



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und ethische & rechtliche Grundlagen in der Personalauswahl

Workshop im Rahmen des Seminars „Performance & Selection“

**Justus-Liebig-Universität Gießen
Wintersemester 2009/2010**

**RA Matthias Rohrmann
Agv MoVe**

Gießen, 02. Februar 2010

Agv MoVe

M. Rohrmann

Gießen, 02.02.2010

Entstehung und Systematik des AGG

Wesentlicher Inhalt des AGG für das Personalmanagement

Umsetzung am Beispiel der Deutschen Bahn AG

Schwerpunkt: Diskriminierungsfreie Personalauswahl

Entstehung und Systematik des AGG

Wesentlicher Inhalt des AGG für das Personalmanagement

Umsetzung am Beispiel der Deutschen Bahn AG

Schwerpunkt: Diskriminierungsfreie Personalauswahl

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Entstehung - Grundlage: 4 europäische Richtlinien

Vier umzusetzende europäische Richtlinien



- **„Anti-Rassismus-Richtlinie“** vom 29. Juni 2000 (Frist: 19. Juli 2003)
- **„Rahmen-Richtlinie“** vom 27. November 2000 (Frist: 02. Dezember 2003)
- **„Revidierte Gleichbehandlungs-Richtlinie“** vom 23. September 2002
(Frist: 05. Oktober 2005)
- **„Vierte Gleichstellungs-Richtlinie“** vom 13. Dezember 2005
(Frist: 21. Dezember 2007)

In Planung auf EU-Ebene für 2010

- **Fünfte Richtlinie**, vor allem für zivilrechtlichen Bereich

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Weshalb die lange Diskussion bis zur Verabschiedung?

- **Im Jahr 2000 wollte man auf europäischer Ebene ein Zeichen gegen rechte Tendenzen setzen**
(Hintergrund: Wahlausgang in Österreich)
- **Bei der Verabschiedung der Richtlinien ging man noch davon aus, dass in Deutschland keine Gesetzesänderung notwendig sei**
- **Bereits arbeitsrechtlich hohes Schutzniveau in Deutschland (Kündigungsschutzgesetz, Mitbestimmung, etc.)**
- **Langer Streit, was für die Umsetzung gesetzlich notwendig ist**



Schon vor dem AGG gab es in Deutschland zahlreiche Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen

- **Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG)** [Gleichheitsgrundsatz]
- **§ 611a BGB** [Verbot der Diskriminierung wg. des Geschlechts]
- **Beschäftigtenschutzgesetz** [Schutz vor sexueller Belästigung]
- **§ 75 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** [umfassendes Diskriminierungsverbot]
- **SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen**
- **Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen**

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Weshalb lange Diskussion bis zur Verabschiedung?

Financial Times
Deutschland

19.10.2000
Seite 11

EU beschließt Regelwerk gegen Diskriminierung *Beweislast bleibt bei den Arbeitnehmern*

Von Thomas Klau, Brüssel

Nach dem EU-Parlament haben sich jetzt auch alle EU-Regierungen auf das geplante Regelwerk gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz geeinigt. Nach der von den Arbeits- und Sozialministern in Luxemburg am Dienstagabend erzielten Übereinkunft soll die Benachteiligung von Arbeitnehmern wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung EU-weit verboten sein, und zwar spätestens sechs Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie.

Deutschland stimmte zu, nachdem auf die Beweislastumkehr zu Lasten der Arbeitgeber verzichtet worden war. Die EU-Kommission hatte zunächst vorgeschlagen, dass nach der Beschwerde eines Arbeitnehmers der Arbeitgeber den Beweis antreten muss, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat. Dagegen waren deutsche und andere Arbeitgeberverbände Sturm gelaufen.

Jetzt sei vereinbart worden, dass – wie in Deutschland üblich – der Arbeitnehmer die Diskriminierung nachweisen müsse, sagten Berliner Unterhändler. In Deutschland werde die Richtlinie keine Änderung der Gesetzgebung erzwingen. Irland stimmte der Richtlinie erst nach mehrstündigen Verhandlungen auf Ministerebene zu, nachdem der Tendenzschutz für religiöse Einrichtungen aus Dubliner Sicht ausreichend verankert war.



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ein langer Weg bis zum endgültigen Gesetz

10. Dezember 2001

Bundesministerium der Justiz veröffentlicht Diskussionsentwurf für ein
"Gesetzes zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht,,

15. Dezember 2004

Regierungskoalitionen stellen Entwurf vor für ein
„Gesetzes zur Umsetzung europ. Antidiskriminierungsrichtlinien (ADG)“

17. Juni 2005

Bundestag verabschiedet ADG

Oktober 2005

Neuwahlen – Grundsatz der Diskontinuität greift –

29. Juni 2006

Bundestag verabschiedet „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien
zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ (AGG)

18.08.2006: AGG tritt in Kraft

19.10.2006: Erste Änderung des AGG

8 Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)

Einzelne Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)

1) Geschlecht

- ⇒ Schutz von Frauen und Männern vor Benachteiligungen
- ⇒ Ungleichbehandlung nur aufgrund zwingender beruflicher Anforderungen im Einzelfall zulässig

1) Geschlecht - unzulässige und zulässige Ungleichbehandlungen

- ⇒ Besetzung/Veränderung von Führungsposition (Fall: „Alte Schrulle“)
- ⇒ Präferenzen von Kunden sind keine Rechtfertigung
- ⇒ Ausnahme: Damenbekleidung
Hier darf aus Rücksicht auf das Schamgefühl der Kundinnen ein Beschränkung auf weibliche Verkäuferinnen erfolgen
- ⇒ Fall: Playboy-Bunny (USA)
- ⇒ Fall: Fluglinie wirbt mit „the most sexiest airline in the world“
und will nur weibliche Flugbegleiter einstellen
- ⇒ Im Einzelfall kann eine körperliche Leistungsfähigkeit eine Ungleichbehandlung rechtfertigen

Einzelne Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)

2) Behinderung (§ 2 Abs. 1 SGB IX, § 3 BGG)

entspricht gesetzlicher Definition gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX
„Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“/
§ 3 BGG „Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen“

Menschen sind danach behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Damit umfassender als bislang § 81 SGB IX für schwerbehinderte Menschen.

2) Behinderung – Folgen, Beispiele und Eingrenzung

- ⇒ Krankheit ist nicht mit dem Begriff Behinderung gleichzusetzen
- ⇒ Eine Krankheit kann aber zur Behinderung werden
- ⇒ Grenzfälle: Drogensucht, einschl. Alkoholerkrankungen
- ⇒ Frage nach Schwerbehinderteneigenschaft bei Einstellung
ist nach dem AGG grds. unzulässig
- ⇒ Mögliche Ausnahme nur dann, wenn zwingende, erhebliche berufliche
Anforderungen vorliegen

Einzelne Diskriminierungsmerkmale (§ 1 AGG)

3) Alter

= Lebensalter

**Schützt gegen ungerechtfertigte unterschiedliche Behandlung,
die an das konkrete Lebensalter anknüpft.**

- Beachte:
Umfangreiche Ausnahmeregelung für unmittelbare Ungleichbehandlung
(§ 10 AGG)
- Ergibt die umfangreichsten Neuerungen und Änderungen, da bislang kein
Diskriminierungsmerkmal im deutschen Recht

Einzelne Diskriminierungsmerkmale (§ 1 AGG)

4) + 5) Rasse und ethnische Herkunft

6) + 7) Religion und Weltanschauung

⇒ Weltanschauung eng gefasst (keine politische Anschauung)

⇒ Problem Scientology

8) Sexuelle Orientierung

- Regelungen bereits durch existierendes Lebenspartnergesetz (LPartG)
- Geschützt sind u.a. Homosexualität, Transsexualität, Bisexualität
aber auch die Heterosexualität

**Bereiche, in denen Benachteiligung aufgrund eines der Merkmale
gem. § 1 AGG unzulässig sind (§ 2 AGG)**

- **Bedingungen** - einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - für den **Zugang** zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den **beruflichen Aufstieg**;
- Regelungen der **Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen** einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg;

Abschnitt 1 „Allgemeiner Teil“

- Enthält Bestimmungen, die für alle betroffenen Rechtsgebiete gleichermaßen gelten
- § 1 AGG: Ziel und die 8 Benachteiligungsmerkmale
- Anwendungsbereich, Begriffsbestimmungen, Benachteiligungen aus mehreren Gründen, positive Maßnahmen

Abschnitt 2 „Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen“

Abschnitt 2 „Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen“

- **Kern des arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutzes**
- **§ 7 AGG** **Benachteiligungsverbot**
- **§§ 8 – 10 AGG** **Ausnahmetatbestände**
- **§§ 11 + 12 AGG** **Organisationspflichten des Arbeitgebers**
- **§ 13 ff. AGG** **Rechte der Beschäftigten**

(Beschwerderecht, Leistungsverweigerungsrecht, Fristen, Entschädigung und Schadensersatz, Maßregelungsverbot)
- **§ 17 AGG** **Soziale Verantwortung aller Beteiligten**

(Tarifvertragsparteien, ArbG, Beschäftigte, deren Vertretung sowie „Verbandsklagerecht“)

Abschnitt 3 „Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr“

- **Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsbereich**
(bspw. Miete, Kauf, sofern Massengeschäfte des alltägl. Lebens)

Abschnitt 4 „Rechtsschutz“

- **Erleichterung des gerichtlichen Rechtsschutzes des Benachteiligten**
- **§ 22 AGG Beweislastregelung**
- **§ 23 AGG Antidiskriminierungsverbände**

Abschnitt 5 „Sonderregelungen für öff.-rechtl. Dienstverhältnisse“

Abschnitt 6 „Antidiskriminierungsstelle“

Abschnitt 7 „Schlussvorschriften“

§ 1 AGG nennt abschließend 8 Benachteiligungsmerkmale:

- **Rasse** und **ethnische Herkunft**
- **Geschlecht**
- **Religion** und **Weltanschauung**
- **Behinderung** (§ 2 Abs. 1 SGB IX)
- **Alter**
- **Sexuelle Identität**

Ziel: Benachteiligungen aus obigen Gründen zu verhindern oder zu beseitigen

Entstehung und Systematik des AGG

Wesentlicher Inhalt des AGG für das Personalmanagement

Umsetzung am Beispiel der Deutschen Bahn AG

Schwerpunkt: Diskriminierungsfreie Personalauswahl

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel und Aufgaben für das Personalmanagement

Ziel

- ⇒ **Schaffung eines benachteiligungsfreien Systems/Betriebes**

Aufgaben für das Personalmanagement

- ⇒ **AGG erlegt dem Arbeitgeber die Pflicht auf, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines der 8 Benachteiligungsgründe zu treffen (§ 12 AGG)**
- ⇒ **Arbeitgeber muss System aufbauen, das ihm eine diskriminierungsfreie Personalarbeit ermöglicht**
- ⇒ **Für den Fall des Falles: Arbeitgeber muss darlegen und beweisen können, dass er dieser Pflicht auch nachgekommen ist**

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Für das Personalmanagement relevante Bereiche

- ⇒ Grundsätzliche sind alle Bereiche des Arbeitslebens vom AGG betroffen
- ⇒ Daher umfassende Verantwortung der Führungskräfte und des gesamten Personalmanagements

Einzelne Bereiche, die das AGG explizit benennt (§ 2 AGG)

- **Bedingungen** - einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - für den **Zugang** zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den **beruflichen Aufstieg**;
- Regelungen der **Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen** einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg;

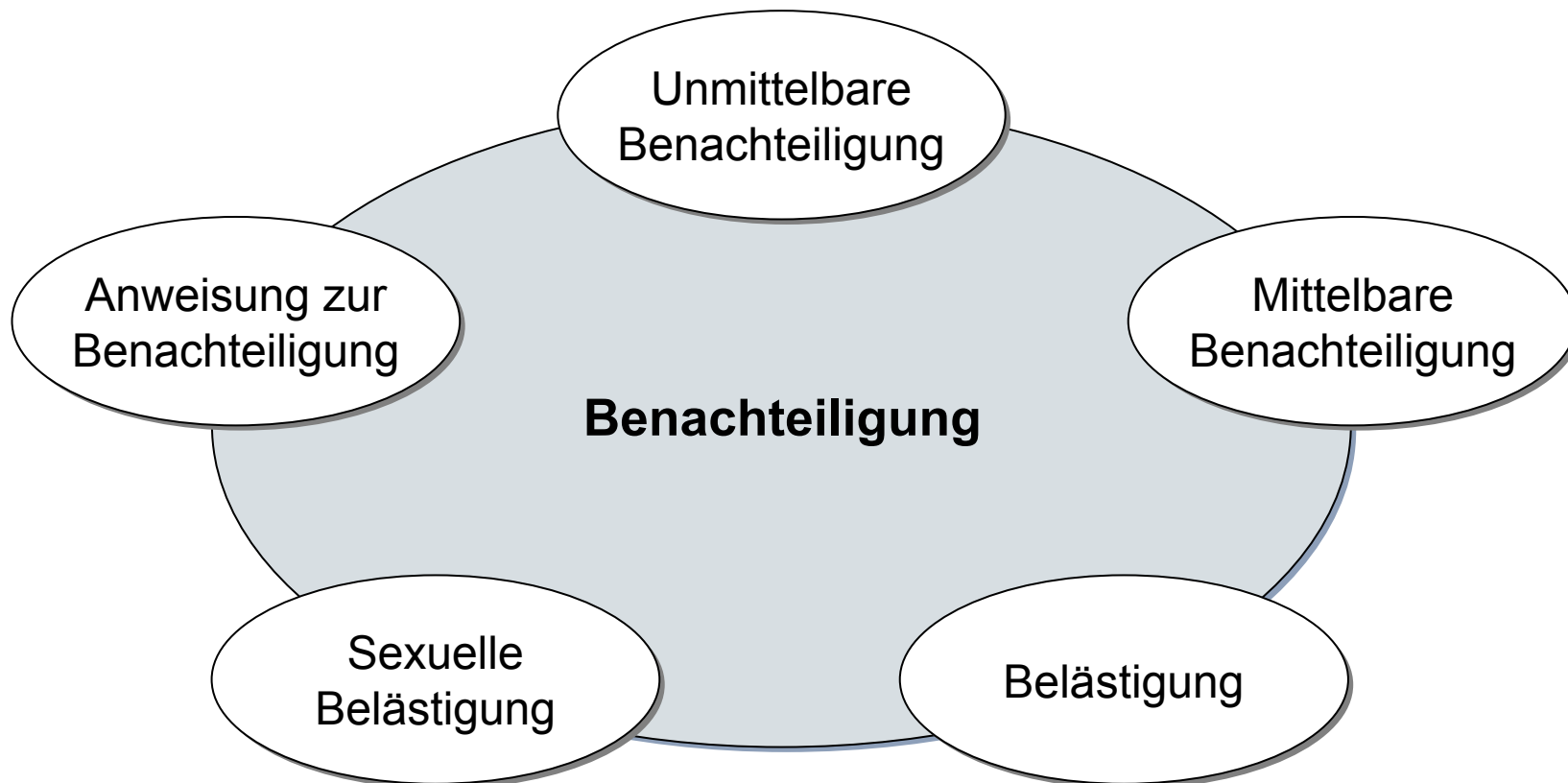
Weitere Bereiche, in denen Benachteiligung aufgrund eines der Merkmale gem. § 1 AGG unzulässig sind (§ 2 AGG)

- Regelung des **Zugangs** zu allen Formen und allen Ebenen der **Berufsberatung**, der **Berufsbildung** einschließlich der **Berufsausbildung**, der **beruflichen Weiterbildung** und der **Umschulung** sowie der praktischen Berufserfahrung
- der **Mitgliedschaft** und **Mitwirkung** in einer **Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung** oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen.

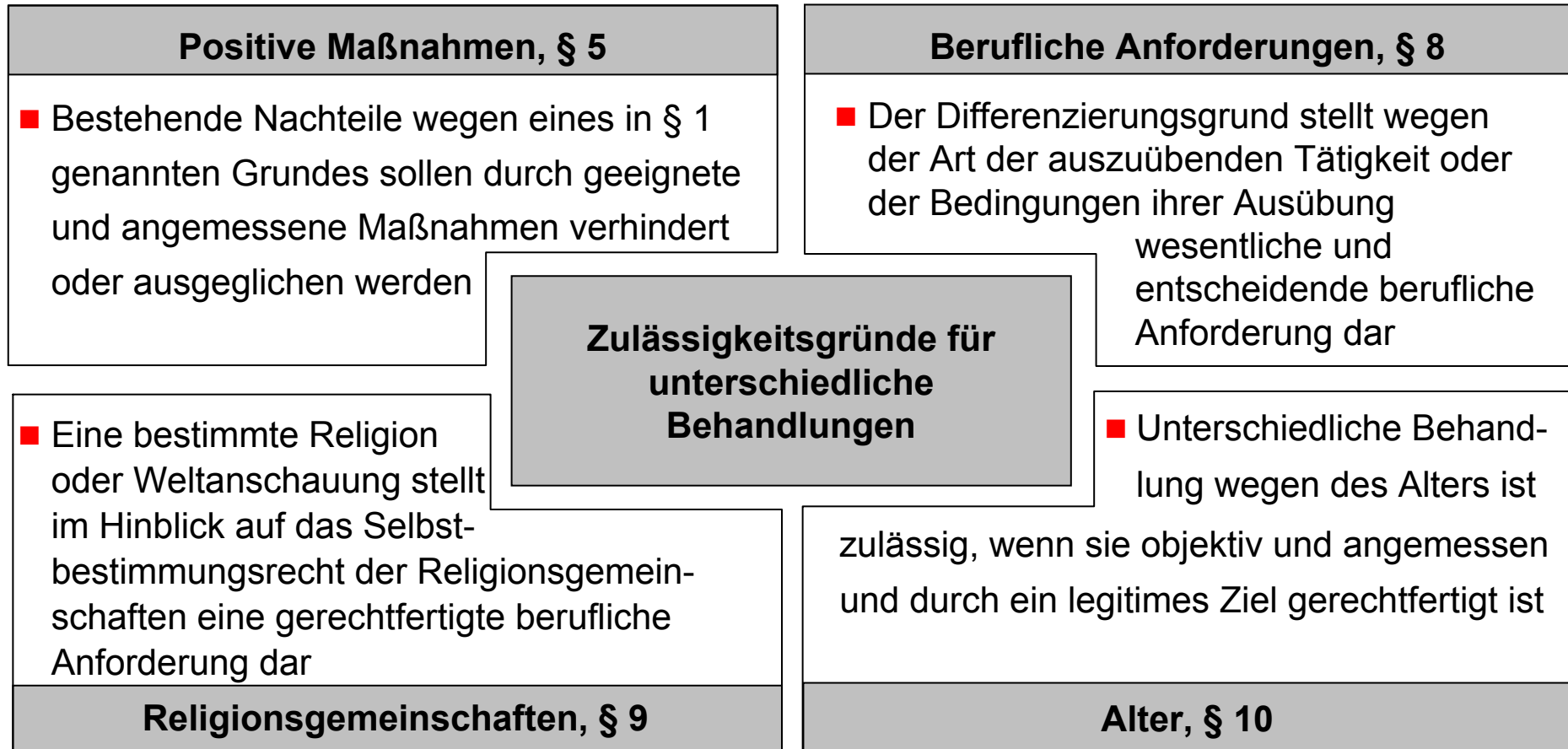
Benachteiligungsverbot, § 7 AGG:

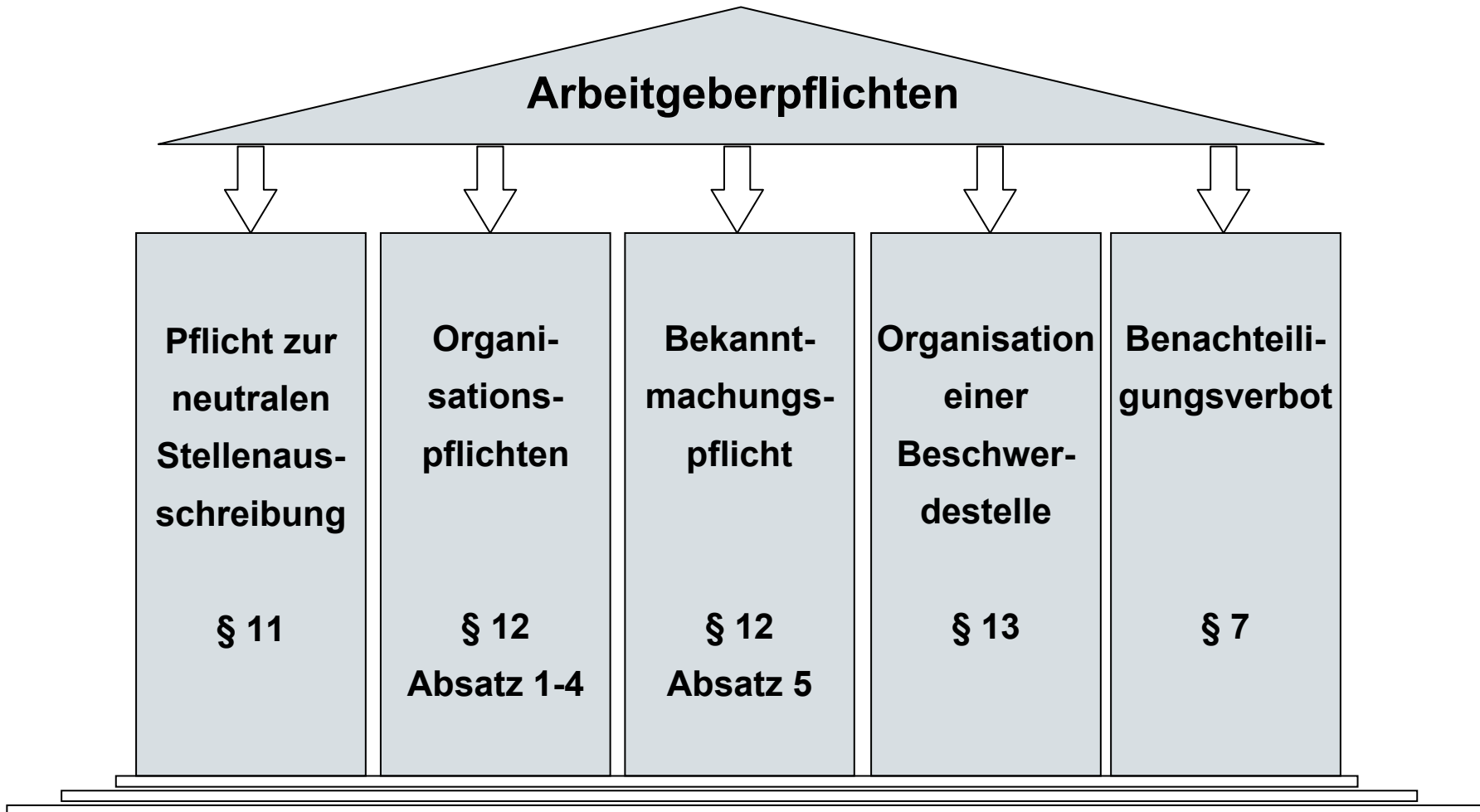
- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

Was ist unter dem Begriff der „Benachteiligung“ zu verstehen?



Zulässigkeitsgründe für unterschiedliche Behandl. Wichtige Richtschnur für das Personalmanagement





Entstehung und Systematik des AGG

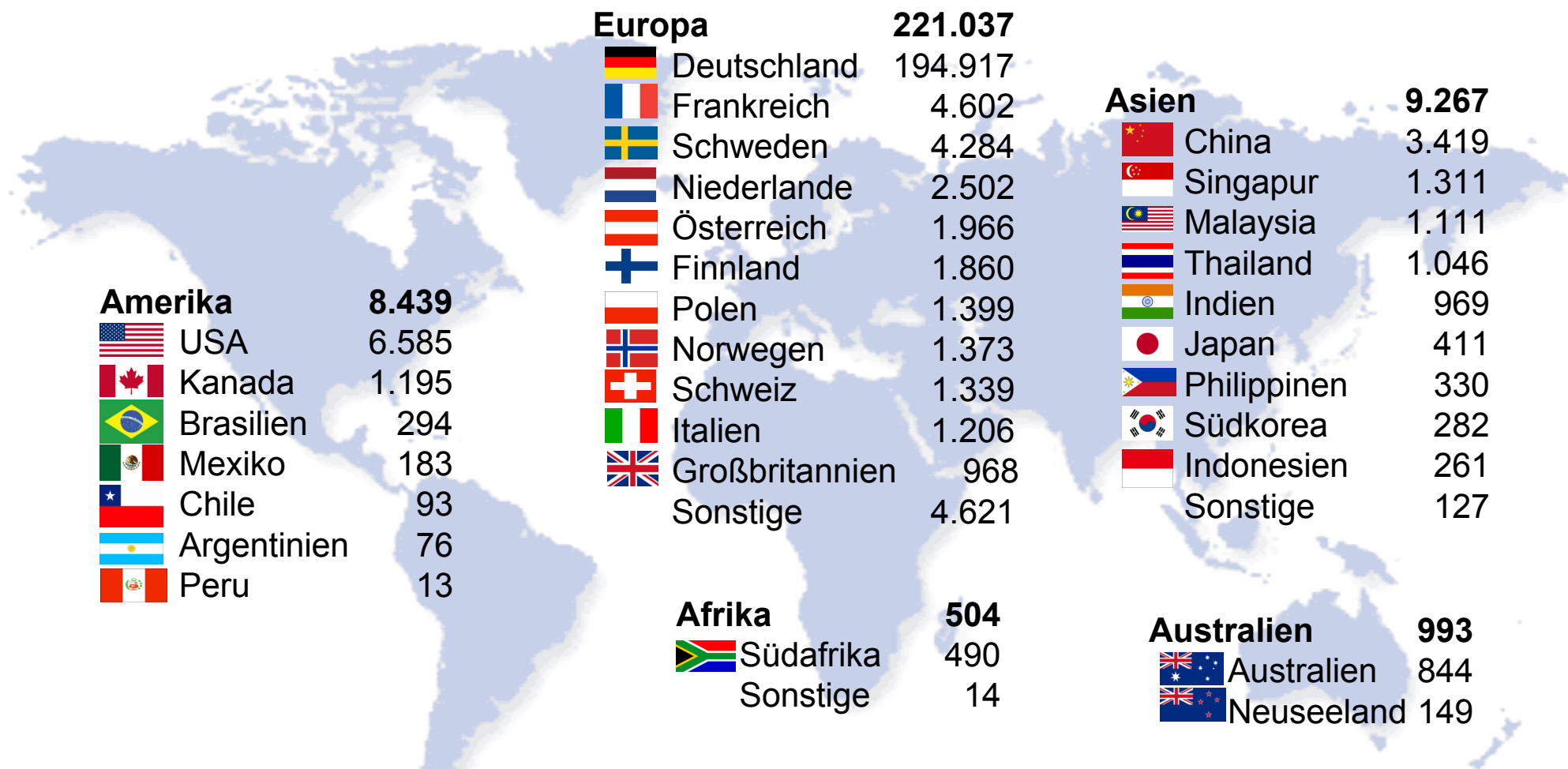
Wesentlicher Inhalt des AGG für das Personalmanagement

Umsetzung am Beispiel der Deutschen Bahn AG

Schwerpunkt: Diskriminierungsfreie Personalauswahl

Ausgangssituation: Weltweit agierender Konzern

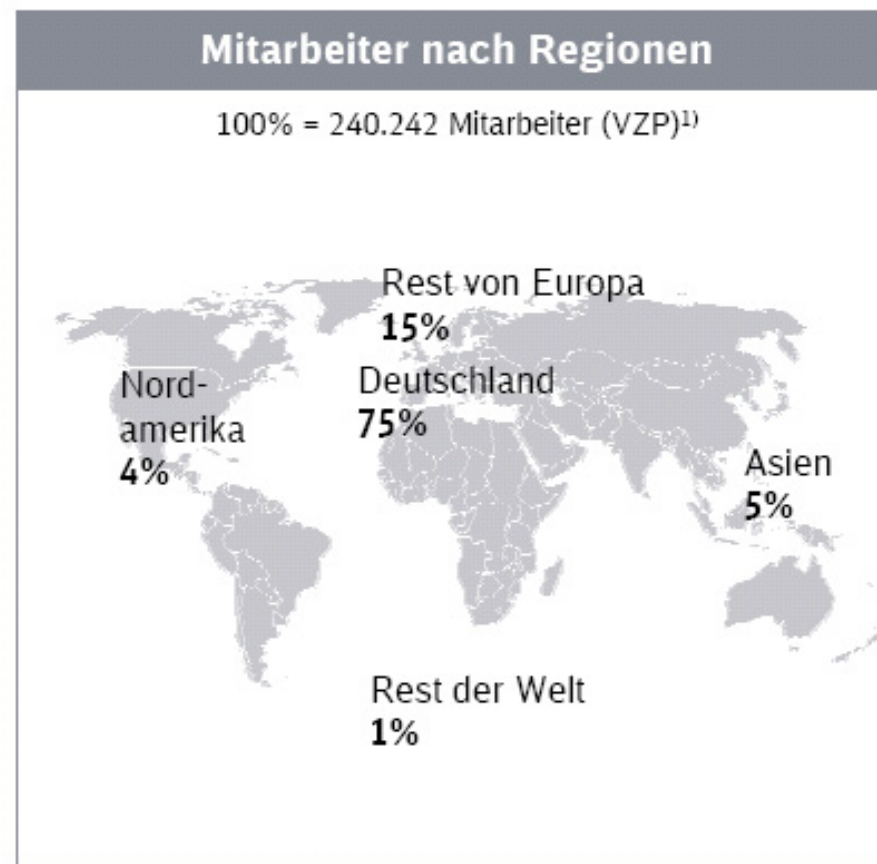
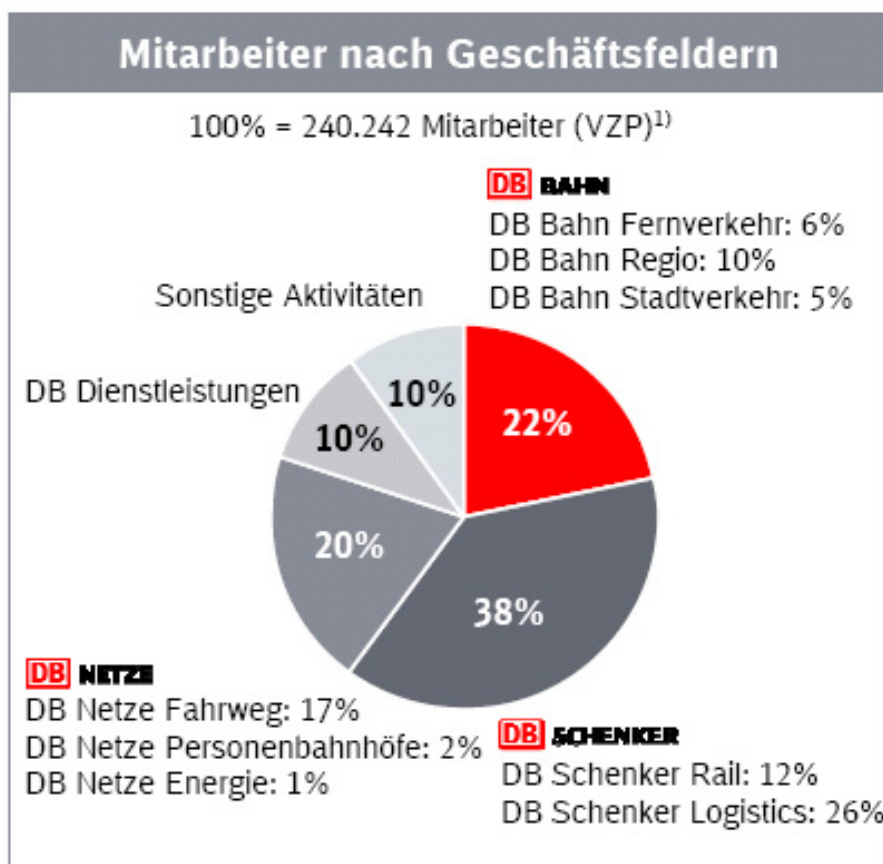
Personalbestand der Bahn nach Ländern



Stand Anfang 2006 - Alle Angaben in natürlichen Personen

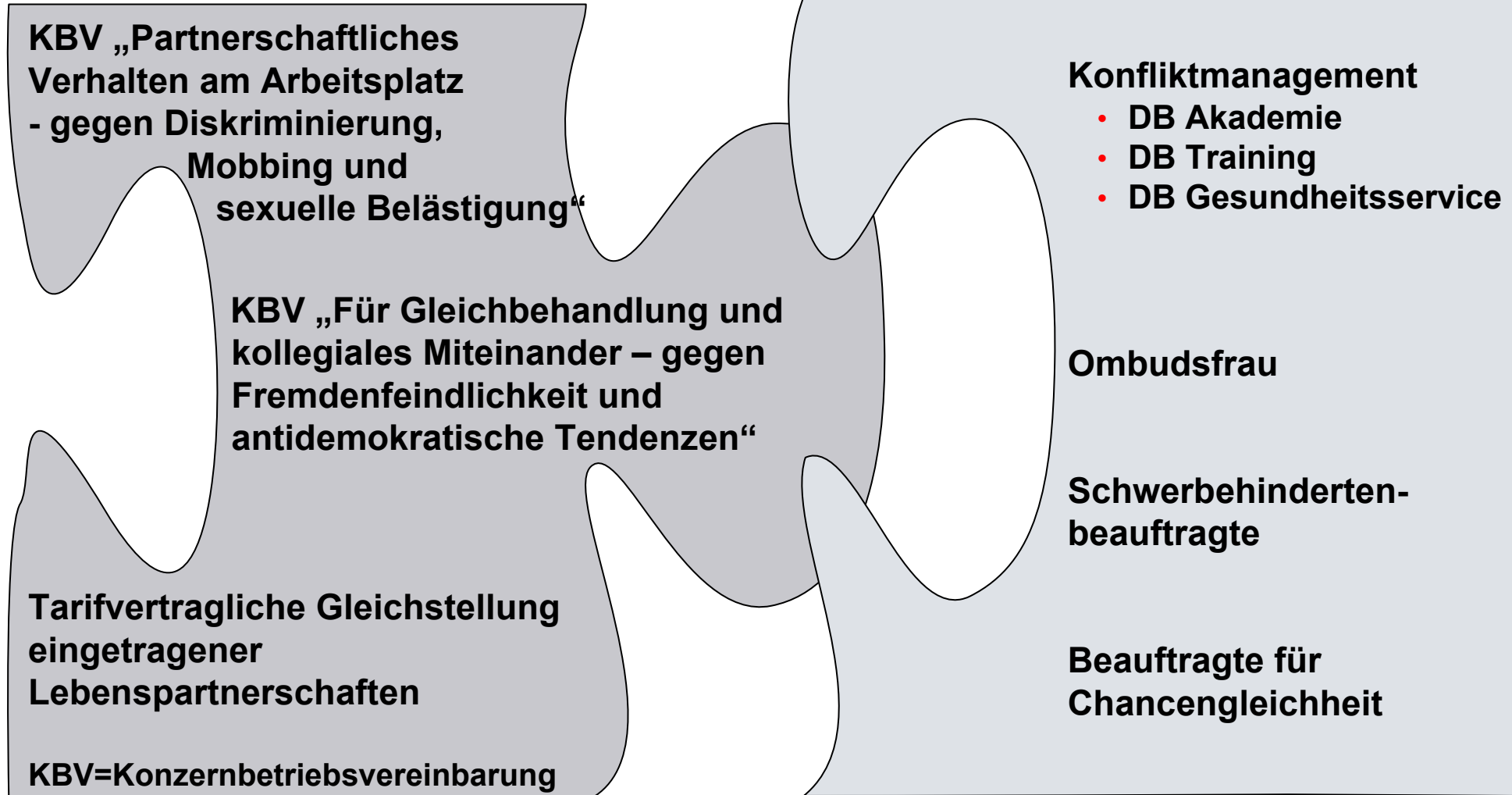
Ausgangssituation: Weltweit agierender Konzern

Personalbestand der Bahn in der Welt aktuell (31.12.2008)



Konzern gesamt, Stand 31.12.2008, Angaben in % sind gerundet
 Differenz Addition der Prozentwerte der Geschäftsfelder mit Zahlen je Marktbereich aufgrund von Rundungen
 1) Vollzeitpersonen, d.h. Teilzeitkräfte werden anteilig eingerechnet

Grundlagen für Vielfalt und Gleichbehandlung im Deutsche Bahn Konzern schon vor dem AGG



Deutsche Bahn bildete in den FIFA-WM-Städten 50.000 Service-Botschafter, Volunteers + Sicherheitskräfte aus



Ausbildung u.a. mit Trainingsmodul zu **interkultureller Kompetenz**

Ziel:

- Sensibilisierung für Respekt, Aufmerksamkeit, Empathie
- Präventive Wirkung gegen Fremdenfeindlichkeit

Inhalte:

- Wie verhalten sich Gäste aus anderen Kulturkreisen?
- Verständnis für unterschiedliche Wertesysteme, Auffassungen, offizielle und inoffizielle Regeln entwickeln
- Erkennen und einordnen kulturell geprägter Verhaltensnormen und Denkweisen
- Philosophie: „Die Welt zu Gast bei Freunden™“ - Gastfreundschaft, Respekt, Großzügigkeit, Empathie
- Chance zur präventiven Vermeidung von Fremdenfeindlichkeit

1) Schaltung **Sonderseite zum AGG** im internen **Bahn-Intranet**, **dem Personalportal**

Hinweise und Links z.B. auf Gesetzestext und –begründung, Charts aus den Infoveranstaltungen für das Personalmanagement sowie auf Muster-Aushang zur Bekanntmachung des Gesetzes und des Beschwerdeverfahren und Muster-Chartsatz für Betriebsversammlungen
(Zugriff auf die Seite haben 36.000 BKU Nutzer)

2) **Infoveranstaltungen für das Personalmanagement**

- umfassende Info über AGG, Arbeitgeberpflichten und Maßnahmen der Bahn
- ca. 800 Teilnehmer aus dem Personalbereich

3) Besondere Infoveranstaltungen mit Schwerpunkt Bewerbermanagement für DB JobService

Der DB JobService ist für das interne und externe Bewerbermanagement der Bahn zuständig

4) Entwicklung eines E-Learning Programms für Führungskräfte

- für alle Führungskräfte der DB Konzernunternehmen,
von der OFK bis zur betrieblichen Führungskraft
- in Abstimmung mit dem Konzernbetriebsrat

5) Infos in Mitarbeiterzeitschriften der Bahn und Führungskräfteinformationen DB Welt und Update

Regelung für Beschwerderecht der Beschäftigten Zuständige Stellen in den DB Konzern-Unternehmen

- **Zuständige Stelle für Beschwerden nach § 13 AGG ist in den Unternehmen des DB Konzerns im Betrieb der Personalleiter**
- **Konzernweite Beschwerdestelle ist zusätzlich die Ombudsfrau**
- **Jeder Beschäftigte kann sich unmittelbar an die Ombudsfrau wenden**
- **Jede Beschwerde wird geprüft und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitgeteilt**

Entstehung und Systematik des AGG

Wesentlicher Inhalt des AGG für das Personalmanagement

Umsetzung am Beispiel der Deutschen Bahn AG

Schwerpunkt: Diskriminierungsfreie Personalauswahl

MUSTER Gebäudetechnik GmbH

Wir sind ein mittelständisches Unternehmen, das sich auf die Komplettanierung von Wohnbauten spezialisiert hat. Für unseren Kundendienstbereich suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen engagierten, belastbaren

SACHBEARBEITER (bis 30 Jahre)

Ihre Aufgabe umfasst die Auftragsannahme, die Koordinierung der Monteure und die Rechnungsbearbeitung.

Drei Jahre Berufserfahrung auf dem Gebiet der Gebäudetechnik setzen wir ebenso voraus,

wie Mobilität, grundlegende PC-Kenntnisse, gute Deutsch- und weitere Sprachkenntnisse (Englisch) und technisches Verständnis. Sollten Sie darüber hinaus kontaktfreudig sowie deutscher Staatsangehöriger sein, freuen wir uns sehr auf ihre Bewerbung. Wir bieten eine verantwortliche, zukunftssichere Position in einem jungen, dynamischen Team. Bitte senden Sie Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen mit Foto und Lebenslauf an:

MUSTER Gebäudetechnik GmbH

Muster einer diskriminierenden Stellenausschreibung

Nicht AGG konforme/problematische Formulierungen

MUSTER Gebäudetechnik GmbH

Wir sind ein mittelständisches Unternehmen, das sich auf die Komplettanierung von Wohnbauten spezialisiert hat. Für unseren Kundendienstbereich suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen engagierten, **belastbaren**

SACHBEARBEITER (bis 30 Jahre)

Ihre Aufgabe umfasst die Auftragsannahme, die Koordinierung der Monteure und die Rechnungsbearbeitung.

Drei Jahre Berufserfahrung auf dem Gebiet der Gebäudetechnik setzen wir ebenso voraus,

wie **Mobilität**, grundlegende PC-Kenntnisse, **gute Deutsch-** und weitere Sprachkenntnisse (Englisch) und technisches Verständnis. Sollten Sie darüber hinaus kontaktfreudig sowie **deutscher Staatsangehöriger** sein, freuen wir uns sehr auf ihre Bewerbung. Wir bieten eine verantwortliche, zukunftssichere Position in einem **jungen, dynamischen** Team. Bitte senden Sie Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen mit **Foto** und Lebenslauf an:

MUSTER Gebäudetechnik GmbH

Aktuelles Beispiel: Stellenanzeigen in der FAZ

Stellen-Angebote ■ Beruf und Chance C 13

Für die Betreuung unseres Warenwirtschaftssystems (Soft-/Hardware) suchen wir umgehend einen

EDV-Mitarbeiter

mit mehrjähriger Erfahrung in der Programmierung, Fehlerbehebung und Einführung von System-Anwendungen in UNIC. Zusätzliche Kenntnisse in ORACLE sind hilfreich, Kenntnisse in MS Office und Lotus Notes erforderlich. Aufgrund der internationalen Ausrichtung des Unternehmens sind gute Kenntnisse der englischen Sprache unabdingbar.

Bewerbungen mit Gehaltsvorstellungen an

Toshiba Logistics Europe GmbH - z. Hd. Herrn Voges
Gutenbergstraße 19 - 64331 Weiterstadt
Telefon: 061 51/396512

Coaching von kleinen und
mittleren Unternehmen durch

ABOS-C@NWORKS®
UNTERNEHMERBUND AG

Führungspersönlichkeiten

Sie sind eine lernerfahrene Persönlichkeit, gerne auch 40 Jahre und über. Sie denken unternehmerisch, haben praktische, betriebswirtschaftliche Kenntnisse, begeistern sich für neue Ideen und wollen als selbständiger Partner von unserem Netzwerk profitieren.

Wir bieten Ihnen den Einstieg in ein prädestiniertes, erfolgreiches Geschäftskonzept, auch in Zusammenarbeit mit renommierten Kooperationspartnern. Intensive Einarbeitung, offenes Softwaretool, langfristige Perspektiven, teilweise auch als geschäftsführender Gesellschafter einer spezialisierten Tochtergesellschaft und attraktive Verdienstmöglichkeiten.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung unter www.abos-conworks.de oder telefonisch ab Montag: 038/41 74 42 70.

- **missverständliche Formulierungen meiden**
- **immer geschlechtsneutrale Begriffe verwenden und deutlich machen, das sowohl männliche wie auch weibliche Bewerber erwünscht sind**
- **nur Anforderungen aufnehmen, die auch tatsächlich im Zusammenhang mit der Tätigkeit gebraucht werden**
- **am besten eine genaue Beschreibung der Tätigkeit und das darauf passende Bewerberprofil verwenden**

- Was war ausschlaggebend für die Installierung des AGG? konkreter Anlaß?
- hat das Gesetz gesellschaftlich irgendetwas verändert? weniger Berührungsängste, selbstbewußtere Minoritäten etc.
- ist es nicht leicht, jm. Diskriminierung nachzuweisen? wie oft verliert man, wenn man auf Diskriminierung klagt?
- gibt es Auswahlverfahren, auf Grund derer besonders häufig geklagt wird?
- man hört immer wieder, Frauen bekämen in den gleichen Positionen weniger Lohn als Männer in identischen Positionen. Wenn das stimmt, warum klagt keine Frau, würde sie nicht leicht Recht bekommen und die Löhne müssten allgemein angepasst werden?
- gehört zur Gleichbehandlung auch, dass der Arbeitgeber sich um ein "minoritätenfreundliches" Klima in seinem Betrieb kümmert, also z.B. aktiv dafür sorgt, dass der neue afroamerikanische Mitarbeiter gut integriert wird. Könnte man einen Arbeitgeber verklagen, wenn er sich darum nicht kümmert?

- das AGG bezieht sich auch auf den Zugang zu Berufsausbildungen. Müssten dann nicht konsequenterweise bereits die Kinder geschützt werden bzw. eine Lobby für bildungsmäßig benachteiligte Kinder eingerichtet werden, damit sie die gleichen Qualifikationen erlangen können wie privilegiere Kinder auch und damit dann damit überhaupt den Schutz des AGG genießen können?
- ist es nicht Zufall, wenn man mitbekommt, dass man bei einem Auswahlverfahren diskriminiert wurde? Man kennt doch seine Mitbewerber und deren Qualifikation in der Regel nicht.
- warum in D noch immer Passbilder bei der Bewerbung gefordert werden, während bei Bewerbungen im europäische Ausland, z.B. Großbritannien, aus Gründen der Diskriminierung nicht mal Altersangabe & Ehestatus gestattet sind...
- Welche Vereinheitlichungen sind im Rahmen der EU Richtlinien in den nächsten Jahren zu erwarten? Wir hatten ja erst vor kurzen das interessante Urteil bzgl Altersdiskriminierung bei Kündigungszeiten / Abfindungen => dass Firmenzugehörigkeit bereits vor dem 21. Lebensjahr angerechnet werden muss.-

- Inwiefern dürfen Personaldaten, die für die Personalauswahl erhoben werden für andere Zwecke verwendet werden, wenn die Person sich beispielsweise damit einverstanden erklärt hat, dass die Daten nur für "interne Zwecke" verwendet werden. Dürfen Unternehmen dann z.B. die Emailadresse des Bewerbers dafür verwenden, um Werbung für die eigenen Produkte zu machen?
- Darf man nach einer Schwangerschaft auch fragen, wenn der Arbeitseinsatz sich auf eine kurze Zeit, z.B. 3 Monate beschränkt und die Person für ein bestimmtes Projekt eingeplant wird. Oder darf sich eine Schwangere auf einen Job bewerben, bei dem es abzusehen ist, dass sie ihn aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht ausüben kann (vor dem Hintergrund das der Job zeitlich stark begrenzt ist)?
- Welche Beweise muss man für eine Benachteiligung vorlegen?
- Welchen Ausgleich erhält man, wenn eine Benachteiligung zugesprochen wurde?
- Wie oft ist das Gesetz schon in Kraft getreten und wieviele nutzen es aus?

- **Wie verbindlich (für die Firmen selbst) sind Jobinformationen (z. B. Jobbeschreibungen, Gehaltsangaben), die auf Websites von Firmen stehen, bei denen man sich Online bewerben muss?**
- **Mit welchen rechtlichen Begründungen kann man sich in Firmen einklagen, nachdem man ohne Angabe von Gründen abgelehnt wurde?**
- **gibt es auch Arbeitspsychologen, die im Betriebsrat arbeiten? Normalerweise sind die ja auf ArbeitGEBERseite angestellt um Personen auszuwählen...**
- **was sind die häufigsten Konflikte zwischen Arbeitspsychologen und Betriebsrat?**
- **Wo ist Grenze der Verantwortlichkeit von Psychologe vs. Arbeitgeber/Firma?**
- **Wann muss Psychologe persönlich haften? (siehe Diskussion über Personen, die sich durch Klagen finanzieren...)**
- **was ist der spektakulärste Fall, den Sie jemals erlebt haben?**
- **Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen eines Psychologen im Bereich Arbeitsrecht und durchschnittliches Einkommen?**

- **Thema: Mobbing. Wer ist in der Beweispflicht, das Opfer oder das Unternehmen oder die Täter? Und wie beweist man Mobbing?**
- **Ein Unternehmen muss das Personal betriebsbedingt reduzieren. Darf es dazu Tests einsetzen? Wenn ja: Wird das in der Praxis gemacht?**
- **Was denken Sie über die geplante Quoteneinführung in Deutschland's Behörden?**
- **Wenn man einen Rollstuhlfahrer abweisen muss wegen nicht behinderten gerechten Bedingungen, obwohl er bessere Qualifizierungen hat, fällt das auch unter Diskriminierung?**
- **In welchen Fällen ist es zulässig einen Bewerber der einer dieser Gruppen angehört bei gleicher Qualifizierung auszuschließen? z.B. ist das nur in Bezug auf die "offizielle" Job-Beschreibung zu sehen oder kann auch ein Bewerber ausgeschlossen werden, der z.B. auf Grund einer Behinderung o.ä. eine schlechtere contextual Performance zeigen könnte?**
- **Wie wird die Gleichbehandlung denn sichergestellt/Überprüft (z.B. Quoten etc.)**
- **Wie lange werden durchschnittlich individuelle Daten / Ergebnisse von Personalauswahlverfahren im Falle einer Ablehnung des entsprechenden Kandidaten gespeichert bzw. werden die Ergebnisse bei einer späteren erneuten Bewerbung erneut verwendet?**

- **Wie gebräuchlich sind Täuschungen bei Auswahlverfahren bzw. welche rechtlichen Konsequenzen ergeben sich ggf. daraus? (Konkreter Fall: Bei einer Einladung zu einer vermeintlich rein informativen "Informationsveranstaltung für Bewerber" wurde angegeben, das "folgende Gespräch mit einem Mitarbeiter" diene lediglich zur Terminvereinbarung eines Bewerbungsgesprächs. Das Gespräch stellte sich dann im Verlauf jedoch selbst als das maßgebliche Interview heraus).**
- **Man hört im Kontext von Personalauswahlentscheidungen häufig von der Berücksichtigung von Daten aus sog. sozialen Online-Plattformen (Facebook & Co.). Welche Rolle spielen die dort verfügbaren Informationen in der Praxis tatsächlich? Welche Mittel zum Schutz gibt es - genügt eine Verfremdung des Namens bzw. Löschung von pikanten Bildern oder sind einmal angegebene Daten auch nach "Löschung" noch nachträglich (wie lange?) von Personalern zu beschaffen, d.h. von den Plattform-Inhabern oder anderen Firmen zu erwerben?**

- Können Schadenersatzansprüche seitens eines Arbeitnehmers/Bewerbers ggü. dem Arbeitgeber aufgrund von Diskriminierung verjähren? D.h. muss man eine Klage innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach vermuteter Diskriminierung einreichen?

- Wie viele diskriminierte Bewerber merken überhaupt, dass sie diskriminiert wurden?

Hintergrund: Ich denke mir, dass diskriminierte Bewerber ja nichts von der Diskriminierung wissen können, wenn der Personaler nicht explizit sagt, dass der tatsächliche Ablehnungsgrund die Hautfarbe, das Alter o.ä. ist.

Personaler können sich ja sicher auch einen plausiblen und rechtlich anerkannten (wenn auch gelogenen) Ablehnungsgrund ausdenken, den sie dem Bewerber mitteilen. Und i.d.R. weiß ja auch ein einzelner Bewerber (der z.B. aufgrund seiner ethnischen Herkunft nicht eingestellt wurde) nicht, wenn vom Personaler auch genau alle anderen ausländischen Bewerber abgelehnt und nur Deutsche eingestellt wurden.

- Inwieweit halten sich Personaler in der Praxis bei der Personalauswahl an ethische Empfehlungen, die somit nicht explizit rechtlich vorgeschrieben sind (z.B. für Wohlbefinden des Bewerbers im Auswahlprozess sorgen, Transparenz/ ausführliches Informieren des Bewerbers über den Arbeitsplatz und das eignungsdiagnostische Vorgehen)? Anders gefragt: Sind für Personaler in der Praxis ethische Aspekte überhaupt relevant oder zählt für sie letztendlich doch nur die Effizienz/ die Ökonomie des Auswahlprozesses? (Soweit sie das beurteilen können)
- Warum ist im AGG nicht geregelt, dass Menschen aufgrund sozialen Hintergrunds nicht diskriminiert werden dürfen?

- Änderungen aufgrund geplanter 5. EU-Richtlinie
- Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland wegen unzureichender Umsetzung EU-Richtlinien
- Neubesetzung Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach BT-Wahl
- Im Rahmen der Wirtschaftskrise gibt es vermehrt Kündigungsschutzklagen, in die auch das AGG einbezogen wird
- Aktuelle Entscheidung des EuGH zu Berechnung Kündigungsfrist: Verstoß des § 622 Abs. 2 BGB (keine Anrechnung Zeit vor 25. Lebensjahr) gegen EU-Richtlinien – unzulässige Diskriminierung wg. Alter
- Bezüglich Altersgrenzen (bei Piloten) gerade Vorlage des BAG an den EuGH – Entscheidung wird wegweisend für Altersgrenzen sein



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

RA Matthias Rohrmann

Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Agv MoVe)

Referatsleiter

Tarifpolitik, Bildung, Projekte, Organisation

Büro Ffm., Mainzer Landstr. 205, 60326 Frankfurt am Main

Tel. +49 069 265-55305, Fax 069 265-55303

E-Mail: matthias.rohrmann@agv-move.de