

Inhalt

Abkürzungen	XVII
Abbildungen.....	XXIII
1 Einleitung.....	1
1.1 Überblick.....	1
1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit	3
2 Rechtliche Regelungen in Deutschland vor Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf die Diskriminierung im Arbeitsleben.....	5
2.1 Verfassungsrecht	5
2.1.1 Art. 3 GG.....	5
2.1.2 Art. 33 GG.....	6
2.2 Einfachgesetzliche Regelungen.....	7
2.2.1 §§ 611 a, b, 612 Abs. 3 BGB a. F.....	7
2.2.2 § 81 Abs. 2 SGB IX.....	8
2.2.3 § 75 Abs. 1 BetrVG, § 27 Abs. 1 SprAuG, § 67 Abs. 1 S. 1 BPersVG.....	9
2.2.4 § 4 TzBfG.....	11
2.2.5 § 2 BeschSchG a. F.	12
2.2.6 § 1 BGleiG	12
2.3 Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	13
3 Hintergrund und Entstehungsgeschichte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	17
3.1 Hintergrund	17
3.2 Entstehungsgeschichte.....	20
3.2.1 Vorläufer in der 13. Legislaturperiode	21
3.2.2 Diskussionsentwurf in der 14. Legislaturperiode	21
3.2.3 Gesetzesbeschluss in der 15. Legislaturperiode	22
3.2.4 Gesetz in der 16. Legislaturperiode.....	23

4 Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.....	27
4.1 Ziel des Gesetzes.....	27
4.2 Aufbau des Gesetzes	28
4.2.1 Allgemeiner Teil.....	28
4.2.2 Arbeitsrechtlicher Teil.....	29
4.2.3 Zivilrechtlicher Teil.....	30
4.2.4 Prozessualer Teil	32
4.2.5 Sonstige Bestimmungen.....	34
4.3 Relevante Regelungen für die Personalgewinnung.....	35
4.4 Anwendungsbereich	36
4.4.1 Sachlicher Anwendungsbereich	37
4.4.2 Persönlicher Anwendungsbereich	38
4.5 Diskriminierungsmerkmale	39
4.5.1 Rasse.....	39
4.5.2 Ethnische Herkunft.....	40
4.5.3 Geschlecht	42
4.5.4 Religion/Weltanschauung	42
4.5.5 Behinderung	45
4.5.6 Alter.....	46
4.5.7 Sexuelle Identität.....	47
4.6 Benachteiligungsformen.....	48
4.6.1 Unmittelbare Benachteiligung.....	49
4.6.2 Mittelbare Benachteiligung	49
4.6.3 Belästigung.....	51
4.6.4 Sexuelle Belästigung	52
4.6.5 Anweisung zur Benachteiligung.....	53
4.7 Benachteiligungsverbot.....	53
4.8 Zulässige unterschiedliche Behandlungen	54
4.8.1 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen	55
4.8.2 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung	57
4.8.3 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters.....	60
4.8.4 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen positiver Maßnahmen.....	62
4.8.5 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen mehrere Gründe.....	63
4.8.6 Zusammenfassung.....	64

4.9	Organisationspflichten des Arbeitgebers.....	65
4.9.1	Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung.....	65
4.9.2	Sonstige Organisationspflichten.....	67
4.10	Rechte der Beschäftigten.....	70
4.10.1	Beschwerderecht	71
4.10.2	Leistungsverweigerungsrecht.....	72
4.10.3	Schadensersatz und Entschädigung.....	73
4.10.3.1	Schadensersatz.....	73
4.10.3.2	Entschädigung	76
4.10.3.3	Kollektivrechtliche Vereinbarungen.....	77
4.10.3.4	Frist zur Geltendmachung der Ansprüche	78
4.10.3.5	Kein Kontrahierungszwang.....	78
4.10.4	Maßregelungsverbot.....	79
4.11	Beweislast.....	80
5	Grundlagen der Personalgewinnung.....	83
5.1	Phasen der Personalgewinnung.....	83
5.2	Wege der Personalgewinnung.....	84
5.2.1	Interne Personalgewinnung	85
5.2.1.1	Innerbetriebliche Stellenausschreibung.....	87
5.2.1.2	Personalentwicklung.....	88
5.2.1.3	Versetzung.....	89
5.2.1.4	Mehrarbeit	90
5.2.1.5	Urlaubsverschiebung.....	91
5.2.2	Externe Personalgewinnung	92
5.2.2.1	Öffentliche Arbeitsvermittlung	93
5.2.2.2	Private Arbeitsvermittlung	93
5.2.2.3	Initiativbewerbung.....	94
5.2.2.4	Stellenanzeige.....	95
5.2.2.5	Personalberater	95
5.2.2.6	Arbeitnehmerüberlassung.....	96
5.3	Personalauswahl.....	98
5.3.1	Ziel und Gegenstand.....	98
5.3.2	Auswahlverfahren	98
5.3.2.1	Methodische Gütekriterien	99
5.3.2.2	Vorstellungsgespräch	100
5.3.2.3	Assessment-Center	102

6 Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf die	
Personalgewinnung.....	105
6.1 Stellenausschreibung.....	105
6.1.1 Neutrale Stellenausschreibung	106
6.1.1.1 Rasse/ethnische Herkunft	106
6.1.1.2 Geschlecht	106
6.1.1.3 Religion/Weltanschauung.....	107
6.1.1.4 Behinderung	108
6.1.1.5 Alter.....	108
6.1.1.6 Sexuelle Identität	109
6.1.2 Kein Lichtbild	109
6.2 Einschaltungs- und Unterrichtungspflicht bei Schwerbehinderten	110
6.3 Vorauswahl der Bewerbungen	110
6.4 Vorstellungsgespräche.....	111
6.4.1 Fragerecht.....	112
6.4.1.1 Frage nach der Rasse bzw. ethnischen Herkunft	113
6.4.1.2 Frage nach dem Geschlecht.....	113
6.4.1.3 Frage nach der Religion bzw. Weltanschauung	114
6.4.1.4 Frage nach einer Behinderung bzw. Schwerbehinderung	115
6.4.1.5 Frage nach dem Alter	116
6.4.1.6 Frage nach der sexuellen Identität	116
6.4.1.7 Frage nach dem beruflichen Werdegang.....	117
6.4.2 Sechs-Augen-Prinzip.....	117
6.5 Assessment-Center	118
6.6 Bewerberfragebögen	118
6.7 Absageschreiben.....	119
6.8 Arbeitsvertragsgestaltung.....	119
6.8.1 Rasse/ethnische Herkunft	120
6.8.2 Geschlecht	120
6.8.3 Religion/Weltanschauung	120
6.8.3.1 Scientology-Klausel	120
6.8.3.2 Bekleidungsvorschriften.....	120
6.8.3.3 Loyalitätspflichten bei Religionsgemeinschaften.....	121
6.8.4 Behinderung	121
6.8.4.1 Vertragsbeendigung bei Behinderung	121
6.8.4.2 Leistungszulagen	121

6.8.5	Alter.....	122
6.8.5.1	Altersabhängige Entgeltsysteme und Sonderzuwendungen.....	122
6.8.5.2	Arbeitszeitverkürzung und Sonderurlaub	122
6.8.5.3	Altersabhängige Abfindung.....	122
6.8.5.4	Unkündbarkeitsklauseln	123
6.8.5.5	Kündigungsfristen	123
6.8.5.6	Altersgrenzen.....	124
6.8.5.7	Erschwerniszulage.....	124
6.8.6	Sexuelle Identität.....	124
6.9	Dokumentation.....	125
6.9.1	Zugang des Absageschreibens.....	125
6.9.2	Aufbewahrungsfrist.....	125
7	Umgang mit „AGG-Hoppern“.....	127
8	Schlussbetrachtung.....	131
	Literaturverzeichnis.....	133
	Verzeichnis der Internetquellen.....	139