

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher

SONDERAUSGABE:

EINSTELLUNG

Mit Ihrer Hilfe stehen
Beschäftigungsverhältnisse
von Anfang an
auf sicheren Beinen



BEWERBUNGSGESPRÄCH

Aktion – Reaktion: Auf verbotene Fragen folgen erlaubte Lügen!

SONDERAUSGABE MAI 2026

ADUVA



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell“.

[Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

können Sie sich noch an Ihren ersten Arbeitstag erinnern oder an Ihr erstes Vorstellungsgespräch? Ich erinnere mich noch genau daran, wie ich zu einem Bewerbungsgespräch gegangen bin und an der Tür der Kanzlei läutete. Die Tür ging auf und die Rechtsanwaltsfachangestellte sagte nicht „Hallo“, sondern sah mich nur an. Ich grüßte, nannte meinen Namen und dass und mit wem ich einen Termin hätte. Die brüske Antwort: „Setzen Sie sich hin!“ Was soll ich sagen? So ein Empfang von Bewerbern geht gar nicht! Der erste Eindruck bleibt.

So ist das auch bei Ihnen in der Dienststelle. Damit das Onboarding eines Bewerbers gut gelingt, muss das Einstellungsverfahren stimmen. Und genau daran können Sie als Personalrat schon mitwirken. Denken Sie daran: Am Anfang von Beschäftigungsverhältnissen werden die Weichen gestellt für ein gutes und konstruktives Arbeits- bzw. Dienstverhältnis.

Worauf Sie als Personalratsgremium im Rahmen von Einstellungen achten sollten, das lesen Sie in dieser Sonderausgabe von „Personalrat aktuell“. Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre und weiterhin gute Einstellungsverfahren.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

ARBEITSRECHT

Keine Einstellung ohne Sie als Personalrat 3

Hier dürfen Sie Ihre Zustimmung verweigern 3

MITBESTIMMUNG

Vor einer Einstellung sind Sie zu beteiligen 4

HAFTUNG

Stellenanzeigen: Auftraggeber haftet immer 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Verbotene und erlaubte Fragen im
Vorstellungsgespräch 6+7

RECHTSPRECHUNG

Erhöhung der Arbeitszeit und Mitbestimmung .. 8

„Eher was für flinke Frauenhände“ ist
diskriminierend 9

ARBEITSRECHT

Digitalisierte Unterlagen sind ausreichend 10

Stellenanzeigen: bitte geschlechtsneutral! 10

AGG

Missbrauch? 2 Urteile zu AGG-Hoppfern 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Die Einstellung ist die Basis 12

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Herausgeberin: Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Maria Markatou, RAin, München | Produktmanagement: Lisa Vogl, Bonn | Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: Sameer; S. 9: Monster Zstudio; S. 12: contrastwerkstatt – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Einstellung“ liegt der Ausgabe 10 | Mai II 2026 von „Personalrat aktuell“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Mitbestimmung | Lesezeit 2 Minuten

Keine Einstellung ohne Sie als Personalrat

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter haben Sie als Personalrat richtig was zu sagen. Ihnen steht ein ziemlich weitreichendes Beteiligungsrecht zu – Sie müssen Einstellungen zustimmen. Hier handelt es sich um Ihren Kernbereich der Beteiligung! Nutzen Sie dies, um Einstellungsverfahren effektiv und fair zu gestalten.

Ihr Beteiligungsrecht vergrößert sich noch dadurch, dass der Begriff „Einstellung“ in diesem Zusammenhang deutlich weiter gefasst ist, als Sie vermutlich denken. Insbesondere kann der Begriff auch in Bezug auf Personen anwendbar sein, mit denen gar kein Dienstverhältnis begründet werden soll. Auf der anderen Seite ist es allerdings so, dass Ihr Beteiligungsrecht nicht automatisch bei allen Mitarbeitenden gilt, die einen Dienstvertrag erhalten sollen.

Insgesamt ist es also auch bei der Einstellung wichtig, auf die Unterschiede zwischen der „normalen“ deutschen Sprache und dem „Juristendeutsch“ zu achten. Das klingt zunächst schwierig. Es ist aber nur am Anfang vielleicht ein bisschen ungewohnt. Wenn Sie einmal ein Gefühl dafür entwickelt haben, fällt es Ihnen bestimmt leichter.

Die Dienststellenleitung treffen dabei im Vorfeld umfangreiche Unterrichtungspflichten. Sie ist Ihnen gegenüber verpflichtet,

- Sie über die Person des Einzustellenden zu unterrichten,

- Ihnen ein Verzeichnis der eingegangenen einrichtungsinternen Bewerbungen zu überlassen,
- die Bewerbungen von Schwerbehinderten auszuhändigen und
- Ihnen Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der Einzustellenden zu gewähren, wenn Sie als Personalrat dies verlangen.

→ FAZIT

Sie als Personalrat sitzen von Anfang an mit am Tisch

Sinn und Zweck dieser Ausgestaltung der Mitbestimmung ist, dass Sie als Personalrat frühzeitig an personellen Maßnahmen beteiligt werden, die die Zusammensetzung der Belegschaft in der Dienststelle betreffen.

Einstellung | Lesezeit 2 Minuten

Hier dürfen Sie Ihre Zustimmung verweigern

Im Bund ist Ihr Mitbestimmungsrecht in § 78 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG geregelt, Ihre Zustimmungsverweigerungsgründe zu einer Einstellung finden Sie in § 78 Abs. 5 BPersVG. Arbeiten Sie nicht beim Bund, beachten Sie Ihre landesgesetzlichen Regelungen – diese sind bei der Einstellung ähnlich ausgestaltet.

Diese Zustimmungsverweigerungsgründe gibt es

Sie können Ihre Zustimmung als Personalrat aus den folgenden Gründen verweigern: wenn ...

- die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Gleichstellungsplan oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 12 (gemeint sind hier etwa Auswahlrichtlinien der Dienststelle) verstößt,
- die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der oder die betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
- die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass die oder der Beschäftigte oder die Bewerberin oder der Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

Am relevantesten für die Praxis ist in dieser Aufzählung der erste Punkt, also der Verstoß gegen ein Gesetz oder eine Rechtsverordnung.

Ein Verstoß gegen ein Gesetz liegt beispielsweise vor, wenn der Dienstherr nicht geprüft hat, ob die Stelle mit einem schwerbehinderten Bewerber besetzt werden kann. Dies ist aber in § 165 SGB IX so vorgeschrieben.

💡 MEIN TIPP

Abschreiben verboten

Ihre Zustimmungsverweigerung muss gut begründet sein. Es reicht nicht, wenn Sie das Gesetz nur zitieren oder lediglich den Paragraphen angeben. Sie müssen in eigenen Worten Ihre Verweigerung begründen. Rechtlich richtig muss Ihre Begründung nicht sein, aber nachvollziehbar.

Unterrichtung | Lesezeit 3 Minuten

Sie sind immer und vor allen Dingen umfassend vor Einstellungen zu beteiligen

Das Gesetz – egal, ob Bundes- oder Landespersonalrat – ist eindeutig, wenn es um Einstellungen neuer Mitarbeiter geht: Der Personalrat muss rechtzeitig, das heißt im Bund mindestens 10 Tage vor Abschluss des Arbeitsvertrags beziehungsweise Arbeitsantritt, über die geplante Einstellung unterrichtet werden. Sie haben dann wiederum bis zu 10 Tage Zeit, zu entscheiden, ob Sie zustimmen oder nicht.

Personalrat hat ein umfassendes Einsichtsrecht in die Bewerbungen

Bei den Bewerbungsunterlagen ist die Rechtslage eindeutig: Sie haben Anspruch auf umfassende Unterrichtung. Das heißt, Sie müssen alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um zu entscheiden, ob Sie der Einstellung zustimmen möchten oder nicht. Darunter fällt die Aushändigung der Bewerbungsunterlagen und sonstiger Materialien mit Informationen über den Bewerber. Sie können die Einsicht in die Bewerbungsunterlagen also tatsächlich verlangen.

Unterlagen abgelehnter Bewerber dürfen Sie sehen

Sie müssen auch Einsicht erhalten in alle Unterlagen über weitere Bewerber, die sich ebenfalls auf die Stelle beworben haben. Dazu zählen alle Informationen über stattgefundene Bewerbungsgespräche und an welchem Ort, in welcher Position und zu welchen Konditionen der Arbeitnehmer eingesetzt werden soll.

Das gilt sogar für die Unterlagen abgelehnter Bewerber, die bereits in einer Vorauswahl aussortiert wurden (Bundesarbeitsgericht, 21.10.2014, Az. 1 ABR 10/13).

Der Grund: Sie sollen bei Ihrer Beteiligung vor einer Einstellung die Möglichkeit haben, Anregungen zur Auswahl der Bewerber zu geben und Gesichtspunkte vorzubringen, die aus Ihrer Sicht für die Berücksichtigung eines anderen als des vom Dienstherrn ausgewählten Stellenbewerbers sprechen.

Bei Einstellungen haben Sie weitgehende Kontrollrechte

Sie haben bei dem Bewerbungsverfahren aber auch Kontrollrechte. Sie müssen darauf achten, dass Gesetze nicht verletzt werden. Insbesondere ist hier das AGG zu beachten. Liegen Verstöße vor, werden Sie umgehend aktiv!

Die wichtigste AGG-Falle: die Stellenausschreibung

Die gefährlichste Falle des AGG lauert bei den Stellenausschreibungen. Nach § 11 AGG darf ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 1 AGG ausgeschrieben werden. Das heißt im Klartext: Die Ausschreibung darf keine unzulässige Benachteiligung enthalten. Schon kleine Fehler bei einer Stellenausschreibung können erhebliche Konsequenzen haben.

Beinhaltet die Stellenausschreibung eine Diskriminierung, können Sie die Zustimmung zur Einstellung verweigern.

Geschlechtsneutralität ist Pflicht

Ihre Stellenausschreibungen sollten immer geschlechtsneutral sein. Das sind sie dann, wenn sie sich nicht lediglich an Bewerber

eines Geschlechts wenden. In fast allen Fällen müssen alle geschlechtlichen Formen benannt werden, wie zum Beispiel

- Verkäufer/-in oder Assistent/-in,
- Sachbearbeiter/-in.

Ausreichend ist auch, wenn Ihre Dienststellenleitung einen geschlechtsunabhängigen Oberbegriff verwendet, wie

- Pflegekraft für Rentnerin,
- Heimleitung,
- Betreuungsperson für Kleinkinder oder Babysitter,
- Stelle in der Buchhaltung.

Altersgrenzen sind in Stellenausschreibungen tabu

Altersgrenzen haben in internen und externen Stellenausschreibungen nichts zu suchen. Das gilt sowohl für konkrete Altersangaben oder -begrenzungen als auch für Formulierungen wie

- „Junior Consultant“ oder
- „für unser junges und dynamisches Team“ oder
- „langjährige Erfahrung“.

Selbstverständlich dürfen behinderte Menschen nicht benachteiligt werden. Daher sollten Sie in Stellenanzeigen unbedingt auch Hinweise auf die körperliche Leistungsfähigkeit Ihrer Bewerber vermeiden. Denn hierdurch können sich behinderte Bewerber diskriminiert fühlen.

Dienststellenleitung darf nicht nur nach deutschen Mitarbeitern suchen

Was ebenfalls nicht geht, ist die Suche nach einem „deutschstämmigen“ Mitarbeiter. Auch die Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ ist gefährlich.

Als Muttersprache wird die in der frühen Kindheit ohne formalen Unterricht erlernte Sprache verstanden. Ein Muttersprachler ist im Normalfall also eine Person, in deren Elternhaus die betreffende Sprache gesprochen wurde, sodass die Sprache in engem Zusammenhang mit der – im Übrigen weit zu verstehenden – ethnischen Herkunft steht.

→ FAZIT

Bringen Sie sich als Personalrat ein

Sie sehen, Sie haben bei den Einstellungen viel zu tun. Aber die Arbeit lohnt sich. Denn mit einer rechtlich korrekten Einstellung wird das Dienstverhältnis mit Ihrer Hilfe von Anfang an auf eine solide Basis gestellt.

AGG | Lesezeit 4 Minuten

Stellenanzeigen: Auslagern schützt die Dienststellenleitung nicht vor der Haftung

Viele Dienststellenleitungen denken, dass sie nicht haften, wenn sie die Stellenanzeigen über Dritte schalten lassen. Das ist aber ein Trugschluss, denn Fehler schlagen auf den Auftraggeber durch (Bundesarbeitsgericht (BAG), 13.10.2011, Az. 8 AZR 608/10).

Der Fall: Ein Unternehmen suchte neue Mitarbeiter. Mit der Durchführung des Bewerbungsverfahrens beauftragte das Unternehmen einen externen Personalvermittler. Dieser veröffentlichte eine Stellenanzeige, in der unter anderem Formulierungen verwendet wurden, die auf ein bestimmtes Alter bzw. ein „junges Team“ hindeuteten. Solche Angaben können nach dem AGG eine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters sein.

Ein älterer Bewerber bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle und erhielt eine Absage. Er sah sich wegen seines Alters diskriminiert und machte daraufhin einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Entscheidend war, dass die möglicherweise diskriminierende Formulierung nicht unmittelbar vom Unternehmen selbst, sondern vom beauftragten Personalvermittler stammte.

Das Unternehmen wandte ein, es habe die konkrete Anzeige nicht selbst formuliert und könne daher für etwaige Rechtsverstöße nicht verantwortlich gemacht werden. Zudem sei der Vermittler eigenständig tätig geworden.

Der Rechtsstreit gelangte schließlich zum BAG, das über die Frage zu entscheiden hatte, ob sich ein Unternehmen diskriminierende Inhalte einer Stellenanzeige zurechnen lassen muss, wenn diese durch einen Dritten erstellt wurde.

Arbeitgeber haftet

Das Urteil: Das BAG bejahte grundsätzlich eine Haftung des Arbeitgebers und stellte zentrale Grundsätze zur Verantwortung im Rahmen des AGG auf.

Zunächst betonte das Gericht, dass Stellenausschreibungen Teil des Bewerbungsverfahrens sind und damit unmittelbar in den Anwendungsbereich des AGG fallen. Eine Benachteiligung kann bereits in der Formulierung der Anzeige liegen, wenn diese objektiv geeignet ist, bestimmte Bewerbergruppen – etwa wegen ihres Alters – abzuschrecken.

sei, dass der Vermittler im Pflichtenkreis des Arbeitgebers tätig wird, nämlich bei der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen. Damit handelt es sich rechtlich um einen sogenannten Erfüllungsgehilfen im Sinne von § 278 BGB.

Das Gericht führte aus, dass der Arbeitgeber sich nicht dadurch entlasten kann, dass er Aufgaben des Bewerbungsverfahrens auf Dritte überträgt. Wer einen Dritten einschaltet, um eigene Pflichten zu erfüllen, trägt auch das Risiko, dass dieser Dritte gegen gesetzliche Vorgaben – hier das Diskriminierungsverbot des AGG – verstößt. Eine andere Sichtweise würde den Schutzzweck des AGG unterlaufen, da Unternehmen sich durch Outsourcing ihrer Verantwortung entziehen könnten.

Weiter stellte das BAG klar, dass es nicht darauf ankommt, ob der Arbeitgeber die konkrete Anzeige kannte oder genehmigt hat. Entscheidend ist vielmehr, dass die Anzeige im Interesse und im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers veröffentlicht wurde und der Vermittler im Rahmen des Auswahlprozesses tätig war.



MEIN TIPP

Bieten Sie Ihrer Dienststellenleitung Ihre Hilfe an

4 Augen sehen mehr als 2 – bieten Sie Ihrer Dienststellenleitung doch an, Stellenanzeigen gegenzulesen. So wird manche diskriminierende Wortwahl sicher von vornherein eliminiert!

Im Ergebnis genügt bereits die objektive Eignung der Anzeige zur Benachteiligung, um Indizien für eine Diskriminierung zu begründen (§ 22 AGG). In einem solchen Fall trägt der Dienstherr die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt.



MEIN TIPP

ChatGPT ist auch keine Lösung

Statt auf eine Agentur zurückzugreifen, könnte Ihre Dienststellenleitung eine Stellenanzeige auch mit ChatGPT erstellen. Das ändert aber nichts an der Haftung. ChatGPT ist nicht vollkommen, und Ihre Dienststellenleitung haftet auch für Fehler der KI.

Entscheidend war sodann die Frage der Zurechnung. Das BAG stellte klar, dass sich der Arbeitgeber das Verhalten eines beauftragten Personalvermittlers zurechnen lassen muss. Maßgeblich



FAZIT

Ihre Dienststellenleitung kann ihre Haftung nicht abgeben

Das Urteil verdeutlicht damit 2 wesentliche Punkte:

1. Der Diskriminierungsschutz beginnt bereits bei der Stellenausschreibung.
2. Der Dienstherr bleibt auch bei Einschaltung externer Dienstleister voll verantwortlich für die Rechtmäßigkeit des Auswahlverfahrens.

Sagen Sie ihm dies auch!

Einstellungsgespräch | Lesezeit 8 Minuten

Was Ihre Dienststellenleitung im Vorstellungsgespräch fragen darf – und was nicht

Manche Dienstgebenden sind bei der Einstellung ganz schön neugierig und fragen munter drauflos. Irgendwie ist es ja auch verständlich, dass man möglichst genau wissen möchte, worauf man sich einlässt. Das möchte man als Mitarbeiter bzw. Bewerber wohl grundsätzlich genauso wissen. Es gibt hier aber einen entscheidenden Unterschied zwischen Bewerber und Dienstgebendem.

Bewerber darf alles fragen

Der Bewerber darf im Grunde alle Fragen stellen. Natürlich sind die allgemeinen Gesetze einzuhalten. So darf beispielsweise niemand beleidigt werden – was sich von selbst versteht. Auch werden sich manche Fragen vielleicht nicht positiv auf die Einstellungschancen auswirken. Deswegen sollte man als Bewerber nicht zu forsch auftreten. Ansonsten aber ist man als Bewerber beim Bewerbungsgespräch keinen Schranken unterworfen. Anders sieht das für den potenziellen Dienstherrn aus. Für ihn gibt es klare arbeitsrechtliche rote Linien, die er nicht überschreiten darf. Tut er es doch, muss er mit den Konsequenzen leben.

Berechtigtes Interesse ist der Maßstab

Entscheidend dafür, ob eine Frage im Einstellungsgespräch zulässig ist, ist der Punkt, ob der Dienstgebende ein objektives berechtigtes Interesse daran hat, diese Frage zu stellen und wahrheitsgemäß beantwortet zu bekommen. Diesen generellen Grundsatz, der für alle Arbeitgeberfragen gilt, hat die Rechtsprechung für einige typische Fragen schon sehr konkret angewandt und ausgeführt. Bei anderen Fragen bleibt hingegen noch eine mehr oder weniger große Ungewissheit.

Dennoch kann man mit diesem Maßstab einige Fragen schon ganz gut einordnen, wie in den folgenden Beispielen. Dabei leuchtet unmittelbar ein, dass es nicht nur auf die Frage an sich, sondern auch auf die Tätigkeit ankommt, mit der sie in Verbindung gebracht wird.



MEIN TIPP

Hören Sie gut zu

Manchmal berichten Bewerber von „komischen“ und „unverschämten“ Fragen im Bewerbungsgespräch. Dem sollten Sie immer nachgehen und ggf. mit Ihrer Dienststellenleitung sprechen. Es gibt Fragen, die sollten nicht gestellt werden. Manchmal drücken sich Dienststellenleitungen auch nur unglücklich aus. Auch das sollte grundsätzlich nicht vorkommen, kann aber auch nur abgestellt werden, wenn man darüber spricht.

AGG und Datenschutz sind besonders zu beachten

Besonderes Gewicht kommt in diesem Zusammenhang dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu. § 1 AGG verbietet eine Diskriminierung wegen eines der folgenden Merkmale:

- „Rasse“
- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

Eine Diskriminierung anhand eines dieser Merkmale setzt den besonderen Mechanismus des AGG in Gang. Interessant und vorteilhaft für Mitarbeiter/Bewerber sind dabei vor allem 2 Regelungen:

1. Gemäß § 22 AGG müssen Bewerber eine Diskriminierung nicht nachweisen, sondern nur Indizien dafür vorbringen. Das kann eine erhebliche Erleichterung im Prozess sein. So reicht es beispielsweise aus, wenn eine Stellenanzeige nicht geschlechtsneutral formuliert ist. Denken Sie hier vor allen Dingen daran, dass Stellenanzeigen nun alle Geschlechter ansprechen müssen (m/w/d).
2. Eine weitere wichtige Regelung des AGG ist, dass es nicht nur Schadenersatz, sondern auch Schmerzensgeld vorsieht (§ 15 Abs. 2 AGG („Entschädigung wegen Nichtvermögensschaden“)). Geschädigte können beides einfordern, sind also nicht auf Entschädigung oder Schadenersatz beschränkt.



MEIN TIPP

Schema im Auswahlverfahren schützt

Ihre Dienststellenleitung kann sich hier schützen: durch ein automatisiertes Auswahlverfahren. Wenn alle Bewerber nach dem gleichen Schema interviewt werden und dies auch so notiert wird, kann die Dienststellenleitung immer nachweisen, dass kein Bewerber gegenüber dem anderen diskriminiert wurde.

Bei Fragen zur Einstellung hat die Dienststellenleitung auch den Datenschutz zu beachten. Gemäß § 26 BDSG dürfen personenbezogene Daten bei der Begründung von Beschäftigungsverhältnissen nur verarbeitet werden, wenn dies

- entweder für die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses selbst erforderlich ist
- oder der Betroffene selbst zuvor seine Einwilligung erklärt hat.

Die Einwilligung hat grundsätzlich in Schriftform zu erfolgen, das heißt mit eigenhändiger Originalunterschrift und nicht etwa per E-Mail oder Kurznachricht.

Das sind typische Fragen von Dienststellenleitungen bei der Einstellung

Nachfolgend einige typische verbotene Fragen von Dienststellenleitungen bei Bewerbungen:

• Frage nach Schwangerschaft von Bewerberinnen

In diesem Bereich ist die Rechtsprechung, angeführt vom Europäischen Gerichtshof, rigoros: Die Frage nach einer Schwangerschaft ist absolut tabu. Das gilt sogar, wenn schon bei der Bewerbung für ein befristetes Dienstverhältnis klar ist, dass die Mitarbeiterin voraussichtlich keinen einzigen Tag wird arbeiten können.

So hat es das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm im Jahr 2022 entschieden. Eine Schwangerschaft muss danach nicht offengelegt werden, auch nicht bei einem befristeten Arbeitsverhältnis. Fragen danach sind unzulässig, daher darf die Bewerberin diese sogar falsch beantworten. Auch nach einer falschen Auskunft liegt keine arglistige Täuschung vor, somit kann der Dienstherr keine wirksame Anfechtung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen (LAG Hamm, 26.1.2022, Az. 3 Sa 1087/21).

Ebenso sollte Ihre Dienststellenleitung nicht nach der Familienplanung fragen. Denn dies impliziert wiederum die Frage nach der Schwangerschaft bzw. danach, mit wie vielen Schwangerschaften der Dienstherr im Arbeitsverhältnis bei dieser Frau rechnen muss.

• Frage nach Gewerkschaftszugehörigkeit

Nach der Gewerkschaftszugehörigkeit zu fragen ist gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO ausdrücklich unzulässig. Nach Art. 9 Abs. 2 Nr. 2 DSGVO kann die Frage aber ausnahmsweise zulässig sein, wenn der Dienstgebende die Angabe benötigt, um eine Tarifbindung zu überprüfen.

• Frage nach Krankheit

Grundsätzlich sind Fragen nach Erkrankungen gemäß Art. 9 DSGVO unzulässig. Ausnahmsweise sind sie zulässig, wenn der Betroffene einwilligt – was er wohl regelmäßig nicht tun wird und auch nicht tun sollte – oder wenn die Information erforderlich ist, um die grundsätzliche Leistungsfähigkeit des Betroffenen und die Möglichkeit der vertraglichen Pflichterfüllung am Arbeitsplatz zu beurteilen. Auch früher stellte die Rechtsprechung schon darauf ab, ob es einen Zusammenhang zwischen der Krankheit und der Tätigkeit des Mitarbeiters gibt. Es ist somit regelmäßig zulässig, nach Krankheiten zu fragen, die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit einschränken oder die infolge von Ansteckung Kollegen oder Dritte gefährden können.

Ebenso ist die Frage zulässig, ob in absehbarer Zeit ein Arbeitsausfall entstehen wird, z. B. durch eine Operation oder eine Reha-Maßnahme.

• Frage nach Vorstrafen

Die Frage nach Vorstrafen ist nur dann zulässig, wenn es sich um „einschlägige“ Vorstrafen handelt. Das Delikt muss also für die zu besetzende Stelle von Bedeutung sein. Somit ist regelmäßig die Frage nach verkehrsrechtlichen Vorstrafen bei einem Kraftfahrenden zulässig, oder die Frage nach vermögensrechtlichen Vorstrafen bei einem Mitarbeiter, der Geldbeträge zu verwalten hat, die nicht ganz unerheblich sind.

• Frage nach Schwerbehinderung

Die Frage nach einer Schwerbehinderung ist bei Einstellung grundsätzlich unzulässig. Sie soll nach der Rechtsprechung aber dann

zulässig sein, wenn das Dienstverhältnis mindestens 6 Monate bestanden hat und der Dienstgebende Kündigungen plant. Denn dann muss er bei Schwerbehinderten zuvor die Zustimmung des Integrationsamts einholen.



HINWEIS

Schwerbehinderte Bewerber sind von öffentlichen Arbeitgebern einzuladen

Denken Sie auch hier wieder an § 165 SGB IX. Öffentliche Arbeitgeber haben besondere Pflichten. Sie müssen frei werdende Stellen der Agentur für Arbeit zur Prüfung melden, ob es geeignete schwerbehinderte Kandidaten für die Stelle gibt. Bewerben sich geeignete schwerbehinderte Menschen, dann sind diese zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Unterbleibt dies, dann ist dies ein Indiz für eine Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung.

• Frage nach Religion

Die Frage nach der Religion ist grundsätzlich unzulässig – gerade im kirchlichen Bereich aber weitgehend zulässig.

Konsequenz: Recht zur Lüge oder Anfechtung

Die Einordnung als zulässige oder unzulässige Frage ist entscheidend dafür, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen sich ergeben, wenn eine solche Frage gestellt wird.

Falls eine Frage unzulässig ist, gesteht die Rechtsprechung dem Bewerber ein Recht zur Lüge zu. Das ist im Sinne eines effektiven Rechtsschutzes sinnvoll und notwendig. Denn andernfalls müsste eine Bewerberin etwa auf eine Frage nach Schwangerschaft antworten: „Hierzu berufe ich mich auf mein Auskunftsverweigerungsrecht.“ Dann könnte und würde der/die Dienstgebende in der Praxis natürlich den naheliegenden Schluss ziehen, dass die Bewerberin schwanger ist, und von einer Einstellung ggf. absehen. Falls Bewerber hingegen auf eine zulässige Frage im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit sagen, kann die Dienststellenleitung den Dienstvertrag anfechten.

Das Recht zur Lüge ist sicher gut und schön, allerdings wird man nach so einer Lüge sicherlich keinen guten Stand in der Dienststelle haben. Am besten ist es aber auf jeden Fall, wenn der Dienstherr einen Bewerber gar nicht erst in die Verlegenheit bringt, lügen zu müssen.



HINWEIS

Auch hier schützt das Schema

Gerade bei den Fragen an die Bewerber schützt das empfohlene Schema aus dem Tipp von Seite 4. Denn wenn hier schon die zu stellenden Fragen enthalten sind und auch nur diese gestellt werden, hat Ihr Dienststellenleiter immer einen Beweis an der Hand, dass er keine verbotenen Fragen gestellt hat. Schlagen Sie Ihrem Dienstherrn also ein Schema vor und sorgen Sie so als Personalrat elegant dafür, dass sich Bewerber keinen verbotenen Fragen ausgesetzt sehen. Es entsteht eine Win-win-Situation.

Arbeitszeiterhöhung | Lesezeit 3 Minuten

Erhöhung der Arbeitszeit eines Beschäftigten = mitbestimmungspflichtige Einstellung?

Eine bloße Erhöhung der Arbeitszeit muss keine Einstellung sein, denn der Beschäftigte ist ja schon in die Dienststelle eingegliedert, kennt sich aus, kennt seine Vorgesetzten und Kollegen. Im Einzelfall kann dies aber anders sein (Oberverwaltungsgericht (OVG) Niedersachsen, 27.3.2025, Az. 18 LP 3/24).

Der Fall: Es gab Streit zwischen einer Dienststellenleitung und dem Personalrat über die Beteiligungspflicht des Personalrats bei der Erhöhung der Arbeitszeit einer bereits in der Dienststelle beschäftigten Teilzeitkraft nach § 65 Abs. 2 Nr. 1 Landespersonalvertretungsgesetz Niedersachsen (NPersVG). Die Dienststellenleitung hatte deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit deutlich erhöht, ohne den Personalrat wie bei einer Einstellung zu beteiligen. Die Dienststellenleitung vertrat die Auffassung, es handle sich lediglich um eine Änderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses, nicht jedoch um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung.

Der Personalrat hingegen sah in der erheblichen und nicht nur vorübergehenden Aufstockung der Arbeitszeit eine Maßnahme, die einer Neueinstellung gleichkomme. Er machte geltend, dass durch die Ausweitung der Arbeitszeit eine neue personelle Situation geschaffen werde, die Auswirkungen auf die Personalstruktur und die Beschäftigten habe. Daher sei eine Beteiligung des Personalrats zwingend erforderlich gewesen.

Nachdem sich die Beteiligten nicht einigen konnten, wurde die Angelegenheit gerichtlich geklärt.

§ 65 Abs. 2 Nr. 1 NPersVG

Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen

Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit:

1. Einstellung, auch als Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ...

Sie als Personalrat müssen beteiligt werden

Die Entscheidung: Das OVG Niedersachsen gab im Ergebnis der Auffassung des Personalrats recht und stellte fest, dass die erhebliche Erhöhung der Arbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigten als mitbestimmungspflichtige Einstellung zu werten ist.

Begründung: Der Begriff der „Einstellung“ im Personalvertretungsrecht sei nicht rein formal, sondern funktional zu verstehen. Entscheidend sei nicht allein, ob ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werde, sondern ob eine Maßnahme zu einer wesentlichen Veränderung der Eingliederung einer Person in die Dienststelle führe. Eine Einstellung liege demnach immer dann vor, wenn eine Person erstmals oder in wesentlich verändertem Umfang in die Arbeitsorganisation eingegliedert werde.

Im vorliegenden Fall habe die Aufstockung der Arbeitszeit eine erhebliche Intensivierung der Tätigkeit bedeutet. Die betroffene

Arbeitnehmerin sei dadurch in einem deutlich größeren Umfang in die dienstlichen Abläufe eingebunden worden. Dies komme in seiner Wirkung einer Neueinstellung gleich, da sich sowohl die Arbeitsleistung als auch die Auswirkungen auf die Personalplanung und die Arbeitsverteilung wesentlich verändert hätten.

Das Gericht betonte zudem, dass die Maßnahme nicht nur vorübergehend gewesen sei. Eine lediglich kurzfristige oder geringfügige Erhöhung der Arbeitszeit könne unter Umständen anders zu bewerten sein. Im konkreten Fall sei jedoch von einer dauerhaften und erheblichen Änderung auszugehen gewesen, sodass die Schwelle zur Mitbestimmungspflicht überschritten sei.

! WICHTIG

Bestimmen Sie mit oder nicht?

Wenn Sie sich fragen, ob Sie als Personalrat mitbestimmen oder nicht, ist es wichtig, nicht nur auf formale Aspekte wie den bestehenden Arbeitsvertrag zu achten, sondern vor allem auf die tatsächlichen Auswirkungen der Maßnahme auf die Eingliederung in die Dienststelle. Fordern Sie im Zweifel immer Ihre Mitbestimmung ein.

Weiterhin hob das Gericht hervor, dass die Mitbestimmung des Personalrats gerade dazu diene, die Interessen der Beschäftigten zu schützen und eine gerechte Personalplanung sicherzustellen. Die Beteiligung solle gewährleisten, dass personelle Maßnahmen transparent und nachvollziehbar erfolgen und keine Benachteiligungen entstehen. Diese Schutzfunktion würde unterlaufen, wenn erhebliche Änderungen wie im vorliegenden Fall ohne Beteiligung des Personalrats vorgenommen werden könnten.

Zusammenfassend stellte das Gericht fest, dass die Dienststelle verpflichtet gewesen wäre, den Personalrat zu beteiligen. Die Maßnahme ist also rechtswidrig.

→ FAZIT

Sehen Sie genau hin

Die Entscheidung verdeutlicht, dass der Begriff der Einstellung im Personalvertretungsrecht weit auszulegen ist. Nicht nur die klassische Neueinstellung, sondern auch wesentliche Änderungen bestehender Arbeitsverhältnisse können mitbestimmungspflichtig sein.

Bringen Sie sich als Personalrat hier immer ein!

AGG | Lesezeit 2 Minuten

„Eher etwas für flinke Frauenhände“: Das ist diskriminierend!

Dass Dienststellenleitungen in ihren Stellenausschreibungen keine Indizien für eine unzulässige Diskriminierung nach dem AGG liefern sollten, ist bekannt und sollte eigentlich auch jedem klar sein. Und dennoch fallen manchmal immer noch wirklich haarsträubende Aussagen – so wie hier (Landesarbeitsgericht Nürnberg, 13.12.2022, Az. 7 Sa 168/22).

Der Fall: Ein Hersteller von Modellautos suchte einen Bestücker für Digitaldruckmaschinen. Laut Stellenausschreibung erfordert die Stelle besondere Fingerfertigkeit, weil hier mit sehr kleinen Teilen gearbeitet wird.

Ein männlicher Bewerber erhielt noch am Tag der Bewerbung per E-Mail eine Absage mit der Begründung: „Unsere sehr kleinen, filigranen Teile sind eher etwas für flinke Frauenhände.“ Der Bewerber meinte, er sei wegen seines Geschlechts benachteiligt worden, und verlangte eine Entschädigung von 3 Bruttomonatsgehältern der ausgeschriebenen Stelle.

Der Arbeitgeber hielt dagegen, dass es in der Absage um die Größe der Hände gegangen sei und nicht um das Geschlecht des Bewerbers. Bei der Internetrecherche sei er auf Bilder des Mannes gestoßen, die seine großen Hände zeigten. Außerdem habe er den Bewerber zur Probearbeit eingeladen, nachdem dieser nachhaltiges Interesse an der Stelle gezeigt habe. Hierzu sei er aber nicht erschienen. Eine Benachteiligung wegen des Geschlechts liege daher nicht vor.



MEIN TIPP

Mahnen Sie Betroffene zum Handeln

Denn nach § 15 Abs. 4 AGG kann ein abgelehnter Bewerber eine Entschädigung nur innerhalb von 2 Monaten ab Zugang der Absage schriftlich fordern. Ewig Zeit lassen dürfen sich Betroffene also nicht.

1,5 Bruttomonatsgehälter für den Bewerber

Die Entscheidung: Auch wenn die Argumente des Arbeitgebers plausibel klingen, konnte dieser das Gericht aus folgenden Gründen nicht überzeugen: Der Hinweis auf die gewünschten flinken Frauenhände war ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Der Arbeitgeber hätte daher beweisen müssen, dass er nicht benachteiligt habe.

Die vorgelegten Internetbilder ließen nach Auffassung des Gerichts weder Schlüsse auf die Größe der Hände noch auf deren Geschicklichkeit zu.

Die Einladung zur Probearbeit erfolgte erst, nachdem der abgelehnte Bewerber eine Entschädigung verlangt hatte. Die Einladung diene also eher dazu, die Entschädigung abzuwenden, als dazu, den Bewerber kennenzulernen. Dass der Bewerber nicht zur Probearbeit erschienen war, spielte daher keine Rolle.



MEIN TIPP

Handeln Sie umgehend

Wann immer Ihr Dienstherr offen diskriminiert oder sich so ungeschickt verhält, sollten Sie sofort einschreiten und Ihren Dienstherrn ins Gebet nehmen. Er muss mehr auf seine Wortwahl achten, sonst macht er sich angreifbar.

Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass die Absage erfolgte, weil der Bewerber ein Mann war. Der Arbeitgeber muss deshalb 2.500 € (= 1,5 Bruttomonatsgehälter der ausgeschriebenen Stelle) als Entschädigung an den Bewerber zahlen.



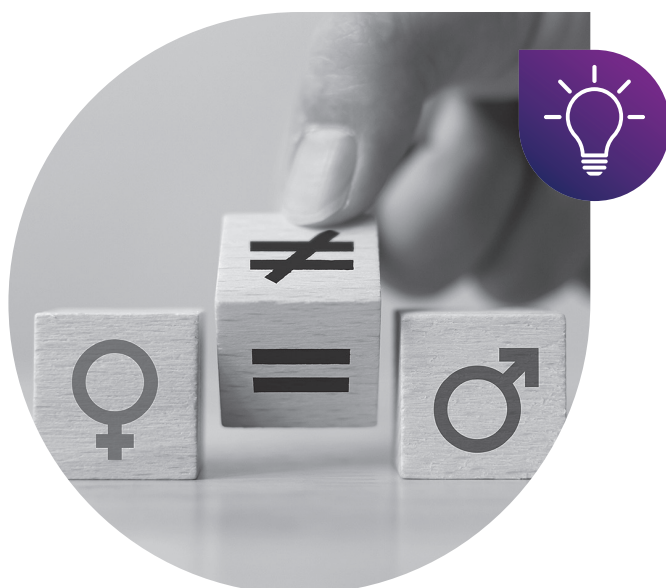
FAZIT

Achten Sie auf Ihre Wortwahl

Unsere Sprache hat sich in den letzten Jahren sehr gewandelt. Was wir früher sagen durften, wird nun als diskriminierend eingestuft (denken Sie z. B. an das „Zigeunerschnitzel“) – und das ist auch gut so!

Wichtig ist, dass wir alle auf unsere Wortwahl achten. Der Arbeitgeber im Fall hätte sagen können: „Wer große Hände hat, kann sich bei dieser Arbeit schertun“ – das wäre neutral gewesen. Die flinken Frauenhände waren es nicht!

Also setzen Sie sich mit Ihrer Dienststellenleitung zusammen und vereinbaren Sie mehr Achtsamkeit!



Mitbestimmung | Lesezeit 2 Minuten

Digitalisierte Unterlagen sind ausreichend

Vorbei sind die Zeiten, in denen Dienstherren Ihnen zwingend Unterlagen etc. in Papierform zur Verfügung stellen mussten. Im aktuellen Fall hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen-Anhalt festgestellt, dass Bewerbungsunterlagen im Rahmen eines Einstellungsverfahrens nicht mehr physisch ausgehändigt werden müssen, sondern dass hier die digitale Einsichtmöglichkeit in diese Unterlagen ausreicht. Der Fall spielt zwar in der freien Wirtschaft, ist auf Sie als Personalrat aber übertragbar (LAG Sachsen-Anhalt, 13.12.2023, Az. 1 ABR 28/22).

Der Fall: Ein Arbeitgeber wollte einen neuen Mitarbeiter einstellen. Er gab dem Betriebsrat im Laufe des Einstellungsverfahrens die Möglichkeit des Zugriffs auf sämtliche Bewerbungsunterlagen im Bewerber-Management-System. Der Betriebsrat fühlte sich dennoch nicht ordnungsgemäß informiert und vertrat die Ansicht, ihm fehlten noch Informationen. Deshalb verweigerte er die Zustimmung zu einer geplanten Einstellung. Dagegen wehrte sich der Arbeitgeber und man traf sich vor dem Arbeitsgericht, wo der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats gerichtlich ersetzen lassen wollte.

Arbeitgeber gewinnt vor Gericht

Die Entscheidung: Das LAG gab dem Arbeitgeber in diesem Fall recht. Es ersetzte die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Einstellung in diesem Fall. Der Arbeitgeber habe hier seine ge-

setzlichen Auskunftspflichten erfüllt, da er dem Betriebsrat eine umfassende Einsicht in sämtliche digitalisierte Bewerbungsunterlagen aller Bewerber zur Verfügung gestellt hatte. Somit hatte der Betriebsrat – und das war hier unstrittig – unbegrenzten Zugriff auf alle Daten des Bewerber-Management-Systems.

→ FAZIT

Papier muss nicht sein

Papier hat also ausgedient. Und das ist auch nachvollziehbar. Wenn die Daten digital vorliegen, warum sollten sie dann ausgedruckt vorgelegt werden? Das wäre umständlich und auch nicht nachhaltig.

Diskriminierung | Lesezeit 2 Minuten

Stellenanzeigen müssen geschlechtsneutral sein

Manche Arbeitgebende wollen bewusst eine „Junge-Leute-Kultur“ im Unternehmen fördern. Nur laut sagen dürfen sie das wegen des Diskriminierungsverbots natürlich nicht. Da kommt manchmal einer auf kreative Ideen. So kommt es vor, dass in einer Stellenausschreibung versucht wird, gewissermaßen „durch die Blume“ zu sagen, was offen auf keinen Fall gesagt werden darf.

Der Fall: Ein 61-jähriger Diplomkaufmann, der viele Jahre im SAP-Bereich gearbeitet hatte, bewarb sich auf eine Stellenausschreibung eines Nahrungsmittelkonzerns. Gesucht wurde ein „Mitarbeiter SAP-Anwendungsbetreuung (m/w/d)“. Bezüglich des Karrierelevels war „Berufseinsteiger“ angegeben.

Im Begleittext fand sich unter der Überschrift „Wir bieten Ihnen“ noch folgender Text: „Zukunftsorientierte, kreative Mitarbeit in einem jungen, hoch motivierten Team in einem sehr interessanten und abwechslungsreichen Themenumfeld“.

Bewerber erhielt Absage – und klagte

Der nicht mehr ganz junge Bewerber erhielt eine Absage und machte daraufhin gegen das Unternehmen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach dem AGG gerichtlich geltend – er behauptete, er fühle sich wegen seines Alters diskriminiert. Der potenzielle Arbeitgeber verteidigte sich damit, dass sich die Formulierung „junges Team“ lediglich auf die Beschreibung des Arbeitsplatzes beziehe, nicht aber auf die Anforderungen an den Bewerber.

Diskriminierung liegt vor

Die Entscheidung: Das Landesarbeitsgericht Nürnberg (27.5.2020, Az. 2 Sa 1/20) ließ der Firma diese „feinsinnige“ Argumentation nicht durchgehen. Durch die Stellenausschreibung habe der Kläger Indizien beigebracht, die vermuten lassen, dass er wegen seines Alters nicht eingestellt wurde (§ 22 AGG). Dass die Formulierung „junges Team“ hier nicht auch auf das Alter des Bewerbers bezogen sei, sei fernliegend. Die Information ergebe in der Stellenausschreibung nämlich keinen Sinn, wenn sie nur rein beschreibend gemeint sei und gar nichts mit dem Bewerber zu tun habe.

→ FAZIT

Stellenanzeigen im Zusammenhang lesen

Formulierungen in einer Stellenausschreibung sind also immer im Gesamtzusammenhang zu lesen. Achten Sie daher genau auf die Formulierungen Ihres Dienstgebers.

Kein Missbrauch | Lesezeit 2 Minuten

Bloße Zweifel reichen nicht für Verdacht auf AGG-Hopping

Dienststellenleitungen dürfen im Einstellungsverfahren nicht diskriminieren, das ist klar. Manchmal ist es aber gar nicht die Dienststellenleitung, die sich unredlich verhält, sondern der Bewerber selbst.

Der Fall: Ein schwerbehinderter Mann aus dem südlichen Sachsen bewarb sich auf eine Stelle als Mitarbeiter für Grünpflege unter anderem einer Kleinstadt in Mecklenburg-Vorpommern. Der Mann aus Sachsen hatte eine Ausbildung als Facharbeiter für Fleischerzeugnisse bei der DDR-Kette Konsum gemacht und dort über viele Jahre gearbeitet. Als der Mann keine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhielt, verlangte er eine Entschädigung nach dem AGG.

Gericht erkennt keinen Missbrauch

Die Entscheidung: Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern sprach dem Mann die Entschädigung zu (31.12.2019, Az. 2 Sa 224/18). Er sei entgegen der gesetzlichen Pflicht nach § 82 SGB IX a. F. nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Das Vorgehen des Mannes sei auch nicht rechtsmissbräuchlich. Man müsse nicht unbedingt eine einschlägige Ausbildung haben, um im Grünpflegebereich zu arbeiten. Auch die große Entfernung des aktuellen Wohnorts zu der angestrebten Stelle sei

kein Indiz für Missbrauch. Das gelte ebenso für die Tatsache, dass der Mann sich verstärkt bei öffentlichen Arbeitgebern beworben hatte, für die im Gegensatz zu privaten Arbeitgebern die Pflicht besteht, schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

→ FAZIT

Messlatte liegt hoch

Die Latte für einen Nachweis von Rechtsmissbrauch liegt ziemlich hoch. Die Zweifel, ob der Mann die Stelle tatsächlich haben wollte – und nicht nur die Entschädigung –, erscheinen hier nicht ganz abwegig. Doch das reichte dem Gericht nicht. Ganz anders aber im nachfolgenden Fall.

Missbrauch | Lesezeit 2 Minuten

Kein Pardon für AGG-Hopper!

Eine Bewerbung ist rechtsmissbräuchlich, wenn objektive Umstände darauf schließen lassen, dass es dem Bewerber nicht ernsthaft um die Erlangung der Stelle geht, sondern vorrangig um Entschädigungsansprüche („AGG-Hopping“) (Arbeitsgericht (ArbG) Hamm, 23.1.2026, Az. 2 Ca 628/25).

Der Fall: Ein 50 Jahre alter und schwerbehinderter promovierter Jurist mit einem GdB 90 bewarb sich für eine technische Führungsposition mit Schwerpunkt Productmanagement. In seinen über ein Bewerbungsportal eingereichten Unterlagen gab er u. a. an, nur Stellen für schwerbehinderte Menschen zu wünschen. Als er eine Absage bekam, klagte er auf eine Entschädigung von rund 45.000 € (3 Monatsgehälter à 15.000 €).

Der potenzielle Arbeitgeber konterte: Der Bewerber betreibe bundesweit systematisch Entschädigungsklagen („AGG-Hopping“) und handele rechtsmissbräuchlich. Hierzu verwies der Arbeitgeber auf zahlreiche frühere Verfahren des Klägers (allein beim ArbG Berlin zurzeit mindestens 13 Verfahren).

13 Verfahren sind zu viele

Das Urteil: Der Bewerber verlor. Zwar sind Arbeitgeber verpflichtet, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Dass dies hier unterlassen wurde, wurde jedoch nicht ausreichend vorgetragen. Das Verhalten des Bewerbers war zudem rechtsmissbräuchlich. Er kann als „AGG-

Hopper“ bezeichnet werden. Schließlich hatte er sich auf eine Stelle beworben, die mehr als 570 km von seinem Wohnort entfernt ist. Zudem steht er in einer ungekündigten Vollzeitbeschäftigung.

Am Wohnort hatte er auch noch für das Oberbürgermeisteramt kandidiert – das zeigt, dass er nicht umzugswillig, sondern am Wohnort verwurzelt ist. Alles in allem ist die Bewerbung als nicht ernstlich anzusehen.

→ FAZIT

Begründeten Zweifeln nachgehen

Für AGG-Hopper sollten Dienstherrn und auch Sie als Personalrat kein Verständnis haben. Bestehen begründete Zweifel an der Ernsthaftigkeit einer Bewerbung, notieren Sie und Ihr Dienstherr alle Punkte, die Ihre Zweifel nähren. Das kann auch vor Gericht vorgetragen werden. Die Bewerbung sollte dann sachlich abgelehnt werden.

Dienstverhältnis | Lesezeit 1 Minute

Schlusswort: Die Einstellung beeinflusst das Dienstverhältnis bis zu dessen Ende

In dieser Sonderausgabe konnten Sie lesen, dass sich rund um die Einstellung jede Menge Probleme und Fragen auftun können. Und das heißt: jede Menge Arbeit für Sie als Personalrat. Diese Arbeit lohnt sich aber, denn die Einstellung ist die Basis, und auf dieser soliden Basis stehen Beschäftigte bis zum Ende ihres Dienstverhältnisses auf sicheren Beinen.

Beim Dienstverhältnis kann man im Grunde 3 Phasen in zeitlicher Hinsicht unterscheiden:

1. Wie komme ich rein ins Dienstverhältnis?
2. Was mache ich während des Dienstverhältnisses?
3. Wie komme ich wieder raus aus dem Dienstverhältnis?

In dieser Ausgabe ging es also um Phase 1. Jedoch hat Phase 1 auch für die anderen beiden Phasen Bedeutung. Alle Phasen hängen trotz ihrer Unterscheidungsmerkmale thematisch doch auch vielfach zusammen.

Phase 1 ist entscheidend

So kann die Frage, wie eine Tätigkeitsbeschreibung bei der Einstellung (Phase 1) gefasst wird, am Ende des Dienstverhältnisses (Phase 3) im Fall einer betriebsbedingten Kündigung eine Rolle

spielen. Bei der Einstellung mag es so manchem Mitarbeiter gar nicht angenehm sein, wenn die Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag und eine Versetzungsklausel dem Dienstgebenden einen großen Spielraum an Einsatzmöglichkeiten lassen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung kann sich dieser Nachteil aber als großer Vorteil entpuppen, indem er den Kreis der Kollegen in der Sozialauswahl vergrößert.

Ich möchte Ihnen daher abschließend sagen, dass sich Ihre Mitarbeit, Ihre Mitbestimmung bei der Einstellung absolut lohnt! Nutzen Sie hier Ihre Rechte als Personalrat.



Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Stellen Sie Maria Markatou Ihre Frage

Stellen Sie mir Ihre Frage per E-Mail an markatou@mitbestimmung-heute.de.

Sie erhalten dann innerhalb von 24 Stunden eine Antwort. Die Antwort verfasse ich als Ihre Chefredakteurin persönlich. So haben Sie eine schriftliche Aussage, auf deren Basis Sie im Gremium weiterarbeiten können.

Onlinebereich: Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Wir stellen Ihnen online auf www.adiuva.de alle Arbeitshilfen (Checklisten, Übersichten und Musterschreiben) der Ausgaben als Download zur Verfügung.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!