

**Heads Up Arbeitsrecht.**  
15 Minutes.

## „AGG-Hopping 2.0“

Umgang mit rechtsmissbräuchlichen  
Entschädigungsforderungen

**Littler**<sup>®</sup>



# Präsentiert von



## **LIOBA LAMERS**

Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
Düsseldorf

[LLamers@littler.de](mailto:LLamers@littler.de)

# Agenda

3. Umgang mit Entschädigungsverlangen

2. Diskriminierungsfreies Auswahlverfahren

1. AGG-Verstoß? Compliance im Bewerbungsverfahren

# Compliance im Bewerbungsverfahren

## AGG-Merkmale, auf die „AGG-Hopper“ sich idR. berufen:

- Alter
- Geschlecht
- Schwerbehinderung

# Compliance im Bewerbungsverfahren

## Vor der Einstellung

- Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung
- In der Regel nicht geeignet:
  - „Uneingeschränkte körperliche und geistige Leistungsfähigkeit“
  - „Junges dynamisches Team“
  - „Sekretär“ // „Rechtsanwältin“



# Compliance im Bewerbungsverfahren

AGG-Beschwerdestelle

Inklusionsbeauftragter

# Compliance im Bewerbungsverfahren

## Vor der Einstellung

### Prüfung

- Kann Stelle mit einer schwerbehinderten Person besetzt werden?

### Kontaktaufnahme mit AfA

- Betreuten Vermittlungsauftrag erteilen

### Meldung

- bzgl. frei werdender Arbeitsplätze

# Compliance im Bewerbungsverfahren

## Beteiligung Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalrat

### Vor Beginn Besetzungsverfahren



Beteiligung SBV & Anhörung  
BR/PR zur Prüfung, ob  
Arbeitsplatz durch  
schwerbehinderte Person besetzt  
werden kann

### Während Bewerbungsverfahren



Unverzügliche, gezielte  
Unterrichtung über Bewerbungen  
und Vermittlungsvorschläge mit  
Hinweis auf Schwerbehinderung

Bei SBV zusätzlich: Teilnahme an  
Vorstellungsgesprächen und  
Vorlage entscheidungserheblicher  
Bewerbungsunterlagen

### Vor Entscheidung



*Unterrichtung* über beabsichtigte  
Entscheidung

*Erörterung*, wenn  
Beschäftigungsquote nicht erfüllt  
und Gremium mit Entscheidung  
nicht einverstanden; *Anhörung*  
Bewerber

# Compliance im Bewerbungsverfahren

## Bewerbungseingang

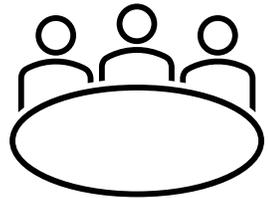


Schwerbehinderung  
muss **erkennbar** sein

- Schwerbehinderung muss in Bewerbungsschreiben **offengelegt** werden
- Versteckter Hinweis (z.B. unter „sonstige Qualifikationen“) nicht ausreichend
- Beifügen des Schwerbehindertenausweises als Anlage ohne weiteren Hinweis genügt nicht
- GdB nicht erforderlich

# Compliance im Bewerbungsverfahren

## Öffentlicher Arbeitgeber



- **Pflicht zur Einladung** schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch
- Mehraktigen Auswahlverfahren: Grundsätzlich Einladung zu **jeder Verfahrensstufe** erforderlich
- Gilt **auch** für **Initiativbewerbungen**, sofern eine freie Stelle existiert (selbst wenn noch nicht ausgeschrieben)

# Compliance im Bewerbungsverfahren

## Bewerbungsabsage

Keine  
Begründungspflicht

- standardisierte, kurze Absage

Begründungspflicht

- neutrale, diskriminierungsfreie Absage (z.B. bessere berufliche Qualifikation)
- Zugang nachweisbar gestalten, um Einwand fehlender Begründung im Zweifelsfall zu entkräften

# Compliance im Bewerbungsverfahren

## Durchführung des Auswahlprozess

- Auswahl aufgrund objektiver Kriterien anhand der zulässigerweise gestellten Anforderungen
- Dokumentation, wenn bestimmtes objektives „Schema“ angewendet wird  
→ muss konsequent durchgeführt werden

# Umgang mit Entschädigungsverlangen

## Rechtsmissbrauch (“AGG-Hopping“)

- Grds. hohe Anforderungen durch Rechtsprechung
- Kritischerer Umgang mit „AGG-Hoppern“ in Sicht?
- Bündel an Tatsachen, z.B.
  - Offenkundig unpassende Stelle (Qualifikation, Entfernung zum Wohnort, zeitliche Verfügbarkeit)
  - Hohe Anzahl an Bewerbungen mit anschließendem Entschädigungsverlangen
  - Verhalten im Bewerbungsverfahren (fehlerhafte Bewerbungsunterlagen, fehlende Individualität der Bewerbung, fehlende Anlagen)

# Umgang mit Entschädigungsverlangen

## Entschädigungsklagen - Schadensersatz

Schadensersatz bei  
Nicht-Einstellung

i.d.R. begrenzt auf 3  
Brutto-  
Monatsgehälter



# Umgang mit Entschädigungsverlangen



# Key Take-aways:

1

**Interne Compliance  
(„keine  
Angriffsfläche  
bieten“)**

2

**Dokumentation  
eines  
ordnungsgemäßen  
Bewerbungs-  
verfahrens**

3

**Richtige Strategie  
auswählen**

**Heads Up Arbeitsrecht.**  
15 Minutes.

**Vielen Dank für  
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum  
nächsten Mal:**

**05.12.2024**

**11.45-12.00 Uhr**