

**Themenreihe: Wirtschaftsrecht**

Stefan Klein

**Allgemeines**  
**Gleichstellungsgesetz (AGG)**

**Europarechtlicher Hintergrund und Schutzbereich im  
Rahmen der Personalrekrutierung**

**Teil 1**

Saarbrücken im Dezember 2013

**Alle Rechte vorbehalten.**

Verfasser: Stefan Klein, Solingen  
Dezember 2013

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes  
ist ohne schriftliche Zustimmung des Verfassers unzulässig und strafbar.  
Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen  
sowie für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Inhaltsverzeichnis.....                             | I  |
| Abkürzungsverzeichnis.....                          | II |
| <br>                                                |    |
| A. Einleitung .....                                 | 1  |
| B. Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG).....     | 1  |
| I. Europarechtlicher Hintergrund .....              | 2  |
| II. Schutzbereich .....                             | 3  |
| 1. Persönlicher Anwendungsbereich .....             | 4  |
| a. Beschäftigte nach § 6 Abs. 1 AGG .....           | 4  |
| b. Arbeitgeber nach § 6 Abs. 2 AGG .....            | 5  |
| 2. Organisationspflicht gem. §§ 11 und 12 AGG ..... | 5  |
| 3. Anforderungen an die Personalbeschaffung.....    | 6  |
| 4. Benachteiligungsverbot gem. § 7 Abs. 1 AGG ..... | 6  |
| Zusammenfassung / Ergebnis.....                     | 7  |
| <br>                                                |    |
| Literaturverzeichnis.....                           | 9  |
| Amtsblätter.....                                    | 10 |
| Entscheidungsverzeichnis.....                       | 10 |

## Abkürzungsverzeichnis

|           |   |                                      |
|-----------|---|--------------------------------------|
| AGG       | - | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz  |
| ABl       | - | Amtsblatt                            |
| Abs.      | - | Absatz                               |
| AP        | - | Arbeitspapier                        |
| ArbG      | - | Arbeitsgericht                       |
| Art.      | - | Artikel                              |
| Aufl.     | - | Auflage                              |
| BAG       | - | Bundesarbeitsgericht                 |
| Beschl.   | - | Beschluss                            |
| BetrVG    | - | Betriebsverfassungsgesetz            |
| BGB       | - | Bürgerliches Gesetzbuch              |
| BT-Ducks. | - | Bundestags-Drucksache                |
| bspw.     | - | beispielsweise                       |
| DB        | - | Der Betrieb (Zeitschrift)            |
| i.S.d.    | - | im Sinne des                         |
| i.V.m.    | - | in Verbindung mit                    |
| EG        | - | Europäische Gemeinschaft             |
| ErfK      | - | Erfurter Kommentar                   |
| EWG       | - | Europäischer Wirtschaftsgemeinschaft |
| EU        | - | Europäische Union                    |
| ff.       | - | fortfolgende                         |
| FS        | - | Festschrift                          |
| Hrsg.     | - | Herausgeber                          |
| Hs.       | - | Halbsatz                             |
| KSchG     | - | Kündigungsschutzgesetz               |
| LAG       | - | Landesarbeitsgericht                 |
| LAGE      | - | Landesarbeitsgerichtsentscheidung    |
| lt.       | - | laut                                 |
| MünchKomm | - | Münchener Kommentar                  |
| RL        | - | Richtlinie                           |
| Rn.       | - | Randnummer                           |
| Rs.       | - | Rechtsprechung                       |
| Nr.       | - | Nummer                               |

|      |   |                    |
|------|---|--------------------|
| S.   | - | Seite              |
| SGB  | - | Sozialgesetzbuch   |
| v.   | - | vom                |
| vgl. | - | vergleiche         |
| ZPO  | - | Zivilprozeßordnung |

## **A. Einleitung**

Im Rahmen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) werden Arbeitnehmer vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz geschützt. Gleichmaßen finden die Rechtsvorschriften im Rahmen der Personalrekrutierung, also dem Auswahlverfahren zur Besetzung bestehender Vakanzen im Unternehmen Anwendung.

Die Grundlage für das AGG wurde durch Beschlüsse des Rates der Europäischen Kommission geschaffen, den die Mitgliedsstaaten in nationales Recht transformiert haben.

Im Rahmen dieser Ausarbeitung wird das AGG, insbesondere der zweite Abschnitt des AGG i.S.d. §§ 6, 7, 11 und 12 allgemein beschrieben, der europäische Hintergrund erklärt und zugleich auf den Schutzbereich des AGG Bezug genommen.

## **B. Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG)**

Zur Schaffung eines in sich abgestimmten Schutzes vor Ungleichbehandlung wurden die EG-Richtlinien in Form des AGG in nationales Recht transformiert. Dabei ist das AGG in vier wesentliche Abschnitte unterteilt.

Innerhalb des ersten Abschnittes, als allgemeinem Teil, mit den §§ 1 bis 5 AGG, wird vor allem die Zielsetzung des Gesetzes sowie dessen Anwendungsbereich normiert. Dabei dienen Begriffsbestimmungen maßgeblich als Richtungsvorgaben.

Im Rahmen des zweiten Abschnittes betreffen die §§ 6 bis 18 AGG arbeitsrechtliche Bestimmungen, wobei die §§ 6 bis 10 AGG ein ausdrückliches Benachteiligungsverbot beinhalten. Organisationspflichten des Arbeitgebers werden in den Rechtsnormen §§ 11 und 12 AGG ausgeführt. Die §§ 13 bis 18 AGG regeln die Rechte der Beschäftigten und §§ 16 und 17 AGG enthalten zudem ergänzende Vorschriften.

Ein Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr findet sich im dritten Abschnitt unter §§ 19 bis 21 AGG wieder. Dabei regelt § 19 AGG ein zivilrechtliches Diskriminierungsverbot. § 20 AGG beinhaltet Ausnahmen, welche eine indifferente Benachteiligung zulassen. Ansprüche der Benachteiligten regelt schließlich § 21 AGG.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Schleusener/Suckow/Voigt, § 21 AGG, S. 429

Der Rechtsschutz von Betroffenen wird im vierten Abschnitt normiert. So regelt § 22 AGG eine Beweislastumkehr, welche bspw. mit § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB bzw. § 81 Abs. 2 Satz 3 SGB IX vergleichbar erscheint. Nach § 23 AGG besteht für den Betroffenen die Option, sich bei der Wahrnehmung seiner Rechte durch Antidiskriminierungsverbände unterstützen zu lassen.<sup>2</sup> So stellt die Legaldefinition gem. § 23 Abs. 1 AGG fest, dass Antidiskriminierungsverbände Personenzusammenschlüsse sind, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen benachteiligter Personen oder Personengruppen wahrnehmen und zudem eine gewisse Mindestgröße von 75 Mitgliedern aufweisen.<sup>3</sup> So ist bspw. eine Beistandschaft gem. § 90 ZPO oder eine Prozessvertretung nach § 85 ZPO möglich. Zugelassene Verbände sind jene, die der organisationsrechtlichen Grundlage für das Vereinsrecht nach §§ 21ff. BGB entsprechen und nicht gewerbsmäßig tätig sind. Dies gilt so bspw. für Behindertenverbände.<sup>4</sup> Dabei soll die Definition gemeinsam mit § 23 Abs. 2 AGG das Auftreten sog. Abmahnvereine verhindern.<sup>5</sup>

## **I. Europarechtlicher Hintergrund**

Im Rahmen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes werden die Vorgaben der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.06.2000, welche den Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich der Rasse oder der ethnischen Herkunft<sup>6</sup> berücksichtigt und in nationales Recht, normiert.

Der Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung wird mittels der Richtlinie 2000/78/EG nach Ratsbeschluss vom 27.11.2000 Rechnung getragen.<sup>7</sup>

Gleiches gilt auch bezüglich der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments sowie des Rates vom 23.09.2002. Hierdurch wurde die Richtlinie 76/207/EWG des Rates geändert, sodass die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Berufsausbildung, Beschäftigung und beruflichem Aufstieg auch im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen umgesetzt wird.<sup>8</sup>

---

<sup>2</sup> Flohr/Ring, Rn. 29, S. 13.

<sup>3</sup> Wendelin-Schröder, Diskriminierung und Privilegierung im Arbeitsleben, in: FS Schwerdtner, S. 269ff.

<sup>4</sup> Schleusener/Suckow/Voigt, § 23 AGG, Rn. 1-7.

<sup>5</sup> Thüsing in MünchKomm BGB, § 23 AGG, Rn. 7.

<sup>6</sup> ABI. EG, Nr. L 180, S. 22.

<sup>7</sup> ABI. EG, Nr. L 303, S. 16.

<sup>8</sup> ABI. EG, Nr. L 269, S. 15.

Die vierte Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004 sieht schließlich die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang hinsichtlich der Versorgung mit Dienstleistungen und Gütern vor.<sup>9</sup>

Aufgrund dieser Richtlinien sind die Mitgliedsstaaten verpflichtet, einen Schutz vor Diskriminierung im Bereich Beruf und Beschäftigung in Kausalität zu den Merkmalen Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität gesetzlich zu normieren. Zugleich wird damit seitens der EU der Intention Rechnung getragen, nicht nur als Wirtschaftsgemeinschaft wahrgenommen zu werden. Als Indiz hierfür sei auf Art. 13 EG-Vertrag verwiesen, welcher die EU zu Wertorientiertem Handeln ermächtigt. Zudem lässt sich im Hinblick auf die Umsetzung der benannten EU-Richtlinien feststellen, dass bislang bereits Art. 3 Abs. 3 GG zwar die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Abstammung, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens sowie der politischen oder religiösen Anschauung nebst der Behinderung unzulässig war. Allerdings war die Diskriminierung lediglich punktuell, über mehrere Gesetze verteilt. So findet sich bspw. in § 611a BGB eine Untersagung und Sanktionierung aufgrund von Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts. Nicht normiert war bislang also arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz aufgrund der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung sowie der sexuellen Identität.

## **II. Schutzbereich**

Innerhalb des AGG wird nach sachlichem und persönlichem Anwendungsbereich differenziert. Geschützt werden sollen alle Personen vor den, in § 1 AGG enthaltenen Benachteiligungsgründen. Zudem gilt es den Schutz vor Diskriminierung zu verbessern. Der sachliche Anwendungsbereich gem. § 2 AGG stellt allgemeine gesetzliche Regeln auf, wobei der persönliche Anwendungsbereich im betreffenden Abschnitt normiert ist.<sup>10</sup> Im Rahmen dieser Arbeit wird insbesondere auf den persönlichen Anwendungs- bzw. Schutzbereich Bezug genommen.

---

<sup>9</sup> ABI. EG, Nr. L 373, S. 37.

<sup>10</sup> Bezani/Richter, Rn. 20-22, S. 6.

## 1. Persönlicher Anwendungsbereich

Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz normiert in § 6 den persönlichen Anwendungsbereich und gilt damit für Arbeitnehmer. Eingeschlossen sind hier auch Bewerber und Ausgeschiedene, alle zur Berufsausbildung Beschäftigten sowie Personen, welche aufgrund ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen kategorisiert sind.<sup>11</sup> Daraus folgt, dass nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AGG Arbeitnehmer geschützt sind. § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AGG sieht in Ergänzung hierzu den Schutz für Bewerber vor.<sup>12</sup> Der Begriff des Bewerbers ist materiell<sup>13</sup> zu verstehen und nicht formell bspw. als Bewerbungseingang.

### a. Beschäftigte nach § 6 Abs. 1 AGG

Die Bewerbung eines Bewerbers an einen Arbeitgeber setzt eine Stellenausschreibung bzw. eine Stellenvakanz im Sinne eines Personalbedarfs voraus.<sup>14</sup> Eine Person kann nur dann als Bewerber nach § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG eingestuft werden, wenn sie sich ernsthaft beworben hat.<sup>15</sup> Damit sollen Arbeitgeber präventiv vor Diskriminierungsklägern geschützt werden.<sup>16</sup> Diesem Grundsatz wird auch dadurch Rechnung getragen, dass ein Bewerber im Falle einer Geltendmachung eines Ersatzanspruchs zu beweisen hat, dass er sich subjektiv ernsthaft um die betreffende Stelle beworben hat.<sup>17</sup> Kann er dies nicht nachweisen, so gilt ein Entschädigungsanspruch als obsolet.<sup>18</sup> Sobald ein Stellenausschreibungsverfahren abgeschlossen ist, gelten die sich bewerbenden Personen nicht mehr als Bewerber im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG. Zugleich richtet sich die Anwendbarkeit des AGG maßgeblich danach, welches Beschäftigungsverhältnis angestrebt wird.<sup>19</sup> Ungeachtet dessen stellt die Einbeziehung von Bewerbern klar, dass eine Nicht-Einstellung eines Bewerbers als Benachteiligung nach § 3 AGG qualifiziert sein könnte.<sup>20</sup>

---

<sup>11</sup> Biester, Juris PR, Auswirkungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes auf die betriebliche Praxis, S. 9.

<sup>12</sup> Schleusener/Suckow/Voigt, § 6 AGG, S. 137.

<sup>13</sup> Meinel/Heyn/Herms, § 11 AGG, Rn. 14.

<sup>14</sup> Däubler/Bertzbach/Buschmann, § 11 AGG, Rn. 11.

<sup>15</sup> Von Roetteken, § 11 AGG, Rn. 52; auch in Schleusener/Suckow/Voigt, § 11 AGG, Rn. 19.

<sup>16</sup> ArbG Düsseldorf v. 18.09.2007 – 7 Ca1969/07; auch in Wichert/Zange, DB 2007, 970 (971), unter Rückgriff auf die vertragsrechtlich geschützte Berufsfreiheit des Arbeitgebers.

<sup>17</sup> Schleusener/Suckow/Voigt, § 11 AGG, Rn. 22 und Rn. 44ff.

<sup>18</sup> Adomeit/Mohr, § 11 AGG, Rn. 12-15.

<sup>19</sup> Boemke/Danko, Rn. 11.

<sup>20</sup> Schleusener/Suckow/Voigt, § 3 AGG, Rn. 14.

## **b. Arbeitgeber nach § 6 Abs. 2 AGG**

Natürliche und juristische Personen oder rechtsfähige Personengesellschaften, welche Arbeitnehmer beschäftigen oder mittels Stellenausschreibung um Bewerbung von potentiellen Arbeitnehmern gebeten haben, sind nach § 6 Abs. 2 AGG Arbeitgeber.<sup>21</sup> Hierzu zählen auch BGB-Gesellschaften. Ergänzend sei angemerkt, dass die Anzahl der Personen, die im Rechtsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen für die Anwendbarkeit des AGG nicht relevant sind. Kleinarbeitgeber sind nach den einschlägigen EG-Richtlinien daher inkludiert. Es bleibt anzumerken, dass der Arbeitgeberbegriff ebenso, wie der Arbeitnehmerbegriff im Rahmen des AGG nicht analog zum Arbeitsrecht, sondern weiter gefasst ist.<sup>22</sup>

Es darf nicht unerwähnt bleiben, dass den, gemäß obiger Ausführung qualifizierten Arbeitgeber, besondere Organisationspflichten im Rahmen der diskriminierungsfreien Personalrekrutierung nach §§ 11, 12 AGG treffen.

## **2. Organisationspflicht gem. §§ 11 und 12 AGG**

Die §§ 11 und 12 AGG bilden die Basis der Diskriminierungsschutzprävention.<sup>23</sup> So untersagt § 11 AGG die Stellenausschreibung, wenn damit ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG einhergeht. Demnach ist die Vorschrift genuin nationales Recht.<sup>24</sup> Der § 11 AGG strebt einen intendierten Diskriminierungsschutz an, weil er sich auf das Vorfeld einer Stellenausschreibung bezieht, also auf jene Zeit, zu der zwischen dem Arbeitgeber und dem Bewerber noch keinerlei Rechtsverhältnis besteht. Damit wird der Grundgedanke einer prozeduralen Absicherung von Gleichheitsrechten / -grundsätzen ermöglicht.<sup>25</sup> Zwar ist ein Arbeitgeber nicht grundsätzlich verpflichtet eine Stellenvakanz auszuschreiben, wenn er sich jedoch zur Ausschreibung entschließt, dann ist er nach § 11 AGG gehalten, diese Ausschreibung neutral zu gestalten. Damit gilt § 11 AGG dann als zwingendes Recht und tangiert zugleich alle in §§ 1, 7 Abs. 1 AGG normierten Differenzierungskriterien.

---

<sup>21</sup> Adomeit/Mohr, § 6 AGG, Rn. 70-72.

<sup>22</sup> Adomeit/Mohr, § 6 AGG, S. 394.

<sup>23</sup> Schleusener/Suckow/Voigt, § 11 AGG, Rn. 1.

<sup>24</sup> Däubler/Bertzbach/Buschmann, § 11 AGG, Rn. 1 und Schleusener/Suckow/Voigt, § 11 AGG, Rn. 2.

<sup>25</sup> Schleusener/Suckow/Voigt, § 11 AGG, Rn.3.

### **3. Anforderungen an die Personalbeschaffung**

Die Stellenausschreibung gemäß §11 AGG eines Arbeitgebers dient gegenüber einer unbekanntem Anzahl von potentiellen Bewerbern als Aufforderung, sich um eine zu besetzende Stelle zu bewerben. Inhaltlich nimmt eine Stellenausschreibung Bezug auf die Beschreibung der Aufgabenstellung sowie die Mindestanforderungen, denen ein Bewerber gerecht werden sollte. Dabei wird allerdings nicht zwischen einer schriftlichen oder mündlichen Aufforderung unterschieden.

Wendet sich ein Arbeitgeber konkret an eine bestimmte Person, mit der Aufforderung, sich um einen Arbeitsplatz zu bewerben, stellt dies keine Ausschreibung in Sinne des § 11 AGG dar.<sup>26</sup>

Im Sinne der §§ 2 Abs. 1, 6 AGG wird der Arbeitsplatzbegriff weit ausgelegt.<sup>27</sup> Zugleich wird dabei der konkrete Tätigkeitsbereich des Beschäftigten oder des potentiellen Bewerbers in funktionaler Hinsicht beschrieben.<sup>28</sup> Personalbeschaffung und die Arbeitsplatzausschreibung kann auf diversifizierten Wegen erfolgen. So bieten sich bspw. Stellenanzeigen in Printmedien (Zeitungen), durch Vermittlungsauftrag an die Bundesagentur für Arbeit, über Jobbörsen im Internet oder über die Unternehmenshomepage, an. In Fällen, in denen externe Dienstleister, wie bspw. Personalberater oder die Bundesagentur für Arbeit mit der Vermittlung geeigneter Bewerber beauftragt werden, hat der Arbeitgeber stets das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 AGG zu beachten bzw. zu überwachen. Gleichzeitig ist der Arbeitgeber nach § 6 Abs. 2 AGG für das Verhalten von externen Dritten wie auch Betriebsangehörigen Dritten verantwortlich und muss jegliche Verstöße gegen das AGG sodann gegen sich anrechnen lassen.

### **4. Benachteiligungsverbot gem. § 7 Abs. 1 AGG**

Der § 7 Abs. 1 AGG stellt klar, dass eine Benachteiligung wegen nur eines von § 1 AGG erfassten Grundes, unzulässig ist.<sup>29</sup> Ausgenommen hiervon ist die Entgeltlichkeit, weil diese Form der Ungleichbehandlung einem Motivationsgedanken geschuldet ist.<sup>30</sup> Grundsätzlich greift ein Benachteiligungsverbot bereits in der Anbahnungsphase gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG ein. Dies wiederum verhindert, dass sich der Arbeitgeber bei der

---

<sup>26</sup> Boemke/Danko, § 8 AGG, Rn. 6; Steinkühler AGG Rn. 167.

<sup>27</sup> Falke/Rust, § 11, Rn. 10.

<sup>28</sup> vgl. BAG, 27.05.2005, 6 AZR 11/05 nV.

<sup>29</sup> Schleusener/Suckow/Voigt, § 7 AGG, Rn. 2.

<sup>30</sup> Adomeit, § 7 AGG, Rn. 10.

Einstellungsentscheidung an diversen Merkmalen nach § 1 AGG orientiert.<sup>31</sup> Zu beachten ist ferner, dass ein Benachteiligungsverbot ausschließlich Bewerber einbezieht, welche für die vakante Position hinsichtlich objektiver Betrachtung geeignet sind, weil sie, eine adäquate Qualifikation erfüllen.<sup>32</sup> Benachteiligung kann darüber hinaus nur jene Personen treffen, die sich subjektiv ernsthaft beworben haben.<sup>33</sup>

Für den Arbeitgeber gilt es auch darauf zu achten, ob Indizien den Verdacht begründen, dass sich Bewerber nur bewerben, um ggf. die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG anzustreben, weil sich diese bspw. nur auf Stellenausschreibungen bewerben, die unter Verstoß gegen § 11 AGG ausgeschrieben worden sind. Ebenso könnte die Verwendung von Textbausteinen<sup>34</sup> oder die Ausschlagung einer Einladung zum Vorstellungsgespräch ohne nachvollziehbaren Grund vorgenannte Indizien stützen.<sup>35</sup>

Die Nutzung unzulässiger Fragen, die durch den Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren gestellt werden, stellt jedoch eine Benachteiligung im Hinblick auf § 1 AGG dar. Beantwortet ein Bewerber eine solche Frage unzutreffend, so berechtigt dieser Sachverhalt den Arbeitgeber nicht zur Anfechtung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 123 Abs. 1 BGB oder § 119 Abs. 2 BGB.

### **Zusammenfassung / Ergebnis**

Aufgrund der Ausarbeitung wurde das AGG skizziert und dabei auf die segmentierten Abschnitte innerhalb des Gesetzes Bezug genommen. Ausgangslage für die Transformation in nationales Recht waren die Beschlüsse des Europäischen Rates und der Europäischen Kommission, die ebenso erläutert wurden. Daraus ergibt sich einerseits ein allgemeiner Schutzbereich, als auch andererseits ein persönlicher Anwendungsbereich für Personen, die sich bspw. um eine Arbeitsstelle bewerben und mithin an einem Rekrutierungsprozess als Bewerber i.S.d. § 6 Abs. 1 AGG teilnehmen. Um die Auswirkungen des AGG auf die Personalbeschaffung deutlich zu machen wurden sowohl Bewerber als auch Arbeitgeber charakterisiert und die Organisationspflichten des Arbeitgebers aufgezeigt. Daraus leiten sich wiederum Anforderungen an die Personalbeschaffung sowie ein

---

<sup>31</sup> Schleusener/Suckow/Voigt, § 7 AGG, Rn. 7.

<sup>32</sup> Schleusener/Suckow/Voigt, § 11 AGG, Rn. 8.

<sup>33</sup> BAG 12.11.1998, 8 AZR 365/97; EzA § 611a BGB Nr. 14.

<sup>34</sup> LAG Hamburg 12.01.2009, 3 Ta 26/08; LAGE § 15 AGG Nr. 8.

<sup>35</sup> LAG Hamburg 19.11.2008, 3 Ta 19/08, n.v.

umfangreiches Benachteiligungsverbot ab. Es erscheint folglich ratsam zu sein, dass sich die Arbeitgeber im Rahmen der Personalbeschaffung explizit mit den Rechtsvorschriften des AGG auseinandersetzen. Dies kann jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass sich letztlich jeder Rekrutierungsprozess auf einer vertrauensvollen Grundlage stattfinden sollte, der beiderseits von Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Nur so lässt sich Vertrauen und damit eine nachhaltige Partnerschaft im Sinne eines Arbeitsverhältnisses begründen.

## Literaturverzeichnis

Adomeit, Klaus: Haftung des Ausschreibenden, Der Betrieb 1980

Adomeit, Klaus / Mohr, Jochen: AGG – Kommentar zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz, 2. Auflage 2011, Boorberg Verlag Stuttgart

Biester, Frauke: Auswirkungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes auf die betriebliche Praxis, Juris Praxis Report 2006, Sonderausgabe zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz

Bezani, Thomas / Richter, Marcus: Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz im Arbeitsrecht, 2006, RWS Verlag Köln

Boemke, Burkhard / Danko, Franz-Ludwig, AGG im Arbeitsrecht, Springer Verlag Heidelberg / Berlin 2007

Falke, Josef / Rust, Ursula, AGG – Allgemeines Gleichstellungsgesetz – Kommentar, 2007, Erich Schmidt Verlag Berlin

Flohr, Eckhard / Ring, Gerhard (Hrsg.): Das neue Gleichstellungsgesetz, ZAP Verlag Freiberg / Kitzbühel 2006

Meinel, Gernod / Heyn, Judith / Herms, Sascha: Kommentar zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz, 1. Auflage 2007, Beck Verlag München

Schleusener, Aino / Suckow, Jens / Voigt, Burkhard: AGG - Kommentar zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz, 3. neu überarbeitete Auflage, Luchterhand Verlag 2011

Steinkühler, Bernhard: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Die Umsetzung des AGG im Betrieb und Handlungsempfehlungen für die Praxis, 2007

Thüsing, Gregor: Münchner Kommentar, BGB Band I Allgemeiner Teil, 2. Halbband - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2007, Beck Verlag München

Von Roetteken, Thorsten: Allgemeines Gleichstellungsgesetz, 27. Auflage 2012, R. v. Decker – Marke der Hüthig / Jehle / Rehm Verlagsgruppe

Wichert / Zange, Der Betrieb (DB) 2007, 970 (971), unter Rückgriff auf die vertragsrechtlich geschützte Berufsfreiheit des Arbeitgebers.

Wendelin-Schröder, Ulrike: Diskriminierung und Privilegierung im Arbeitsleben in: Festschrift Schwedtmann zum 65. Geburtstag 2003

## **Amtsblätter**

ABI EG Nr. L 180  
ABI EG Nr. L 303  
ABI EG Nr. L 269  
ABI EG Nr. L 373

## **Entscheidungsverzeichnis**

### **BAG**

BAG Urteil vom 27.05.2005, 6 AZR 11/05 nV  
BAG Urteil vom 12.11.1998, 8 AZR 365/97; DB 1999, 384

### **LAG**

LAG Hamburg Urteil vom 12.01.2009, 3 Ta 26/08; LAGE § 15 AGG Nr.8  
LAG Hamburg Urteil vom 19.11.2008, 3 Ta 19/08 nV

### **Sonstige**

ArbG Düsseldorf Urteil vom 18.09.2007, 7 Ca 1969/07