

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

„AGG-Hopping 2.0“

Umgang mit rechtsmissbräuchlichen
Entschädigungsforderungen

Littler[®]



Präsentiert von



LIOBA LAMERS

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Düsseldorf

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

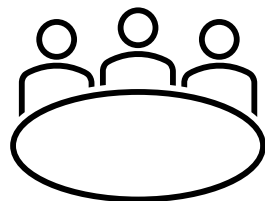


Schwerbehinderung
muss **erkennbar** sein

- 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