

Jerome Herbst

**Personalauswahl und Entwicklung im
Lichte des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetzes**

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2010 GRIN Verlag
ISBN: 9783640596614

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/148634>

Jerome Herbst

Personalauswahl und Entwicklung im Lichte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com



**Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin**

University of Applied Sciences

Fachbereich 3, Wirtschaftswissenschaften I

Studiengang Wirtschaftsrecht

Diplomarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Diplom-Wirtschaftsjurist/in (FH)

Thema:

**Personalauswahl und Personalentwicklung im Lichte des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetzes**

eingereicht von: *Herbst, Jérôme*

Bearbeitungszeit: 14.10.2009 – 14.01.2010

Inhaltsverzeichnis

I. Abkürzungsverzeichnis.....	3
1. Einleitung.....	4
2. Europarechtliche Vorgaben.....	6
3. Anwendungsbereiche.....	7
3.1 Sachliche Anwendungsbereiche.....	7
3.2 Persönlicher Anwendungsbereich § 6 AGG.....	11
4. Diskriminierungsmerkmale.....	17
4.1 „Rasse“ und ethnische Herkunft.....	17
4.2 Geschlecht.....	20
4.3 Religion und Weltanschauung.....	22
4.4 Behinderung.....	24
4.5 Alter.....	27
4.6 Sexuelle Identität.....	28
4.7 Benachteiligungsarten und Belästigung.....	30
4.7.1 unmittelbare Benachteiligung.....	32
4.7.2 Mittelbare Benachteiligung.....	34
4.7.3 Belästigung.....	35
4.7.4 Sexuelle Belästigung.....	38
4.7.5 Anweisung zur Benachteiligung.....	40
4.8 Zulässige unterschiedliche Behandlungen.....	41
4.8.1 § 8 AGG.....	41
a) „Rasse“ und ethnische Herkunft.....	45
b) Geschlecht.....	47
c) Behinderung.....	48

d) Sexuelle Identität	49
4.8.2 § 9 AGG	50
4.8.3 § 10 AGG	51
4.9 Unzulässige unterschiedliche Behandlungen.....	53
a) „Rasse“ und ethnische Herkunft.....	54
b) Geschlecht	55
c) Behinderung	55
d) Sexuelle Identität	57
5. Beweislast und Haftung.....	57
5.1 Indizien	58
5.2 Beweislast und Beweismaß.....	60
5.3 Anwendungsbereiche.....	61
5.4 Schadenersatz und Entschädigung.....	61
5.4.1 Schadenersatz.....	61
5.4.2 Entschädigung.....	65
5.4.3 Fristen	69
6. Personalauswahl.....	70
6.1 Anforderungen an die Stellenausschreibung	70
6.2 Bewerbungsgespräche	73
6.3 Ablehnungen.....	77
7. Ergebnis	78
III. Literaturverzeichnis.....	80

I. Abkürzungsverzeichnis

NZA.....	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NJW.....	Neue Juristische Wochenzeitschrift
RdA.....	Recht der Arbeit
GG.....	Grundgesetz
AGG.....	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbG.....	Arbeitsgericht
LAG.....	Landesarbeitsgericht
BAG.....	Bundesarbeitsgericht
TzBefrG.....	Teilzeitbefristungsgesetz
SGB.....	Sozialgesetz
Rn.....	Randnummer
EG.....	Europäische Gemeinschaft
TVG.....	Tarifvertragsgesetz
BUrlG.....	Bundesurlaubsgesetz
Abs.....	Absatz
BGB.....	Bürgerliches Gesetzbuch
TSG.....	Transsexuellengesetz
EMRK.....	Europäische Menschenrechtskonvention
BGG.....	Behindertengleichstellungsgesetz
BetrVG.....	Betriebsverfassungsgesetz
BT-Drucksache.....	Bundestagsdrucksache
Art.....	Artikel
MuSchG.....	Mutterschutzgesetz
EuGH.....	Europäischer Gerichtshof
Nr.....	Nummer
EWG.....	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
VG.....	Verwaltungsgericht
NZA-RR.....	NZA-Rechtsprechungs-Report
ZPO.....	Zivilprozessordnung
ff.....	fortfolgende
ArbGG.....	Arbeitsgerichtsgesetz

1. Einleitung

„Wer ein Gesetz verfasst, betrachte den Sinn seiner Zeiten“¹

Eines der bis heute noch umstrittensten Projekte der damaligen rot-grünen Bundesregierung war die Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG und 2002/73/EG. Insbesondere stellte die Umsetzung der Richtlinien eine terminliche Herausforderung dar. So vergangen zwischen dem ersten Regierungsentwurf und das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18.08.2006 mehr als fünf Jahre. Der deutsche Gesetzgeber ließ sich erheblich viel Zeit. Erst nach zwei Verurteilungen durch den Europäischen Gerichtshof und der Androhung eines Zwangsgeldverfahrens durch die Europäische Kommission reagierte Deutschland und erschuf ein entsprechendes Bundesgesetzblatt.

Mit dem In-Kraft-Treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erwartete man eine „Klageflut“ und einen Ansturm auf die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit. Bereits im Zuge der Umsetzung wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz heftig kritisiert und auch mit In-Kraft-Treten hörten die Diskussionen über das Antidiskriminierungsrecht nicht auf, im Gegenteil. Durch die doch sehr sture Umsetzung der einzelnen Richtlinien ergeben sich in der Anwendung des Gesetzes viele Unklarheiten.

Dies beginnt bereits bei dem § 1 AGG. In diesem sind die Merkmale „Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität“ genannt. Diese Begriffe sind keinem Fremd. Jedoch kann sie keiner richtig definieren und der deutsche Gesetzgeber wahrscheinlich auch nicht. Zumindest hat er es vermieden diese Begriffe zu klar und unmissverständlich zu definieren. In der Praxis entstehen bereits hier die ersten Probleme.

In erste Linie waren es die Arbeitgeber, die mit einem gemischten Bauchgefühl die Umsetzung der Richtlinien entgegen sahen. Auch nach dem 18.08.2006 war das Bauchgefühl nicht verschwunden. Der Arbeitgeber wusste auch mit dem

¹ Johann Wolfgang von Goethe