

Inhaltsübersicht

Einleitung	25
A. Anlass und Gegenstand der Untersuchung	25
B. Zielsetzung und Gang der Untersuchung	27
Erster Teil Einführung in den Diskriminierungsschutz bei Nichteinstellung	29
Kapitel 1 Entwicklung und Auswirkung des Diskriminierungsschutzes beim Zugang zum Erwerbsleben	29
A. Entwicklung des deutschen Diskriminierungsschutzes	29
I. Geschlechtergleichbehandlung nach § 611a BGB	29
II. Schwerbehindertengleichbehandlung nach § 81 SGB IX	30
III. Allgemeine Gleichbehandlung nach dem AGG	31
B. Entschädigungspflichtige Persönlichkeitsverletzung	32
C. Einschränkung der Privatautonomie	34
Kapitel 2 Gesetzessystematik der Ansprüche wegen diskriminierender Nichteinstellung und die daraus folgende Vorgehensweise professioneller Diskriminierungskläger	37
A. Materielle und formelle Gesetzessystematik	37
I. Persönlicher Anwendungsbereich	37
II. Unzulässige Benachteiligung nach §§ 3 Abs. 1, Abs. 2, 7 Abs. 1 AGG	37
III. Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG	39
IV. Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG	40
V. Verfahren	42
1. Ausschlussfrist 1. Stufe	42
2. Rechtsweg und Ausschlussfrist 2. Stufe	42
3. Verfahrensgrundsatz	43
4. Vorrang des Primärrechtsschutzes als Besonderheit bei öffentlichen Arbeitgebern	44
B. Die Beweislastregelung	51
I. Indiz als erste Stufe der Beweislastregelung	52
1. Definition Indiz	52
2. Darlegungslast	52
3. Beweislast und -maß	55
4. Indizschädliche Tatsachen	63
5. Ergebnis	67
II. Beweis des Gegenteils als zweite Stufe der Beweislastregelung	67
C. Vorgehensweise der professionellen Diskriminierungskläger	68

I.	Rechtliche Vorgehensweise	68
II.	Tatsächliche Vorgehensweise	69
Zweiter Teil	Diskriminierungsindizien	70
Kapitel 3	Dogmatische Analyse von als Diskriminierungsindiz angeführten Hilfstatsachen	70
A.	Stellenausschreibung	70
I.	Inhalt der Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung nach § 11 AGG	71
II.	Verstoß gegen die Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung nach § 11 AGG	71
	1. Unmittelbare Folgen	71
	2. Hilfstatsache mit Indizwirkung	72
	3. Keine gesetzliche Fiktion	72
III.	Indizschädliche Tatsachen	73
	1. Fahrlässigkeit des Arbeitgebers bei der Eigenausschreibung	73
	2. Unkenntnis des Arbeitgebers bei der Fremdausschreibung	73
	a) Meinungsstand	74
	b) Kritik und eigene Ansicht	75
	aa) Verstoß gegen § 11 AGG	75
	bb) Keine Indizwirkung bei Unkenntnis von der merkmalsbezogenen Fremdausschreibung	75
	3. Ergebnis und Auswirkungen	77
	a) Rechtliches Ergebnis	77
	b) Beweisführungslast als Begrenzung der tatsächlichen Auswirkung	78
IV.	Beweis des Gegenteils	78
V.	Ergebnis	79
B.	Förderpflichten nach dem SGB IX	80
I.	Inhalt der Förderpflichten nach dem SGB IX	80
	1. Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX	80
	2. Prüfpflicht nach § 81 Abs. 1 S. 1, S. 2 SGB IX	80
	3. Unterrichtungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX	81
	4. Beteiligungs- und Anhörungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 6 SGB IX	82
	5. Erörterungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 7 SGB IX, Anhörungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 8 SGB IX sowie Unterrichtungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX	82
	6. Zusätzliche Pflichten öffentlicher Arbeitgeber nach § 82 SGB IX	85
II.	Verstoß gegen Förderpflichten nach dem SGB IX	86
	1. Unmittelbare Folgen	86

2.	Hilfstatsache mit Indizwirkung	88
3.	Keine gesetzliche Fiktion	102
III.	Indizschädliche Tatsache	102
1.	Unkenntnis von den Förderpflichten	103
2.	Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderteneigenschaft	104
3.	Unkenntnis der die Personalentscheidung treffenden Angestellten	105
4.	Erfüllen der Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX	105
5.	Erfüllen eines Teils der Förderpflichten nach §§ 81, 82 SGB IX	106
6.	Ergebnis und Auswirkungen	107
IV.	Beweis des Gegenteils	108
V.	Ergebnis	108
C.	Gute Eignung	109
D.	Ergebnis	109
Kapitel 4	Empirische Analyse von Diskriminierungsindizien in Stellenanzeigen	111
A.	Inhalt der Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung nach § 11 AGG	111
I.	Abstrakte Abgrenzung zwischen merkmalsneutralen und merkmalsbezogenen Stellenausschreibungen	111
1.	Sprachlich merkmalsneutrale Stellenausschreibungen	111
2.	Sachlich merkmalsneutrale Stellenausschreibungen	112
3.	Merkmalsbezogene Stellenausschreibungen	113
II.	Konkrete Einzelfälle	113
1.	„Offensichtliche“ Schreib- und Flüchtigkeitsfehler	113
2.	Gebräuchliche maskuline Berufsbezeichnung im Singular	114
3.	Gebräuchliche maskuline Berufsbezeichnung im Plural	115
4.	Zusatz „(m/w)“	116
5.	Englische Berufsbezeichnung	117
6.	Darstellung vorhandener Mitarbeiter	117
7.	Lichtbilder	118
8.	Berufsanfänger	119
B.	Empirische Analyse	119
I.	Bewertungskriterien	119
II.	Frankfurter Allgemeine Zeitung	122
1.	Hilfstatsachen mit Indizwirkung	122
2.	Hilfstatsachen unterhalb der Indizschwelle	124
III.	Stuttgarter Zeitung	125
1.	Hilfstatsachen mit Indizwirkung	125
2.	Hilfstatsachen unterhalb der Indizschwelle	130
IV.	Zusammenfassende Bewertung	132

Dritter Teil	Professionelle Diskriminierungskläger	135
Kapitel 5	Anspruchsausschluss für professionelle Diskriminierungskläger	135
A.	Fehlende subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung	138
I.	Bewerbereigenschaft nach § 6 Abs. 1 S. 2 AGG	138
1.	Wortlaut	138
2.	Entsprechende Anwendung der §§ 116 S. 1, 118 BGB	139
3.	Teleologische Reduktion	139
II.	Benachteiligungsverbot nach §§ 3, 7 AGG	140
III.	Immaterieller Schaden nach § 15 Abs. 2 AGG	141
IV.	Beweis des Gegenteils nach § 22 AGG	143
V.	Rechtsmissbrauch nach § 242 BGB	143
VI.	Ergebnis	145
B.	Unterfall: Objektive Ungeeignetheit für die Stelle	145
I.	Bewerbereigenschaft nach § 6 Abs. 1 S. 2 AGG	146
II.	Benachteiligungsverbot nach §§ 3, 7 AGG	148
III.	Immaterieller Schaden nach § 15 Abs. 2 AGG	149
IV.	Beweis des Gegenteils nach § 22 AGG	150
V.	Rechtsmissbrauch nach § 242 BGB	150
VI.	Ergebnis	150
C.	Beweislast	150
I.	Fehlende subjektive Ernsthaftigkeit	151
1.	Meinungsstand	151
2.	Kritik und eigene Ansicht	152
3.	Zusammenfassende Darstellung der wechselnden konkreten Beweisführungslast	154
II.	Objektive Ungeeignetheit für die Stelle	155
D.	Europarechtskonformität	155
E.	Die Behandlung von Fällen mangelnder subjektiver Ernsthaftigkeit der Bewerbung durch die Gerichte	156
F.	Ergebnis	157
Kapitel 6	Rechtsfolgen für professionelle Diskriminierungskläger	159
A.	Zivilrechtliche Folgen für professionelle Diskriminierungskläger	159
I.	Erstattungsfähige Kosten des Arbeitgebers	159
1.	Erstattungsfähige Kosten in der Arbeitsgerichtsbarkeit	160
2.	Erstattungsfähige Kosten in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und in der Verwaltungsgerichtsbarkeit	162
3.	Anspruchsgrundlagen	162
4.	Praktisches Kostenrisiko	165
II.	Rückzahlungsansprüche	166
1.	Entschädigung	166
2.	Vorstellungskosten	168

B.	Strafrechtliche Folgen für professionelle Diskriminierungskläger	169
I.	Betrug nach § 263 StGB zulasten des Arbeitgebers	170
1.	Grundtatbestand nach § 263 Abs. 1 StGB wegen Entschädigung	170
2.	Grundtatbestand nach § 263 Abs. 1 StGB wegen Vorstellungskosten	172
3.	Strafzumessungsregel des § 263 Abs. 3 StGB	173
4.	Versuch	174
5.	Ergebnis und Konkurrenzen	178
6.	Praktische Relevanz	179
II.	Steuerstraftaten und weitere Betrugsstraftaten	180
C.	Ergebnis	181
Kapitel 7	Indizien für professionelle Diskriminierungskläger	182
A.	Einzelne Indizien	183
I.	Verschlechterung der Arbeitsbedingungen	183
II.	Große Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz	184
III.	Diskrepanz zwischen Qualifikation und Stellenprofil	185
IV.	Ungewöhnliches Bewerbungsschreiben	186
V.	Verhalten gegenüber anderen potentiellen Arbeitgebern	189
VI.	Vielzahl an Entschädigungsverfahren	190
B.	AGG-Archiv	193
I.	Funktion und Arbeitsweise	193
1.	Anfrage beim AGG-Archiv als Datenerhebung	193
2.	Speicherung durch das AGG-Archiv	194
3.	Datenübermittlung durch das AGG-Archiv	194
4.	Nutzung der Daten	195
II.	Rechtmäßigkeit	195
1.	Datenerhebung durch das AGG-Archiv aufgrund von Anfragen	197
2.	Speicherung durch das AGG-Archiv	206
3.	Datenübermittlung durch das AGG-Archiv	208
4.	Nutzung der Daten	209
C.	Ergebnis	212
Kapitel 8	Empirische Analyse der professionellen Diskriminierungskläger	213
A.	Auswertung des AGG-Archivs der BDA	214
B.	Auswertung des AGG-Archivs der Kanzlei Gleiss Lutz	215
I.	Gespeicherte Anspruchsteller	215
II.	Diskriminierungsmerkmale	219
III.	Diskriminierungsindizien	225
IV.	Ausgang der Entschädigungsverfahren	229
1.	Erfolgsaussichten der Entschädigungsverfahren	229

2. Höhe der Entschädigungszahlung	229
V. Zusammenfassende Auswertung	230
C. Umfrage bei den Arbeitsgerichten	231
I. Anzahl der Entschädigungsverfahren	232
II. Diskriminierungsmerkmale	235
III. Subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung	237
IV. Zusammenfassende Auswertung	239
D. Vergleichende Auswertung von AGG-Archiv und Umfrage bei den Arbeitsgerichten	240
Schlussbetrachtung	241
Anhang	243
Sachwortverzeichnis	245
Literaturverzeichnis	249

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	25
A. Anlass und Gegenstand der Untersuchung	25
B. Zielsetzung und Gang der Untersuchung	27
Erster Teil	29
Einführung in den Diskriminierungsschutz bei Nichteinstellung	29
Kapitel 1	29
Entwicklung und Auswirkung des Diskriminierungsschutzes beim Zugang zum Erwerbsleben	29
A. Entwicklung des deutschen Diskriminierungsschutzes	29
I. Geschlechtergleichbehandlung nach § 611a BGB	29
II. Schwerbehindertengleichbehandlung nach § 81 SGB IX	30
III. Allgemeine Gleichbehandlung nach dem AGG	31
B. Entschädigungspflichtige Persönlichkeitsverletzung	32
C. Einschränkung der Privatautonomie	34
Kapitel 2	37
Gesetzessystematik der Ansprüche wegen diskriminierender Nichteinstellung und die daraus folgende Vorgehensweise professioneller Diskriminierungskläger	37
A. Materielle und formelle Gesetzessystematik	37
I. Persönlicher Anwendungsbereich	37
II. Unzulässige Benachteiligung nach §§ 3 Abs. 1, Abs. 2, 7 Abs. 1 AGG	37
III. Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG	39
IV. Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG	40
V. Verfahren	42
1. Ausschlussfrist 1. Stufe	42
2. Rechtsweg und Ausschlussfrist 2. Stufe	42
3. Verfahrensgrundsatz	43
4. Vorrang des Primärrechtsschutzes als Besonderheit bei öffentlichen Arbeitgebern	44
a) Vorrang des Primärrechtsschutzes als allgemeiner öffentlich-rechtlicher Grundsatz	44
b) Übertragung des Grundsatzes des Vorrangs des Primärrechtsschutzes auf Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG	45
aa) Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG	47
bb) Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG	47
cc) Ergebnis	48

c)	Auswirkungen des Grundsatzes des Vorrangs des Primärrechtsschutzes auf Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG	49
d)	Europarechtskonformität	50
e)	Vorrang des Primärrechtsschutzes als effektiver Schutz vor professionellen Diskriminierungsklägern	51
B.	Die Beweislastregelung	51
I.	Indiz als erste Stufe der Beweislastregelung	52
1.	Definition Indiz	52
2.	Darlegungslast	52
a)	Definition und dogmatische Einordnung der Behauptung „ins Blaue“	53
b)	Einzelfälle der Behauptung „ins Blaue“	54
3.	Beweislast und -maß	55
a)	Meinungsstand	56
b)	Auslegung des § 22 AGG	57
aa)	Wortlaut	57
bb)	Wille des nationalen Gesetzgebers	57
cc)	EG-Richtlinien und deren Auslegung	58
c)	Kritik und eigene Ansicht	61
aa)	Abgesenktes Beweismaß	61
bb)	Vermittelnde Ansicht	62
cc)	Vollbeweis	63
4.	Indizschädliche Tatsachen	63
a)	Allgemein	63
b)	Mangelndes Verschulden als indizschädliche Tatsache	65
c)	„Gegenglaubhaftmachung“	66
d)	Beweisführungslast als Begrenzung der tatsächlichen Auswirkung	66
5.	Ergebnis	67
II.	Beweis des Gegenteils als zweite Stufe der Beweislastregelung	67
C.	Vorgehensweise der professionellen Diskriminierungskläger	68
I.	Rechtliche Vorgehensweise	68
II.	Tatsächliche Vorgehensweise	69
Zweiter Teil	Diskriminierungsindizien	70
Kapitel 3	Dogmatische Analyse von als Diskriminierungsindiz angeführten Hilfstatsachen	70
A.	Stellenausschreibung	70
I.	Inhalt der Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung nach § 11 AGG	71

II. Verstoß gegen die Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung nach § 11 AGG	71
1. Unmittelbare Folgen	71
2. Hilfstatsache mit Indizwirkung	72
3. Keine gesetzliche Fiktion	72
III. Indizschädliche Tatsachen	73
1. Fahrlässigkeit des Arbeitgebers bei der Eigenausschreibung	73
2. Unkenntnis des Arbeitgebers bei der Fremdausschreibung	73
a) Meinungsstand	74
b) Kritik und eigene Ansicht	75
aa) Verstoß gegen § 11 AGG	75
bb) Keine Indizwirkung bei Unkenntnis von der merkmalsbezogenen Fremdausschreibung	75
3. Ergebnis und Auswirkungen	77
a) Rechtliches Ergebnis	77
b) Beweisführungslast als Begrenzung der tatsächlichen Auswirkung	78
IV. Beweis des Gegenteils	78
V. Ergebnis	79
B. Förderpflichten nach dem SGB IX	80
I. Inhalt der Förderpflichten nach dem SGB IX	80
1. Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX	80
2. Prüfpflicht nach § 81 Abs. 1 S. 1, S. 2 SGB IX	80
3. Unterrichtungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX	81
4. Beteiligungs- und Anhörungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 6 SGB IX	82
5. Erörterungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 7 SGB IX, Anhörungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 8 SGB IX sowie Unterrichtungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX	82
a) Meinungsstand bezüglich der Unterrichtungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX	82
b) Kritik und eigene Ansicht	84
6. Zusätzliche Pflichten öffentlicher Arbeitgeber nach § 82 SGB IX	85
II. Verstoß gegen Förderpflichten nach dem SGB IX	86
1. Unmittelbare Folgen	86
a) Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX	86
b) Förderpflichten nach § 81 Abs. 1 SGB IX	86
c) Zusätzliche Pflichten öffentlicher Arbeitgeber nach § 82 SGB IX	87
2. Hilfstatsache mit Indizwirkung	88
a) Meinungsstand	88

b)	Kritik und eigene Ansicht	90
aa)	Mangels Fiktion Zwang zur Einzelfallbetrachtung	90
bb)	Erklärungsmöglichkeiten bei vorsätzlichen Verstößen	91
(1)	Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX	92
(2)	Prüfpflicht nach § 81 Abs. 1 S. 1, S. 2 SGB IX	93
(3)	Unterrichtungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX	93
(4)	Beteiligungs- und Anhörungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 6 SGB IX	96
(5)	Erörterungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 7 SGB IX, Anhörungspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 8 SGB IX sowie Unterrichtspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX	96
(6)	Zusätzliche Pflichten öffentlicher Arbeitgeber nach § 82 SGB IX	97
cc)	Ergebnis	100
3.	Keine gesetzliche Fiktion	102
III.	Indizschädliche Tatsache	102
1.	Unkenntnis von den Förderpflichten	103
2.	Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderteneigenschaft	104
3.	Unkenntnis der die Personalentscheidung treffenden Angestellten	105
4.	Erfüllen der Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX	105
5.	Erfüllen eines Teils der Förderpflichten nach §§ 81, 82 SGB IX	106
6.	Ergebnis und Auswirkungen	107
a)	Rechtliches Ergebnis	107
b)	Beweisführungslast als Begrenzung der tatsächlichen Auswirkung	107
IV.	Beweis des Gegenteils	108
V.	Ergebnis	108
C.	Gute Eignung	109
D.	Ergebnis	109
Kapitel 4	Empirische Analyse von Diskriminierungsindizien in Stellenanzeigen	111
A.	Inhalt der Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung nach § 11 AGG	111
I.	Abstrakte Abgrenzung zwischen merkmalsneutralen und merkmalsbezogenen Stellenausschreibungen	111
1.	Sprachlich merkmalsneutrale Stellenausschreibungen	111
2.	Sachlich merkmalsneutrale Stellenausschreibungen	112

3. Merkmalsbezogene Stellenausschreibungen	113
II. Konkrete Einzelfälle	113
1. „Offensichtliche“ Schreib- und Flüchtigkeitsfehler	113
2. Gebräuchliche maskuline Berufsbezeichnung im Singular	114
3. Gebräuchliche maskuline Berufsbezeichnung im Plural	115
4. Zusatz „(m/w)“	116
a) Maskuline Berufsbezeichnung	116
b) Geschlechtsbezogene Begriffsbestandteile	116
c) Gebräuchliche feminine Berufsbezeichnung	116
d) Ungebräuchliche feminine Berufsbezeichnung	116
5. Englische Berufsbezeichnung	117
6. Darstellung vorhandener Mitarbeiter	117
7. Lichtbilder	118
8. Berufsanfänger	119
B. Empirische Analyse	119
I. Bewertungskriterien	119
II. Frankfurter Allgemeine Zeitung	122
1. Hilfstatsachen mit Indizwirkung	122
a) Alle Verstöße gegen § 11 AGG	122
b) Auf Männer bezogene Stellenanzeigen	123
2. Hilfstatsachen unterhalb der Indizschwelle	124
III. Stuttgarter Zeitung	125
1. Hilfstatsachen mit Indizwirkung	125
a) Alle Verstöße gegen § 11 AGG	125
b) Geschlechts- und altersbezogene Stellenanzeigen	126
2. Hilfstatsachen unterhalb der Indizschwelle	130
IV. Zusammenfassende Bewertung	132
 Dritter Teil Professionelle Diskriminierungskläger	 135
 Kapitel 5 Anspruchsausschluss für professionelle Diskriminierungskläger	 135
A. Fehlende subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung	138
I. Bewerbereigenschaft nach § 6 Abs. 1 S. 2 AGG	138
1. Wortlaut	138
2. Entsprechende Anwendung der §§ 116 S. 1, 118 BGB	139
3. Teleologische Reduktion	139
II. Benachteiligungsverbot nach §§ 3, 7 AGG	140
III. Immaterieller Schaden nach § 15 Abs. 2 AGG	141
IV. Beweis des Gegenteils nach § 22 AGG	143
V. Rechtsmissbrauch nach § 242 BGB	143
VI. Ergebnis	145

B.	Unterfall: Objektive Ungeeignetheit für die Stelle	145
I.	Bewerbereignschaft nach § 6 Abs. 1 S. 2 AGG	146
II.	Benachteiligungsverbot nach §§ 3, 7 AGG	148
III.	Immaterieller Schaden nach § 15 Abs. 2 AGG	149
IV.	Beweis des Gegenteils nach § 22 AGG	150
V.	Rechtsmissbrauch nach § 242 BGB	150
VI.	Ergebnis	150
C.	Beweislast	150
I.	Fehlende subjektive Ernsthaftigkeit	151
1.	Meinungsstand	151
2.	Kritik und eigene Ansicht	152
3.	Zusammenfassende Darstellung der wechselnden konkreten Beweisführungslast	154
II.	Objektive Ungeeignetheit für die Stelle	155
D.	Europarechtskonformität	155
E.	Die Behandlung von Fällen mangelnder subjektiver Ernsthaftigkeit der Bewerbung durch die Gerichte	156
F.	Ergebnis	157
Kapitel 6	Rechtsfolgen für professionelle Diskriminierungskläger	159
A.	Zivilrechtliche Folgen für professionelle Diskriminierungskläger	159
I.	Erstattungsfähige Kosten des Arbeitgebers	159
1.	Erstattungsfähige Kosten in der Arbeitsgerichtsbarkeit	160
2.	Erstattungsfähige Kosten in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und in der Verwaltungsgerichtsbarkeit	162
3.	Anspruchsgrundlagen	162
4.	Praktisches Kostenrisiko	165
II.	Rückzahlungsansprüche	166
1.	Entschädigung	166
a)	Rückzahlungsanspruch bei geleisteter Entschädigung aufgrund eines rechtskräftigen Urteils	166
b)	Rückzahlungsanspruch bei geleisteter Entschädigung aufgrund eines Vergleiches	166
aa)	Anfechtung und bereicherungsrechtlicher Rückzahlungsanspruch	167
bb)	Schadensersatzanspruch	167
cc)	Konkurrenzen	167
c)	Rückzahlungsanspruch bei geleisteter Entschädigung aufgrund einer vermeintlichen gesetzlichen Verpflichtung	168
2.	Vorstellungskosten	168
a)	Kein gesetzlicher Anspruch des professionellen Diskriminierungsklägers auf Erstattung der Vorstellungskosten	168

b) Rückzahlungsansprüche des Arbeitgebers	169
B. Strafrechtliche Folgen für professionelle Diskriminierungs- kläger	169
I. Betrug nach § 263 StGB zulasten des Arbeitgebers	170
1. Grundtatbestand nach § 263 Abs. 1 StGB wegen Entschädigung	170
a) Objektiver Tatbestand	170
aa) Täuschung und Irrtum	170
bb) Vermögensverfügung und Vermögensschaden	170
b) Subjektiver Tatbestand	171
2. Grundtatbestand nach § 263 Abs. 1 StGB wegen Vorstellungskosten	172
3. Strafzumessungsregel des § 263 Abs. 3 StGB	173
a) Gewerbsmäßige Begehung nach § 263 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 Var. 1 StGB	173
b) Große Zahl an Betrugsopfern nach § 263 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 Var. 2 StGB	173
4. Versuch	174
a) Versuchsbeginn	174
aa) Bewerbung	175
bb) Außergerichtliche Geltendmachung eines Entschädigungsanspruches	175
cc) Gerichtliche Geltendmachung eines Entschädigungsanspruches	176
b) Rücktritt	177
aa) Fehlgeschlagener Versuch	177
bb) Unbeendeter Versuch	177
cc) Beendeter Versuch	178
5. Ergebnis und Konkurrenzen	178
6. Praktische Relevanz	179
II. Steuerstraftaten und weitere Betrugsstraftaten	180
C. Ergebnis	181
Kapitel 7 Indizien für professionelle Diskriminierungskläger	182
A. Einzelne Indizien	183
I. Verschlechterung der Arbeitsbedingungen	183
II. Große Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz	184
III. Diskrepanz zwischen Qualifikation und Stellenprofil	185
IV. Ungewöhnliches Bewerbungsschreiben	186
V. Verhalten gegenüber anderen potentiellen Arbeitgebern	189
VI. Vielzahl an Entschädigungsverfahren	190
B. AGG-Archiv	193
I. Funktion und Arbeitsweise	193
1. Anfrage beim AGG-Archiv als Datenerhebung	193

2.	Speicherung durch das AGG-Archiv	194
3.	Datenübermittlung durch das AGG-Archiv	194
4.	Nutzung der Daten	195
II.	Rechtmäßigkeit	195
1.	Datenerhebung durch das AGG-Archiv aufgrund von Anfragen	197
a)	Maßregelungsverbot nach § 16 Abs. 1 AGG	197
b)	Befangenheit nach § 42 Abs. 2 ZPO	199
a)	Datenschutz nach dem BDSG	200
aa)	Rechtmäßigkeit nach § 29 Abs. 1 BDSG	200
(1)	Vergleich zu anderen Warndiensten	201
(2)	Interessen des Betroffenen	203
(a)	Kein Einfluss auf Vertragsabschluss	203
(b)	Beschränkter Umfang der Daten ohne Bewertung	203
(c)	Keine materiellrechtlichen Nachteile	203
(d)	Öffentlichkeit der Gerichtsverfahren	204
(3)	Interessen der Arbeitgeber und der Allgemeinheit	204
(a)	Schutz vor Straftat	204
(b)	Akzeptanz des Diskriminierungsschutzes	204
(4)	Interessenabwägung	205
bb)	Direkterhebungsgebot nach § 4 Abs. 2 BDSG	206
2.	Speicherung durch das AGG-Archiv	206
a)	Rechtmäßigkeit nach § 29 Abs. 1 BDSG	206
b)	Benachrichtigungspflicht nach § 33 BDSG	207
c)	Löschungspflicht nach § 35 Abs. 2 BDSG	207
3.	Datenübermittlung durch das AGG-Archiv	208
a)	Rechtmäßigkeit nach § 29 Abs. 2 BDSG	208
aa)	Datenübermittlung an den dritten oder einen späteren Anfragenden	208
bb)	Nachmeldende Datenübermittlung an die ersten beiden anfragenden Arbeitgeber	209
b)	Benachrichtigungspflicht nach § 33 BDSG	209
4.	Nutzung der Daten	209
a)	Informationsaustausch zwischen den Anfragenden	209
aa)	Pflicht zum Datenaustausch	210
bb)	Recht zum Datenaustausch	210
b)	Einführung in den Prozess	210
C.	Ergebnis	212
Kapitel 8	Empirische Analyse der professionellen Diskriminierungskläger	213
A.	Auswertung des AGG-Archivs der BDA	214

B. Auswertung des AGG-Archivs der Kanzlei Gleiss Lutz	215
I. Gespeicherte Anspruchsteller	215
II. Diskriminierungsmerkmale	219
III. Diskriminierungsindizien	225
IV. Ausgang der Entschädigungsverfahren	229
1. Erfolgsaussichten der Entschädigungsverfahren	229
2. Höhe der Entschädigungszahlung	229
V. Zusammenfassende Auswertung	230
C. Umfrage bei den Arbeitsgerichten	231
I. Anzahl der Entschädigungsverfahren	232
II. Diskriminierungsmerkmale	235
III. Subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung	237
IV. Zusammenfassende Auswertung	239
D. Vergleichende Auswertung von AGG-Archiv und Umfrage bei den Arbeitsgerichten	240
Schlussbetrachtung	241
Anhang	243
Sachwortverzeichnis	245
Literaturverzeichnis	249