

INHALTSVERZEICHNIS

A. DIE GRUNDSTRUKTUREN DES ALLGEMEINEN GLEICH- BEHANDLUNGSGESETZES	9
I. Der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	12
1. Sachlicher und persönlicher Anwendungsbereich	13
2. Formaler Bewerberbegriff	14
II. Formen der Benachteiligung	17
1. Unmittelbare Benachteiligung	17
2. Mittelbare Benachteiligung	21
3. (Sexuelle) Belästigung	26
4. Anweisung zu einer Benachteiligung	28
III. Rechtfertigung einer Benachteiligung	29
1. Rechtfertigung wegen einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung, § 8 Abs. 1 AGG	30
a) Zulässige Differenzierungen nach dem Geschlecht	33
b) Tendenzschutz als wesentliche und entscheidende Anforderung	39
2. Rechtfertigungsmöglichkeiten für kirchliche Arbeitgeber	40
3. Zulässige Differenzierungen nach dem Alter, § 10 AGG	44
4. Positive Maßnahmen, § 5 AGG	46
IV. Rechtsfolgen unzulässiger Benachteiligung im Bewerbungsverfahren	48
1. Der Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG	49
2. Der Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG	52
3. Entschädigung bei Anwendung kollektiver Regelungen, § 15 Abs. 3 AGG	57
4. Haftungsrisiken eigener Mitarbeiter; Regressmöglichkeiten des Arbeitgebers	58
5. Rechte der Arbeitnehmervertretungen, § 17 Abs. 2 AGG	60
V. Beweislast	61
VI. Die einzelnen Diskriminierungsmerkmale	65
1. „Rasse“ und ethnische Herkunft	65
2. Geschlecht	70
3. Religion und Weltanschauung	72
4. Behinderung	76
5. Alter	79
6. Sexuelle Identität	80

VII. Kein Diskriminierungsschutz für „AGG-Hopper“	81
1. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB	82
2. Indizien für die fehlende Ernsthaftigkeit eines Bewerbers an seiner Bewerbung	84
B. STELLENAUSSCHREIBUNGEN BENACHTEILIGUNGSFREI GESTALTEN	88
I. Die geschlechtersensible Stellenausschreibung	91
II. Rechtssicherheit im Umgang mit geschlechtsspezifischen Stellengesuchen; Frauenförderquoten	95
III. Die altersneutrale Stellenausschreibung	99
IV. Rechtsprechungsübersicht zu beispielhaften Formulierungen	106
C. DIE BENACHTEILIGUNGSFREIE BEWERBERAUSWAHL	107
I. Reichweite des arbeitgeberseitigen Fragerechts im Bewerbungsverfahren	111
1. Fragen nach der familiären Situation; Allgemeine Angaben	115
2. Fragen nach Vorstrafen	118
3. Fragen nach der Religionszugehörigkeit	120
4. Fragen nach der politischen Gesinnung	121
5. Fragen nach einer Gewerkschaftszugehörigkeit	122
6. Fragen nach einer Schwangerschaft	123
7. Fragen nach den Sprachkenntnissen	124
8. Fragen nach einer Schwerbehinderteneigenschaft	126
9. Fragen nach Vorerkrankungen; Gesundheits- und Drogentests	129
II. Besonderheiten beim Einsatz von Personalfragebogen	132
III. Betriebsverfassungsrechtliche Vorgaben	135
D. RECHTSSICHERHEIT BEI DER ABLEHNUNG ERFOLGLOSER BEWERBER	141
I. Auskunftsansprüche abgelehnter Bewerber	146
II. Datenschutzrechtliche Hinweise	150

E. DER EINSATZ KÜNSTLICHER INTELLIGENZ IM BEWERBUNGSVERFAHREN	152
I. Datenschutzrechtliche Vorgaben	156
1. Phase 1: Training des KI-Systems	159
2. Phase 2: Erhebung der Bewerberdaten	160
3. Phase 3: Die KI-basierte Auswahlentscheidung	163
II. Diskriminierungsrechtliche Fragestellungen beim Einsatz von KI	164
1. Das Benachteiligungsverbot, § 7 Abs. 1 AGG	165
2. Beweislast	168
2. Vertretenmüssen, § 15 Abs. 1 AGG	171
III. Mitbestimmungsfragen	174
F. ZUM UMGANG MIT SCHWERBEHINDERTEN BEWERBERN IM BEWERBUNGSVERFAHREN	176
I. Die Verfahrensanforderungen nach § 164 SGB IX (§ 81 SGB IX a. F.)	179
II. Die Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch nach § 165 S. 3 SGB IX (§ 82 SGB IX a. F.)	184
G. AUSBLICK	185
I. Fortentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	185
II. KI-Verordnung	187
III. Fortentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes	189
ANHANG	191
A. ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)	191
B. AUSZUG: DAS SOZIALGESETZBUCH NEUNTES BUCH – REHABILITATION UND TEILHABE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (§§ 164, 165 SGB IX)	210
LITERATURVERZEICHNIS	212
STICHWORTVERZEICHNIS	214