

2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitshilfen für die Praxis

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Michael Loewer

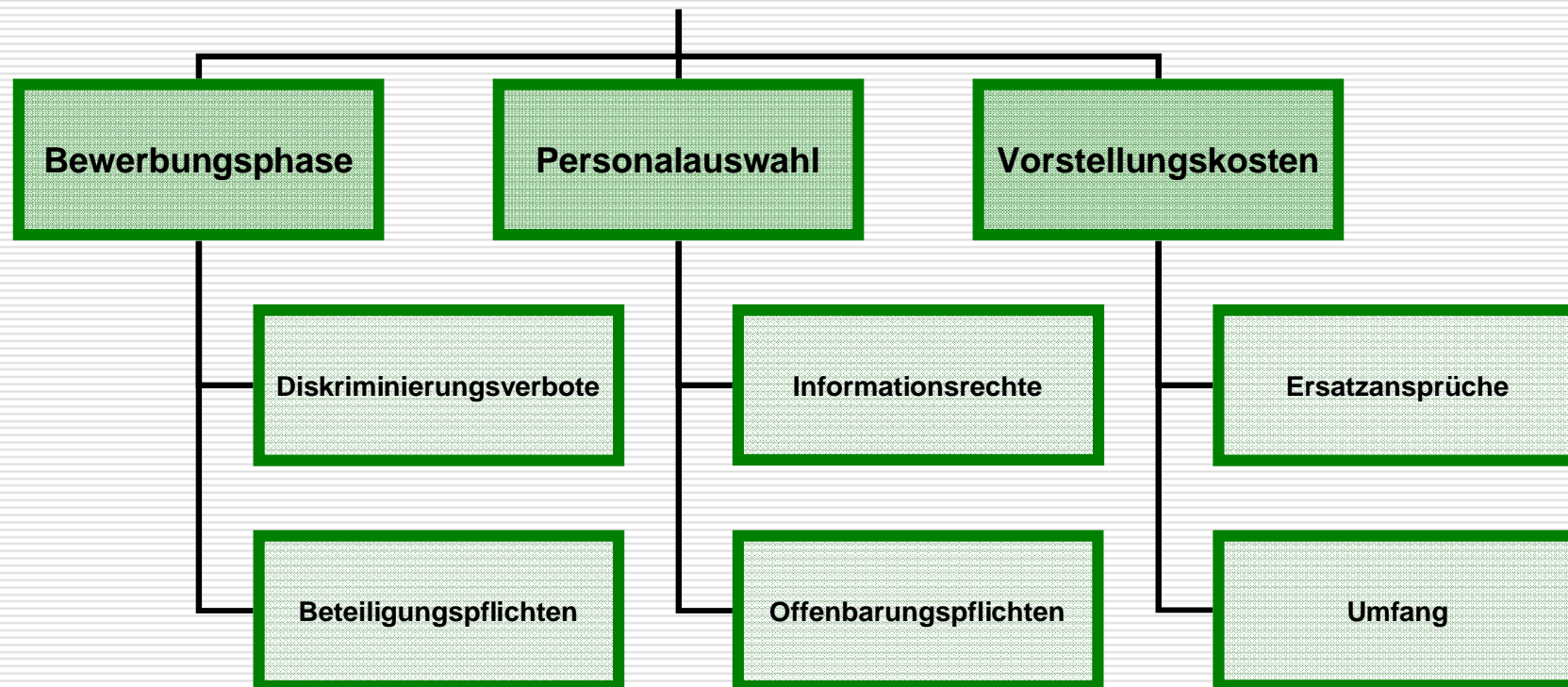
Schönhauser Allee 83

10439 Berlin

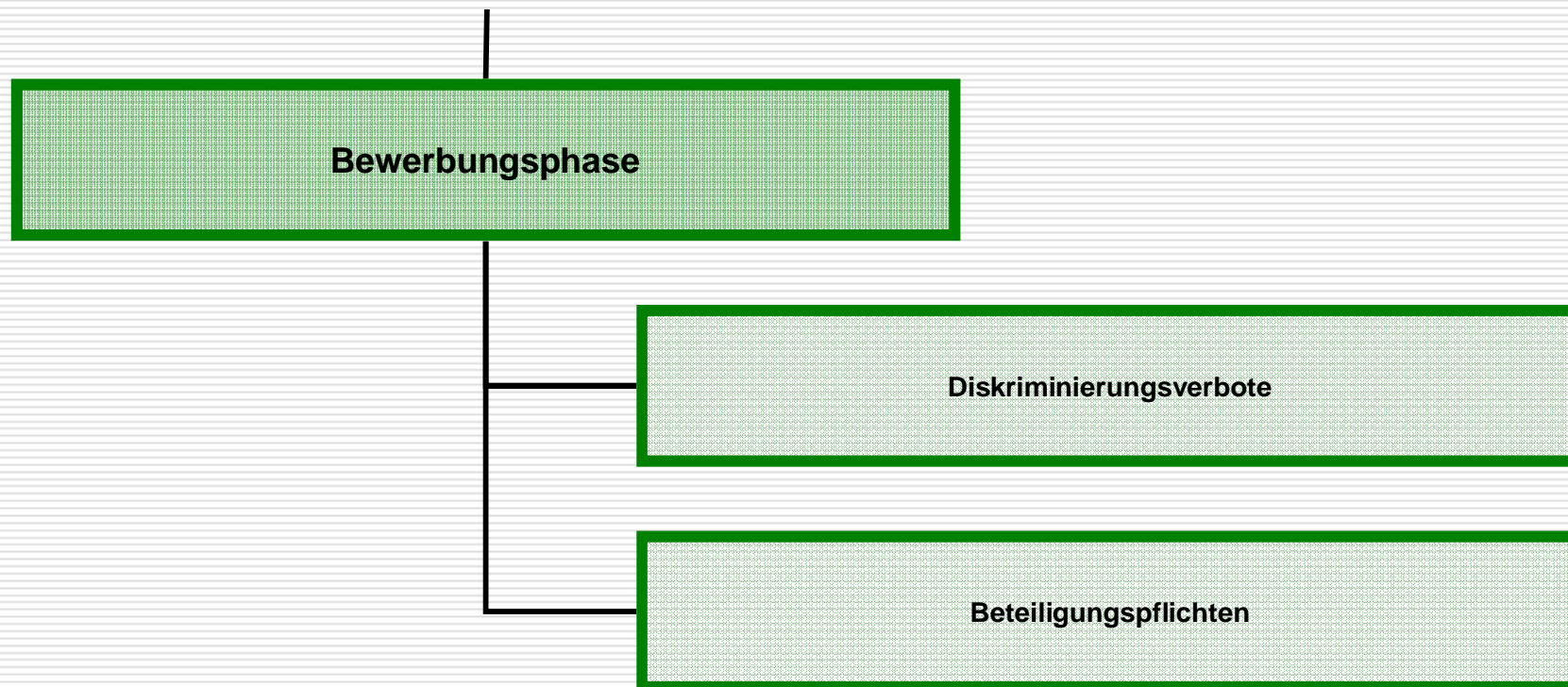
030/44674467

www.jurati.de

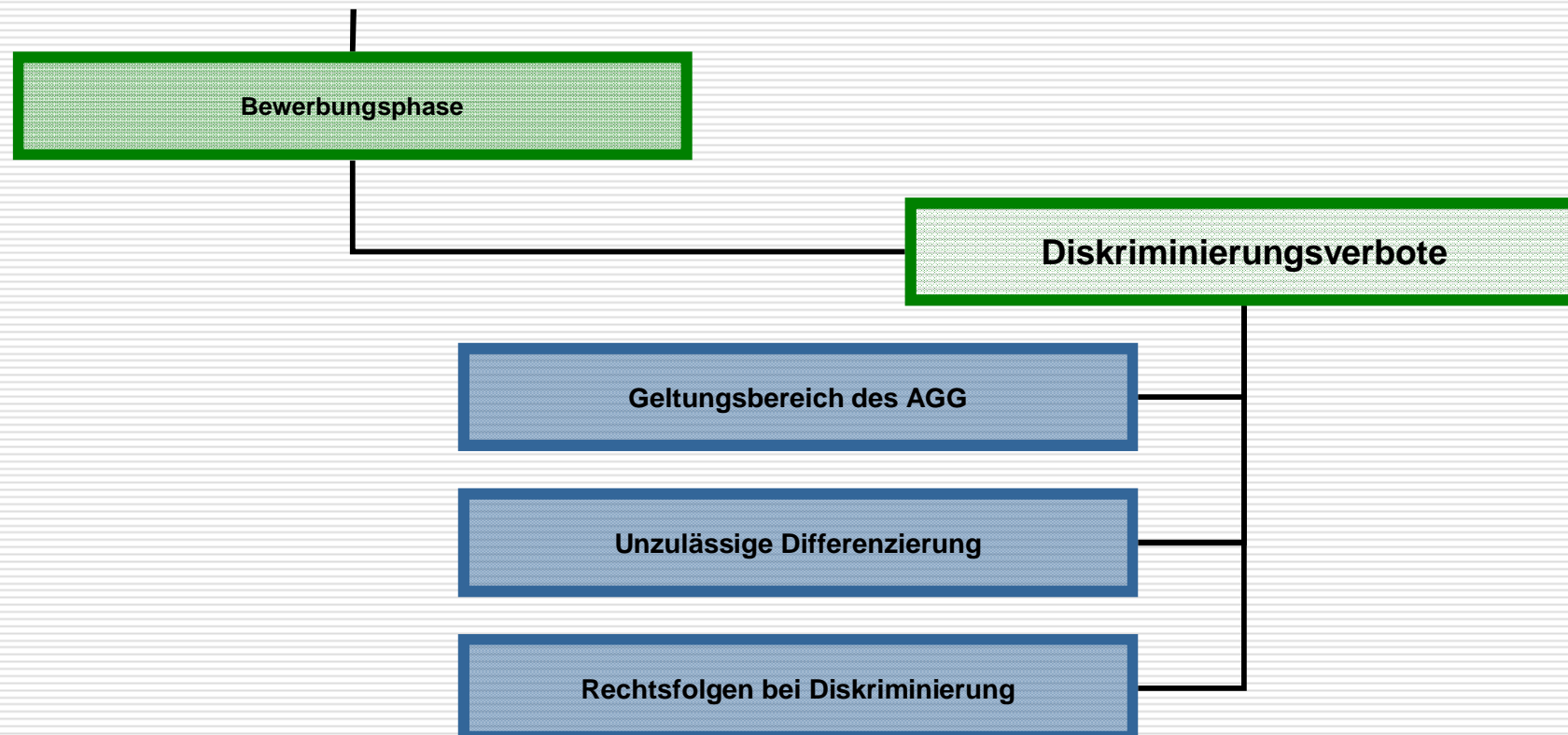
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



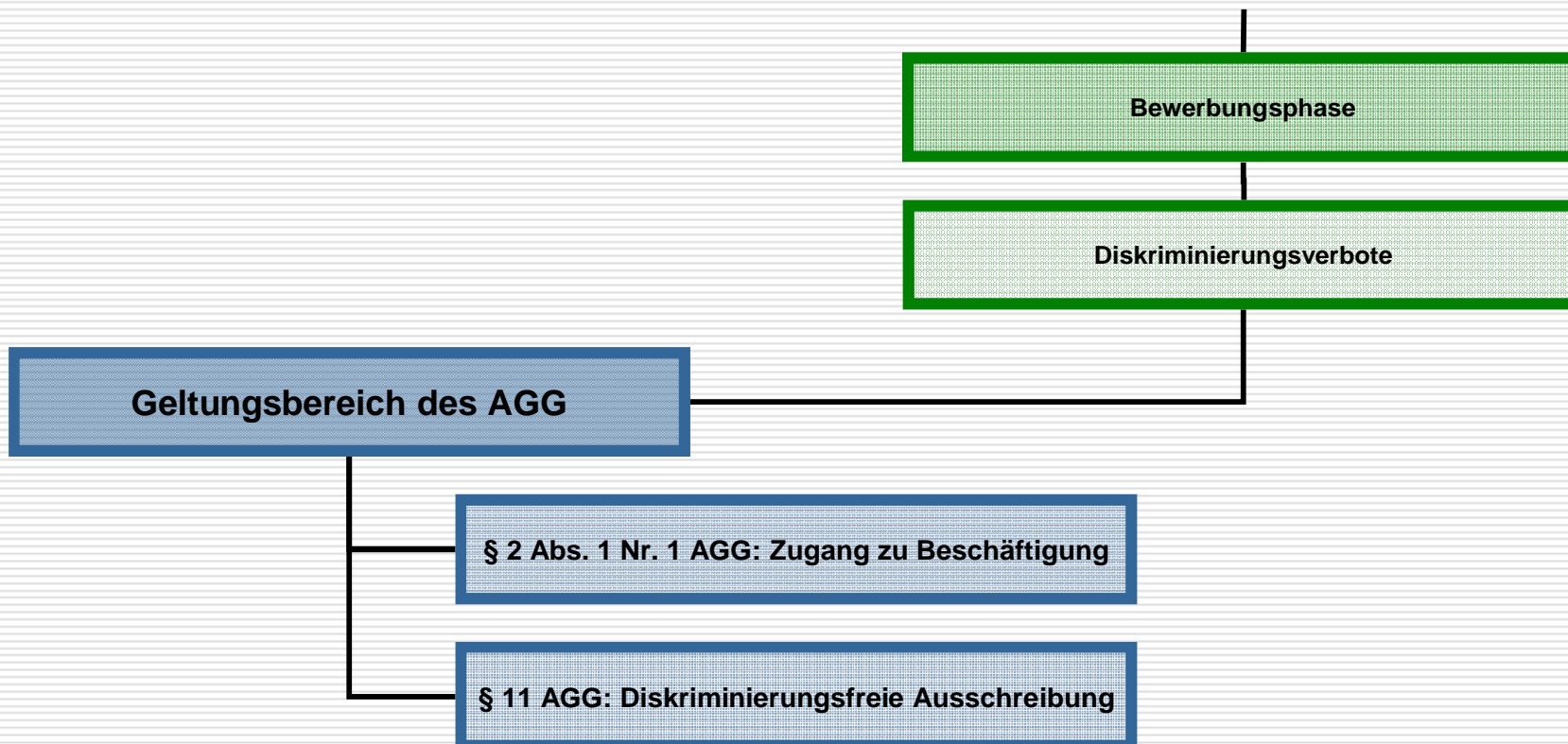
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



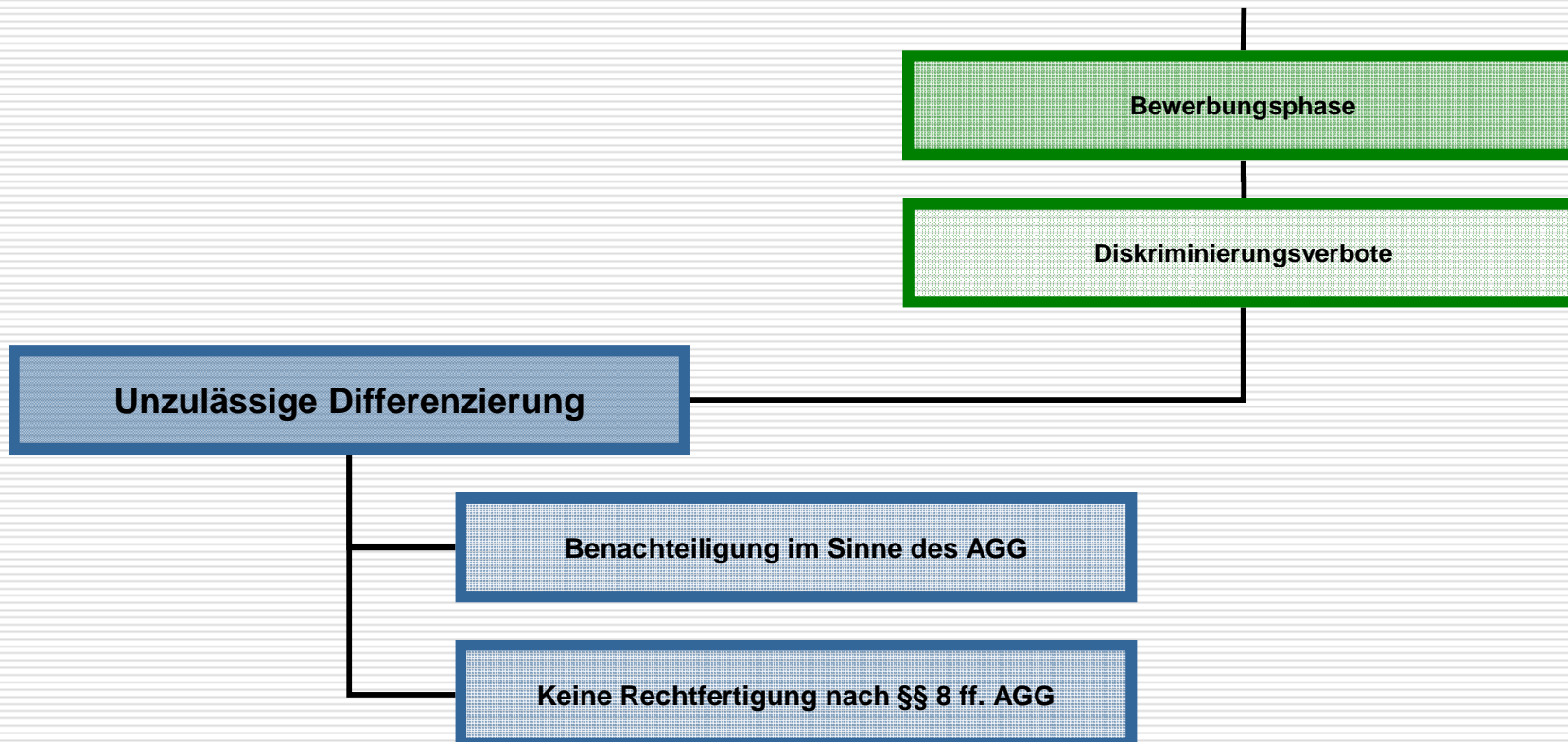
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



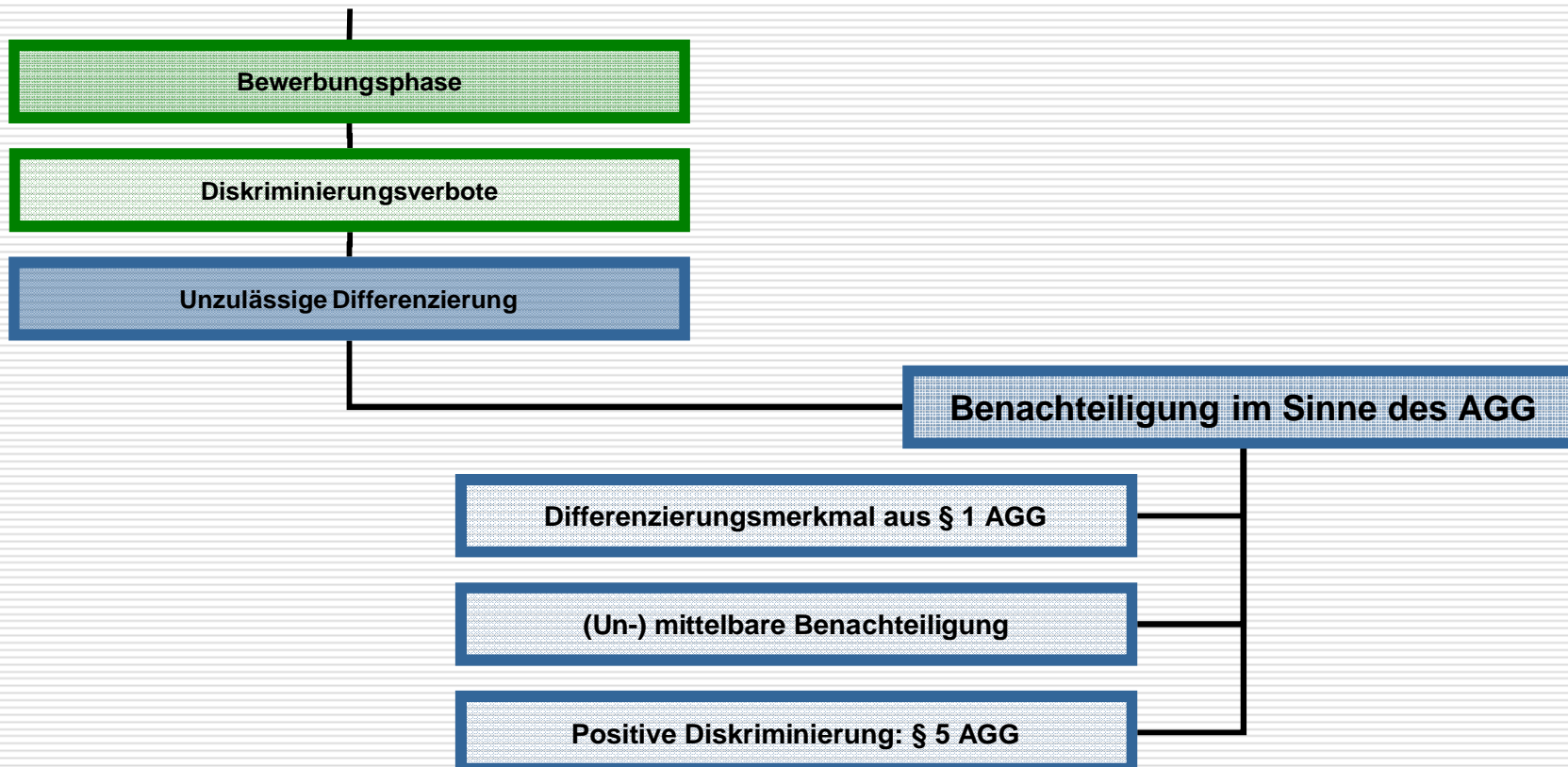
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



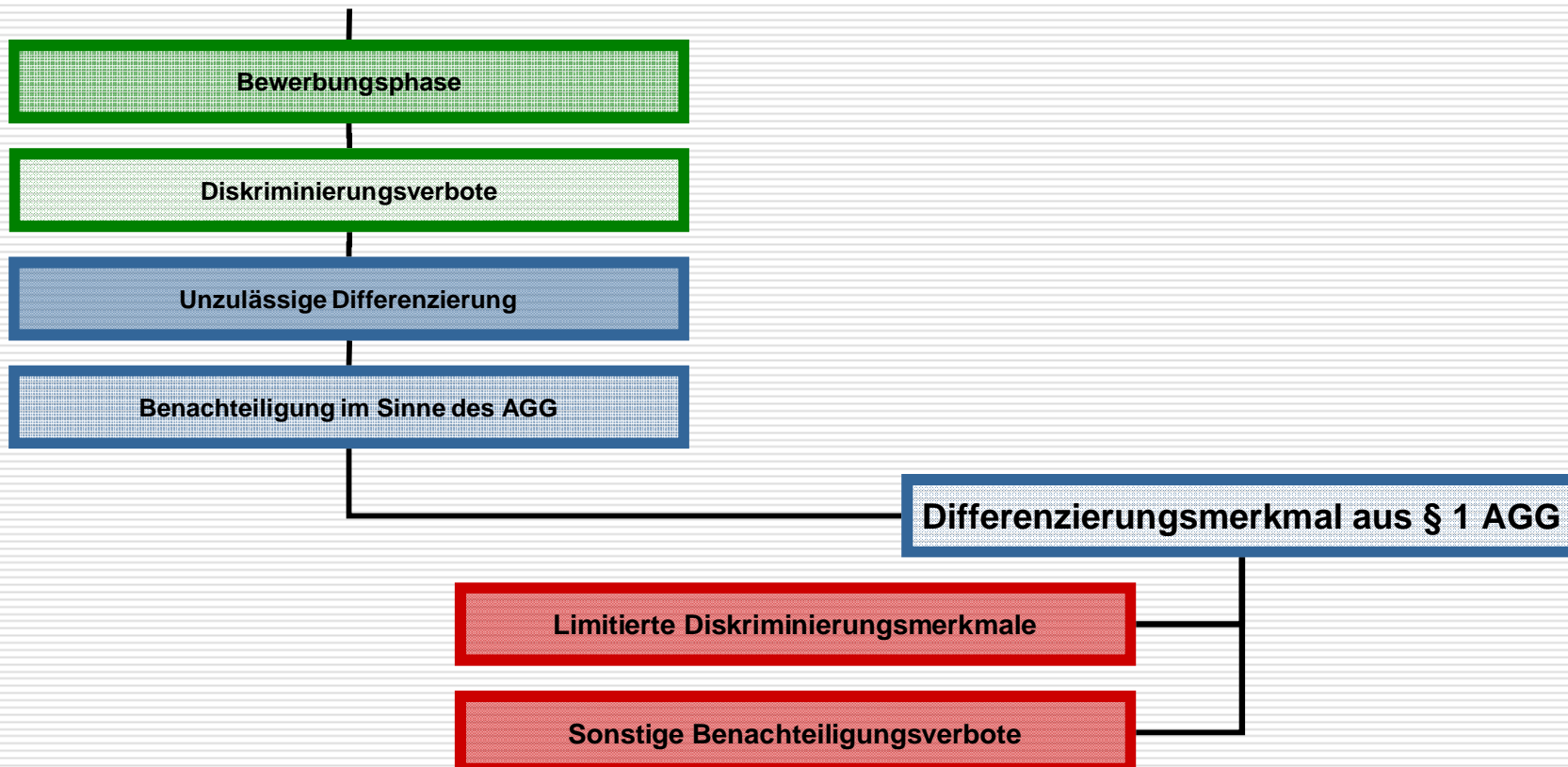
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



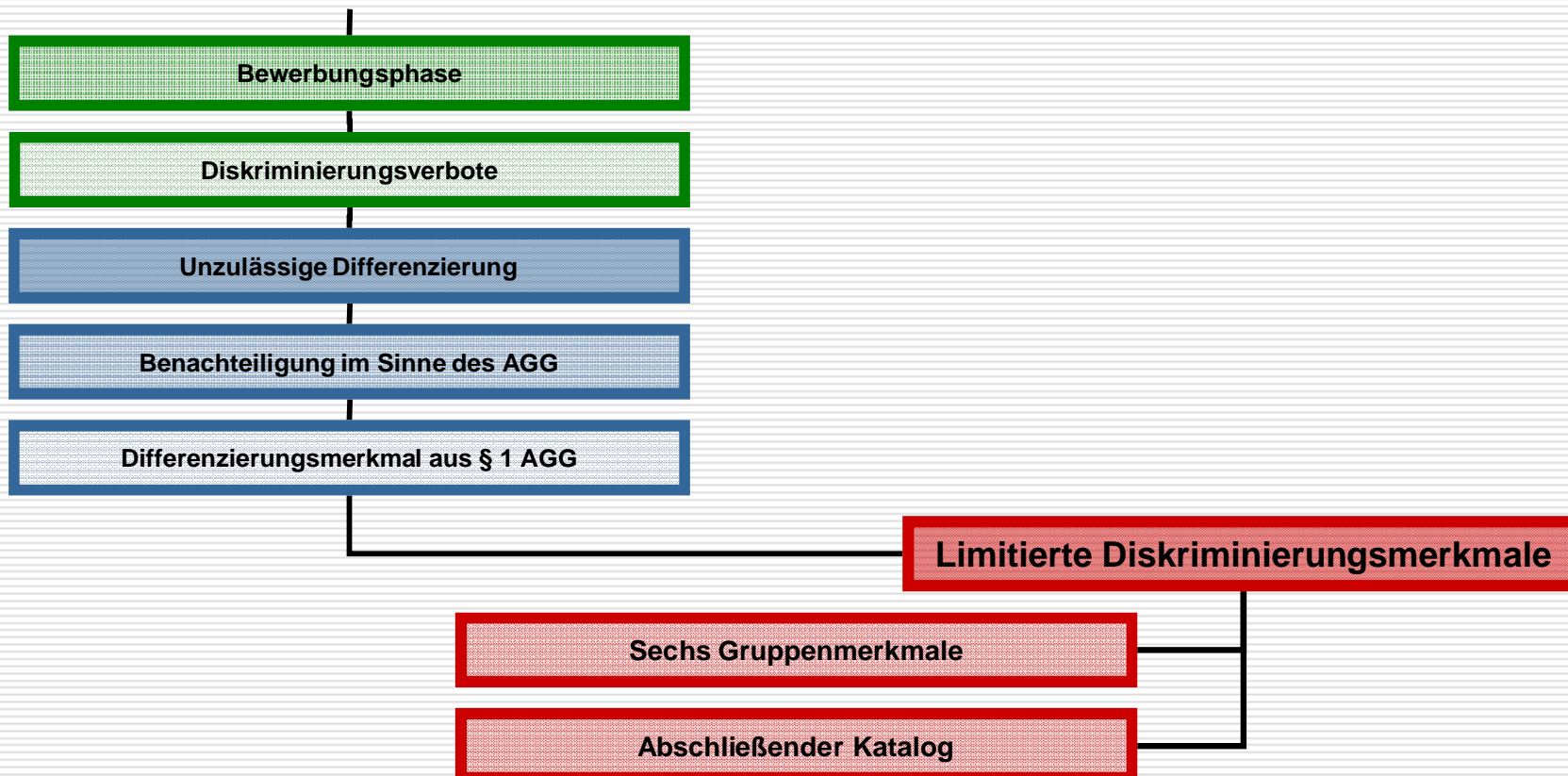
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



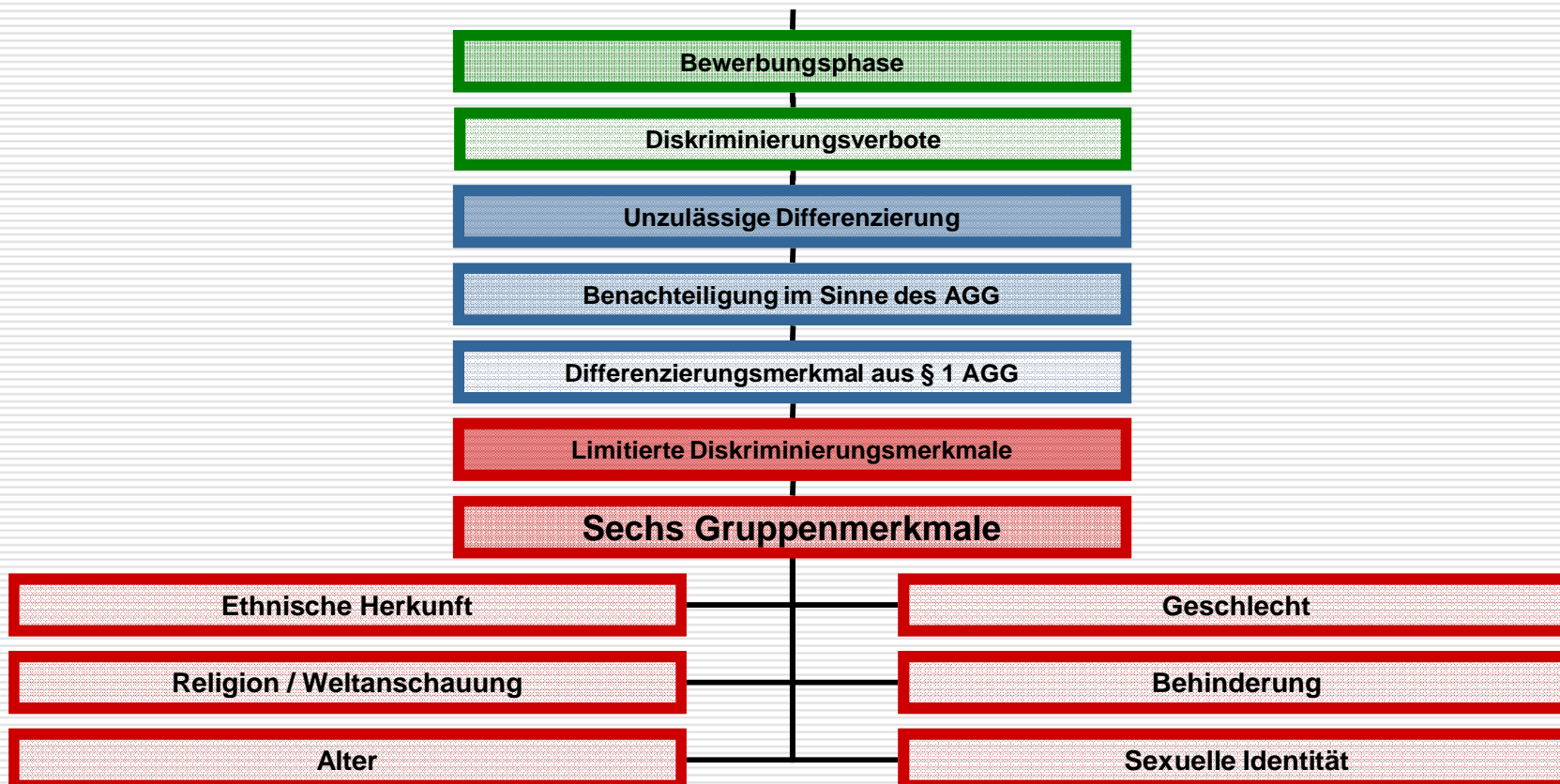
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

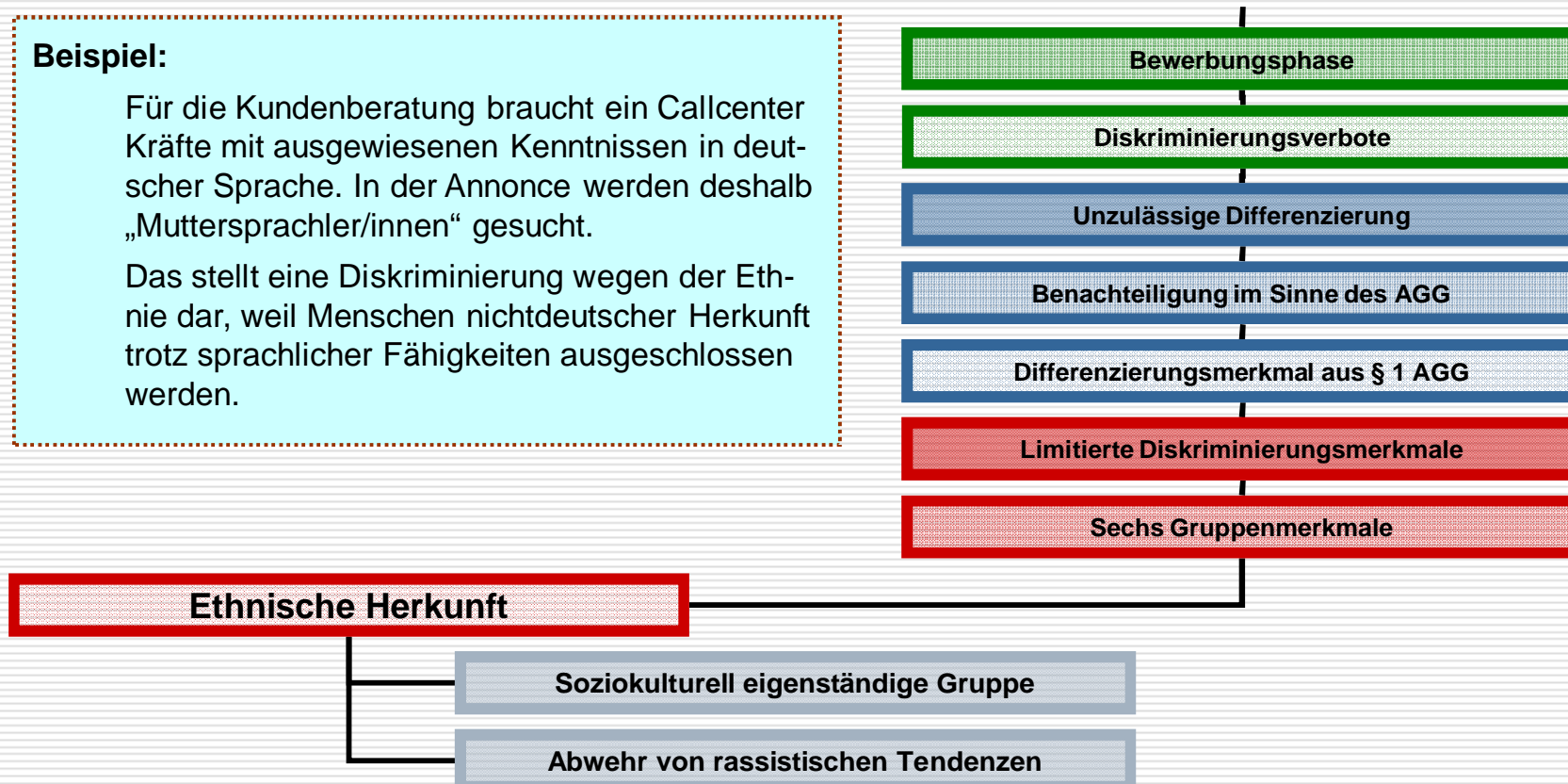


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiel:

Für die Kundenberatung braucht ein Callcenter Kräfte mit ausgewiesenen Kenntnissen in deutscher Sprache. In der Annonce werden deshalb „Muttersprachler/innen“ gesucht.

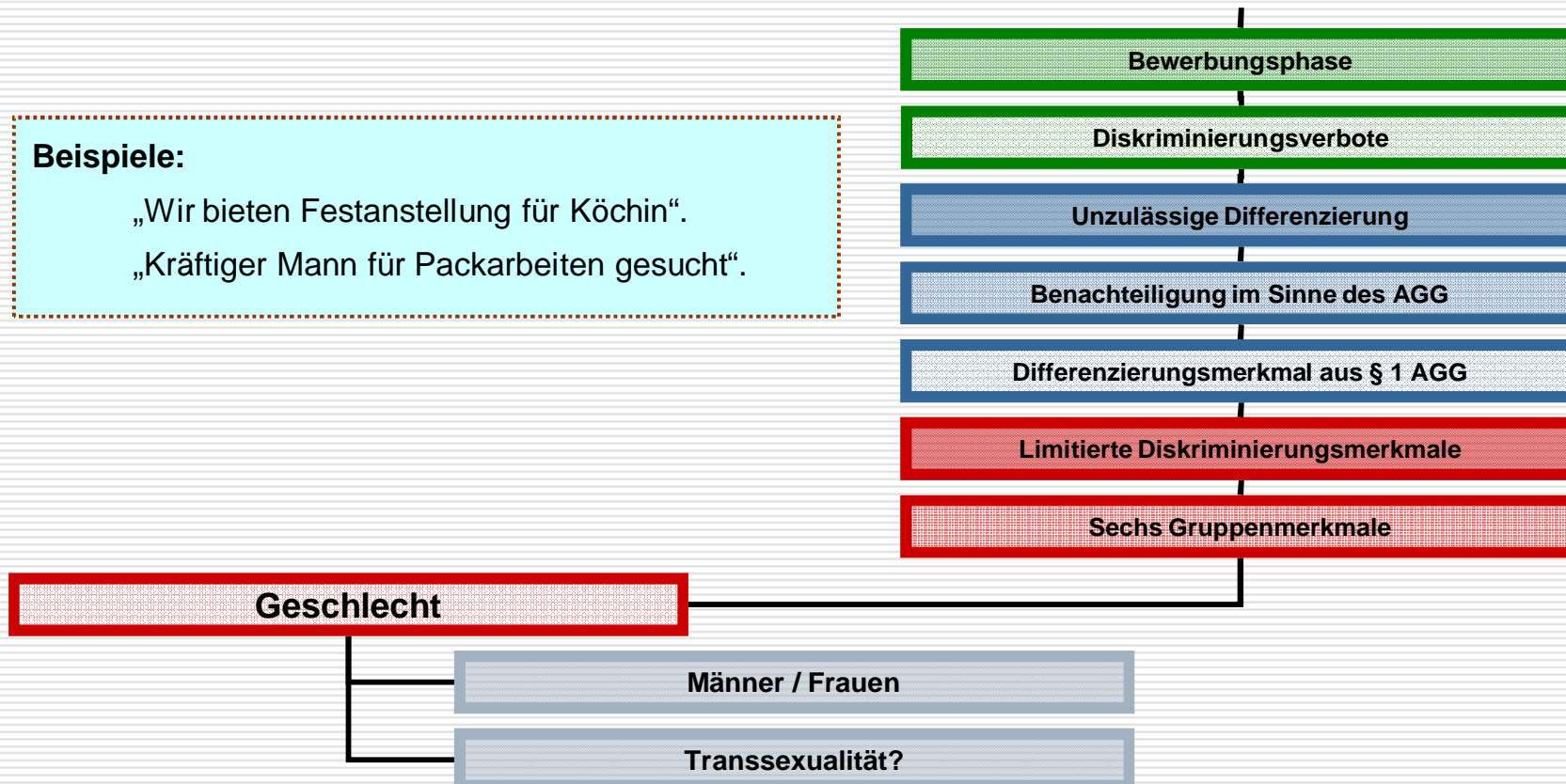
Das stellt eine Diskriminierung wegen der Ethnie dar, weil Menschen nichtdeutscher Herkunft trotz sprachlicher Fähigkeiten ausgeschlossen werden.



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiele:

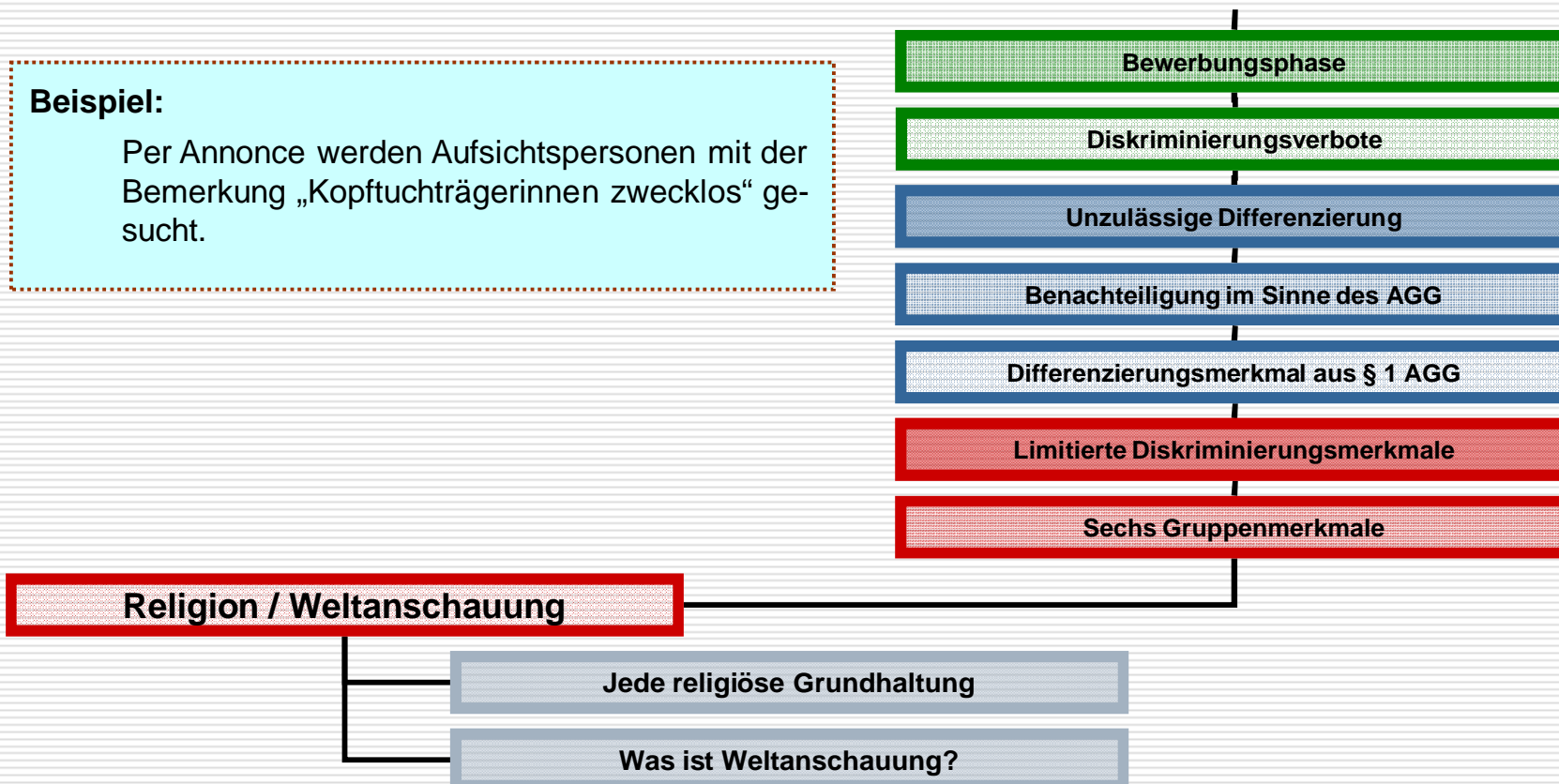
„Wir bieten Festanstellung für Köchin“.
„Kräftiger Mann für Packarbeiten gesucht“.



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

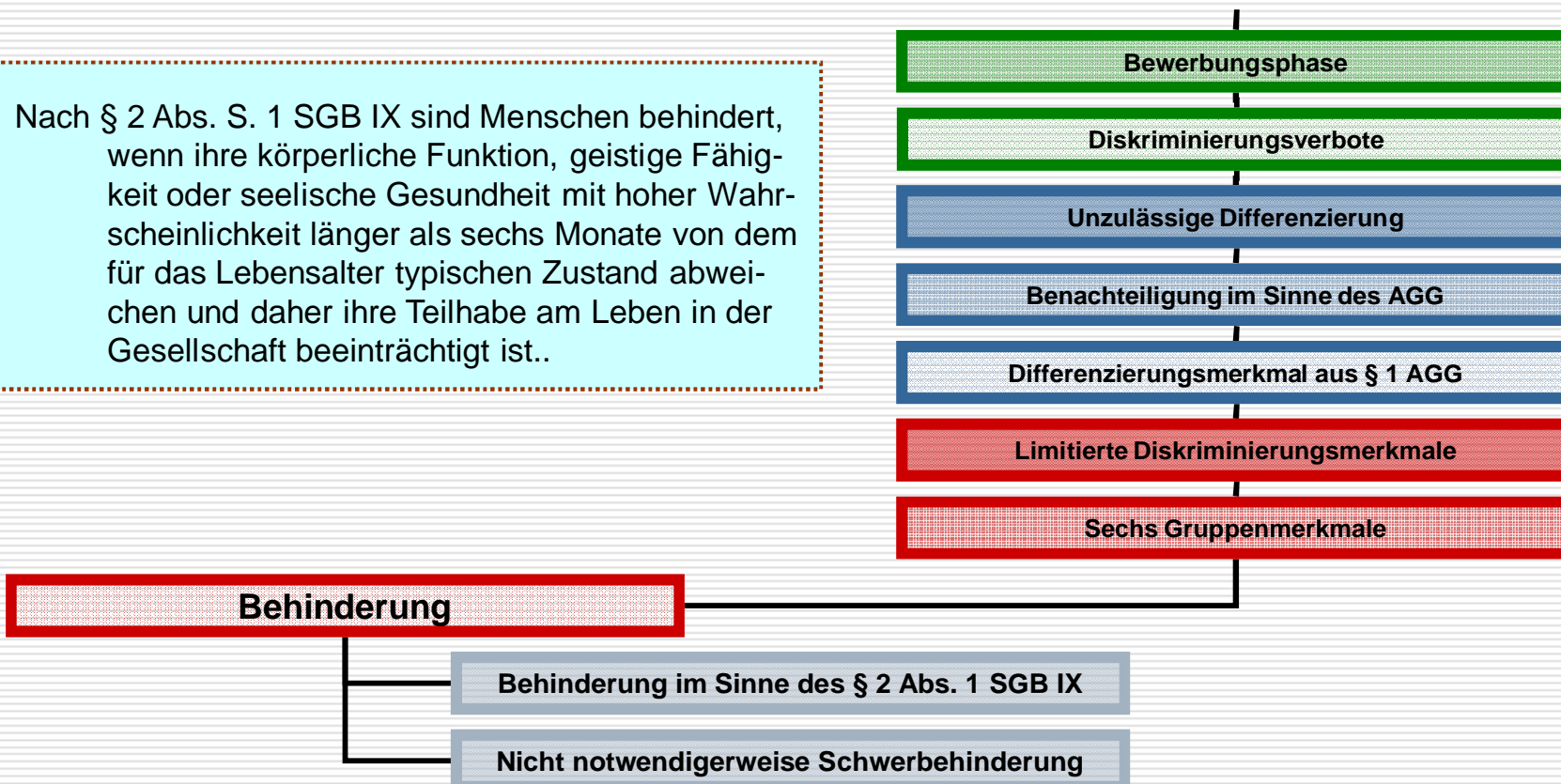
Beispiel:

Per Annonce werden Aufsichtspersonen mit der Bemerkung „Kopftuchträgerinnen zwecklos“ gesucht.



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

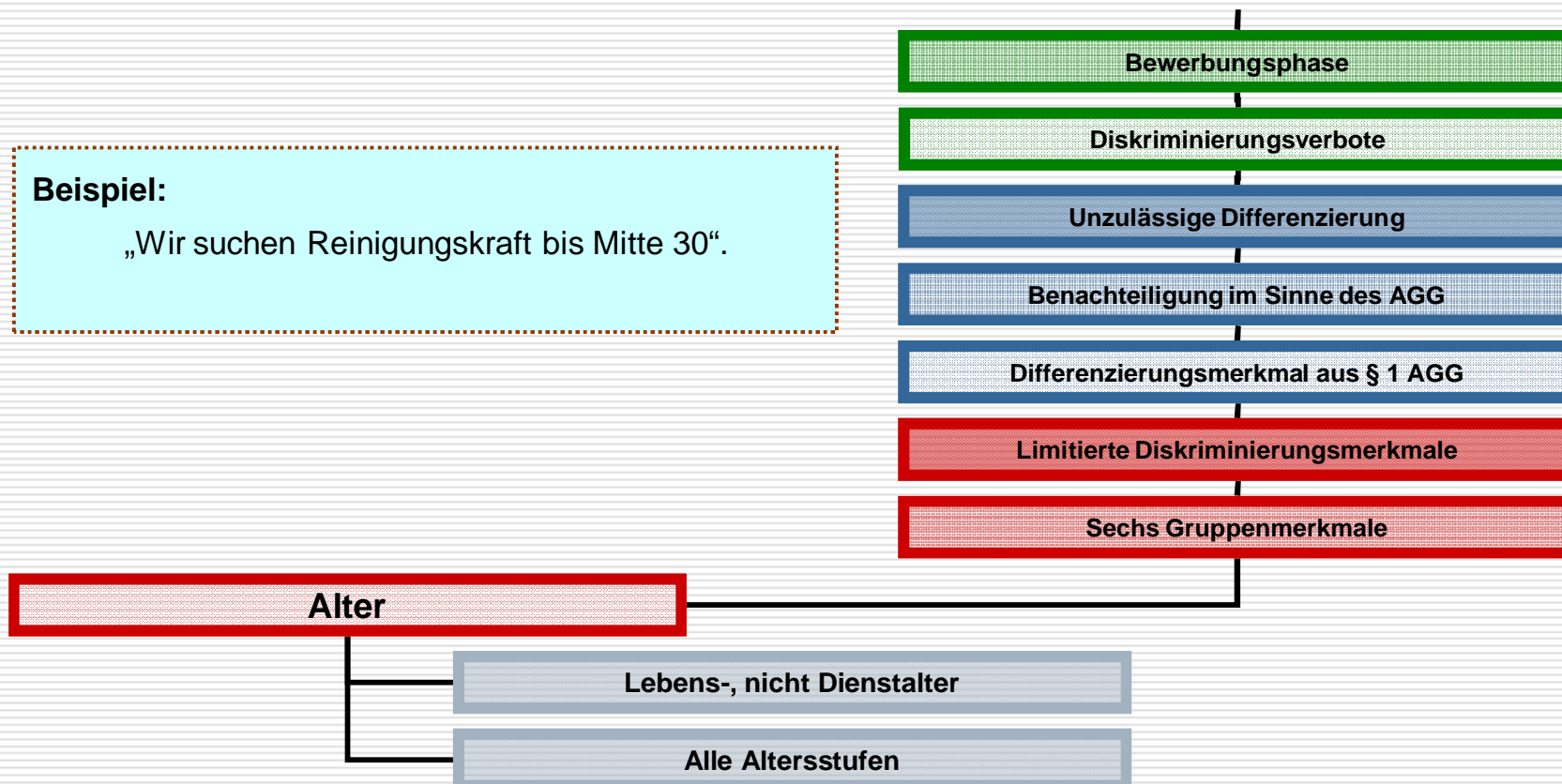
Nach § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist..



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiel:

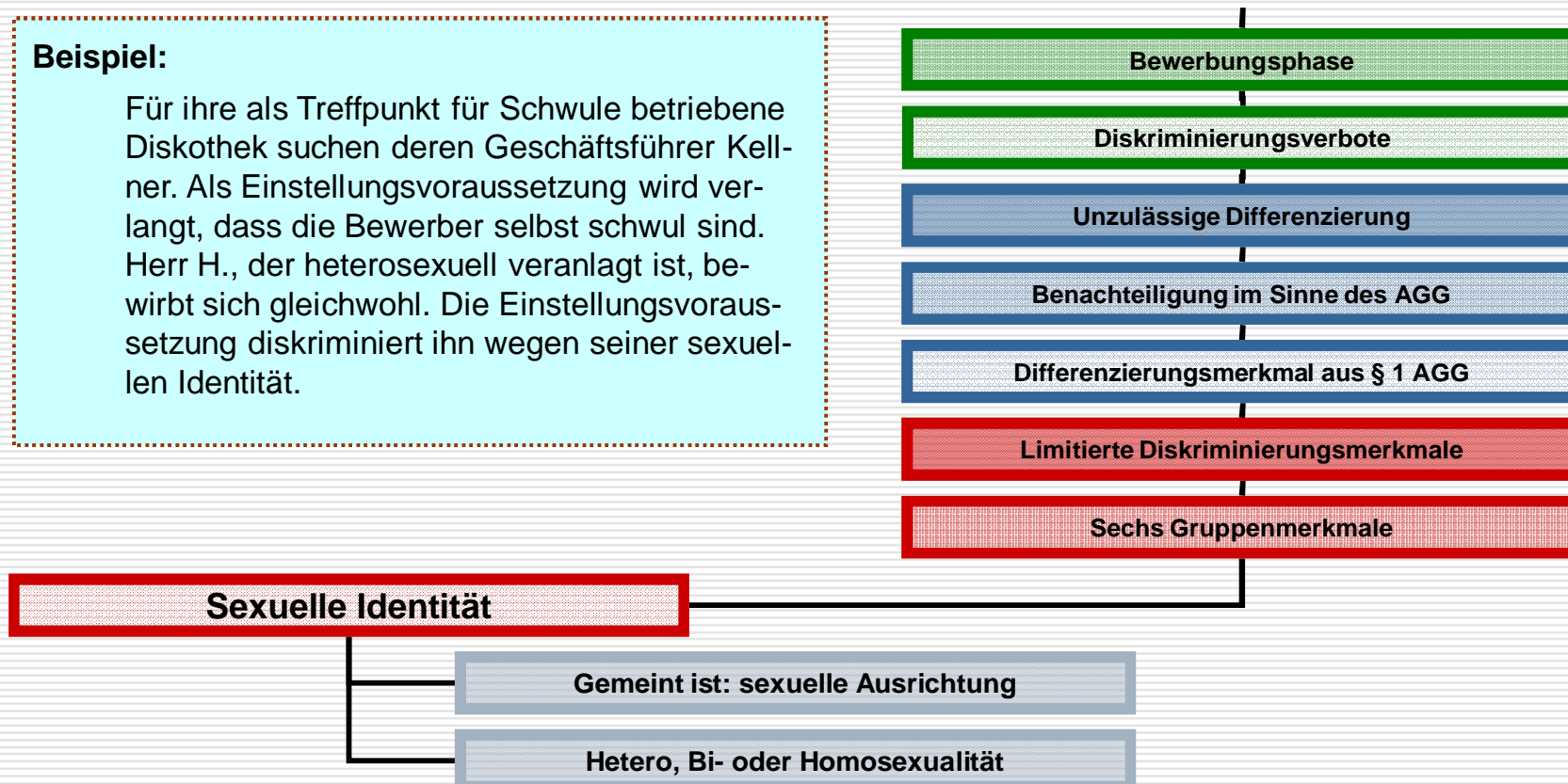
„Wir suchen Reinigungskraft bis Mitte 30“.



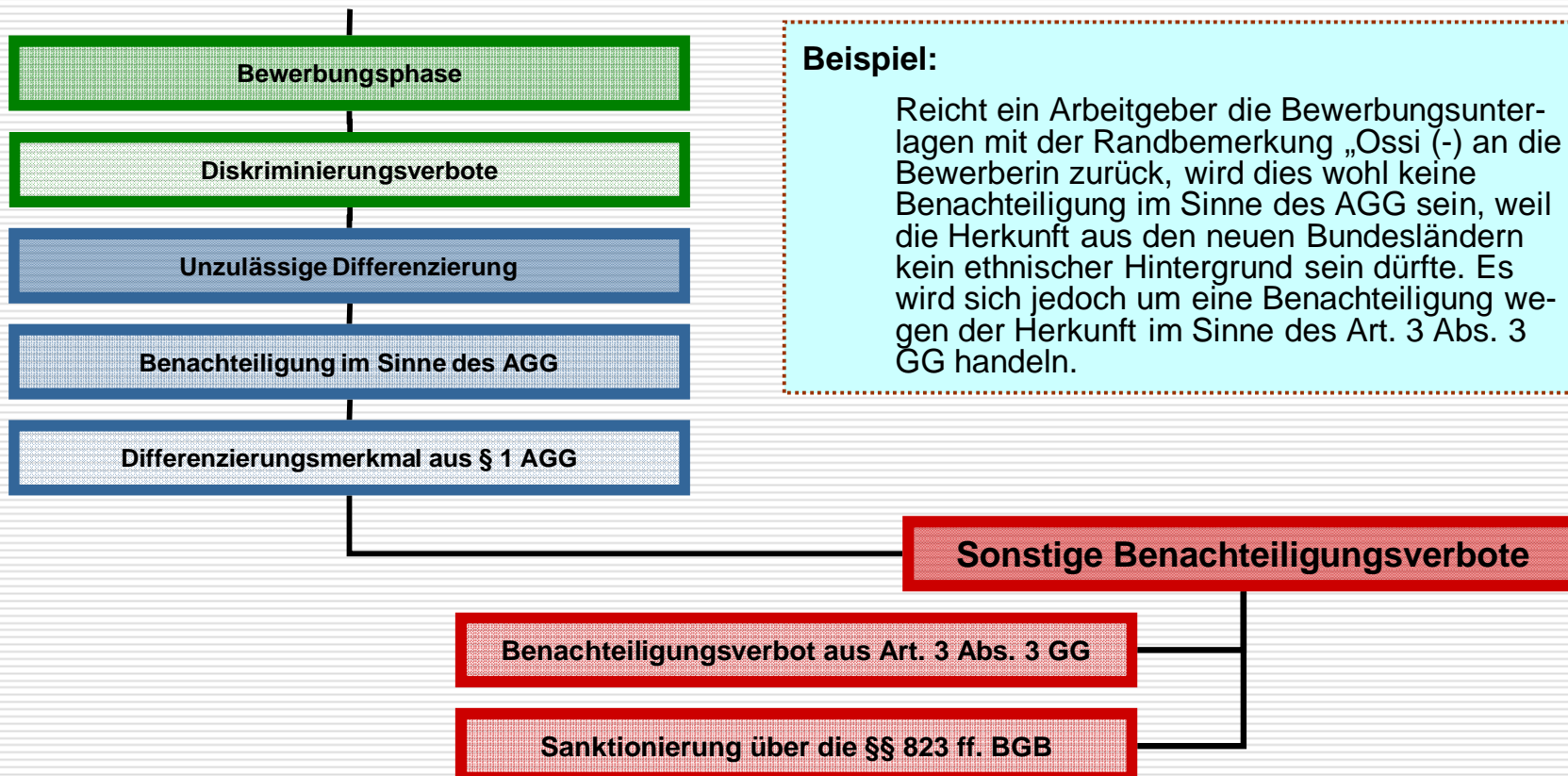
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiel:

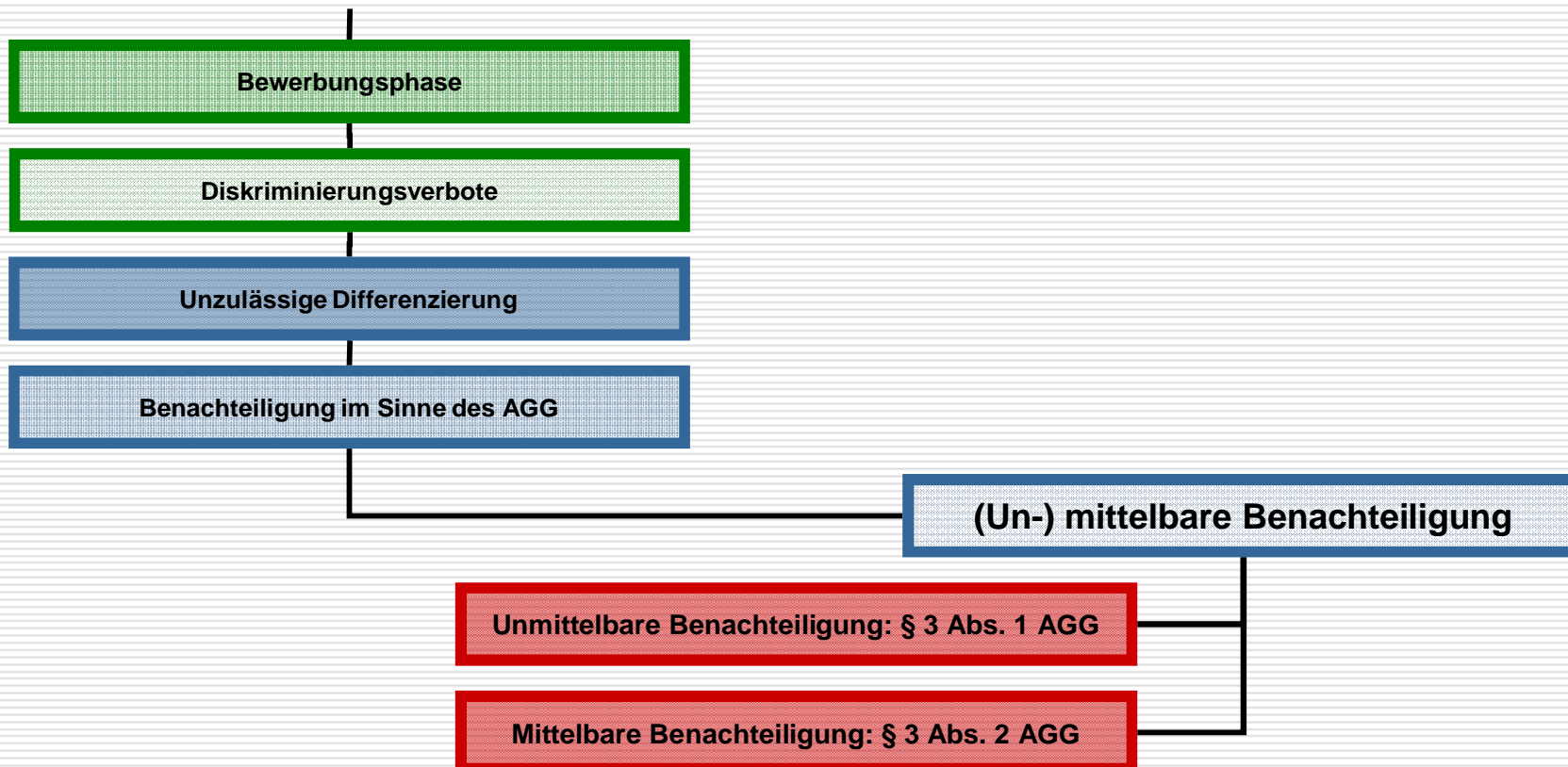
Für ihre als Treffpunkt für Schwule betriebene Diskothek suchen deren Geschäftsführer Kellner. Als Einstellungsvoraussetzung wird verlangt, dass die Bewerber selbst schwul sind. Herr H., der heterosexuell veranlagt ist, bewirbt sich gleichwohl. Die Einstellungsvoraussetzung diskriminiert ihn wegen seiner sexuellen Identität.



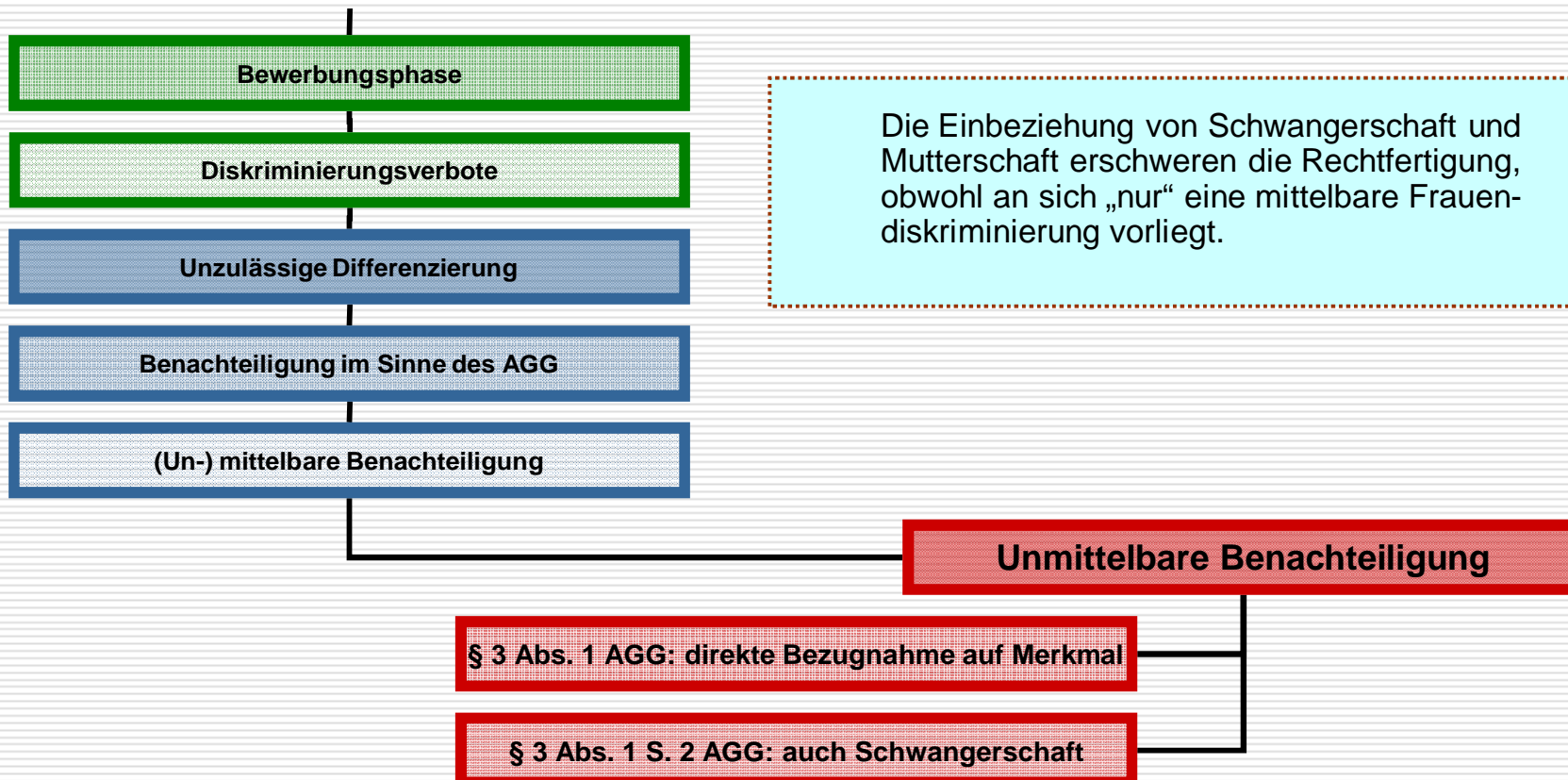
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



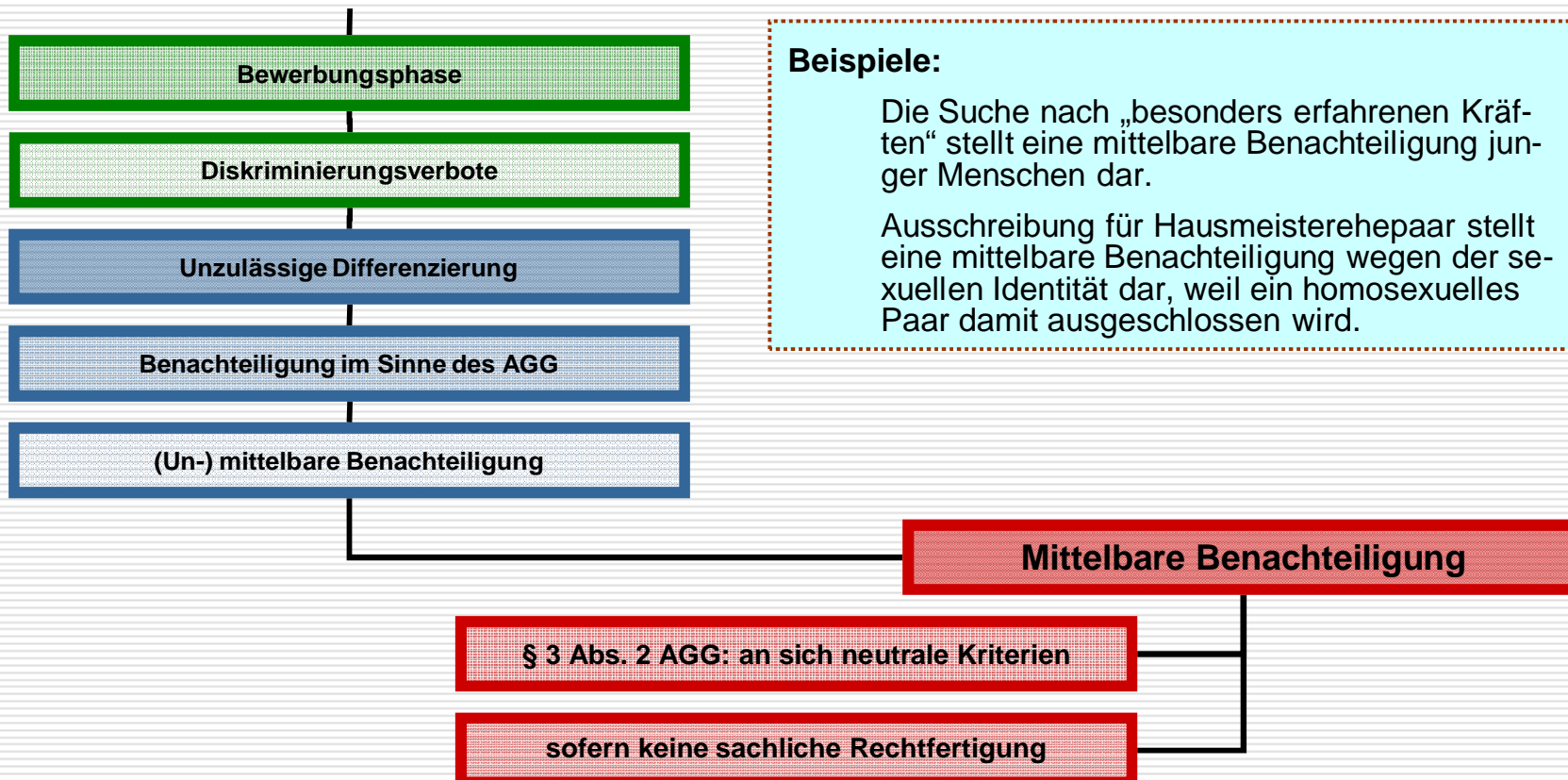
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



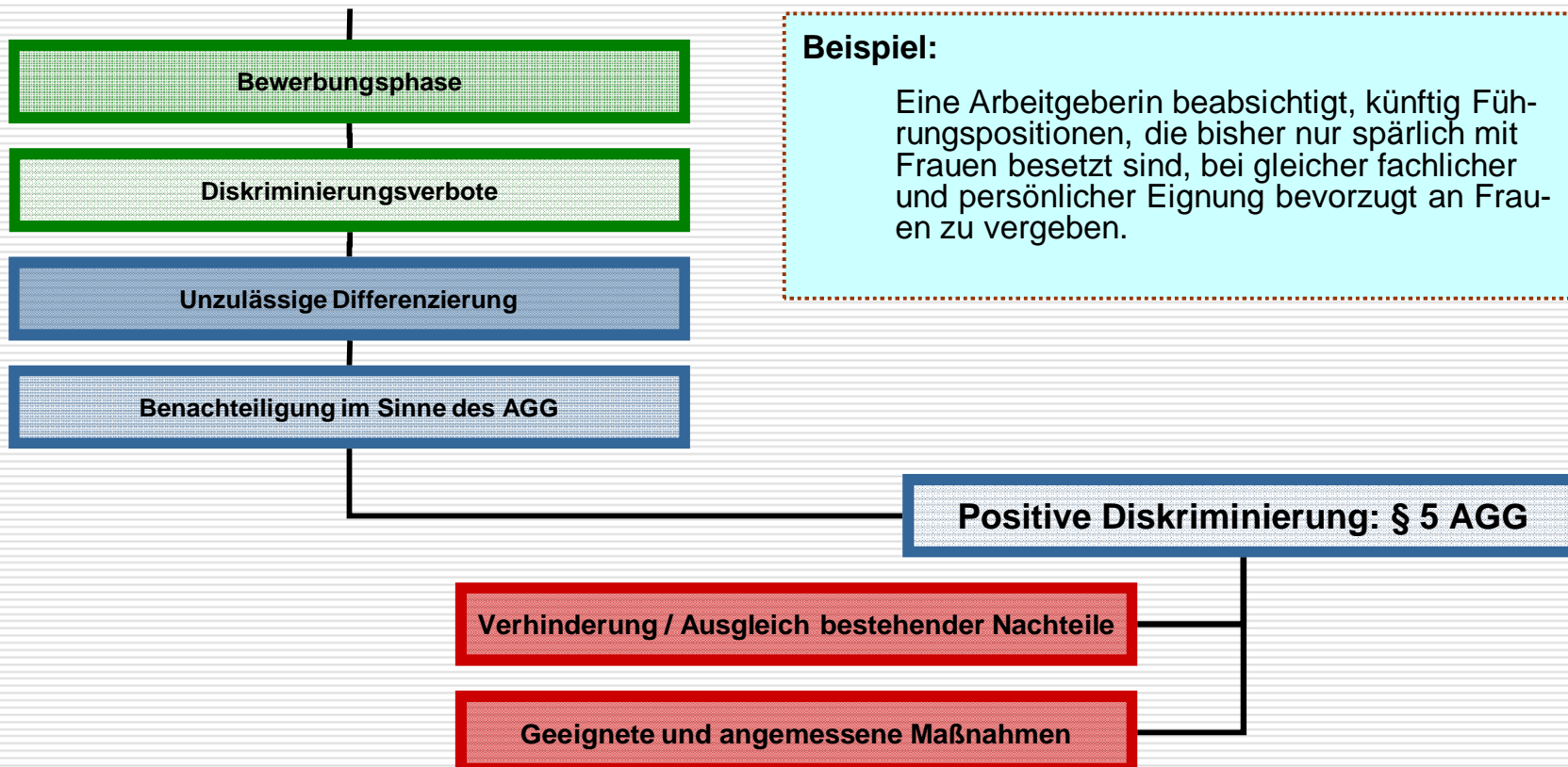
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



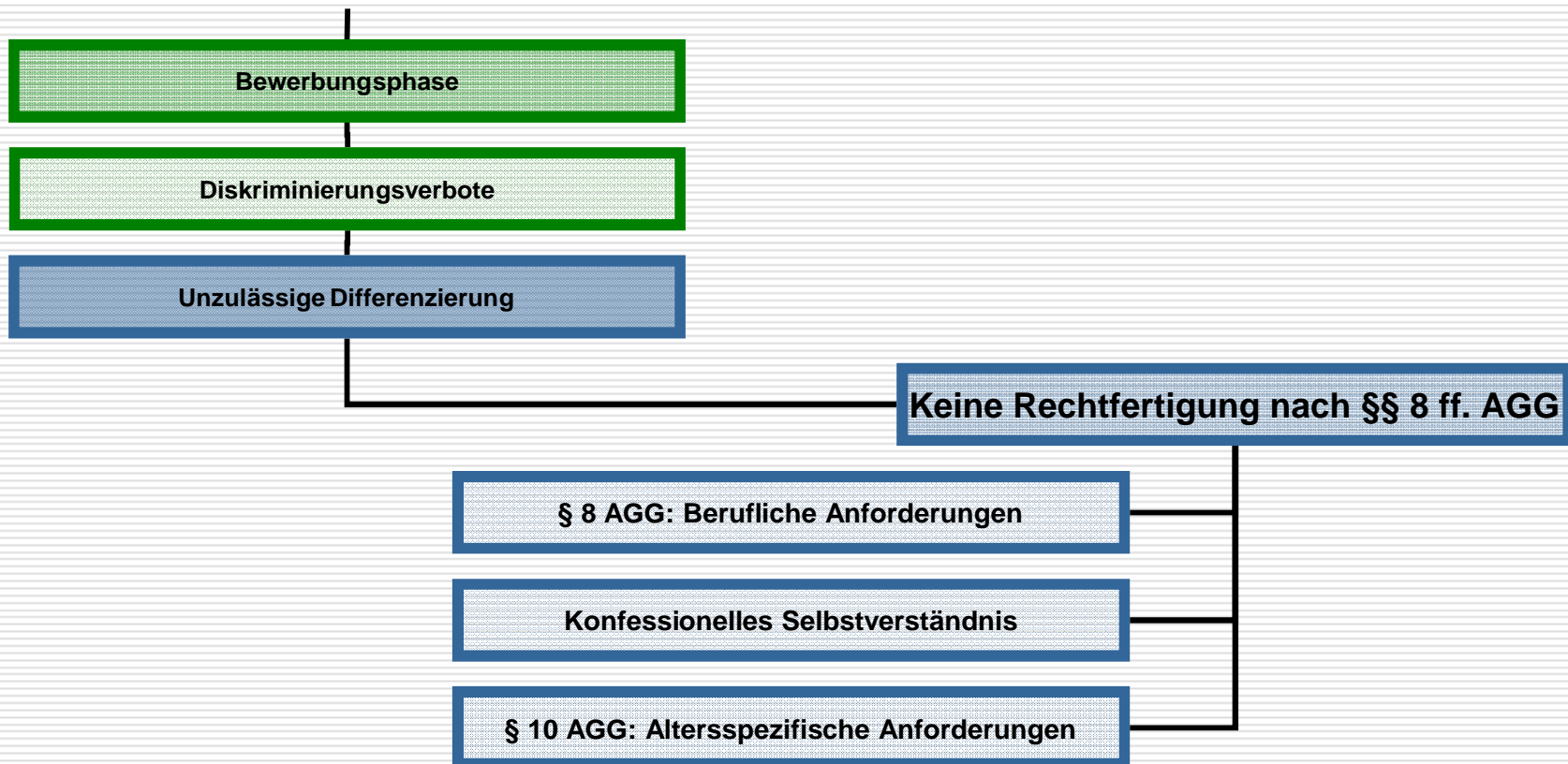
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



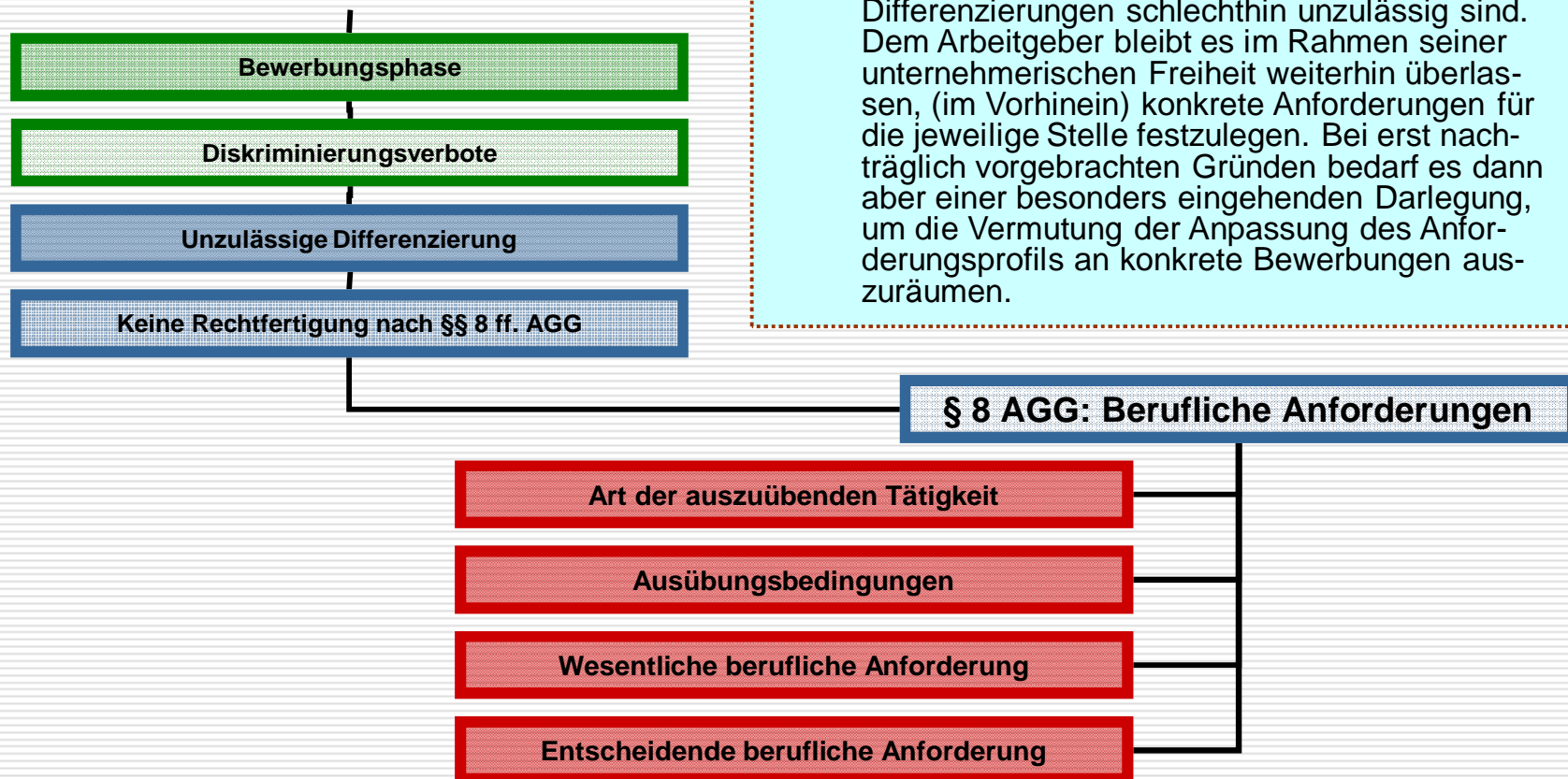
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



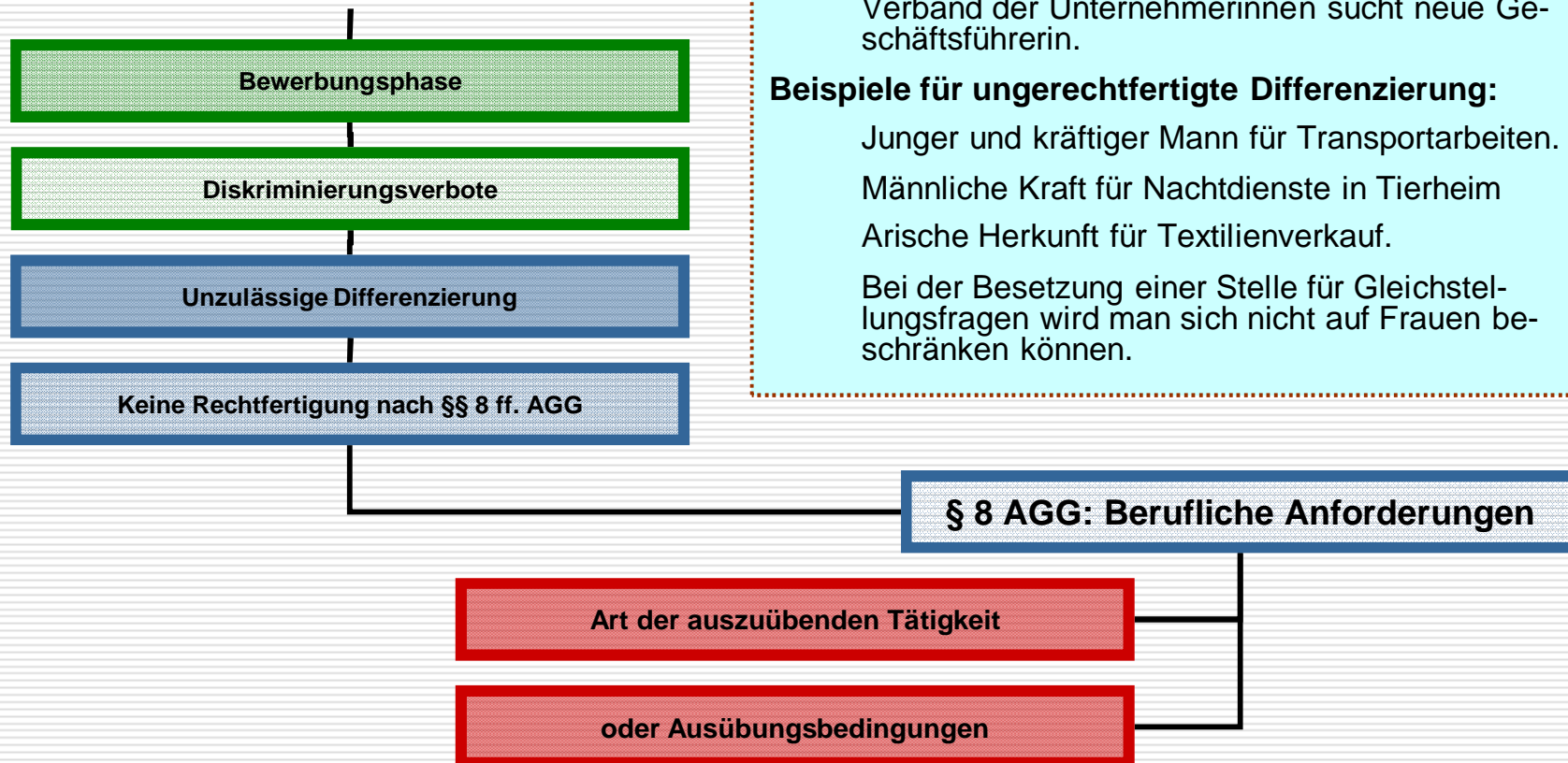
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des



Beispiele für gerechtfertigte Differenzierung:

Weibliche Modelle für Vorführung von Damenunterwäsche.

Theater will die Rolle der Jean d`Arc besetzen.

Rechtsanwalt sucht Bürokräft, die die deutsche Sprache in Wort und Schrift beherrscht.

Verband der Unternehmerinnen sucht neue Geschäftsführerin.

Beispiele für ungerechtfertigte Differenzierung:

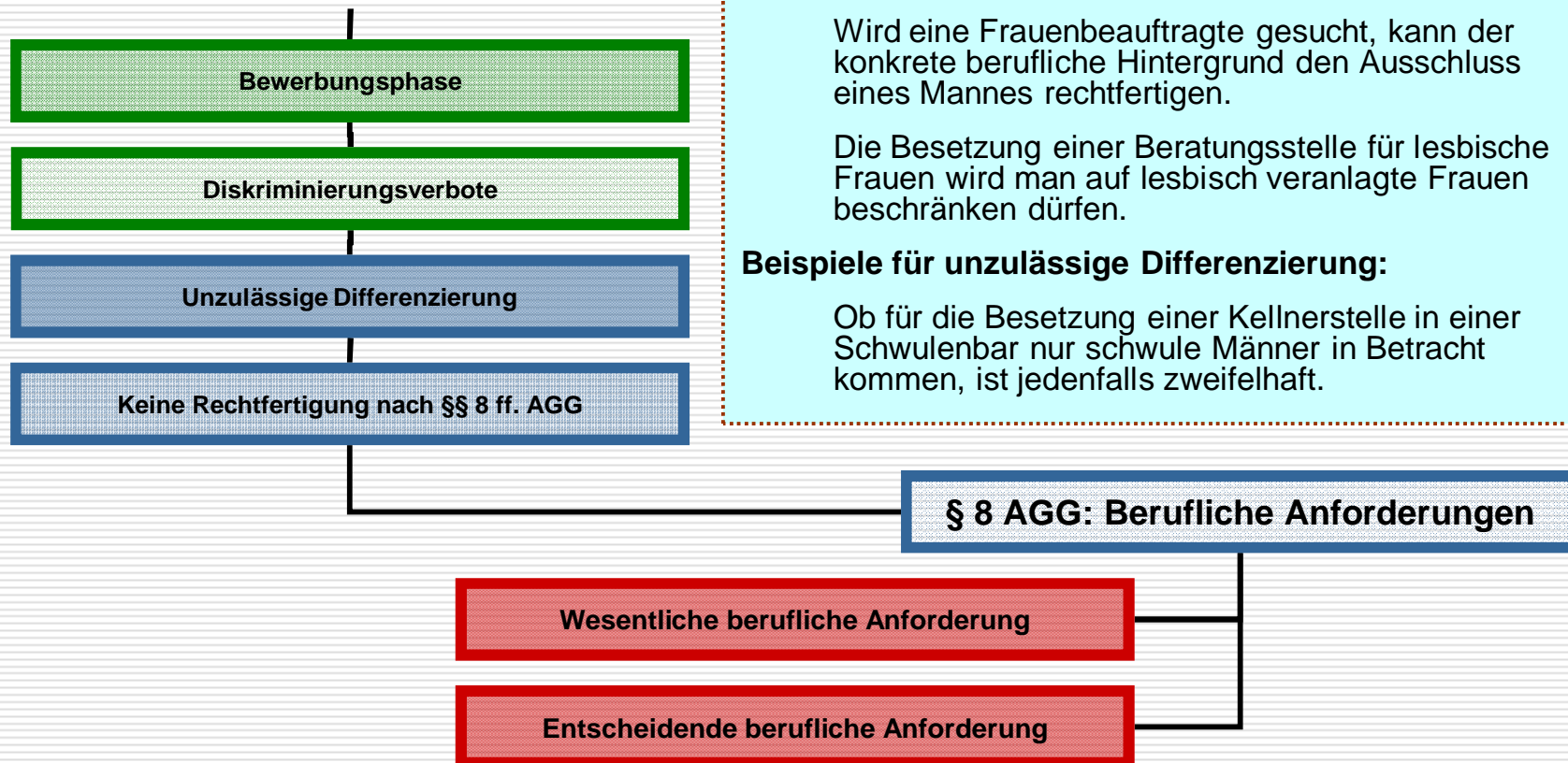
Junger und kräftiger Mann für Transportarbeiten.

Männliche Kraft für Nachtdienste in Tierheim

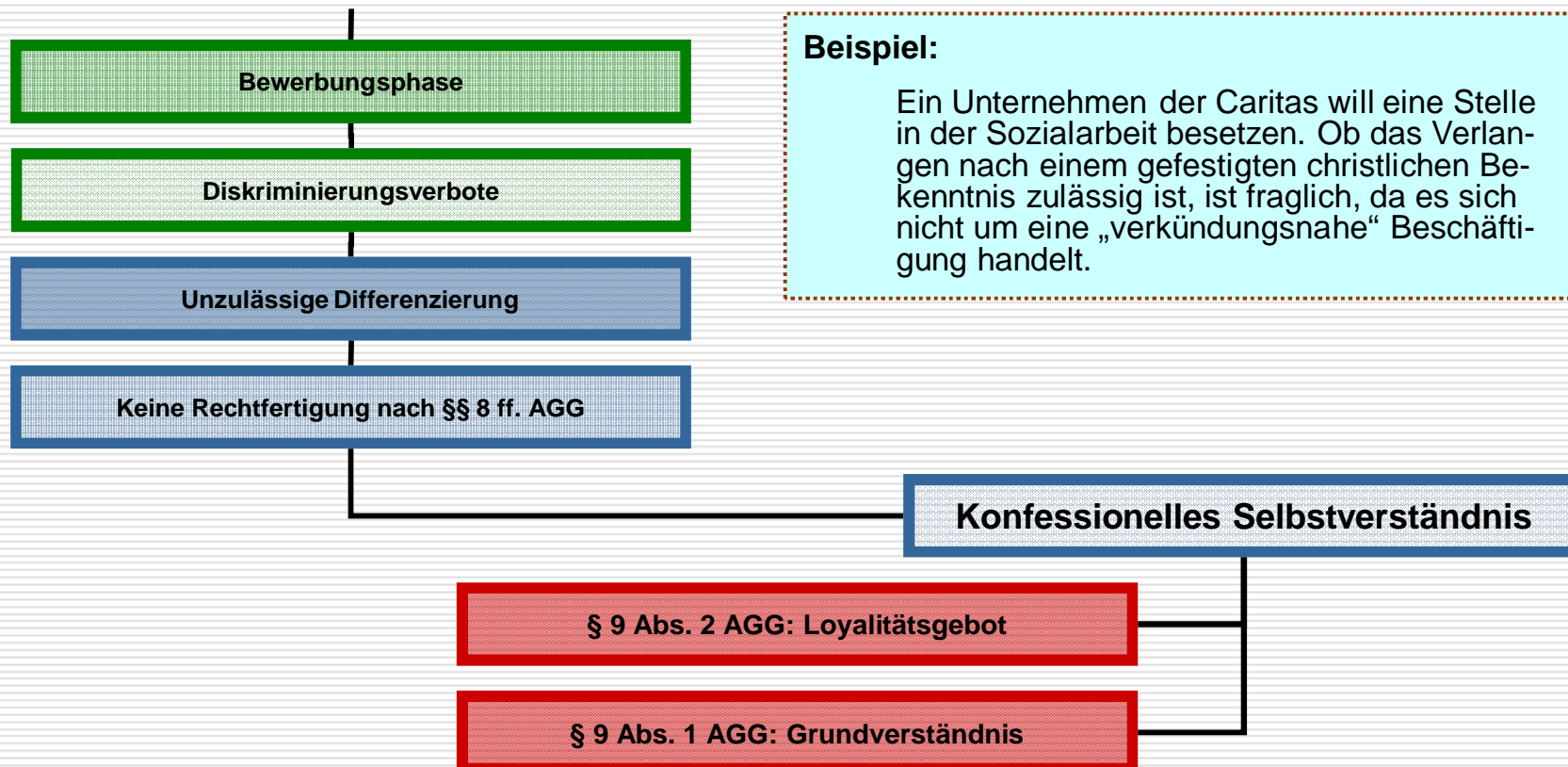
Arische Herkunft für Textilienverkauf.

Bei der Besetzung einer Stelle für Gleichstellungsfragen wird man sich nicht auf Frauen beschränken können.

2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



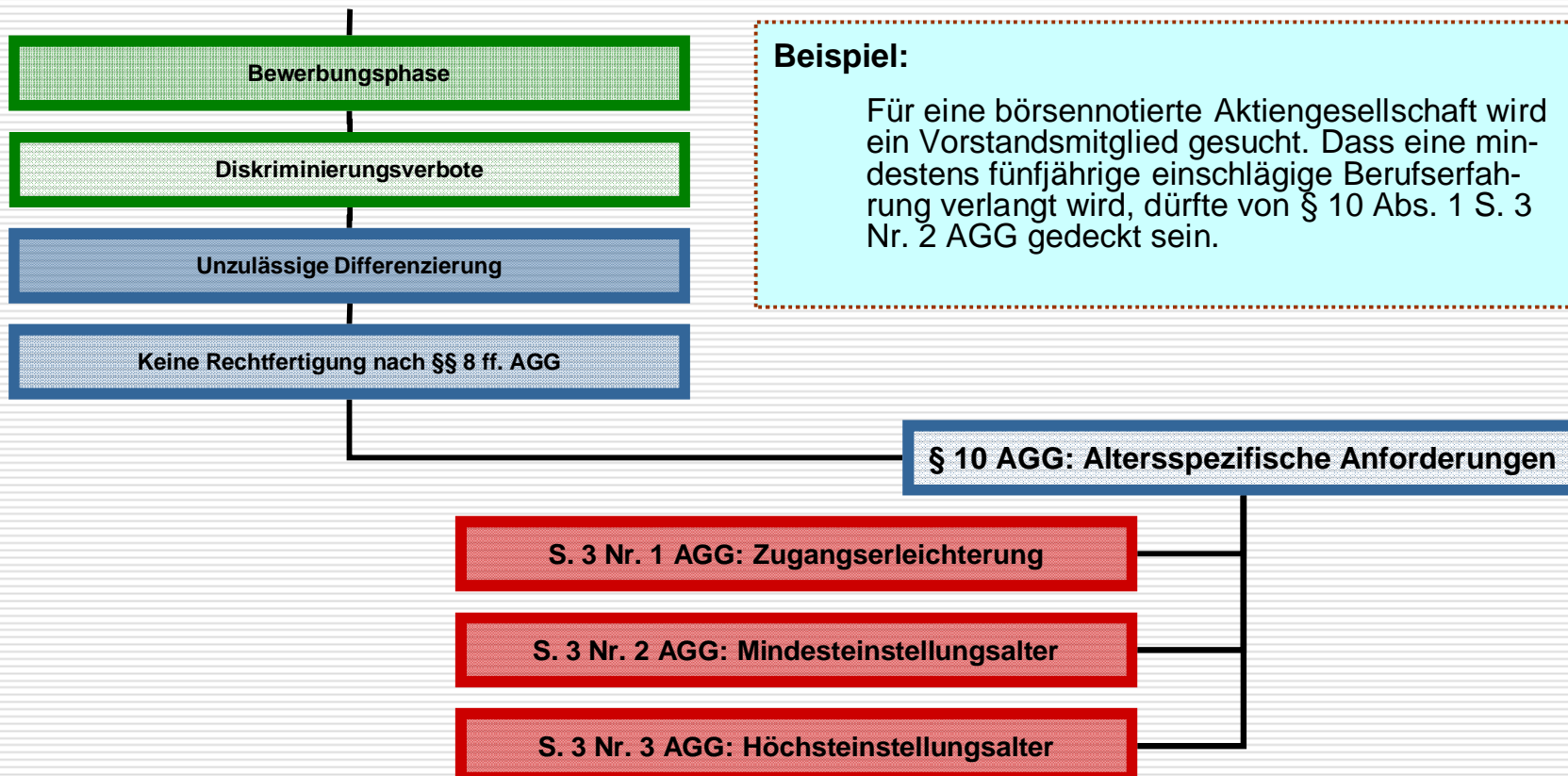
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



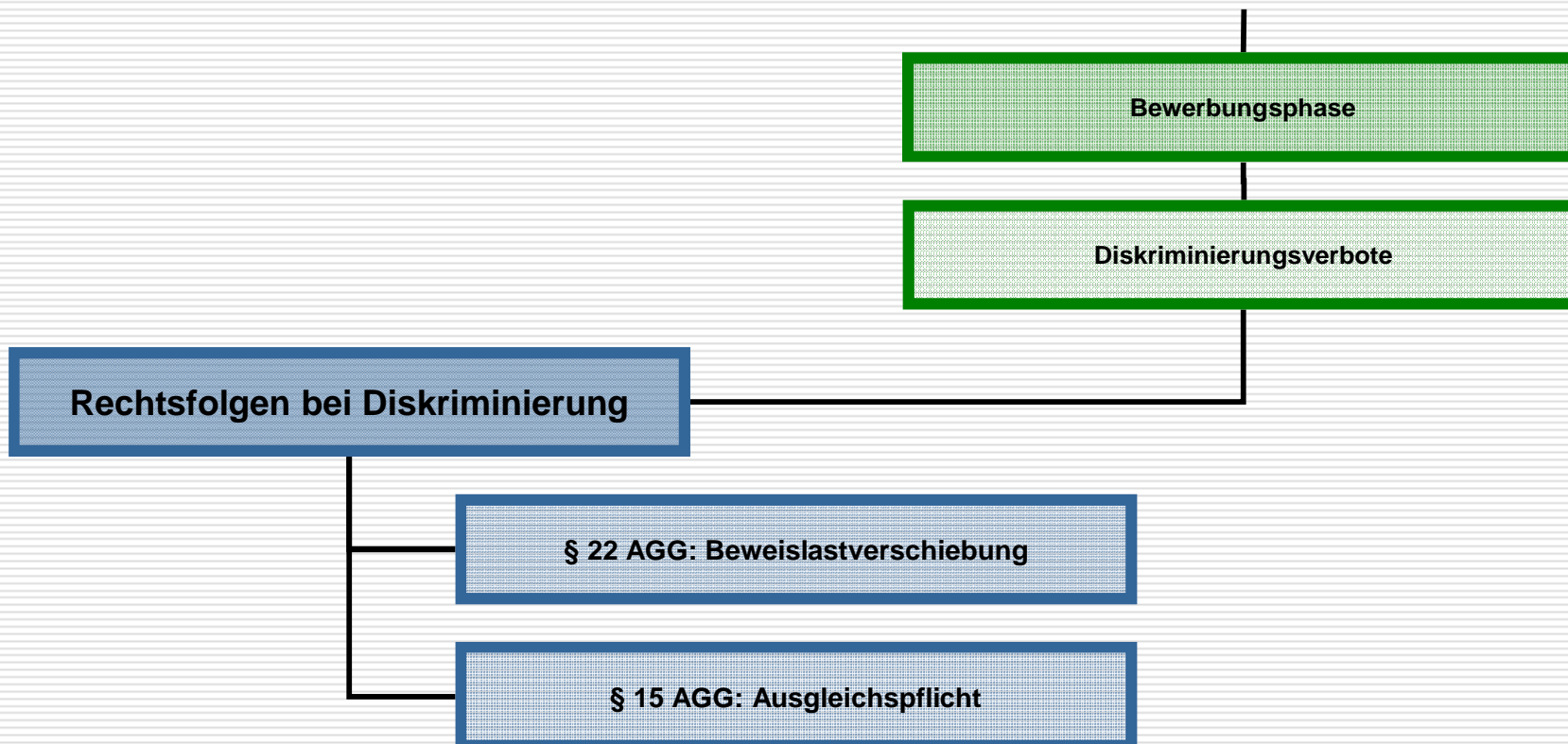
Beispiel:

Ein Unternehmen der Caritas will eine Stelle in der Sozialarbeit besetzen. Ob das Verlangen nach einem gefestigten christlichen Bekenntnis zulässig ist, ist fraglich, da es sich nicht um eine „verkündungsnah“ Beschäftigung handelt.

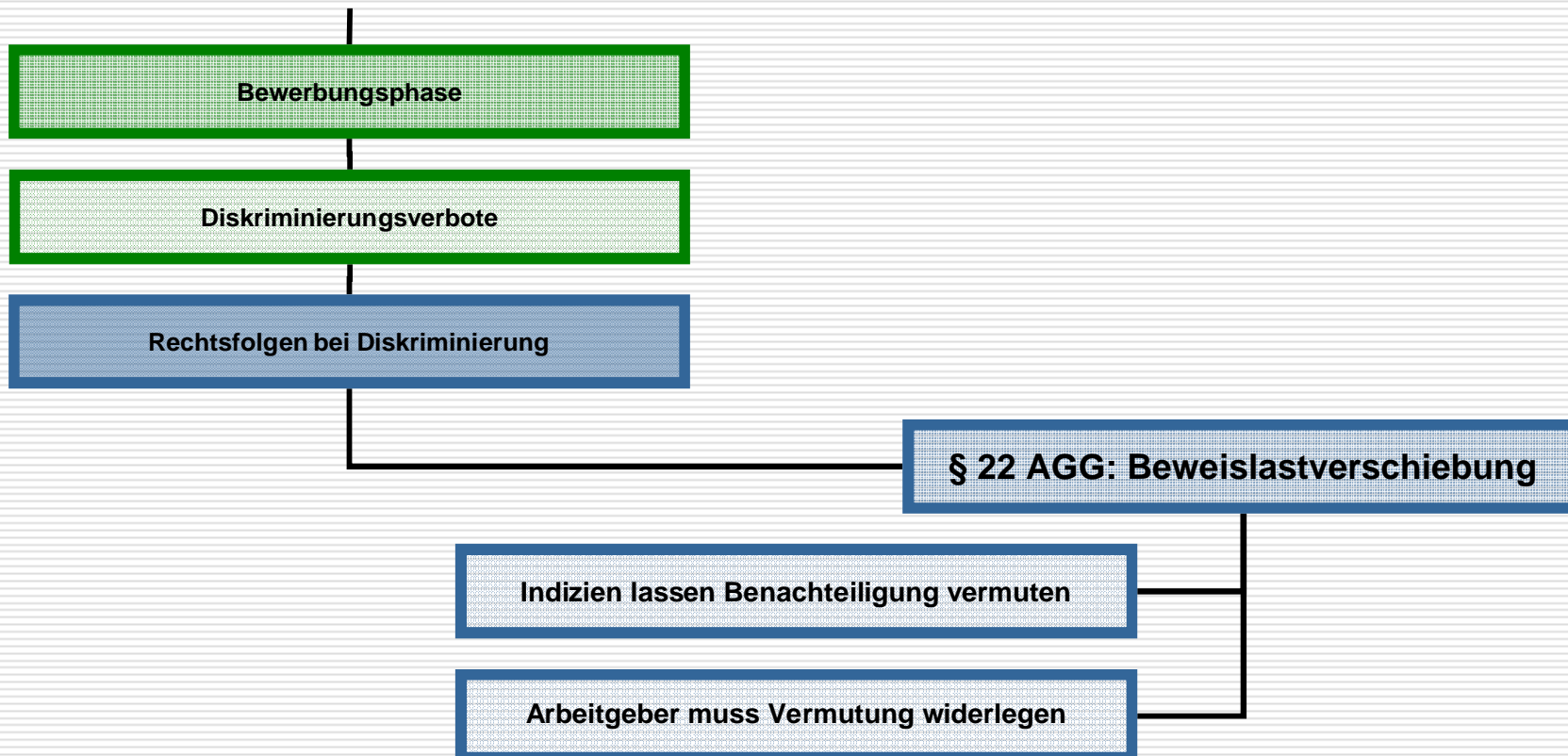
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



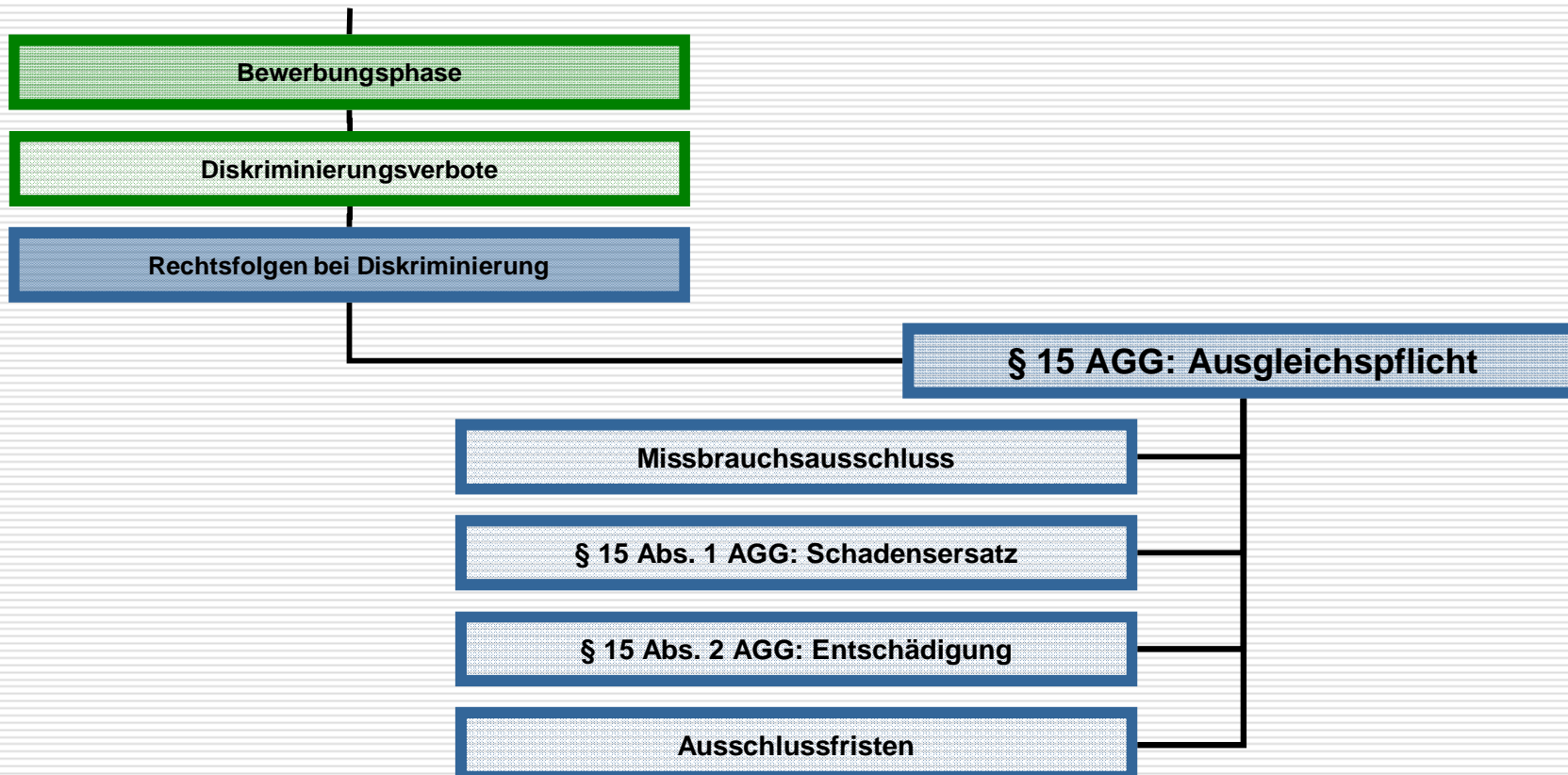
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



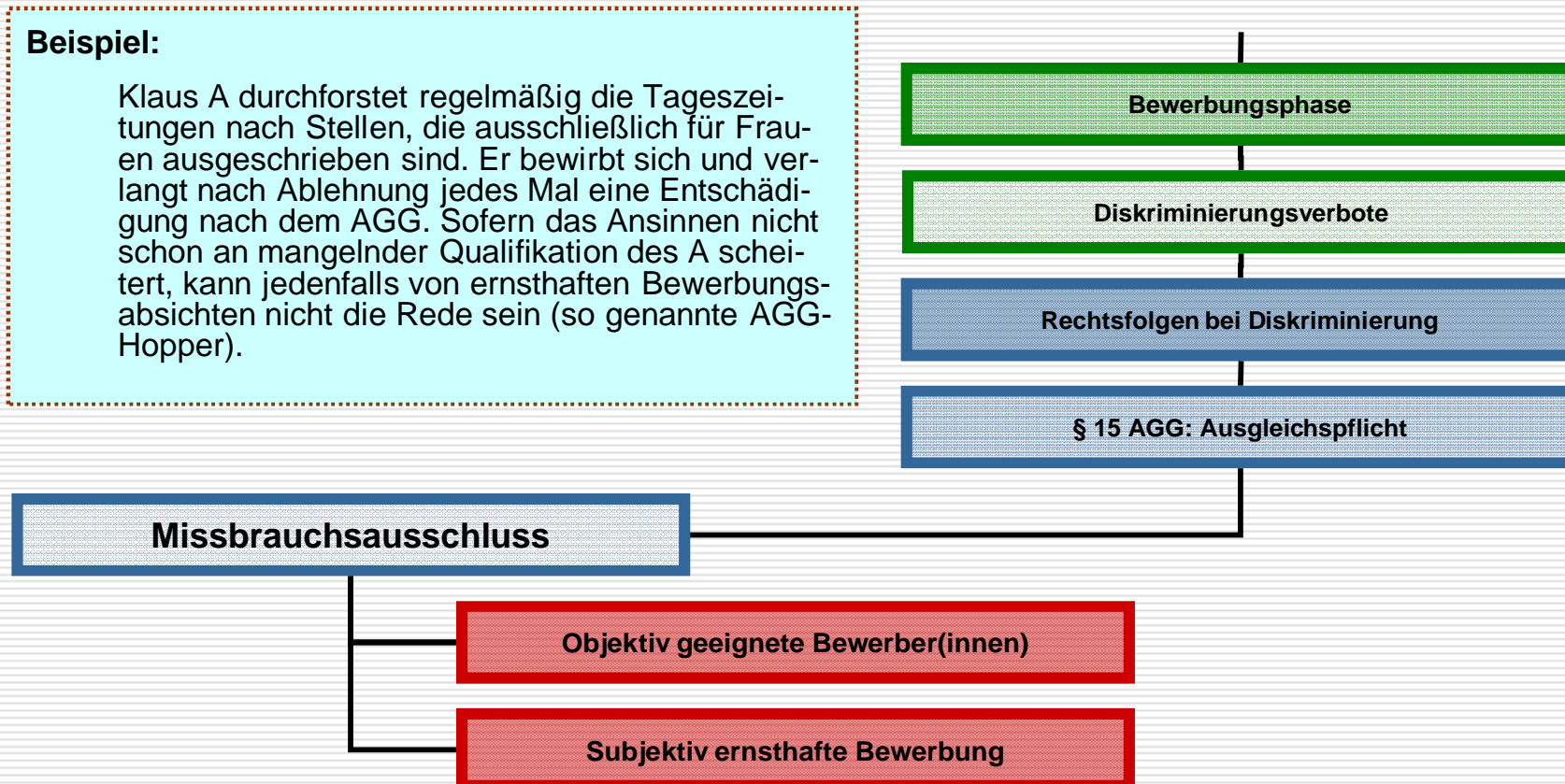
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiel:

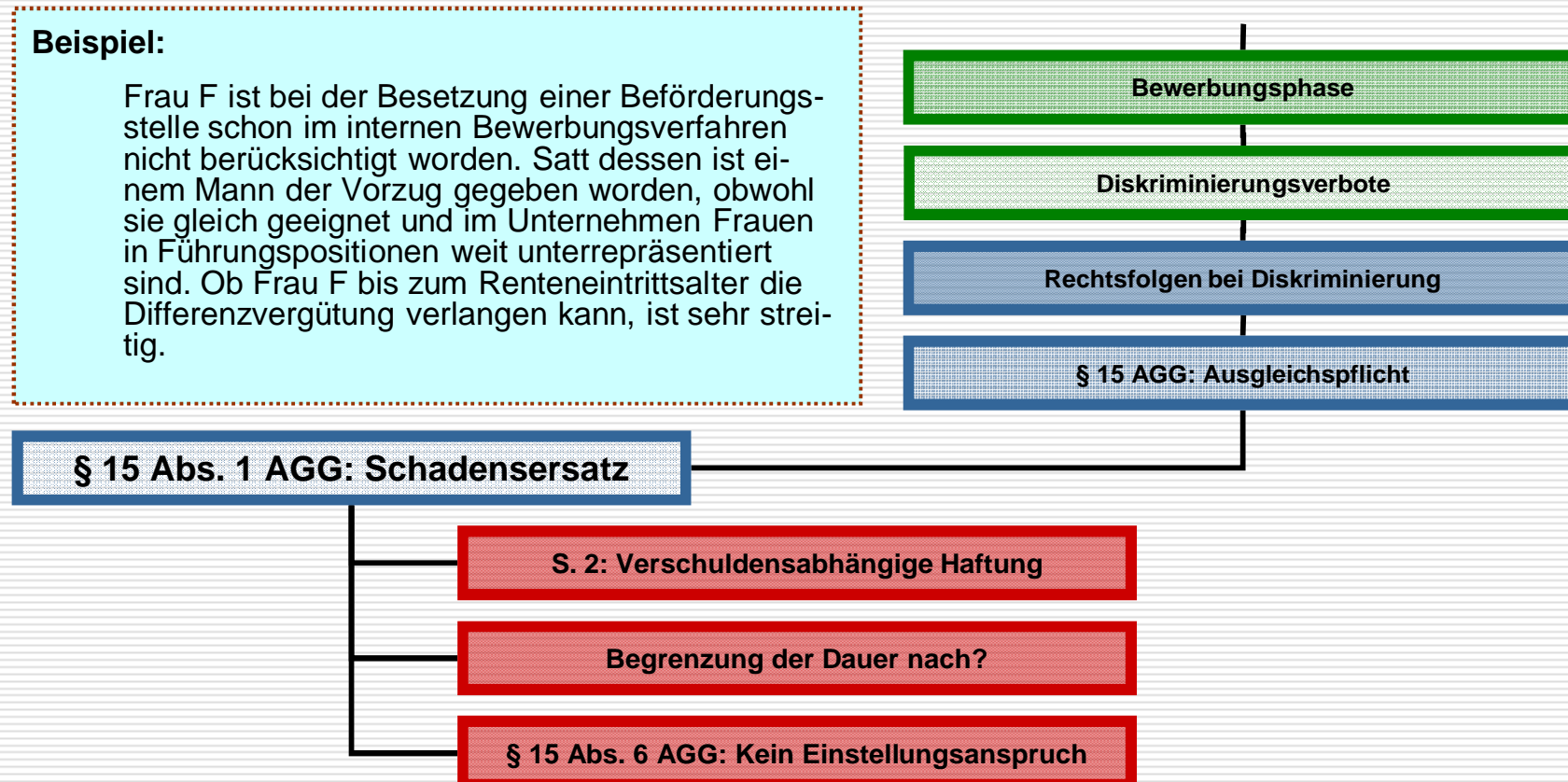
Klaus A durchforstet regelmäßig die Tageszeitungen nach Stellen, die ausschließlich für Frauen ausgeschrieben sind. Er bewirbt sich und verlangt nach Ablehnung jedes Mal eine Entschädigung nach dem AGG. Sofern das Ansinnen nicht schon an mangelnder Qualifikation des A scheitert, kann jedenfalls von ernsthaften Bewerbungsabsichten nicht die Rede sein (so genannte AGG-Hopper).



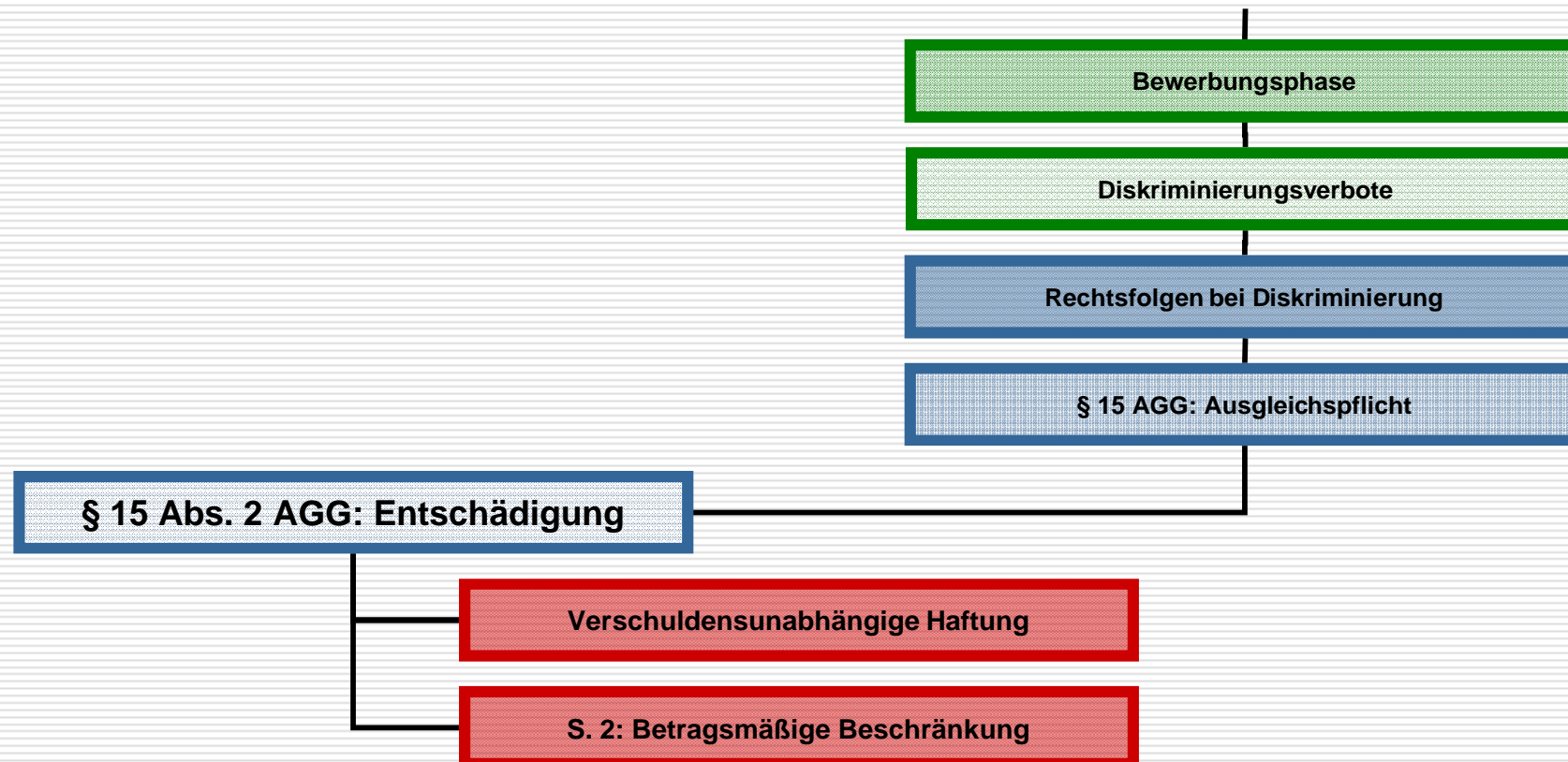
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiel:

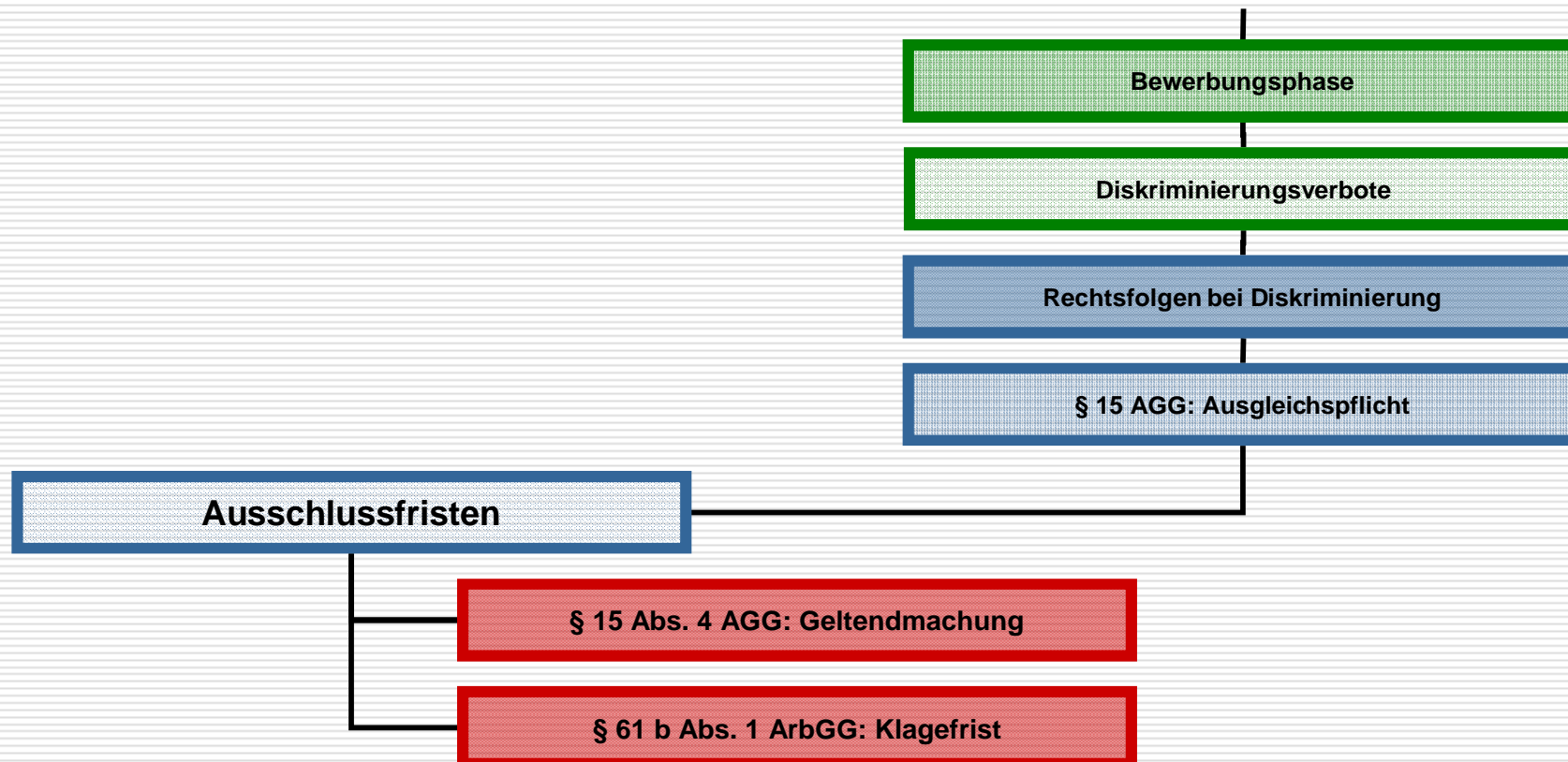
Frau F ist bei der Besetzung einer Beförderungsstelle schon im internen Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt worden. Satt dessen ist einem Mann der Vorzug gegeben worden, obwohl sie gleich geeignet und im Unternehmen Frauen in Führungspositionen weit unterrepräsentiert sind. Ob Frau F bis zum Renteneintrittsalter die Differenzvergütung verlangen kann, ist sehr streitig.



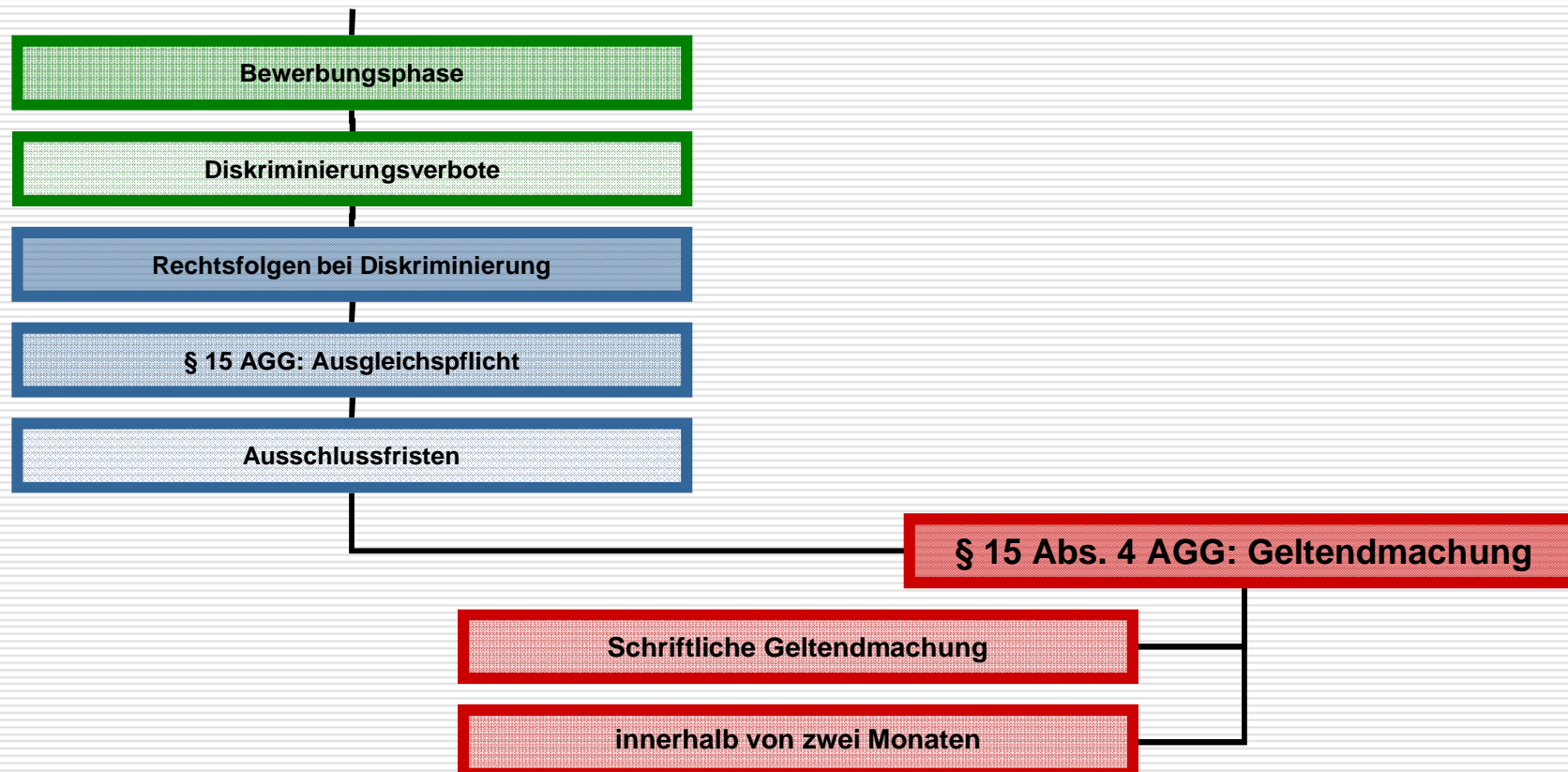
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



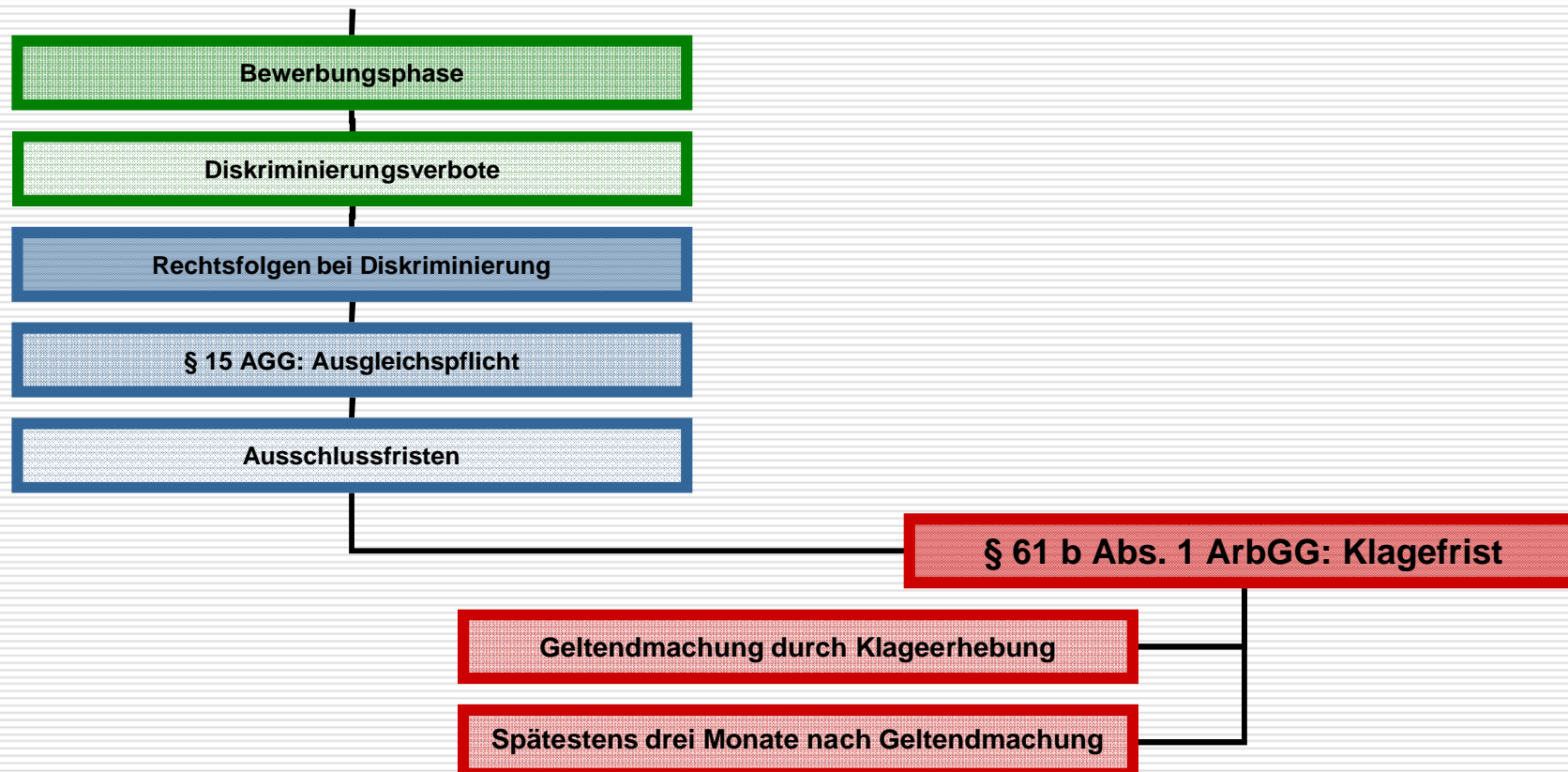
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



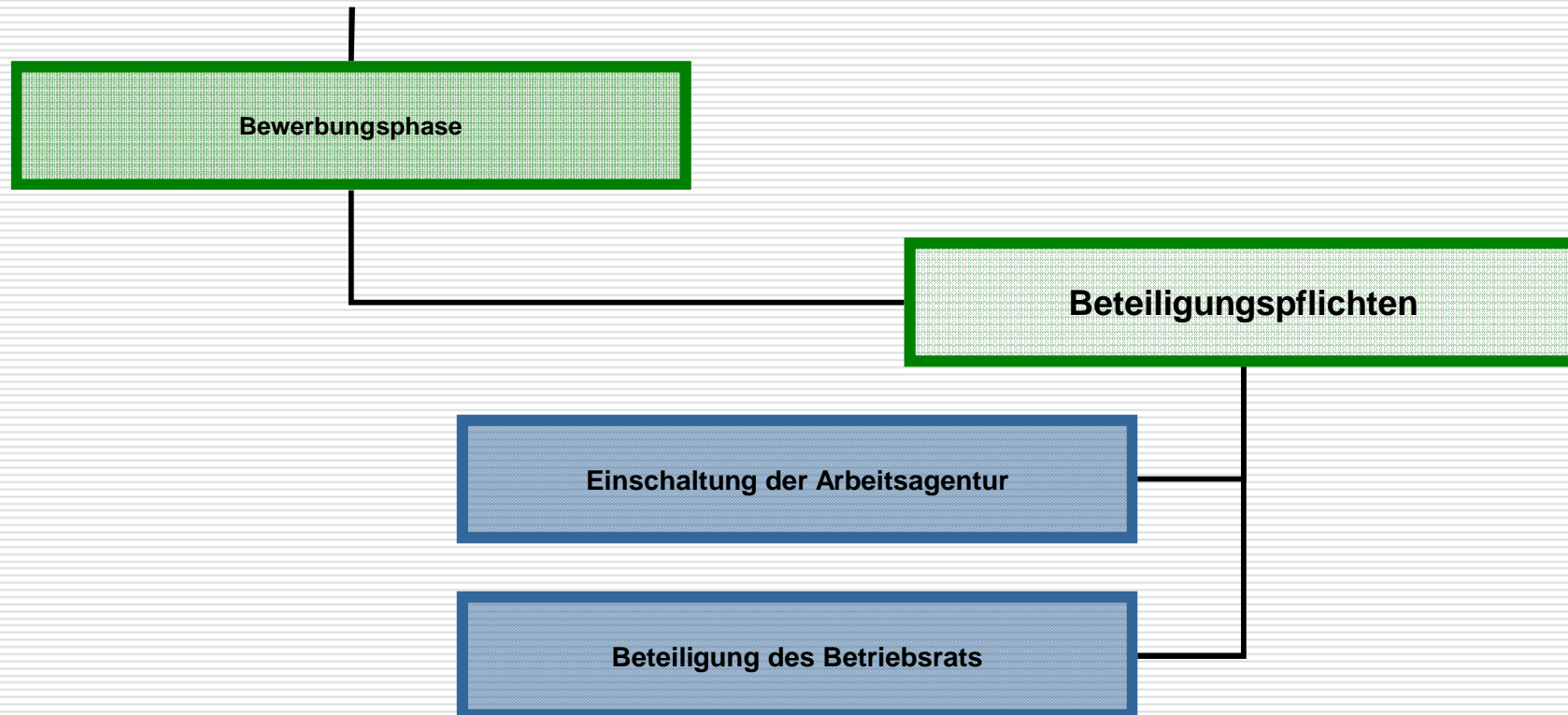
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

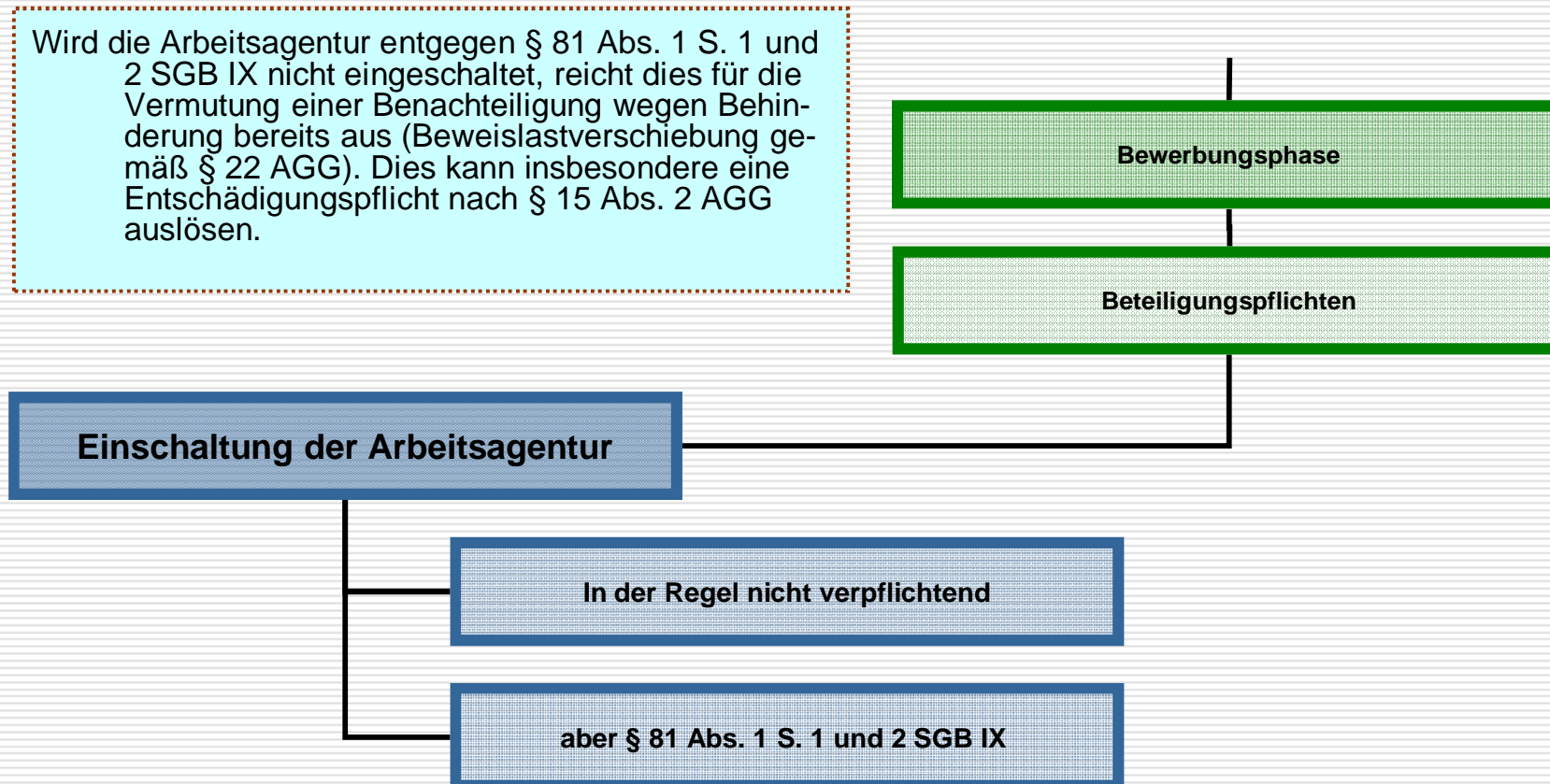


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

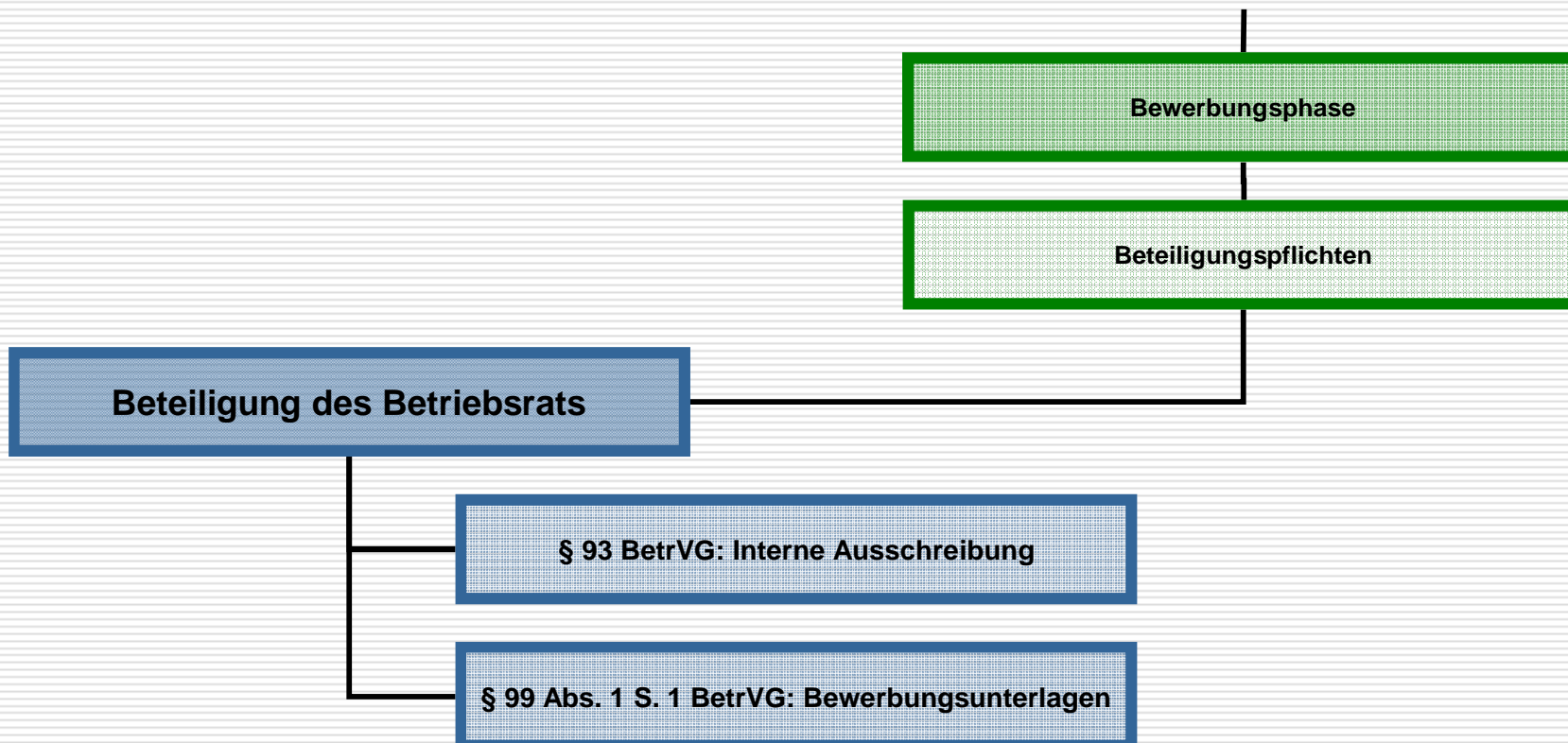


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

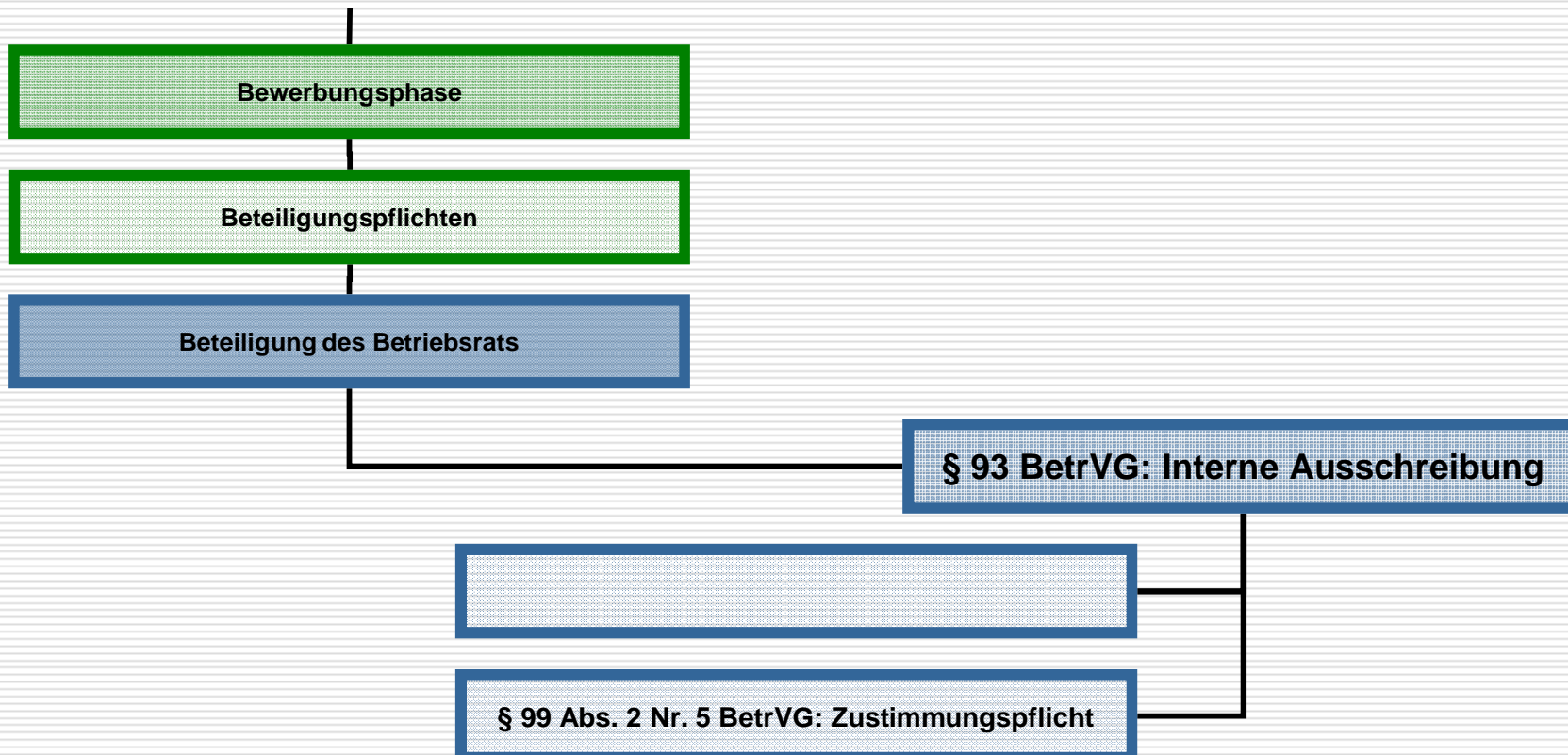
Wird die Arbeitsagentur entgegen § 81 Abs. 1 S. 1 und 2 SGB IX nicht eingeschaltet, reicht dies für die Vermutung einer Benachteiligung wegen Behinderung bereits aus (Beweislastverschiebung gemäß § 22 AGG). Dies kann insbesondere eine Entschädigungspflicht nach § 15 Abs. 2 AGG auslösen.



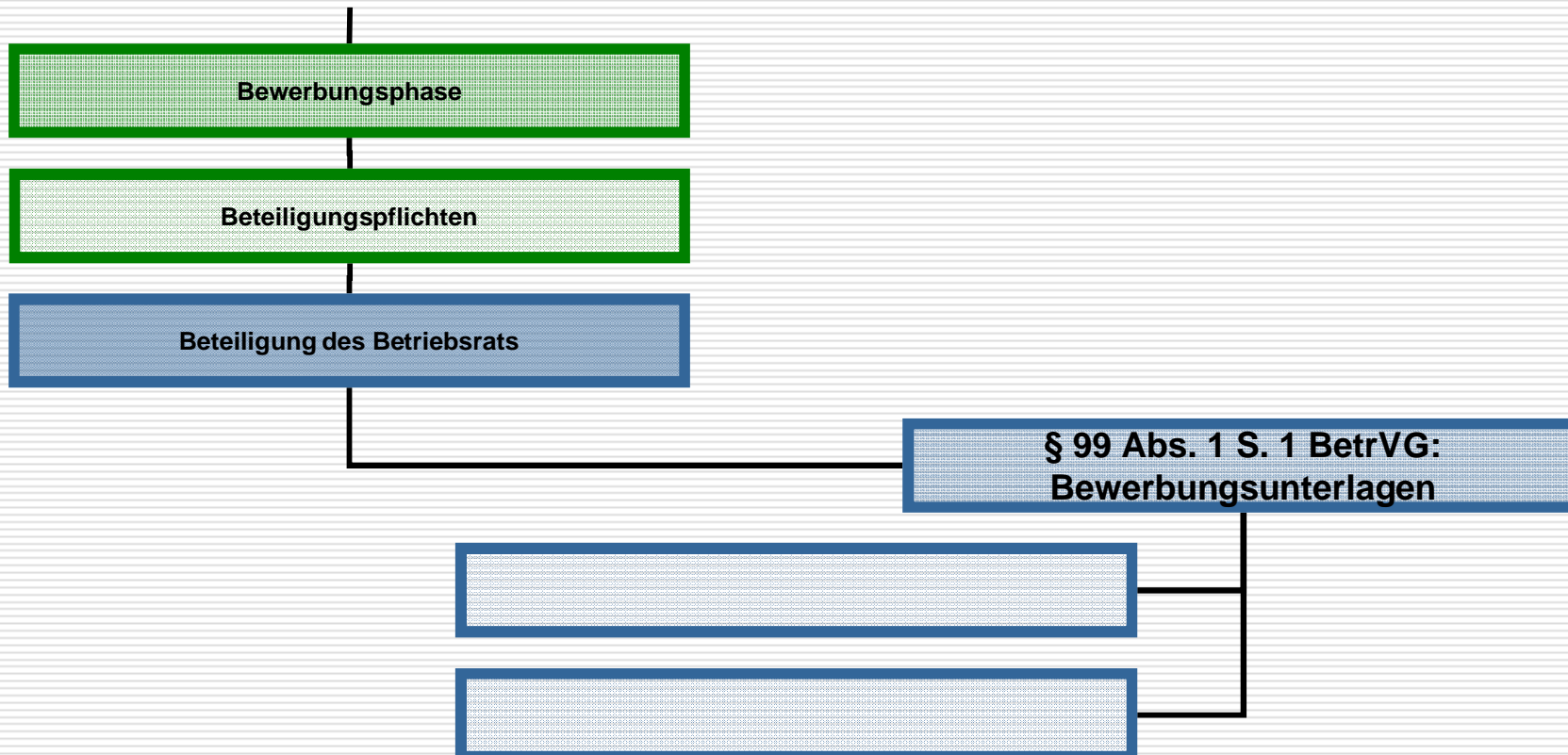
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



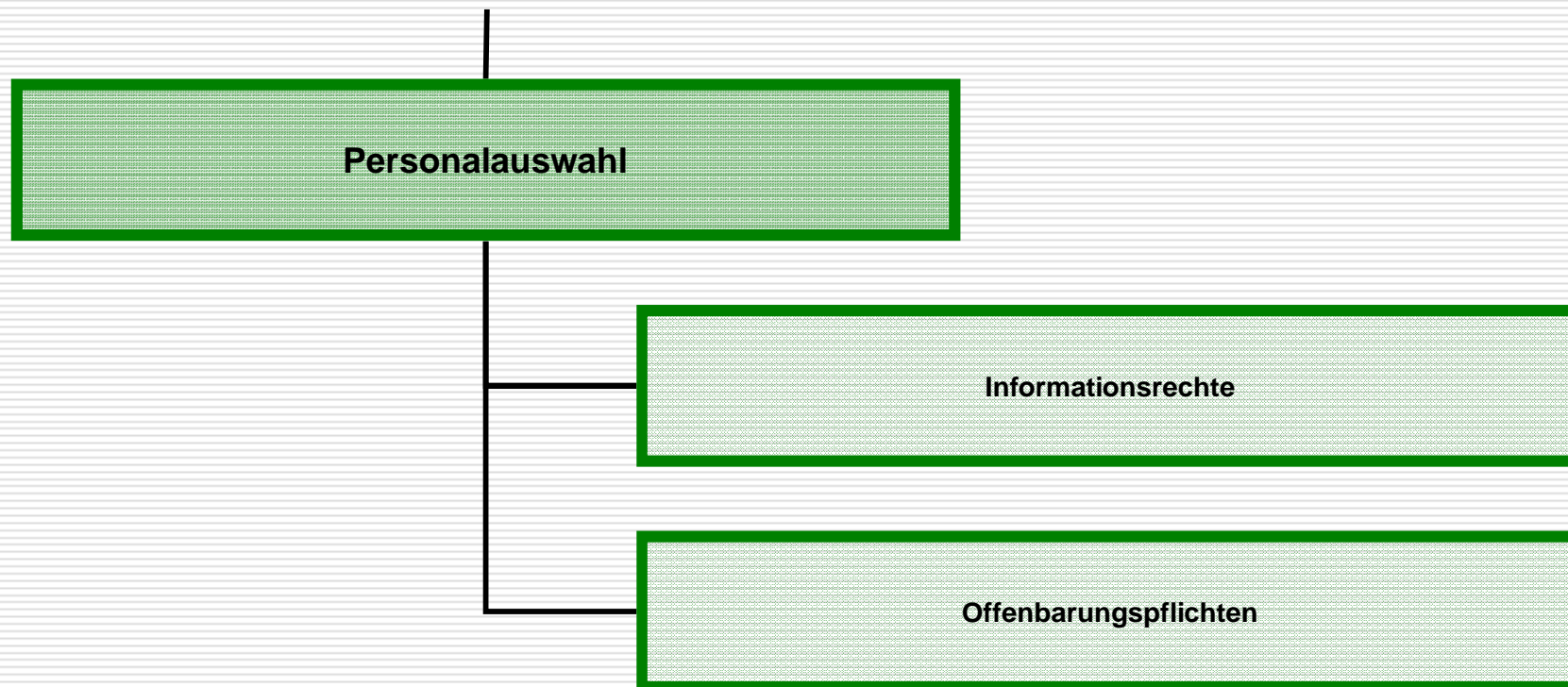
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



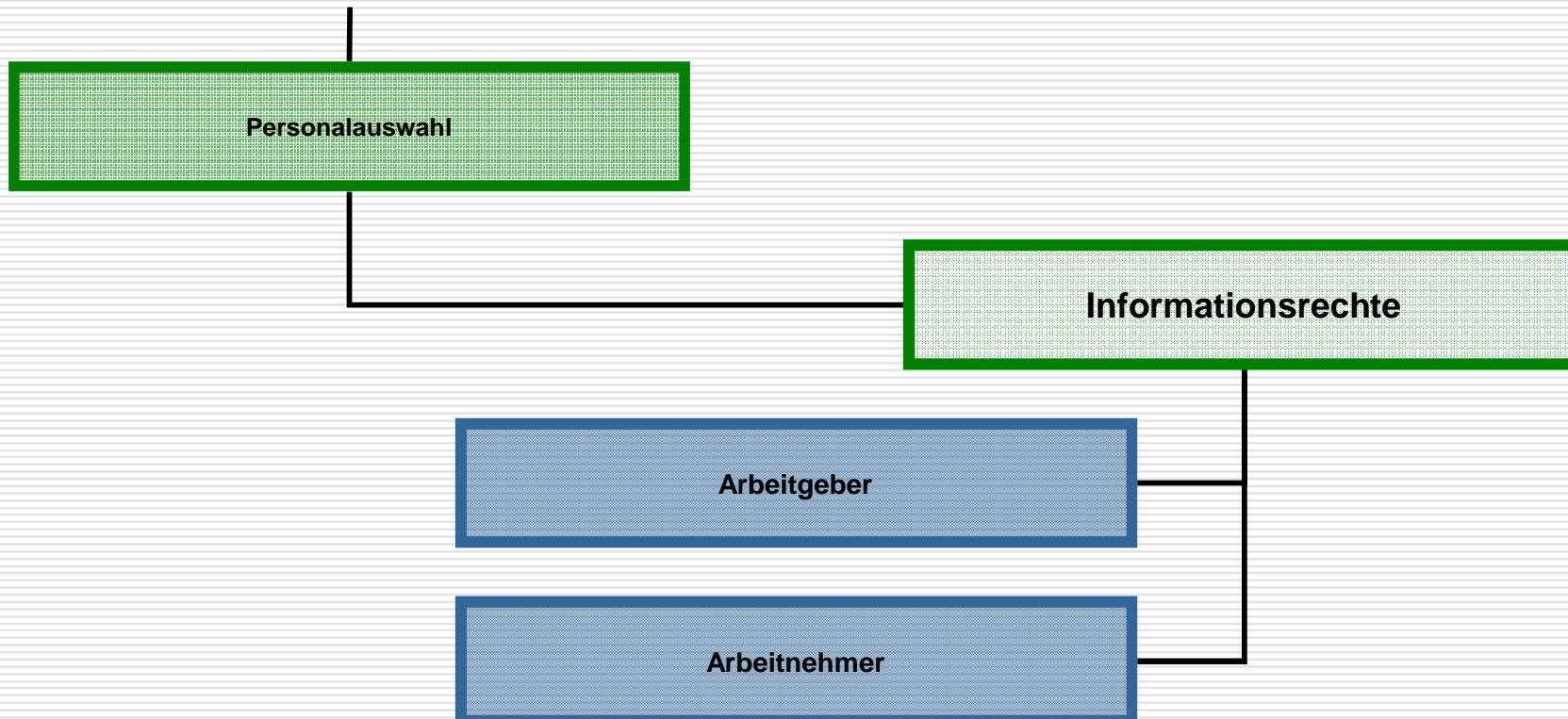
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



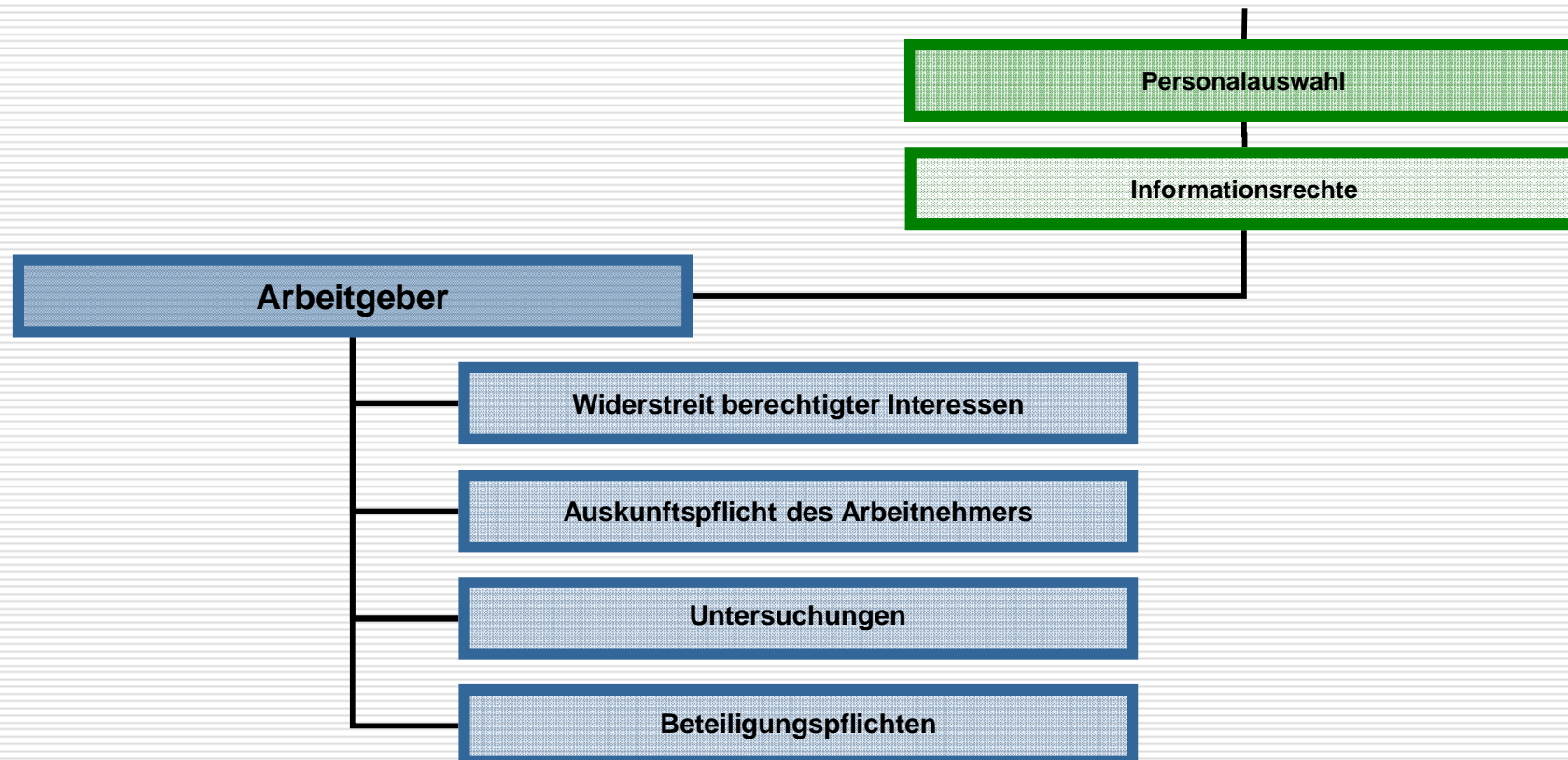
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



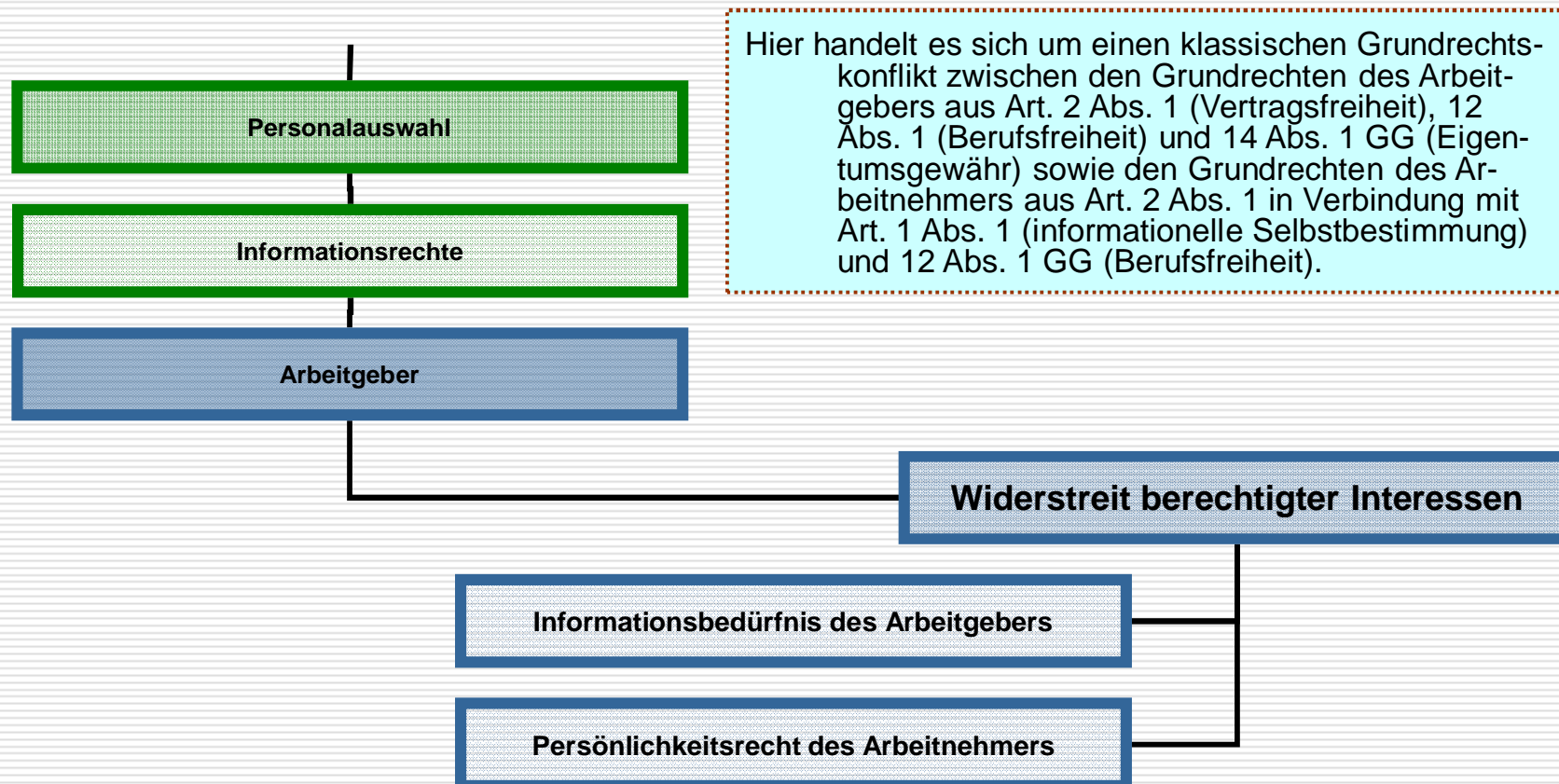
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



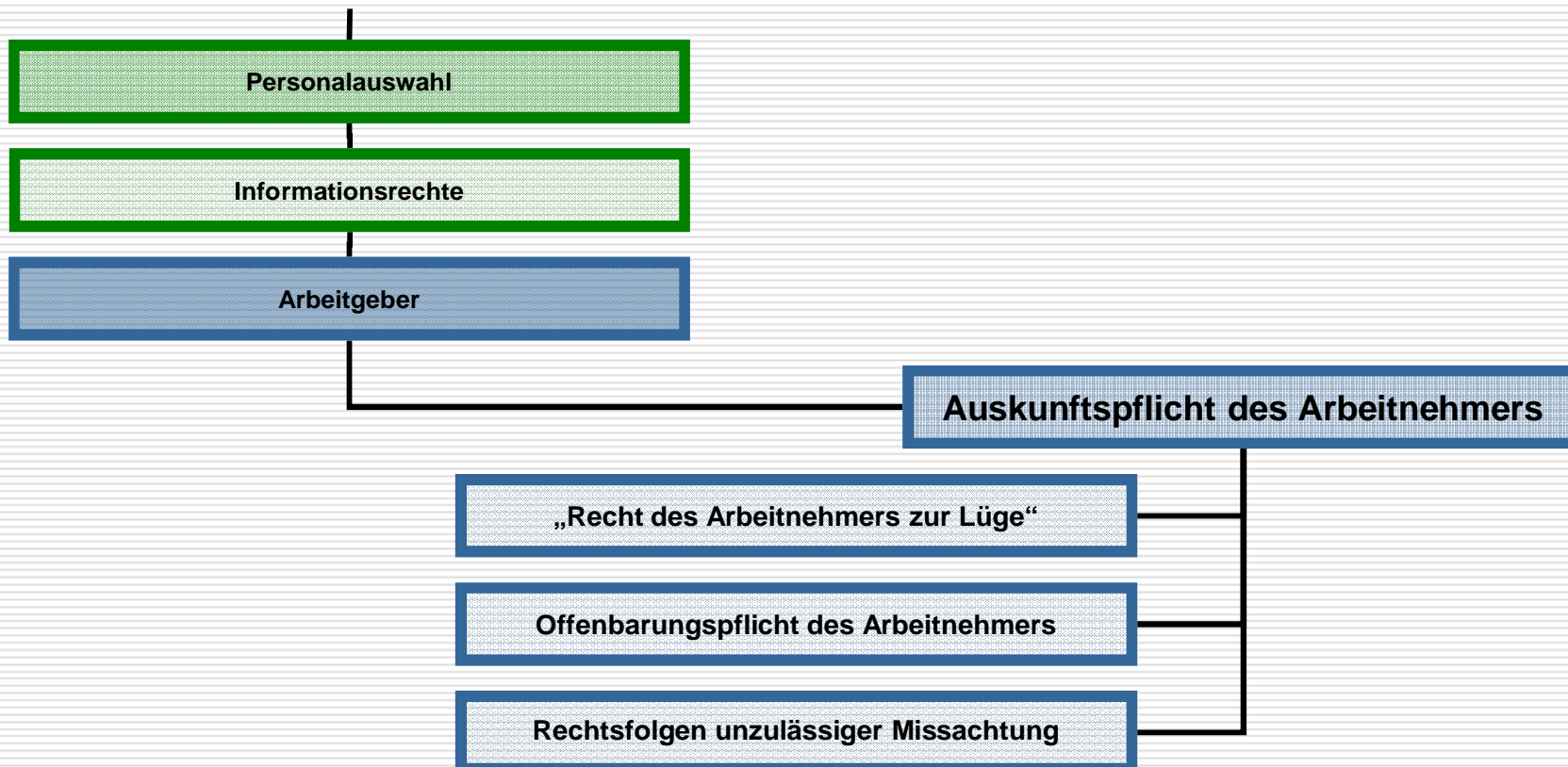
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



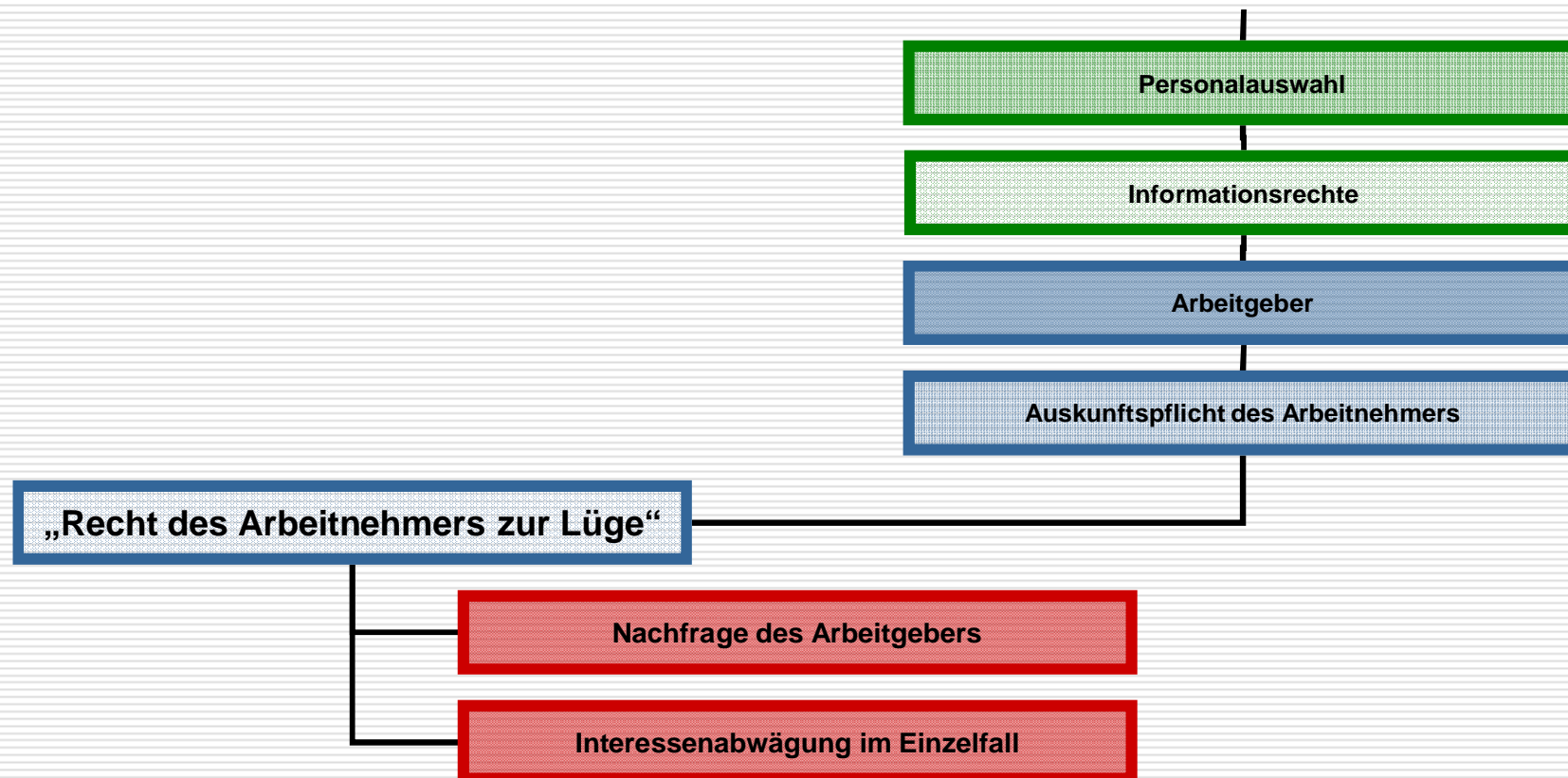
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

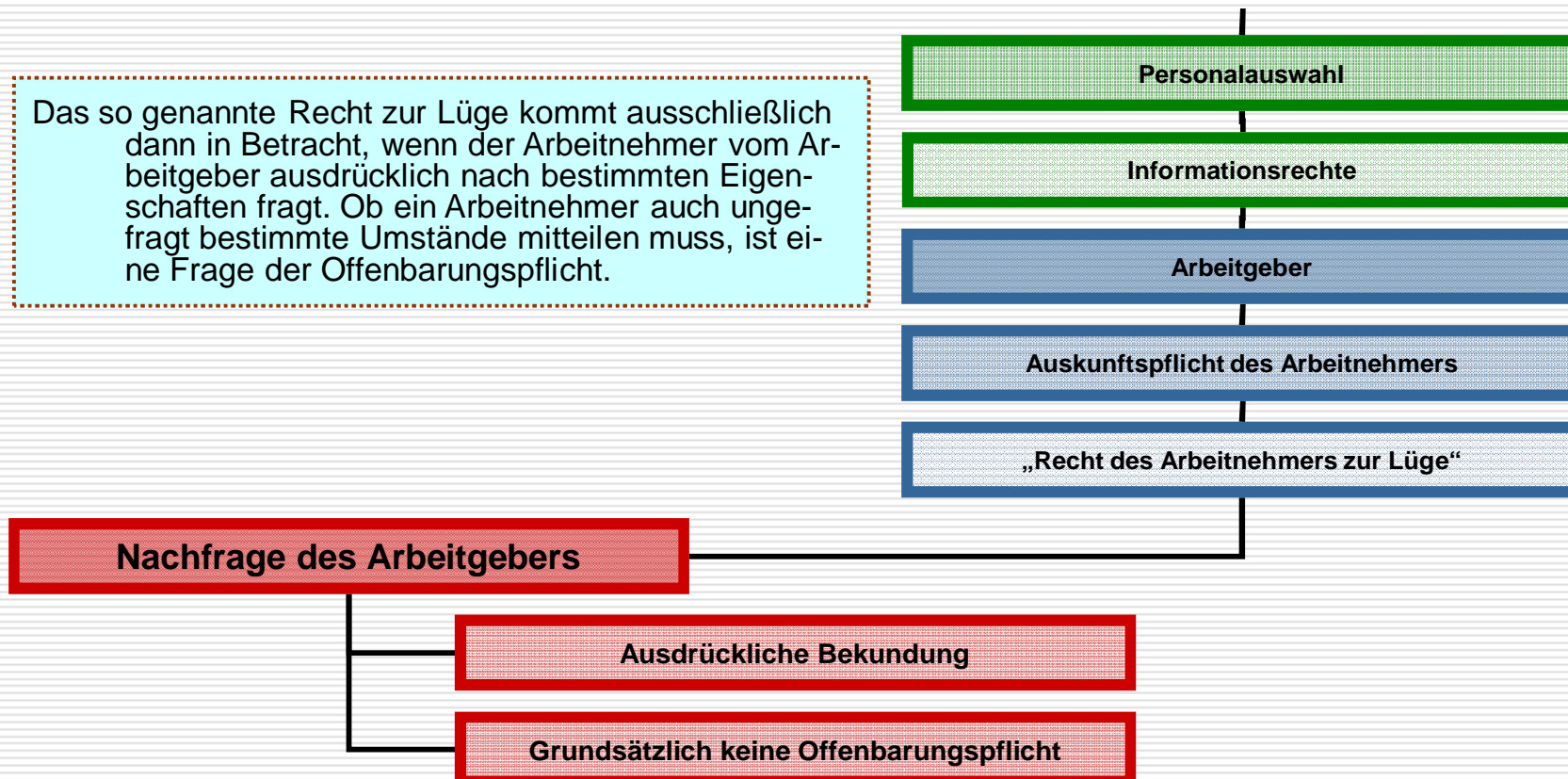


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



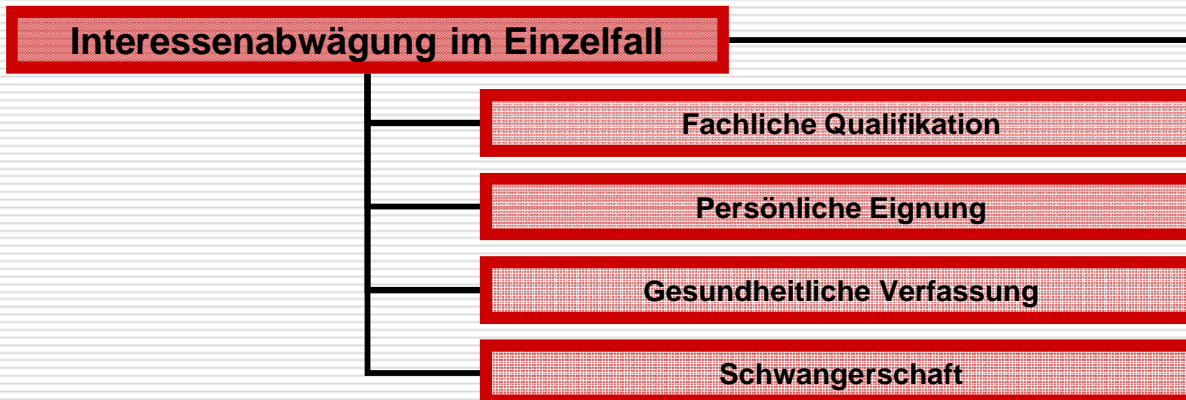
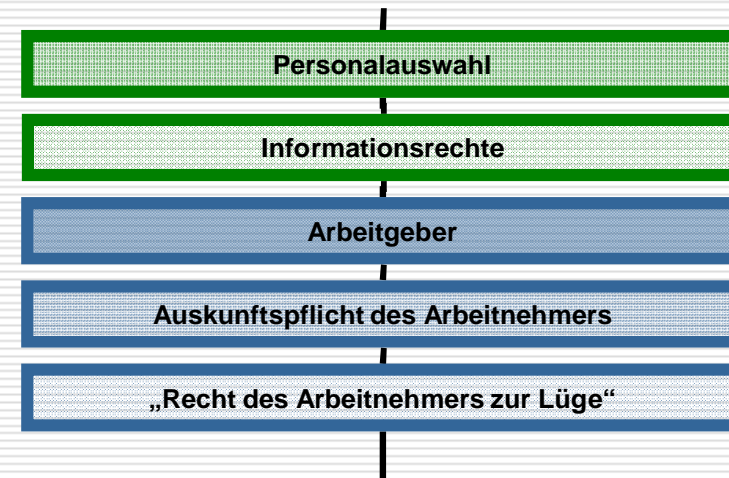
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Das so genannte Recht zur Lüge kommt ausschließlich dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ausdrücklich nach bestimmten Eigenschaften fragt. Ob ein Arbeitnehmer auch ungefragt bestimmte Umstände mitteilen muss, ist eine Frage der Offenbarungspflicht.



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Bei der Frage, wessen berechnigte Interessen im Zusammenhang mit Fragen nach bestimmten Eigenschaften überwiegen, sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen und es ist eine abschließende Abwägung vorzunehmen.



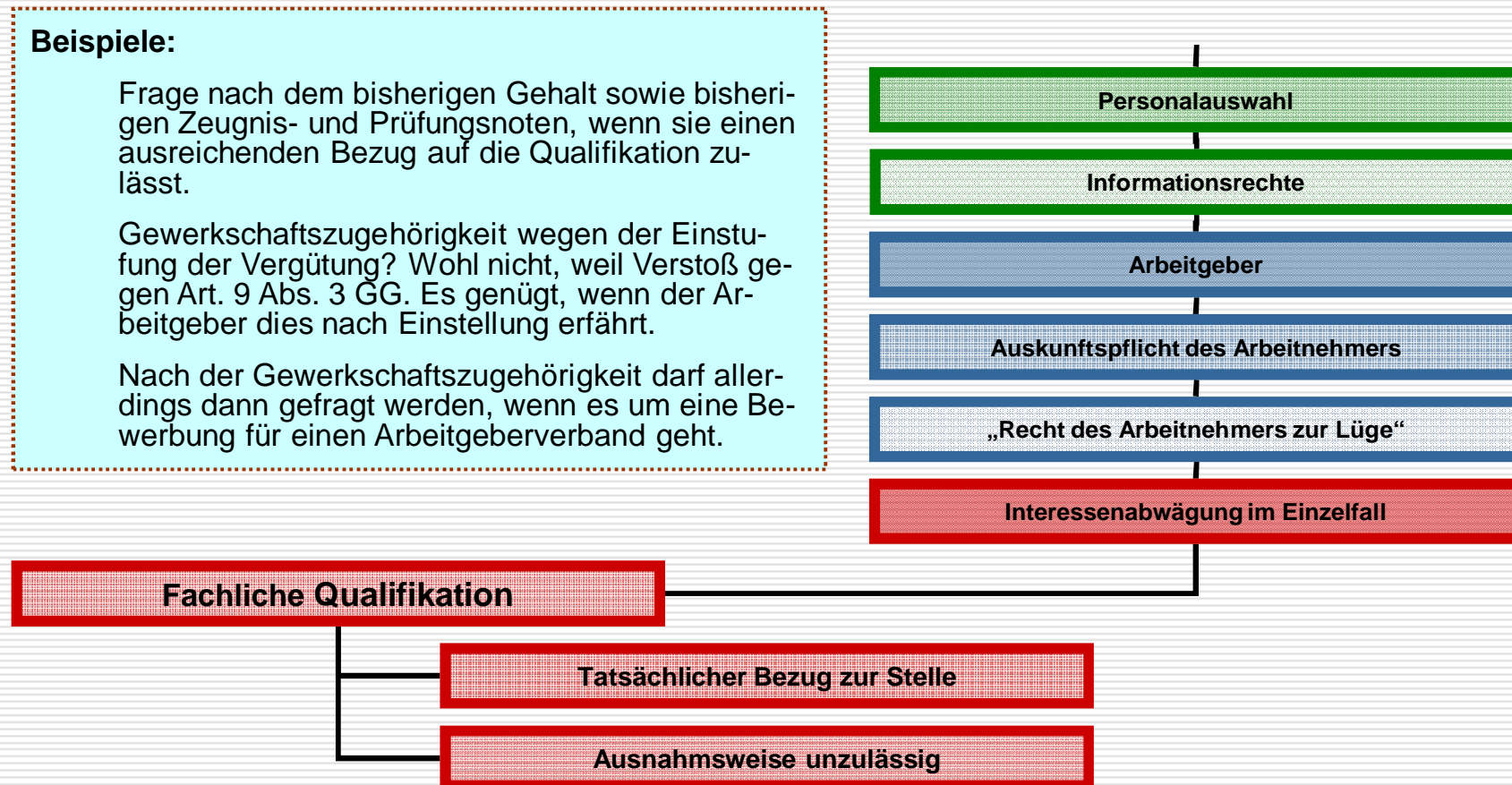
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiele:

Frage nach dem bisherigen Gehalt sowie bisherigen Zeugnis- und Prüfungsnoten, wenn sie einen ausreichenden Bezug auf die Qualifikation zulässt.

Gewerkschaftszugehörigkeit wegen der Einstufung der Vergütung? Wohl nicht, weil Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG. Es genügt, wenn der Arbeitgeber dies nach Einstellung erfährt.

Nach der Gewerkschaftszugehörigkeit darf allerdings dann gefragt werden, wenn es um eine Bewerbung für einen Arbeitgeberverband geht.



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiele:

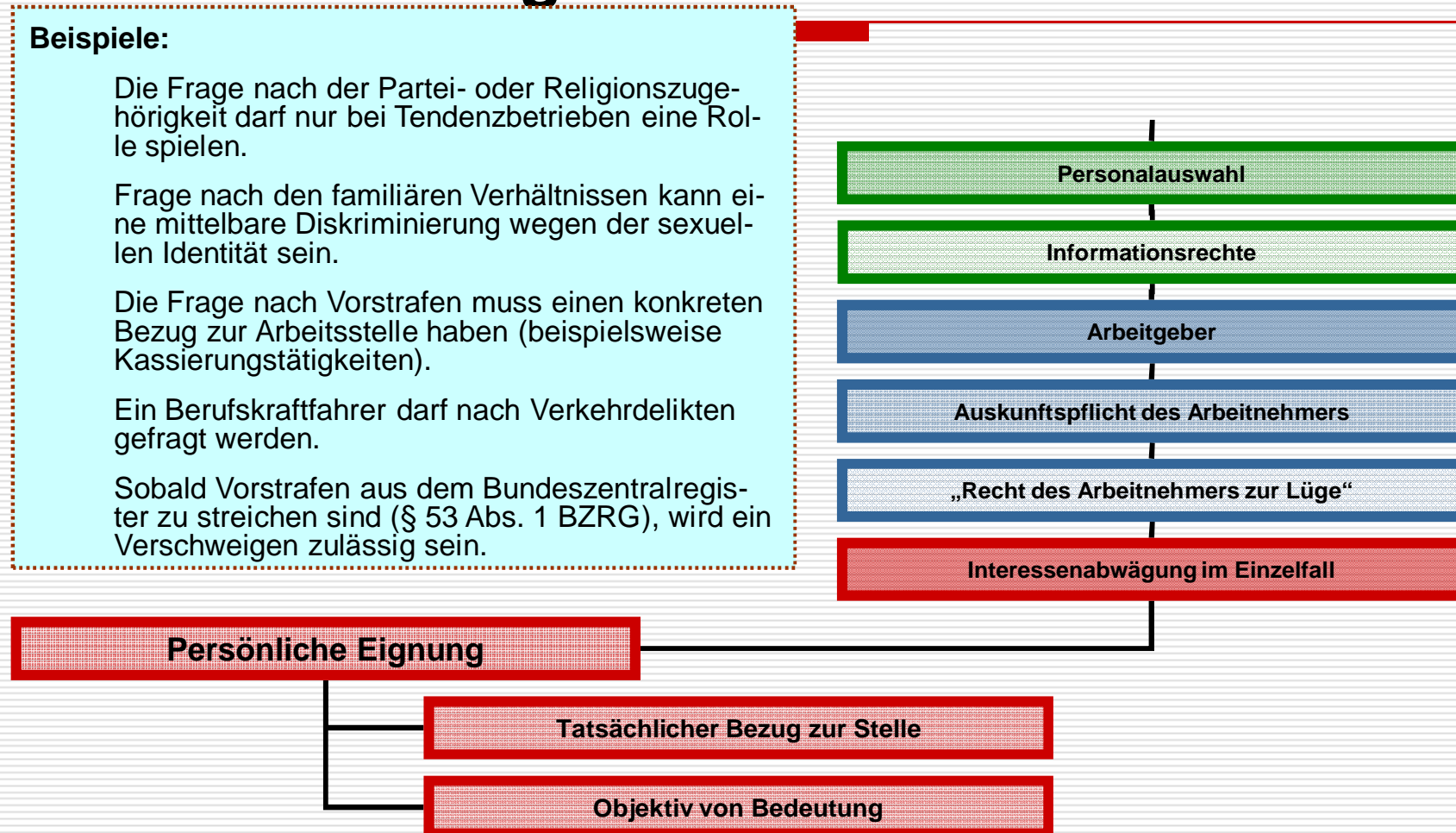
Die Frage nach der Partei- oder Religionszugehörigkeit darf nur bei Tendenzbetrieben eine Rolle spielen.

Frage nach den familiären Verhältnissen kann eine mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Identität sein.

Die Frage nach Vorstrafen muss einen konkreten Bezug zur Arbeitsstelle haben (beispielsweise Kassierungstätigkeiten).

Ein Berufskraftfahrer darf nach Verkehrdelikten gefragt werden.

Sobald Vorstrafen aus dem Bundeszentralregister zu streichen sind (§ 53 Abs. 1 BZRG), wird ein Verschweigen zulässig sein.

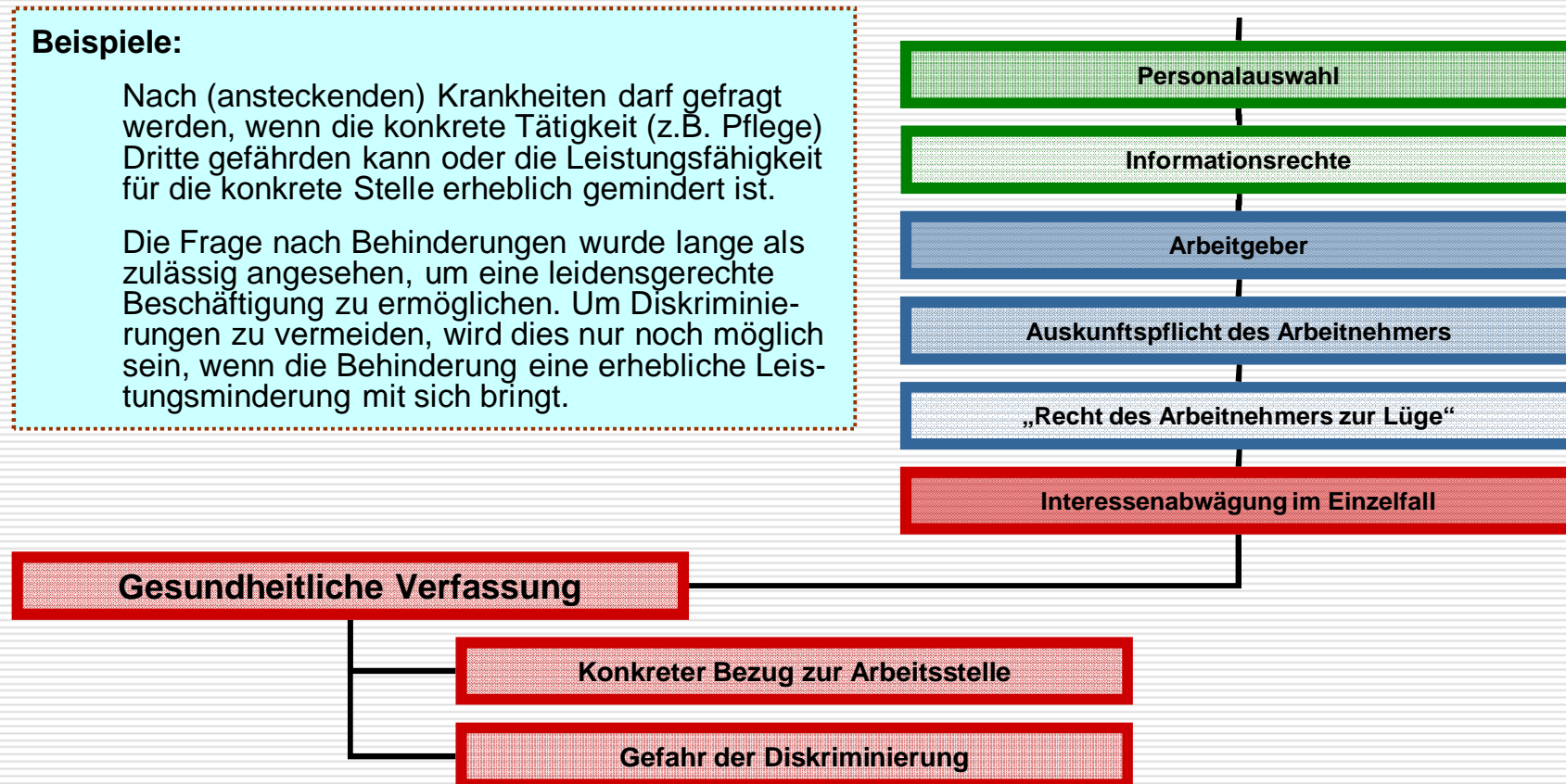


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiele:

Nach (ansteckenden) Krankheiten darf gefragt werden, wenn die konkrete Tätigkeit (z.B. Pflege) Dritte gefährden kann oder die Leistungsfähigkeit für die konkrete Stelle erheblich gemindert ist.

Die Frage nach Behinderungen wurde lange als zulässig angesehen, um eine leidensgerechte Beschäftigung zu ermöglichen. Um Diskriminierungen zu vermeiden, wird dies nur noch möglich sein, wenn die Behinderung eine erhebliche Leistungsminderung mit sich bringt.

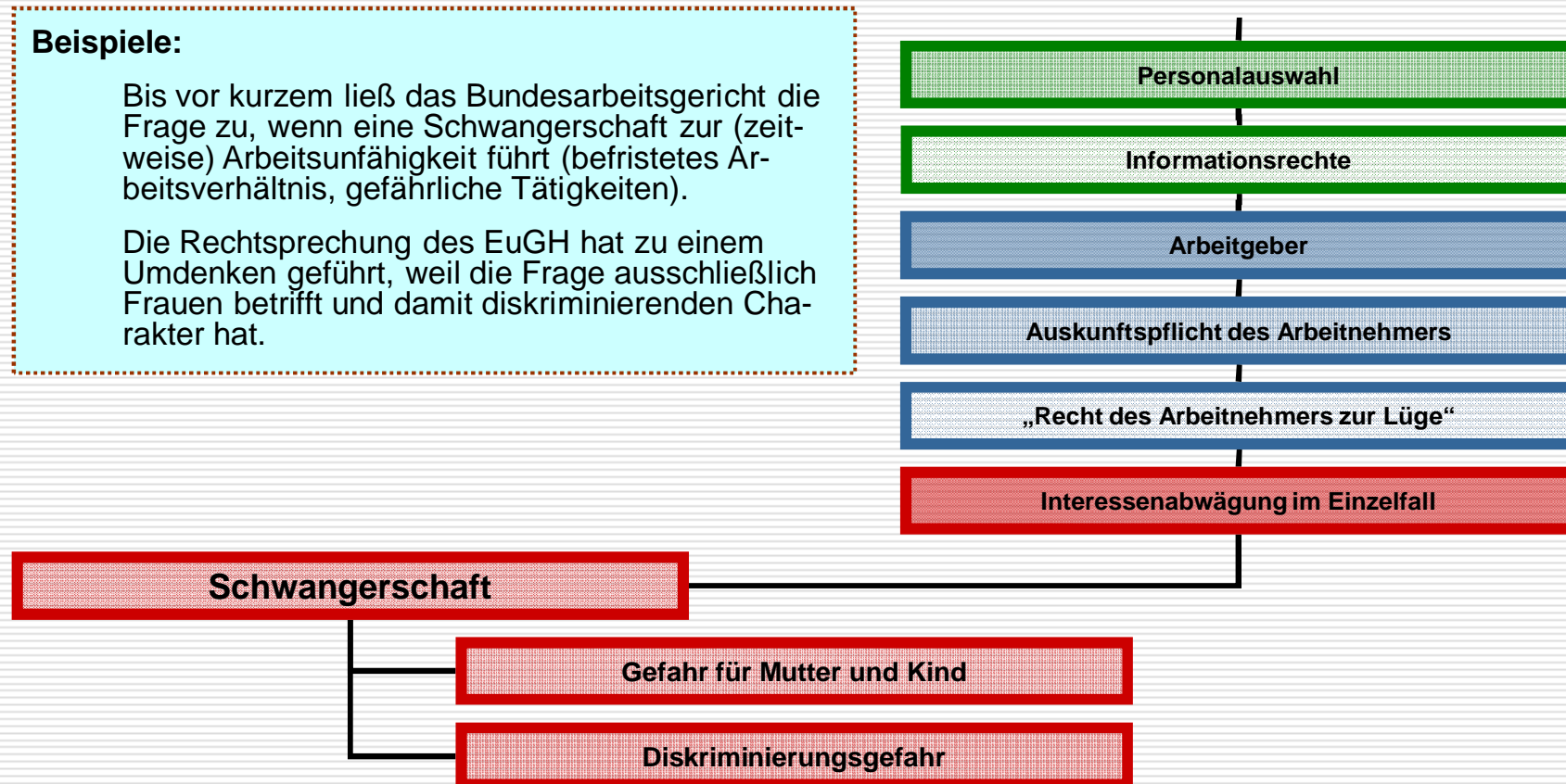


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

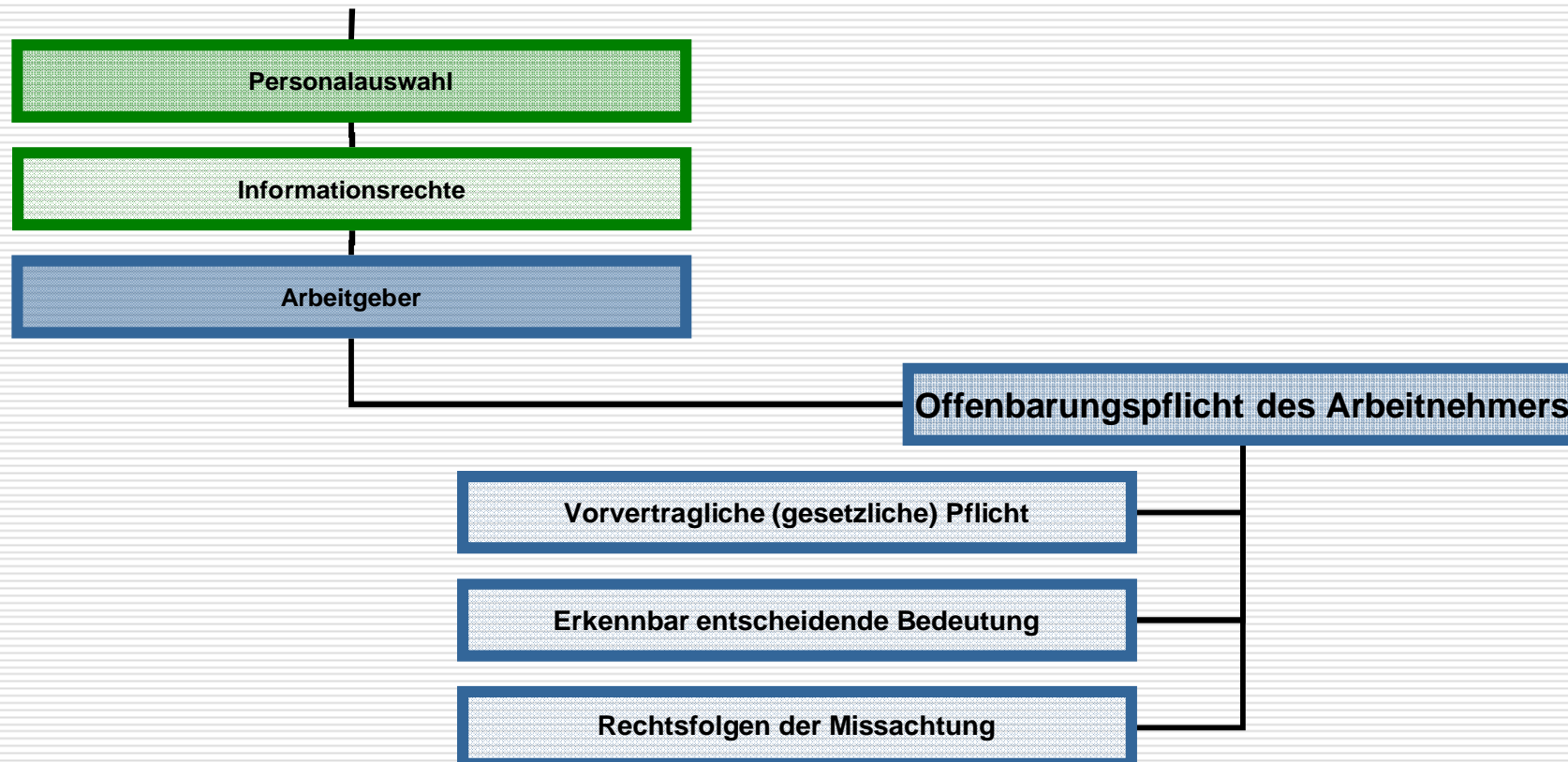
Beispiele:

Bis vor kurzem ließ das Bundesarbeitsgericht die Frage zu, wenn eine Schwangerschaft zur (zeitweise) Arbeitsunfähigkeit führt (befristetes Arbeitsverhältnis, gefährliche Tätigkeiten).

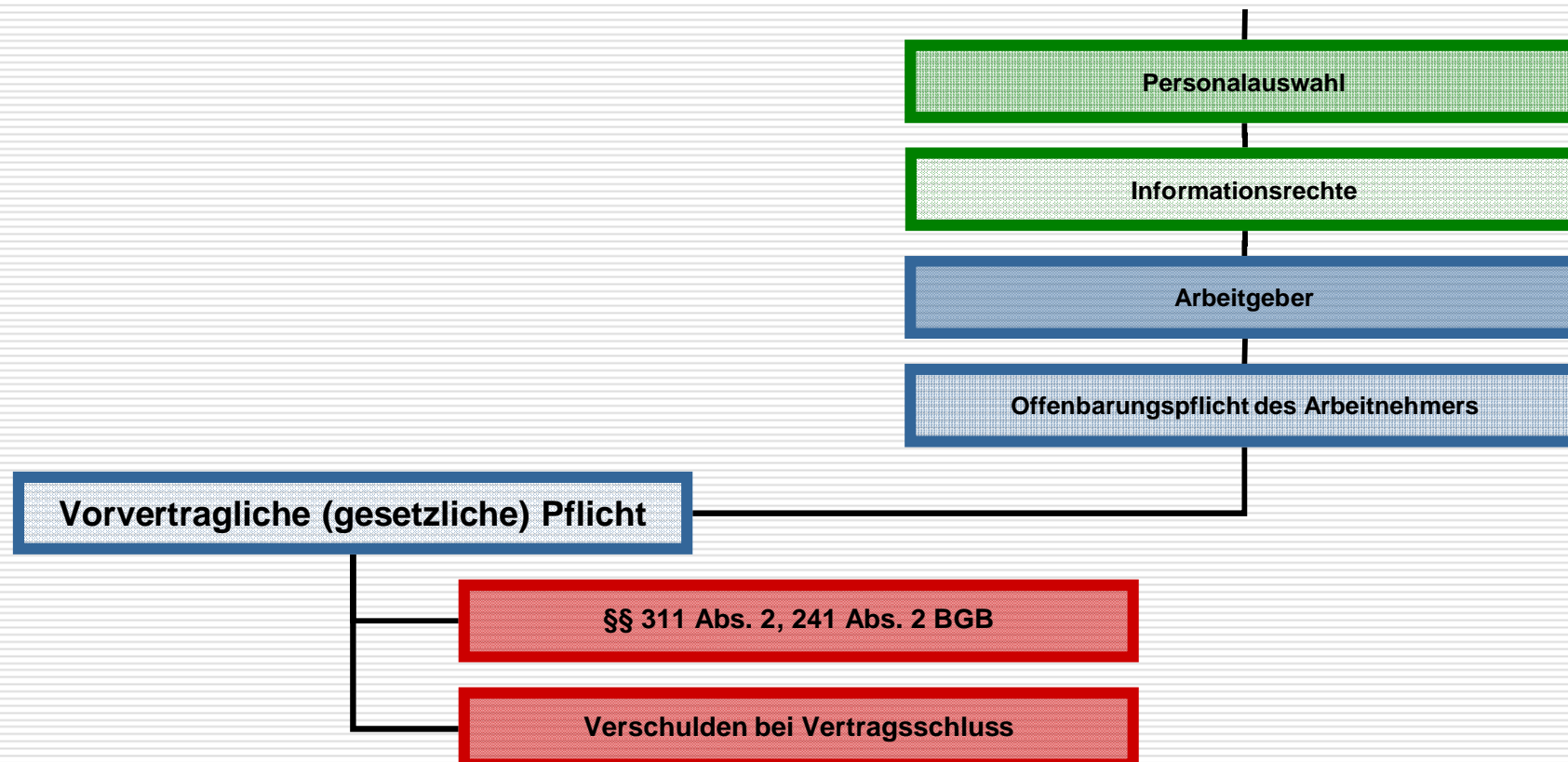
Die Rechtsprechung des EuGH hat zu einem Umdenken geführt, weil die Frage ausschließlich Frauen betrifft und damit diskriminierenden Charakter hat.



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



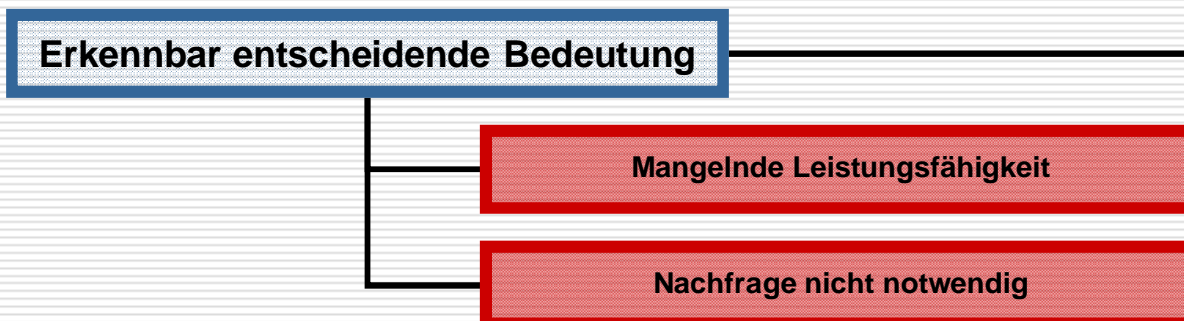
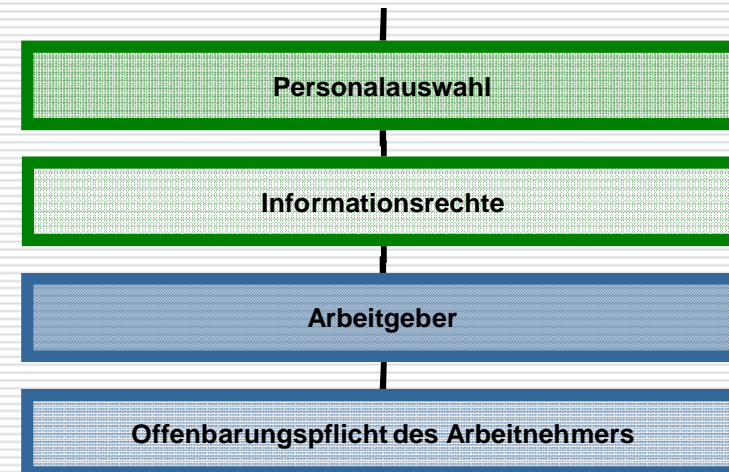
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiele:

Bewerbung als Tänzerin trotz Wissens um ein epileptischen Leiden.

Bewerbung als Kraftfahrer, obwohl zuvor die Fahrerlaubnis entzogen worden ist.

Bewerbung für Kassierertätigkeiten trotz einschlägiger (ungelöschter) Vorstrafe wegen Unterschlagung.

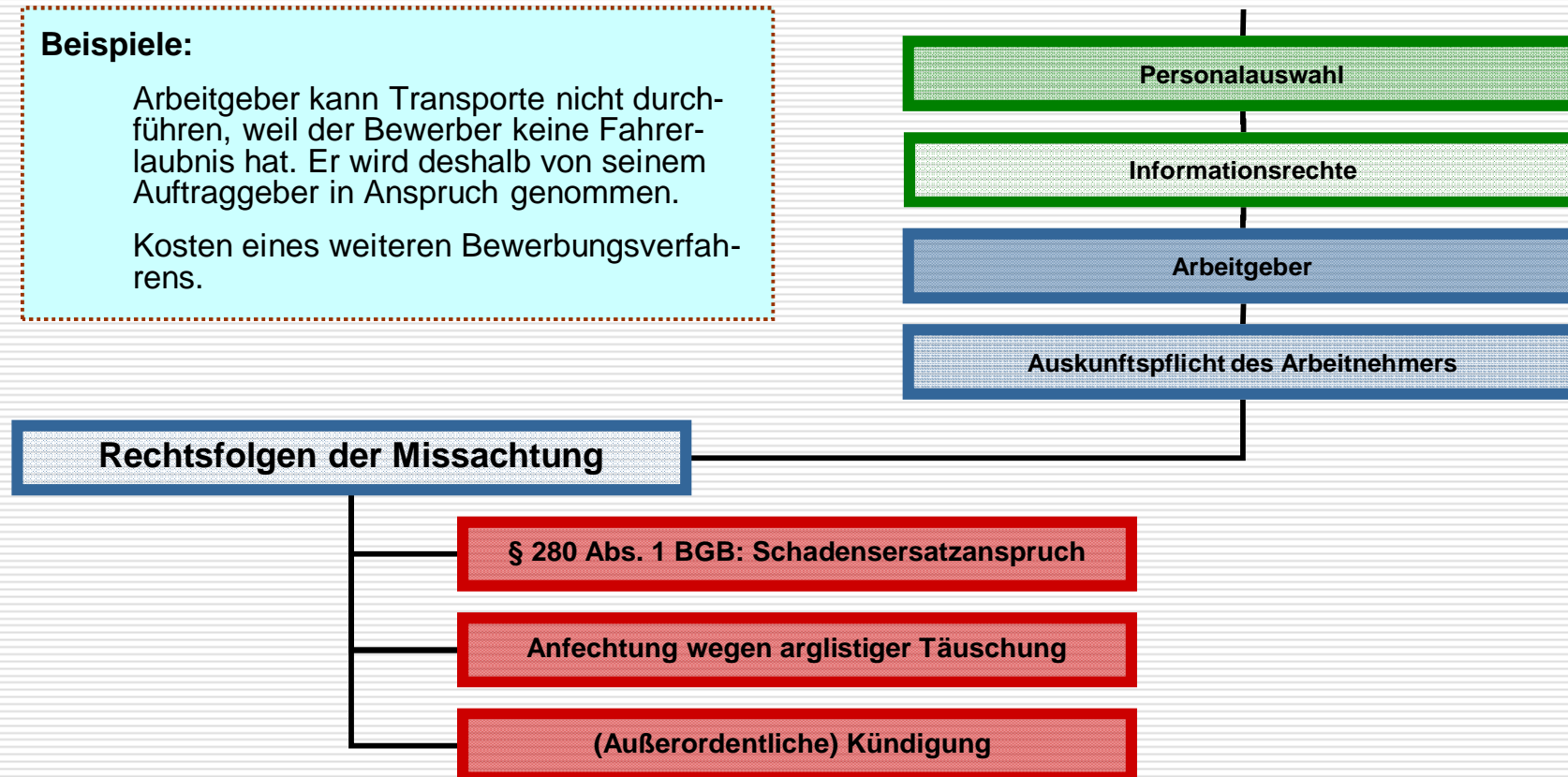


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

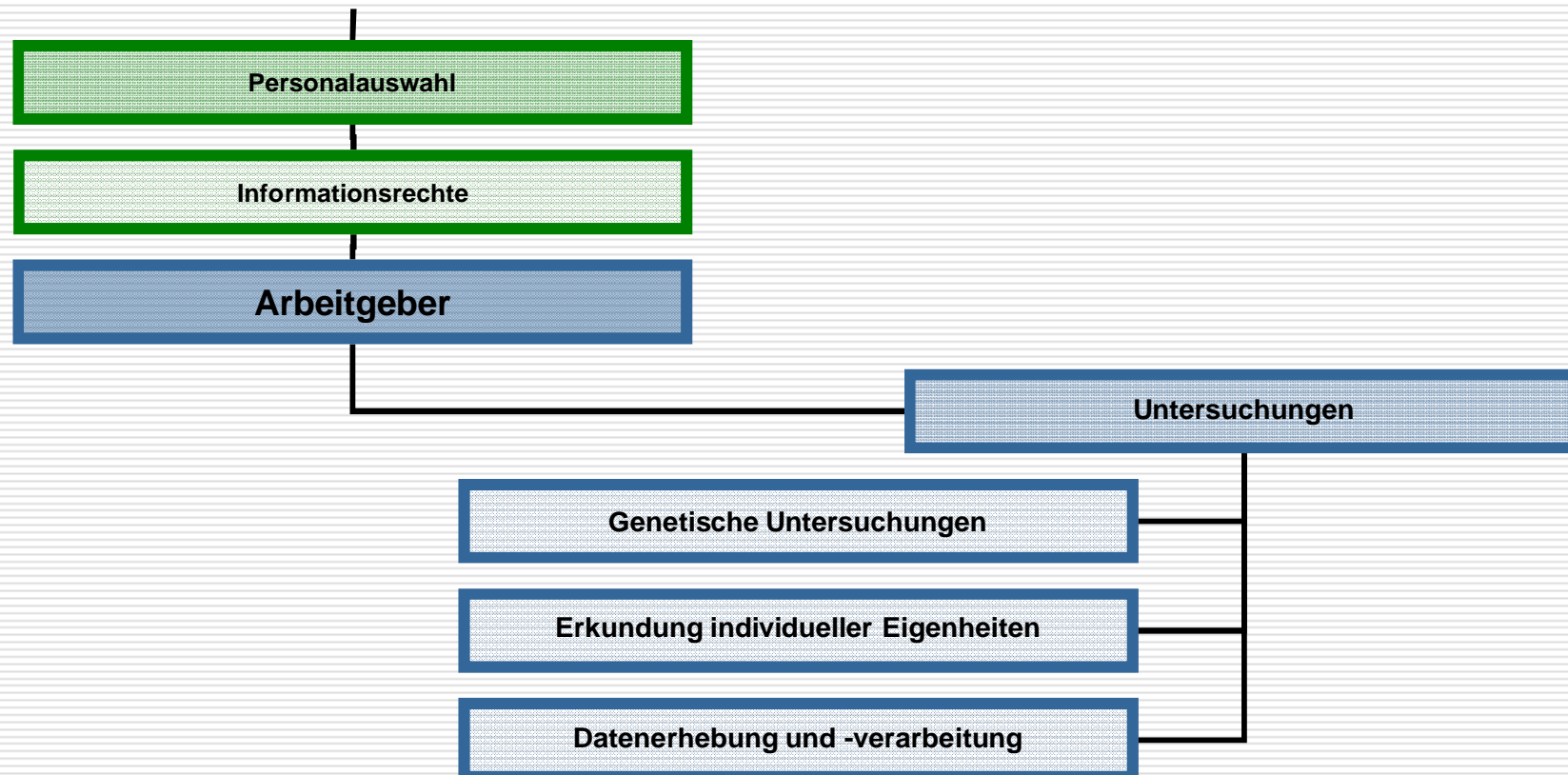
Beispiele:

Arbeitgeber kann Transporte nicht durchführen, weil der Bewerber keine Fahrerlaubnis hat. Er wird deshalb von seinem Auftraggeber in Anspruch genommen.

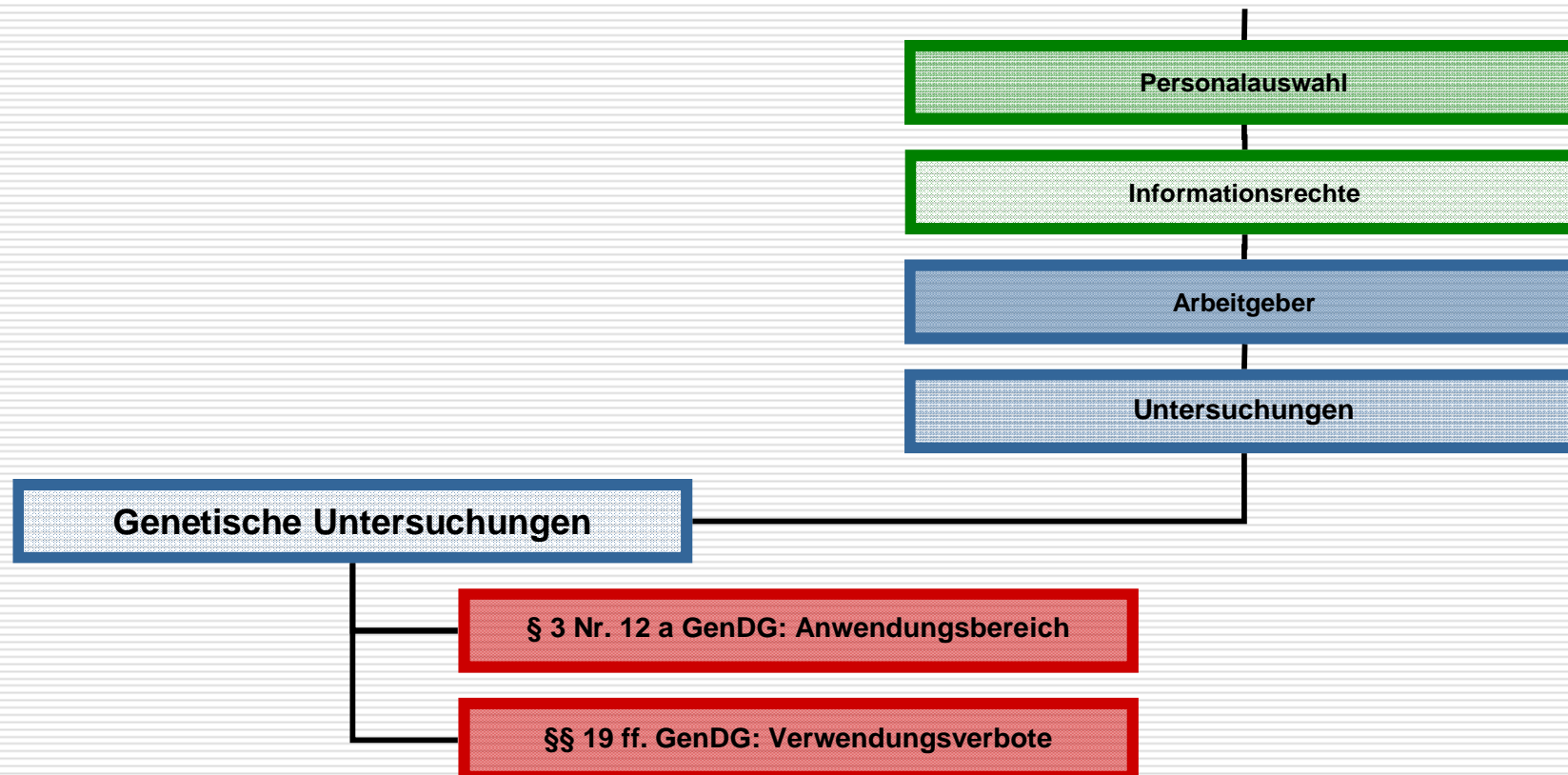
Kosten eines weiteren Bewerbungsverfahrens.



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



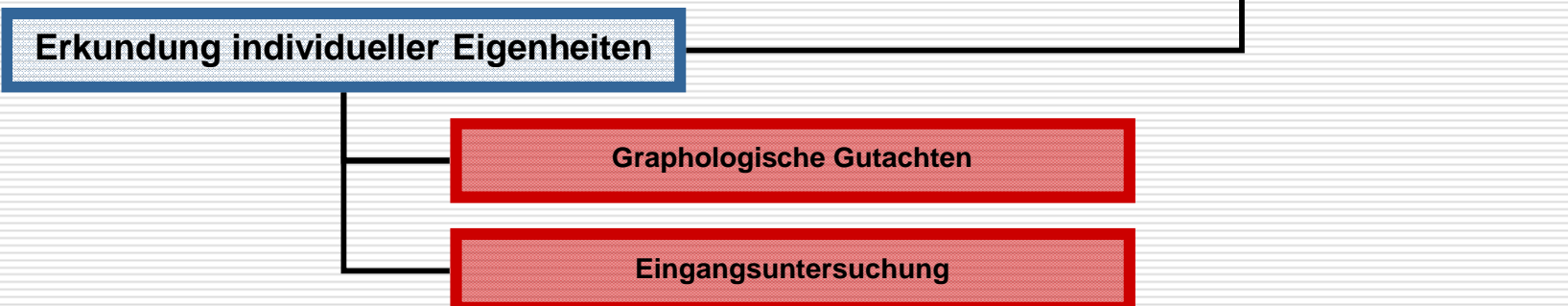
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Beispiele:

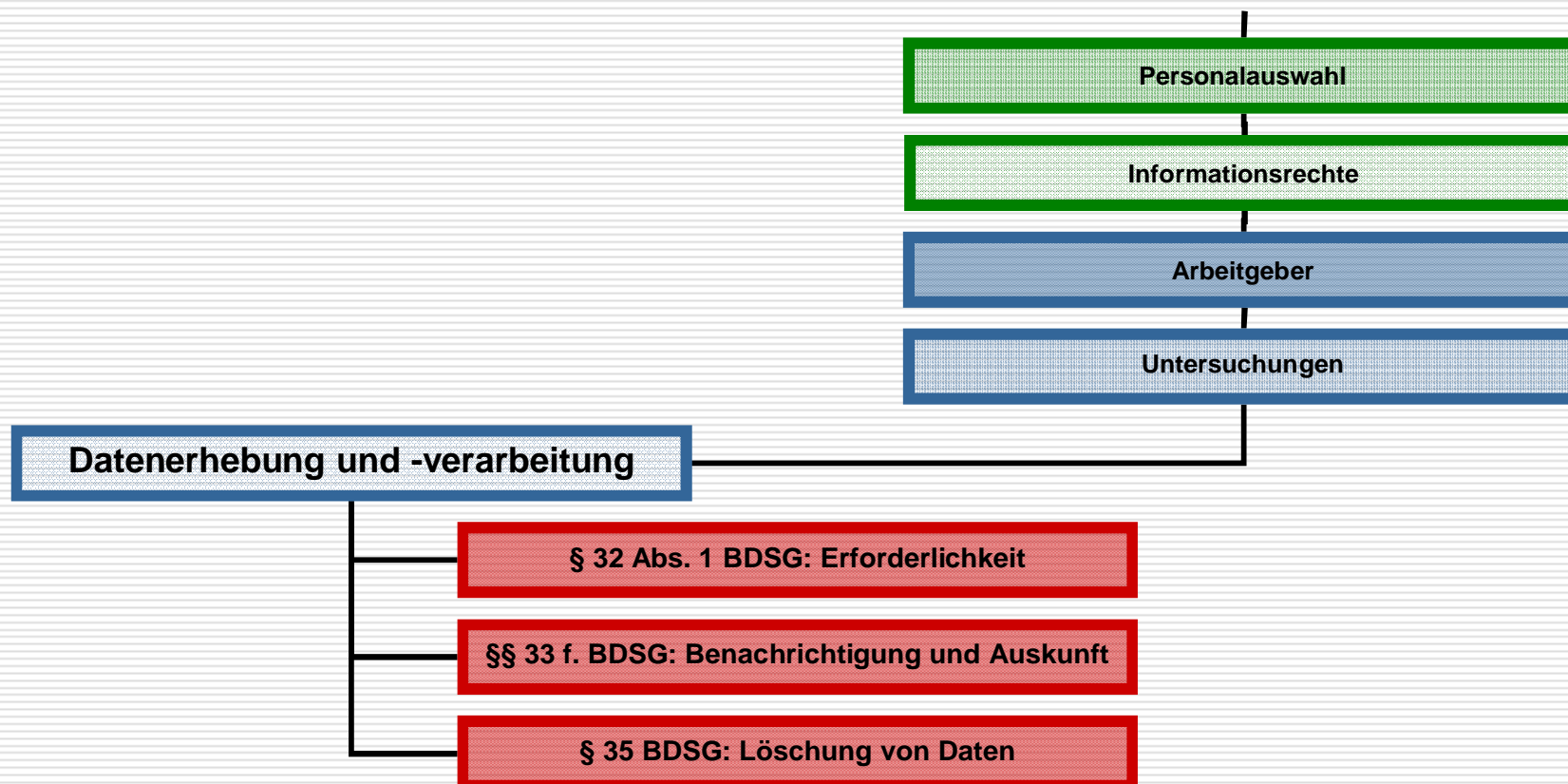
Bei der Ausforschung persönlicher Merkmale stehen sich gegenüber:

- Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers
- gegebenenfalls objektive Eignungsvoraussetzung

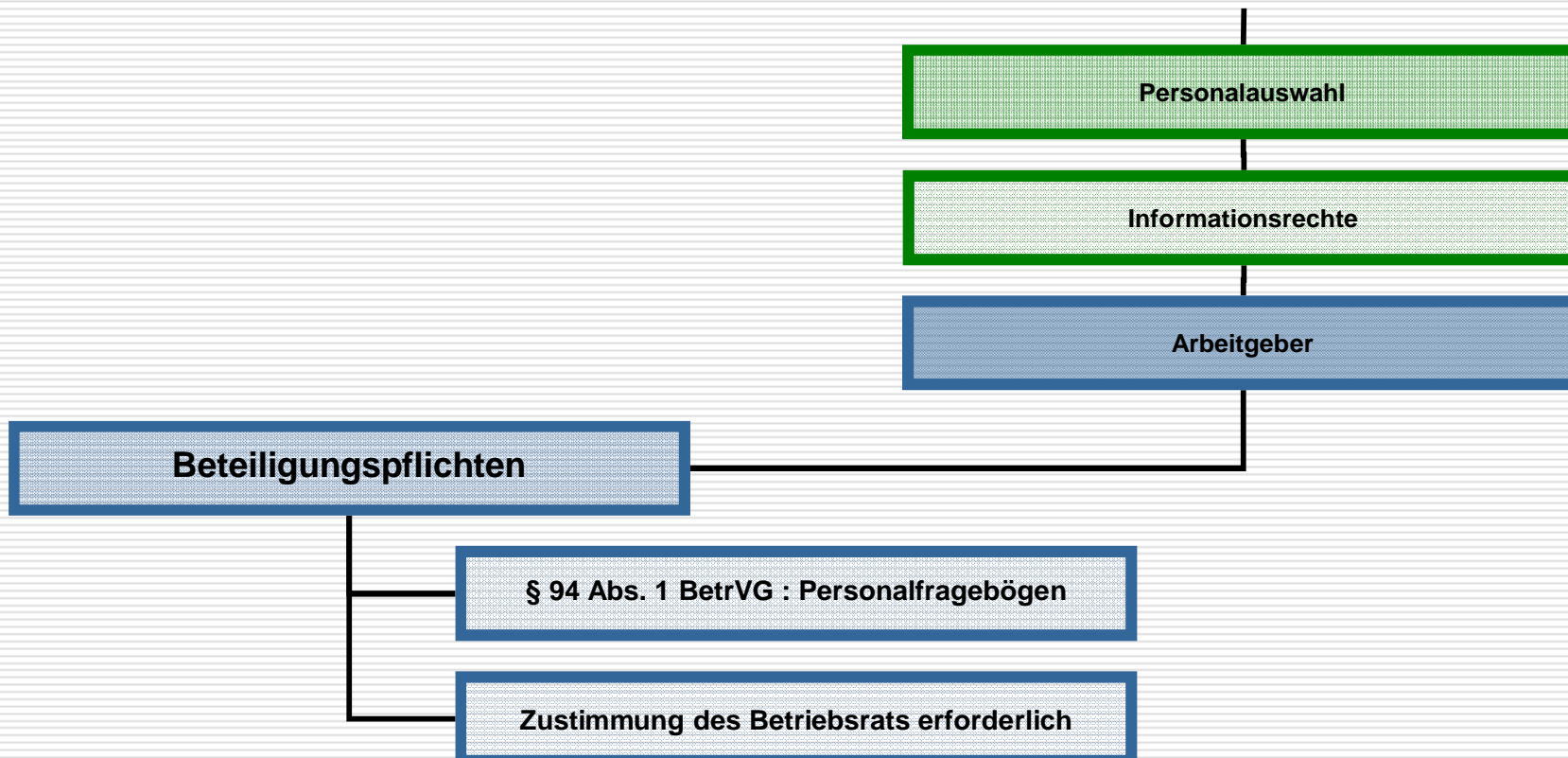
Auch hier ist eine Interessenabwägung vorzunehmen. Deshalb sind graphologische Gutachten ohne Einwilligung des Betroffenen unzulässig und die daraus gewonnenen Erkenntnisse unverwertbar. Eignungsprüfungen zu Gunsten des Arbeitnehmers können dagegen gerechtfertigt sein.



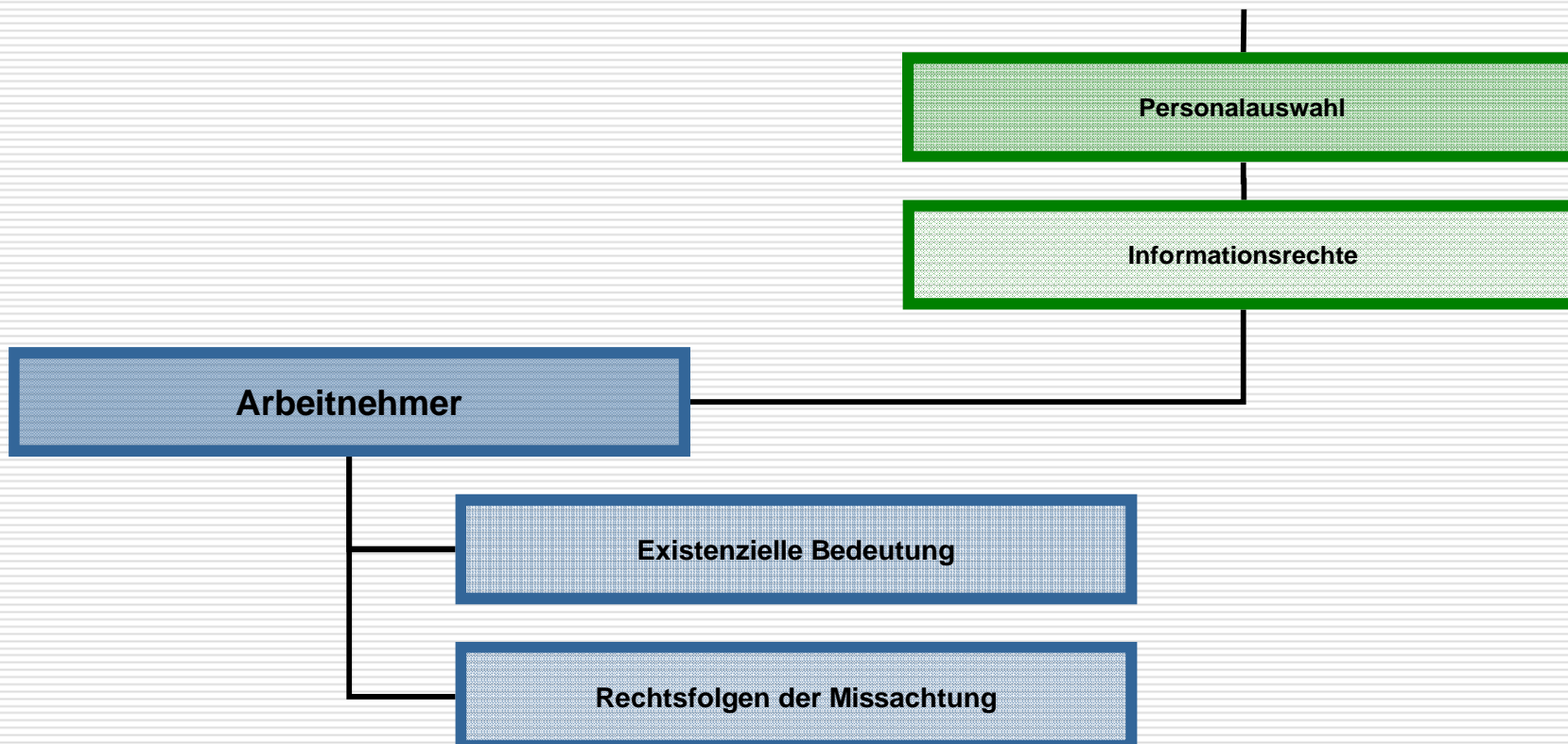
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



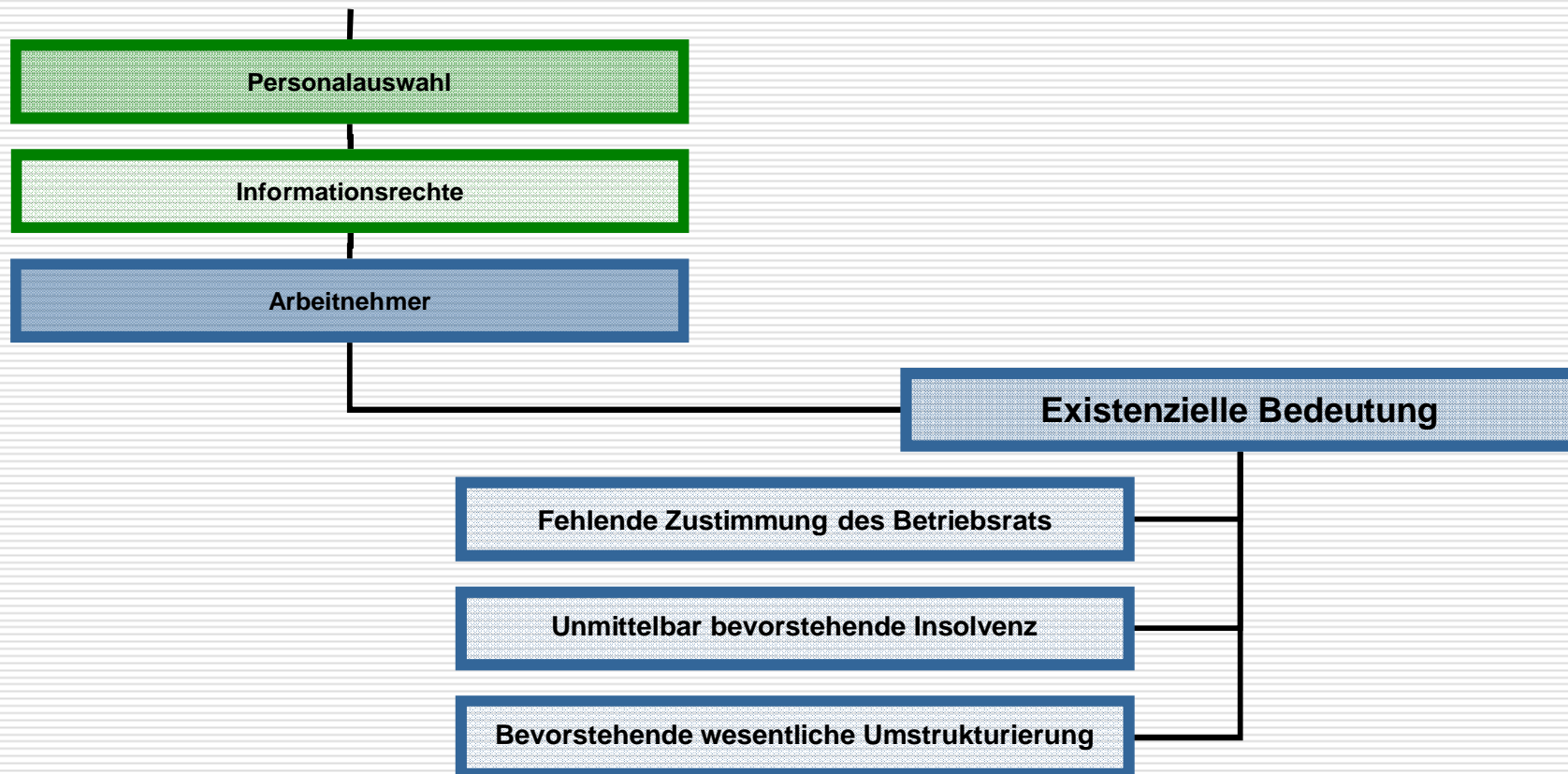
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



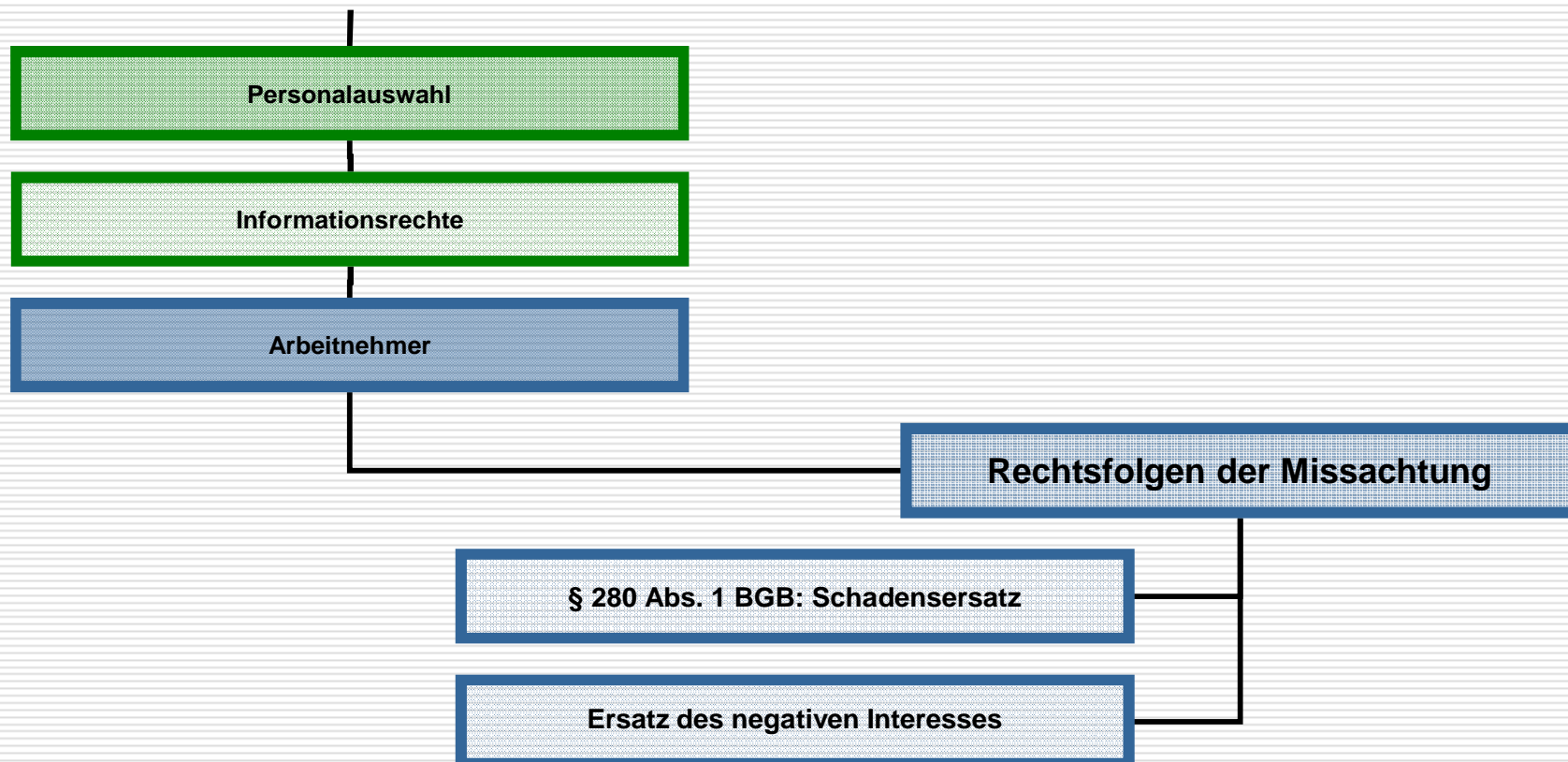
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



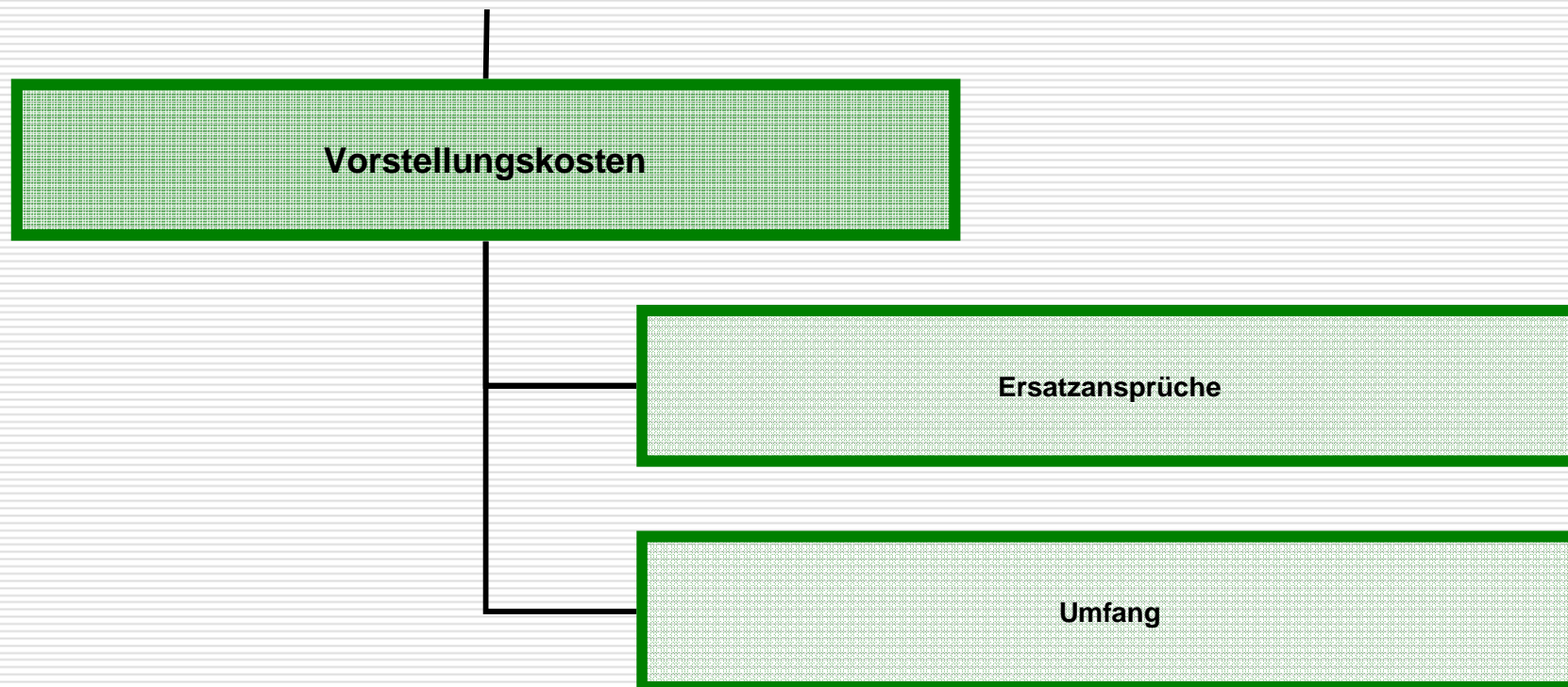
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



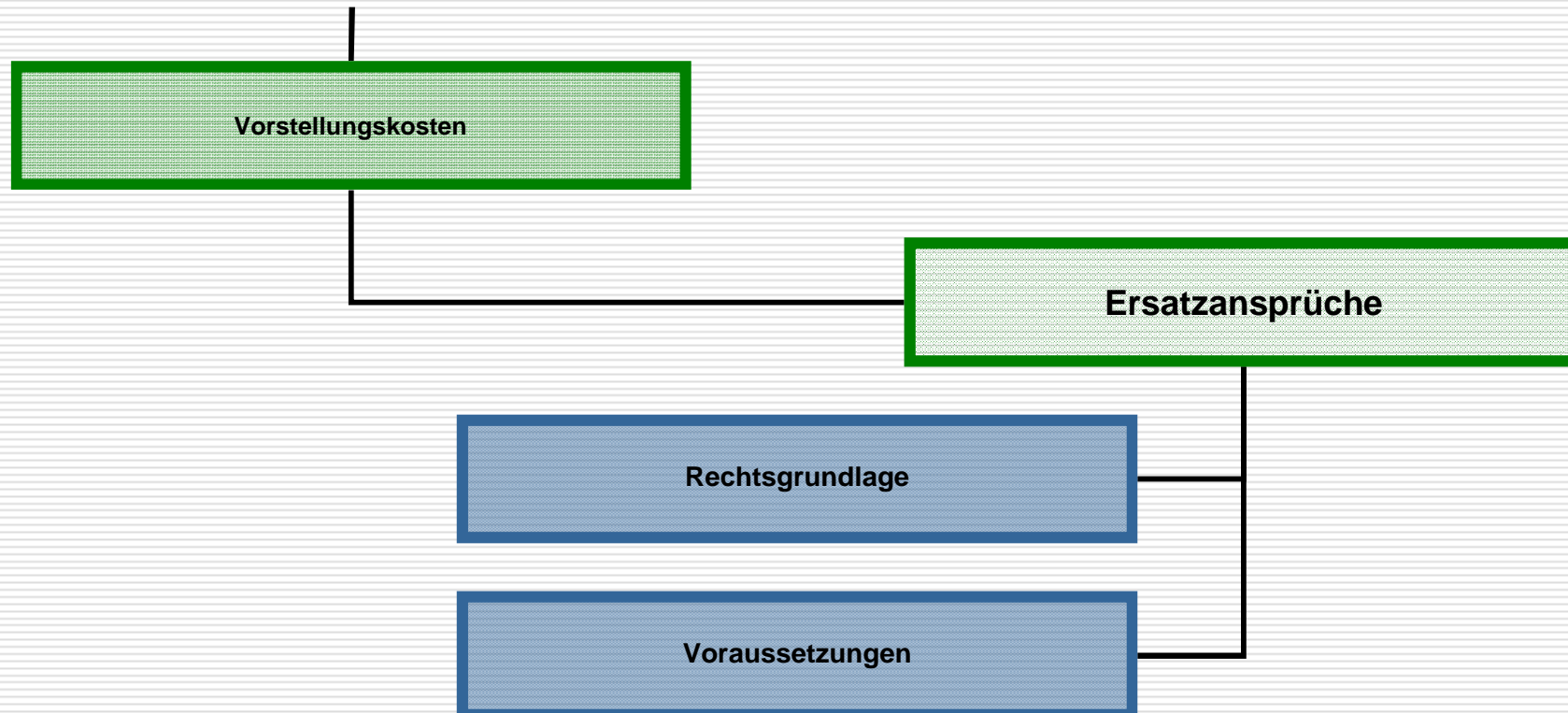
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



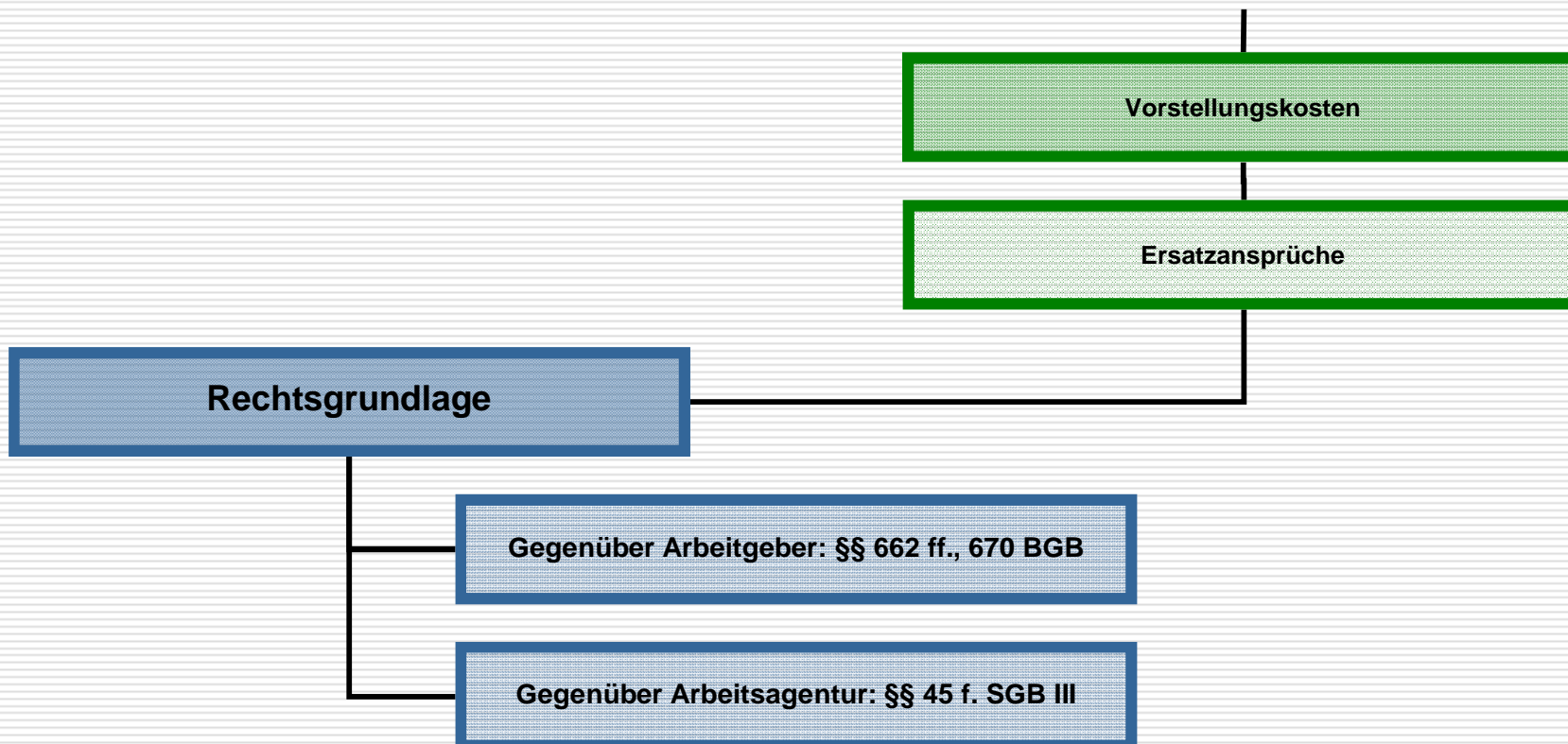
2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

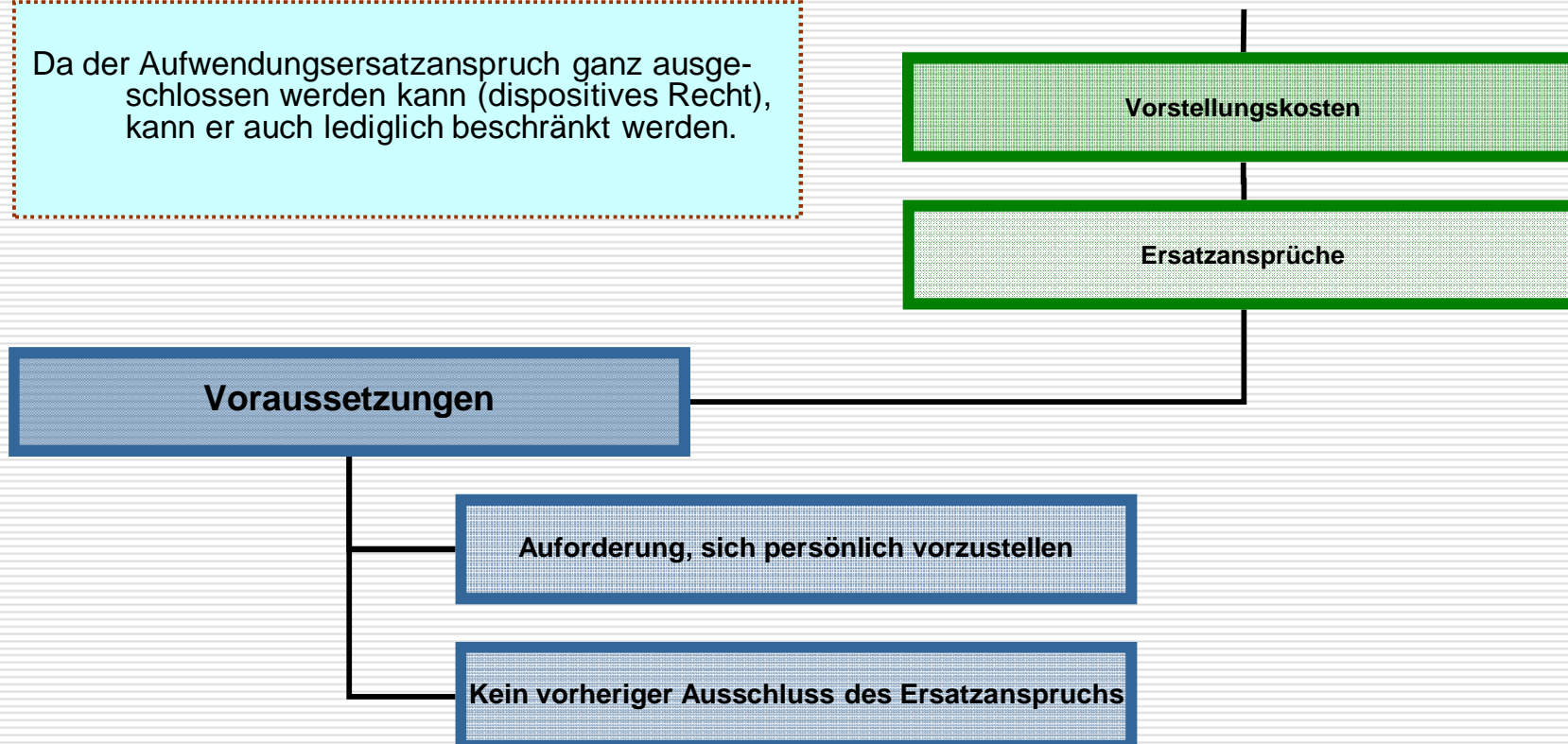


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

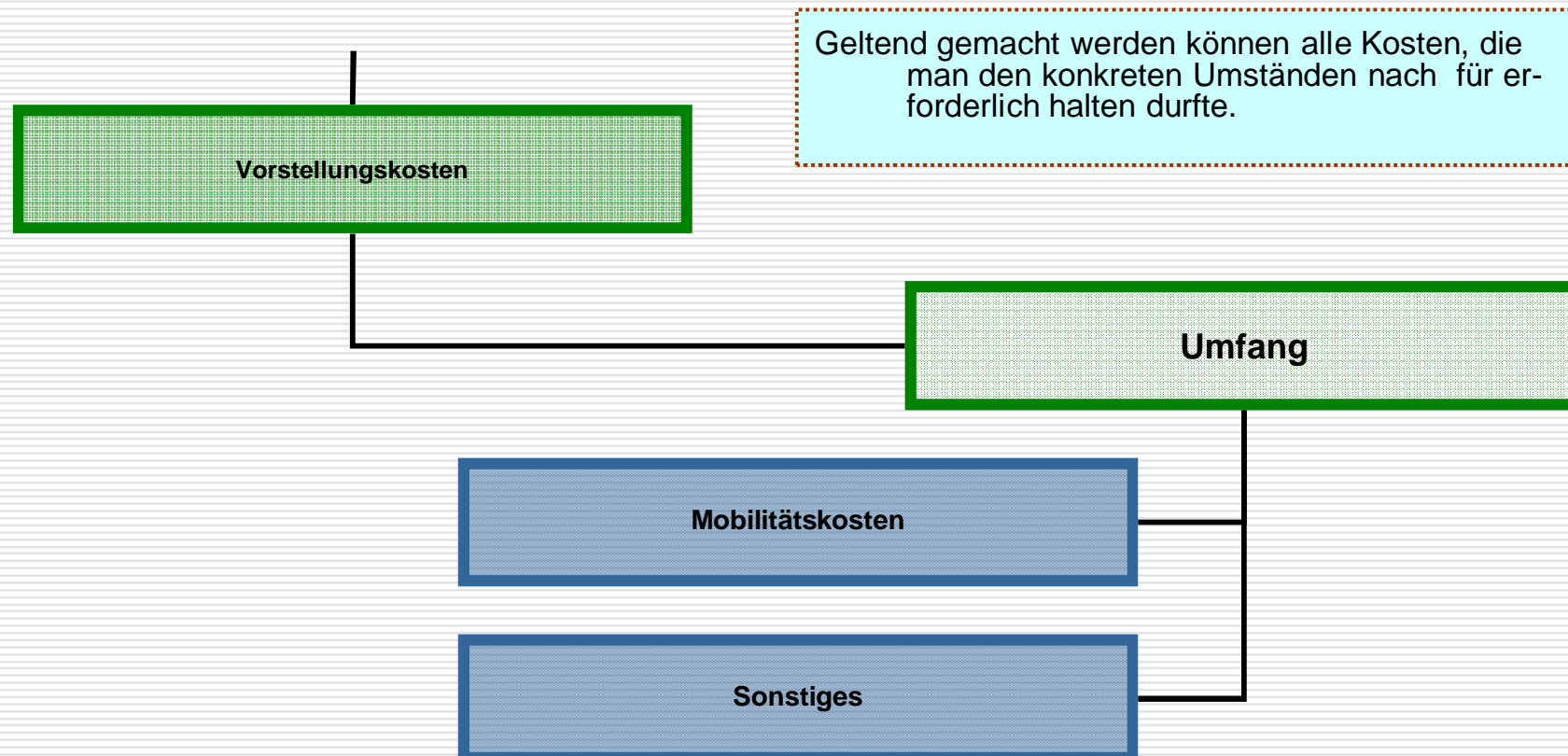


2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

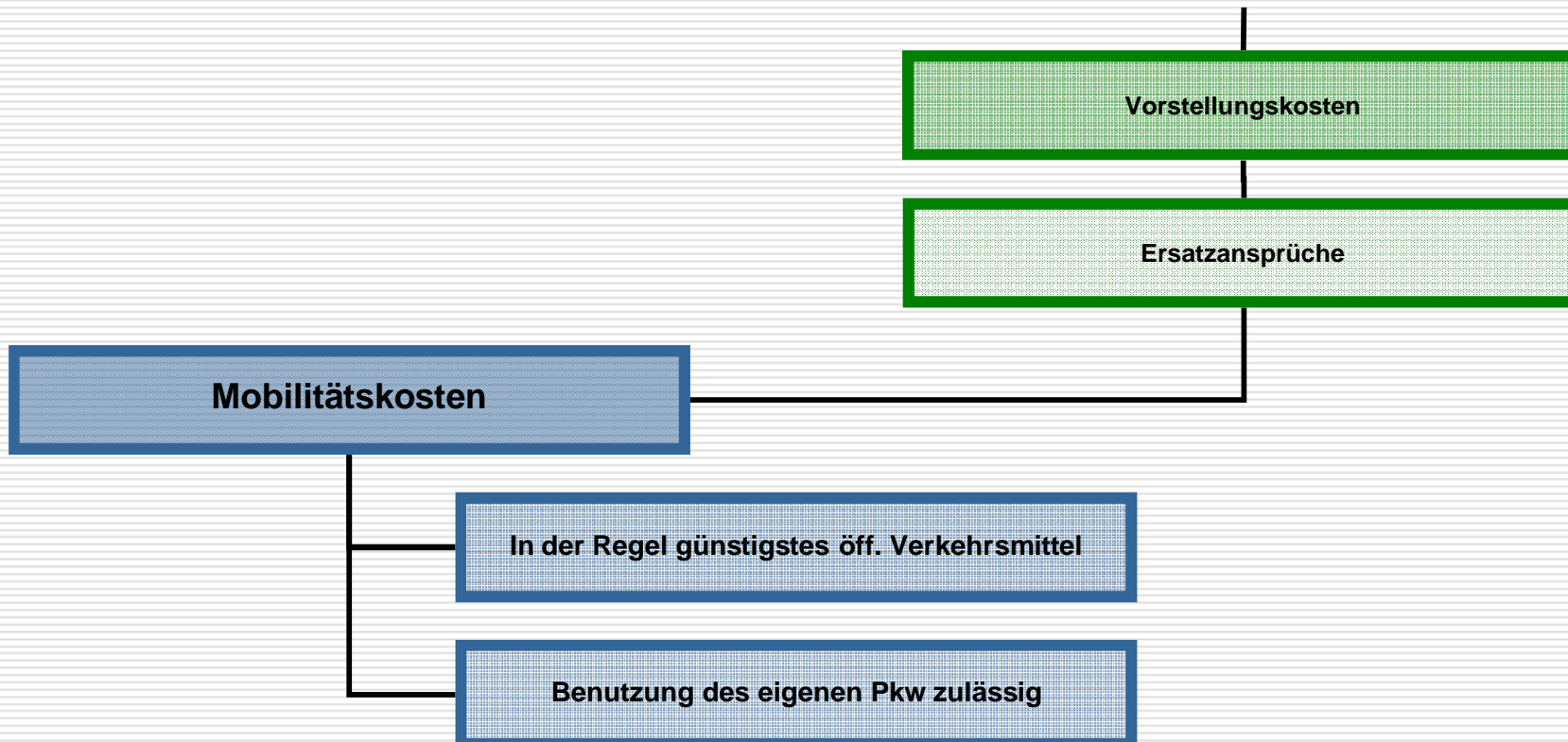
Da der Aufwendungsersatzanspruch ganz ausgeschlossen werden kann (dispositives Recht), kann er auch lediglich beschränkt werden.



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses



2.1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Da ein Auftragsverhältnis Unentgeltlichkeit voraussetzt, können nur zusätzliche Aufwendungen, aber kein Ersatz für Zeitverlust verlangt werden.

