

Carolin Bösking

Diskriminierungsfreie Personalrekrutierung im Rahmen des § 11 AGG

Bachelorarbeit

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 © 2014 GRIN Verlag
ISBN: 9783668393387

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/353329>

Carolin Bösking

Diskriminierungsfreie Personalrekrutierung im Rahmen des § 11 AGG

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

Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

B a c h e l o r a r b e i t

**Thema: Diskriminierungsfreie
Personalrekrutierung im
Rahmen des § 11 AGG.**

Bearbeiterin: Carolin Bösking

Ausgabedatum: 03.01.2014

Abgabedatum: 14.02.2014

Inhaltsverzeichnis

A. Zusammenfassung deutsch / englisch.....	1
B. Einleitung.....	3
C. Die Stellenausschreibung.....	4
I. Funktion einer Stellenausschreibung	4
II. Inhaltliche und formale Anforderungen.....	5
III. Rechtliche Anforderungen	6
D. Allgemeines zum AGG	7
I. Europarechtliche Hintergründe und die Umsetzung in das AGG	7
1. Europarechtliche Antidiskriminierungsrichtlinien.....	7
2. Bisherige und aktuelle deutsche Antidiskriminierungsgesetze.....	8
3. Umsetzung in das AGG	9
4. Bedeutende Änderungen durch die Umsetzung in nationales Recht	10
5. Weiterentwicklung durch die Gerichte	11
II. Anwendungsbereich des AGGs	11
1. Personaler Schutzbereich gem. § 6 AGG	11
2. Sachlicher Schutzbereich gem. § 2 AGG	12
E. Benachteiligungsfreie Stellenausschreibung gem. § 11 AGG	13
I. Benachteiligungsverbot nach § 7 AGG	14
1. Benachteiligungsmerkmale des § 1 AGG.....	15
a) Rasse oder ethnische Herkunft	15
aa) Merkmal „Rasse“.....	15
bb) Merkmal „Ethnische Herkunft“.....	16
cc) Einbezug der Staatsangehörigkeit?.....	17
b) Geschlecht.....	18
c) Religion oder Weltanschauung	18
aa) Merkmal „Religion“.....	19
bb) Merkmal „Weltanschauung“	20
d) Behinderung.....	20
aa) Krankheit gleich Behinderung?	21
bb) Schwerbehinderung	21
cc) Behinderung bei beruflicher Anforderung.....	22
e) Alter	22
f) Sexuelle Identität.....	23
2. Benachteiligungsarten gem. § 3 AGG.....	24
a) Unmittelbare Benachteiligung	24
aa) Motivbündel.....	24
bb) Voraussetzungen.....	25
cc) Beispiele.....	26
b) Mittelbare Benachteiligung.....	26
aa) Rechtfertigung als negative Tatbestandsvoraussetzung.....	27
bb) Voraussetzungen.....	27
cc) Beispiele.....	28
3. Benachteiligung aufgrund mehrerer Gründe gem. § 4 AGG.....	29
II. Möglichkeiten zulässiger unterschiedlicher Behandlung	29
1. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen gem. § 8 AGG.....	30
a) Allgemeines	30
b) Voraussetzungen.....	31
aa) Berufliche Anforderung	31

bb) Angemessenheit.....	32
cc) Wesentlichkeit.....	32
dd) Entschiedenheit.....	33
c) Gerechtfertigte berufliche Anforderungen der einzelnen Merkmale aus § 1 AGG	33
aa) Rechtfertigung hinsichtlich einer Benachteiligung wegen des Geschlechts	33
bb) Rechtfertigung hinsichtlich einer Benachteiligung wegen Der Rasse oder ethnischen Herkunft.....	34
cc) Rechtfertigung hinsichtlich einer Benachteiligung wegen Der Religion oder Weltanschauung	35
dd) Rechtfertigung hinsichtlich einer Benachteiligung wegen Einer Behinderung	36
ee) Rechtfertigung hinsichtlich einer Benachteiligung wegen Sexueller Identität	37
ff) Rechtfertigung hinsichtlich einer Benachteiligung wegen des Alters.....	37
2. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung gem. § 9 AGG	38
a) Anwendungsbereich.....	39
b) Gerechtfertigte berufliche Anforderung	39
c) Loyalitätspflichten	40
3. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters gem. § 10 AGG	41
a) Verhältnis zu anderen Vorschriften	41
b) Anwendungsbereich	42
c) Voraussetzungen	42
aa) Legitimes Ziel.....	42
bb) Angemessenheit und Erforderlichkeit der Mittel	43
d) Zugelassene Altersdifferenzierungen nach den Fällen in § 10 S. 3 AGG.....	43
aa) Nr. 1	43
bb) Nr. 2.....	44
cc) Nr. 3	44
dd) Nr. 4.....	44
ee) Nr. 5	45
ff) Nr. 6	45
4. Zulässige unterschiedliche Behandlung aufgrund positiver Maßnahmen gem. § 5 AGG.....	46
F. Rechte benachteiligter Bewerber	46
G. Anforderungen an die Personalbeschaffung.....	47
I. Allgemeine Anforderungen.....	47
II. Formulierungstipps für diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen	48
H. Fazit.....	51
I. Anhang.....	54
J. Abkürzungsverzeichnis.....	61
K. Literaturverzeichnis.....	62