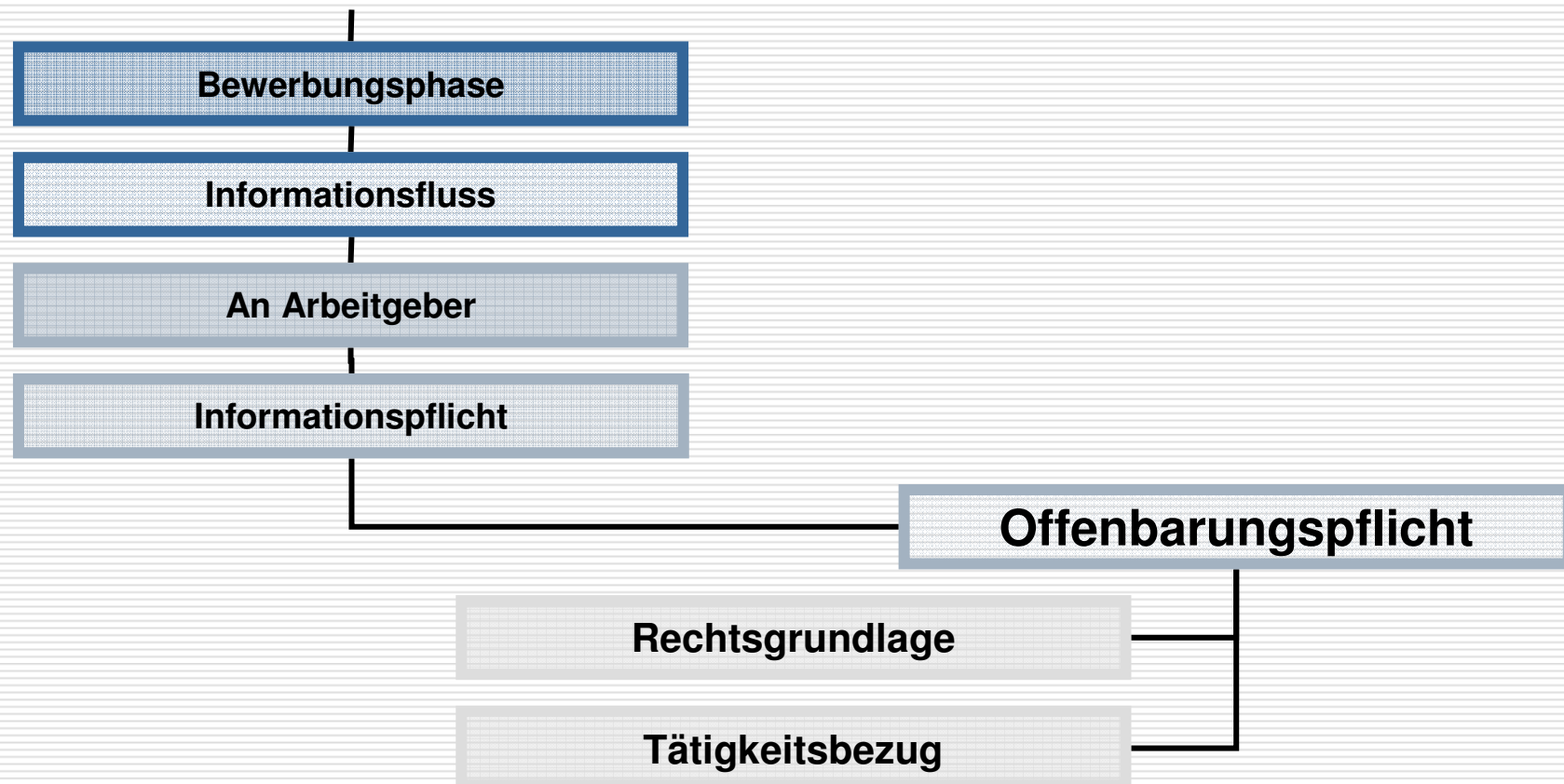
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



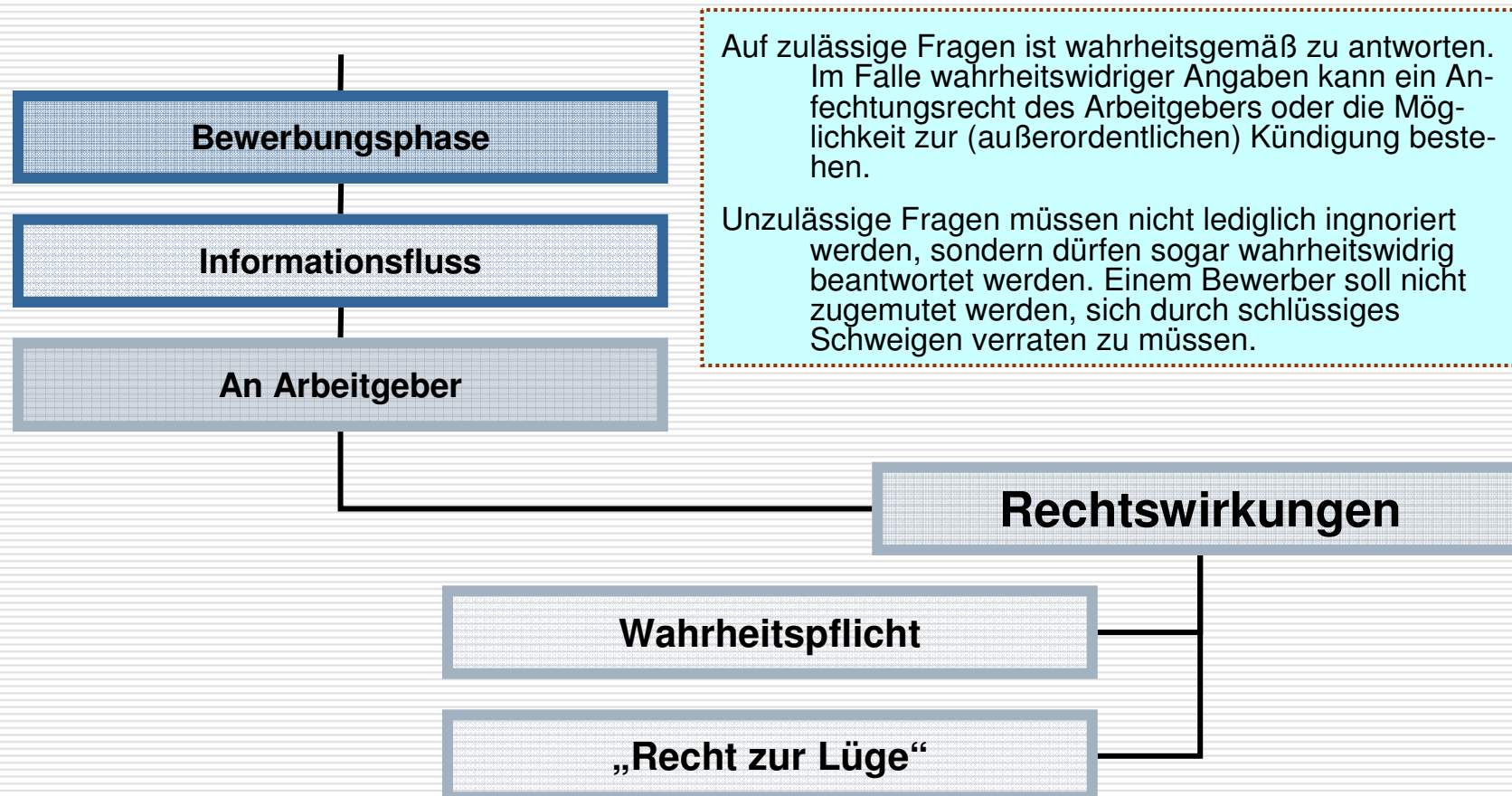
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



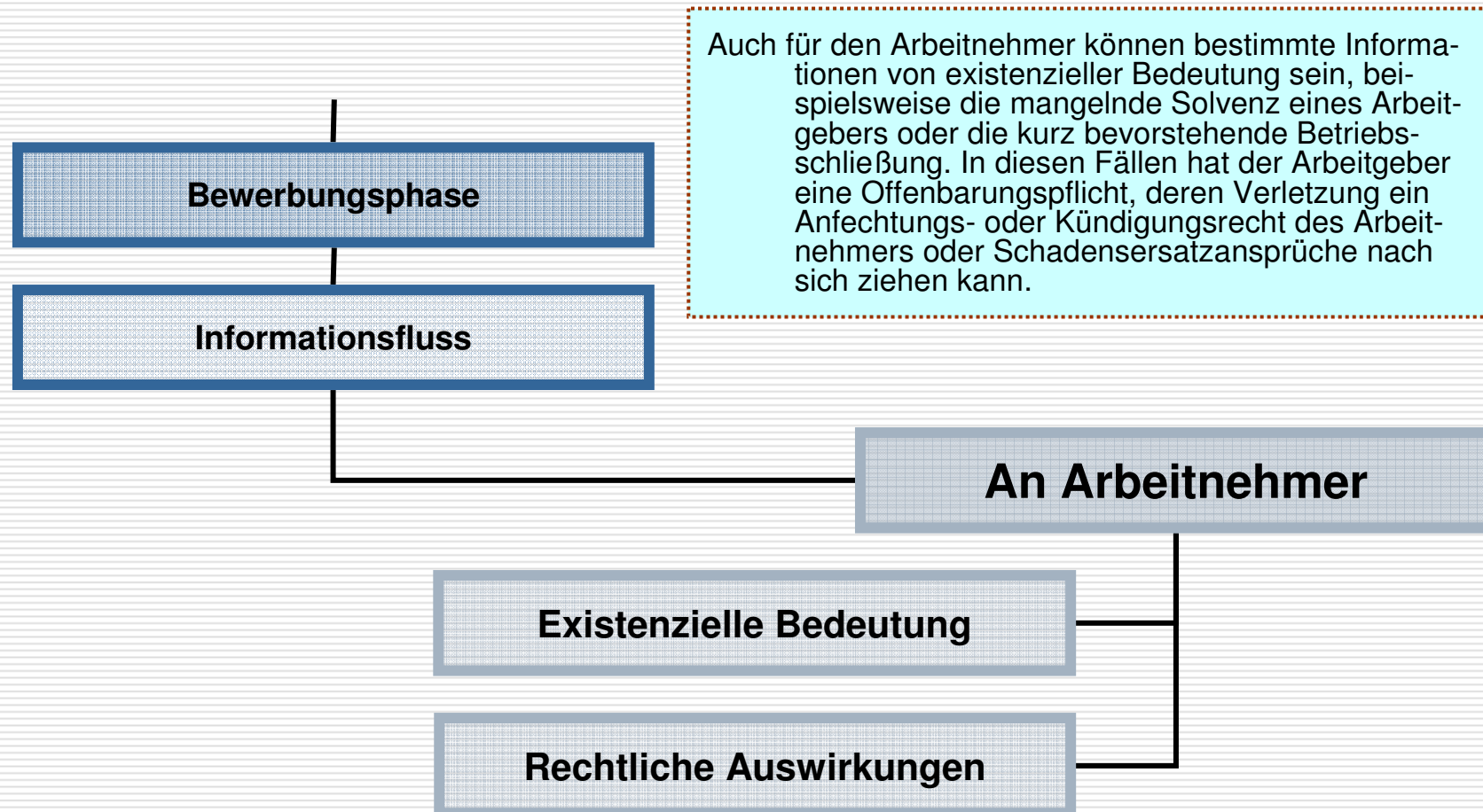
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



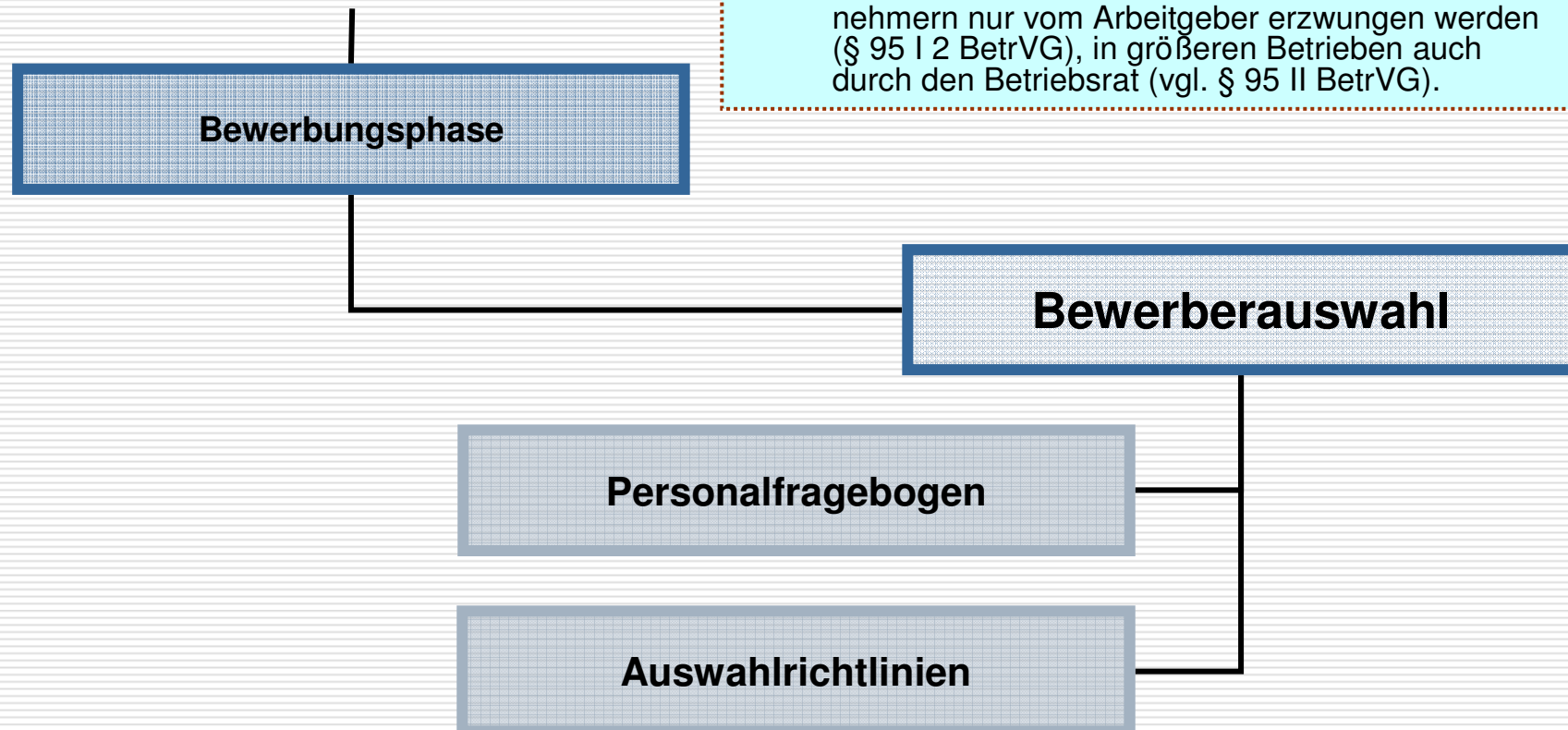
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



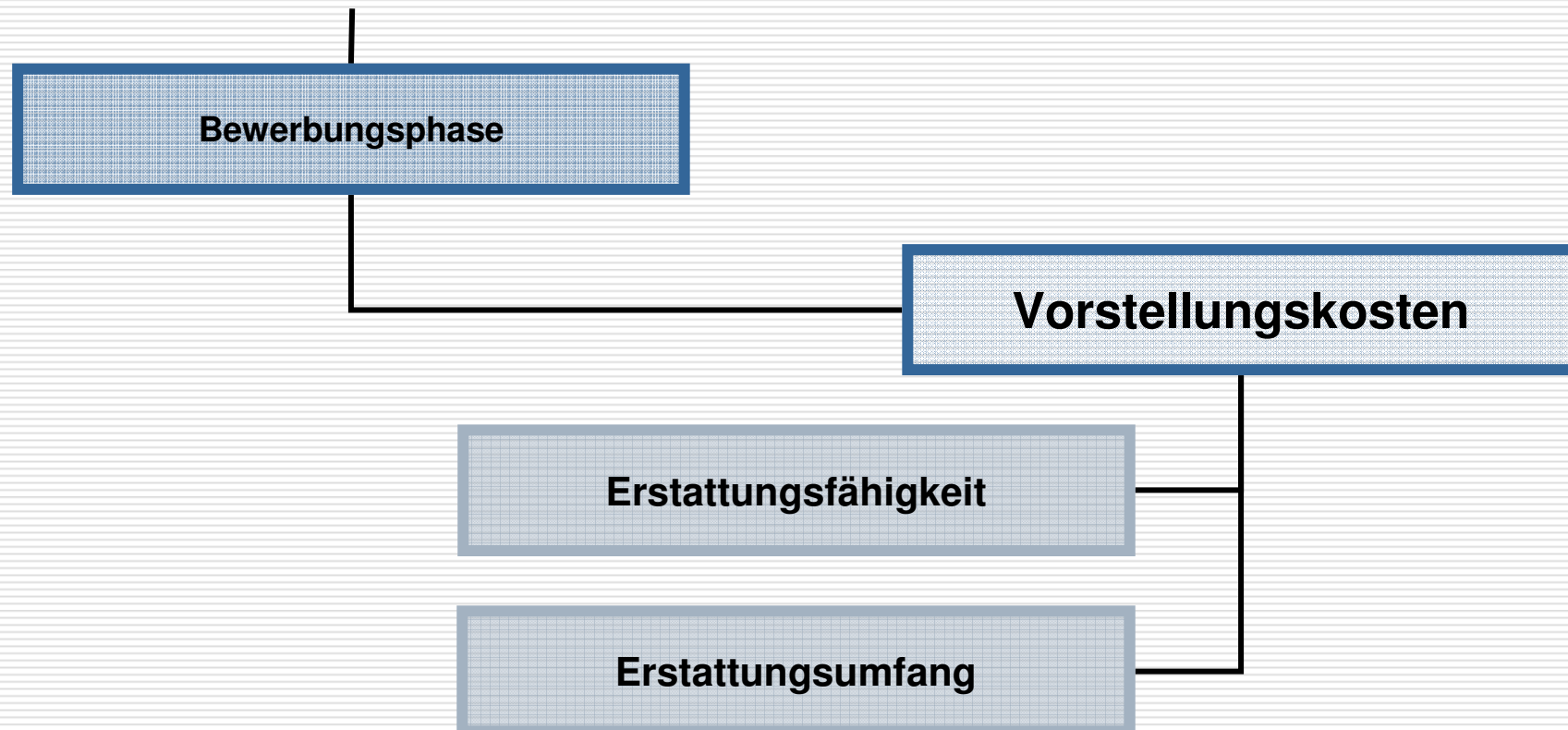
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Nach § 94 I 1 BetrVG bedürfen Einführung und Ausgestaltung von Personalfragebögen der Zustimmung des Betriebsrats. Es handelt sich um ein echtes Mitbestimmungsrecht, das nach § 94 I 2 BetrVG über einen Einigungsstellenspruch erzwingbar ist.

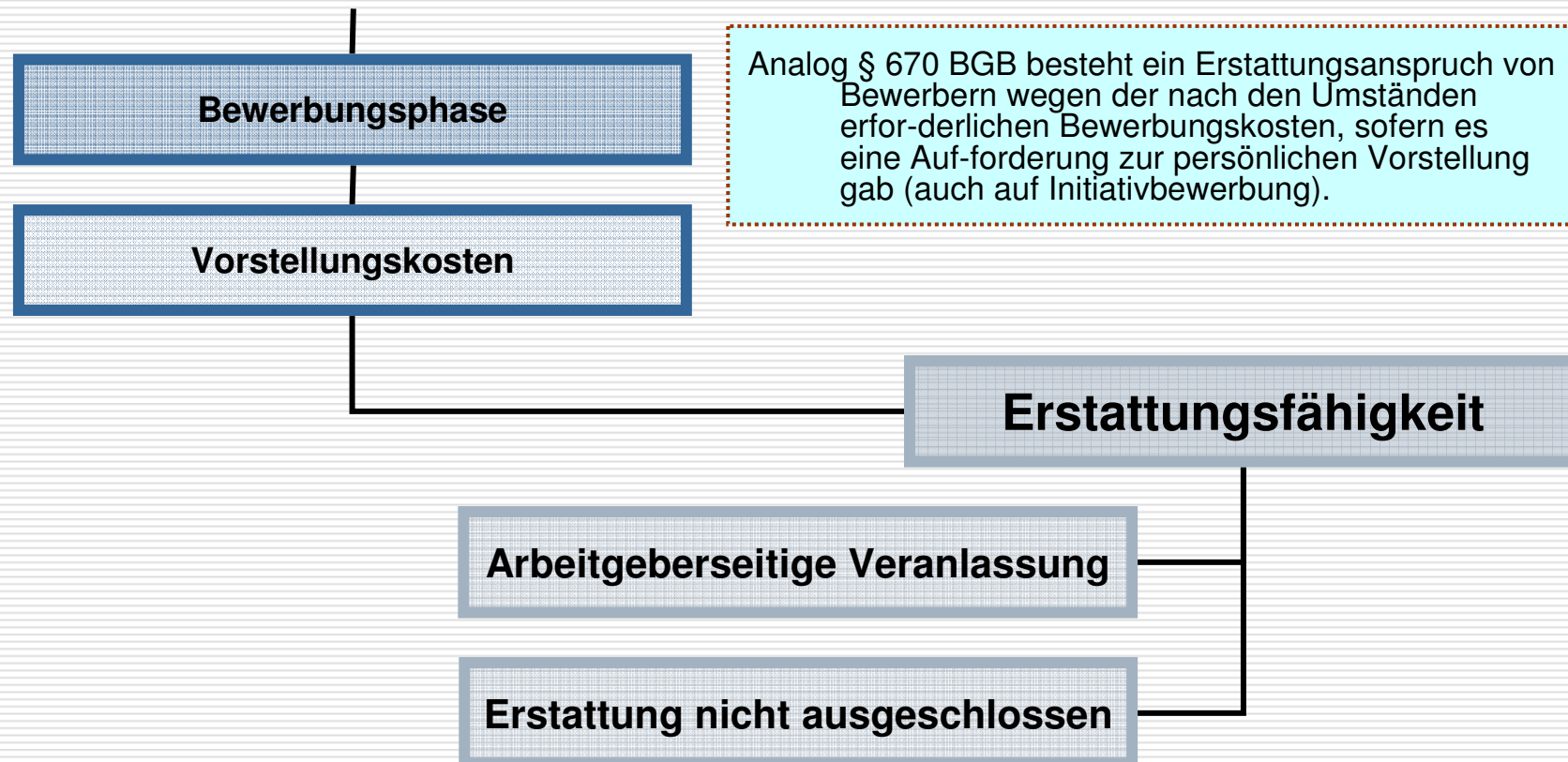
Auswahlrichtlinien können in Betrieben bis zu 500 Arbeitnehmern nur vom Arbeitgeber erzwungen werden (§ 95 I 2 BetrVG), in größeren Betrieben auch durch den Betriebsrat (vgl. § 95 II BetrVG).



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

