

Scheinbewerber und AGG-Entschädigung

26.03.2008, 20:02 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Rechtsanwälte Leipold & Coll.*



Rechtsanwälte Leipold & Coll., München - Frankfurt - Wien - Zürich

Verbotene geschlechtsspezifische Benachteiligung im Bewerbungsverfahren kann gemäß Paragraf 15 AGG zur Entschädigungszahlung in Höhe von drei Monatsgehältern führen. Seit dem 18. August 2006 gilt das AGG und versetzt so manchen Arbeitgeber immer noch in Unruhe. Das Gesetz soll Benachteiligungen von Arbeitnehmern auf Grund geschlechtlicher oder altersbedingter Zugehörigkeit im Beruf verhindern. Dazu droht es mit empfindlichen Sanktionen, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer bei der Bewerbung nicht gleich behandeln.

Als unbeabsichtigter oder gar unbedachter Nebeneffekt haben sich die sogenannten „AGG-Hopper“ entwickelt. Scheinbewerber, deren einzige Absicht es ist, falsch ausgeschriebene Stellen, weil wohlmöglich nur der Abteilungsleiter, nicht aber die Abteilungsleiterin gesucht, oder im Anforderungsprofil ein Passus „bis 35 Jahre“ fixiert ist, in ihren finanziellen Vorteil umzuwandeln. Das tatsächliche Ziel einer Bewerbung liegt nicht im Abschluss des Arbeitsvertrages, sondern lediglich im Abkassieren.

Der Weg zum Schadenersatz sollte diese Scheinbewerber über die Arbeitsgerichte führen, denn den nach § 15 AGG geltend zu machenden Anspruch gilt es außergerichtlich in der Regel abzulehnen, so dass die Entschädigungszahlungen

durch das Gericht festzustellen sind. Die Arbeitsgerichte haben in der Vergangenheit Entschädigungsklagen wegen Diskriminierung abgewiesen, wenn Kläger sich offensichtlich nur zum Schein beworben hatten, weil sie sich nicht subjektiv ernsthaft um die Position beworben, sondern von vornherein nur die Zahlung der Entschädigung angestrebt haben (zuletzt: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz mit Entscheidung vom 11. Januar 2008).

Zwar trifft den Arbeitgeber die volle Beweislast für die Missbräuchlichkeit des Vorgehens „seines Bewerbers“ doch hierbei könnten dem Arbeitgeber Auskünfte aus einem AGG-Archiv helfen. Denn der zu erbringende Beweis fällt erheblich leichter aus, wenn bereits Indizien auf einen professionellen Diskriminierungskläger hinweisen, dessen Ziel lediglich die Erschließung einer kurzfristigen Geldquelle ist.

Zur Vermeidung von ungewünschten Diskriminierungen in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten beraten wir Sie gern.

Portrait

Die auf das Wirtschaftsrecht spezialisierte Anwaltskanzlei Leipold & Coll. wurde im Jahr 2003 von Rechtsanwalt Michael A. Leipold gegründet. Seither betreut die Kanzlei Mandanten aus ganz Europa in allen Fragen und Problemen rund um den wirtschaftlichen Alltag. Um zukünftig auch die Mandanten in Österreich und den neuen EU-Staaten im Rahmen der Osterweiterung unterstützen zu können, eröffneten ml Rechtsanwälte Anfang 2006 einen Standort in Wien.

Die Individualität in der Vorgehensweise und die Durchsetzung der unterschiedlichen Interessen im Hinblick auf das juristisch und wirtschaftlich Machbare und vor allem Sinnvolle für den Mandanten ist ein sehr bedeutender Grundsatz der Kanzleiphilosophie.

News-ID: 198760 • Views: 2044 (Stand: 14.06.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/198760/Scheinbewerber-und-AGG-Entschaedigung.html>