

# Junge Arbeitnehmer suchen? Verboten!

Gesetz schützt vor Altersdiskriminierung – Abgewiesener Bewerber hatte Erfolg vor dem Bundesarbeitsgericht

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt aus Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

**Wenn ein Unternehmen gerne einen jungen Arbeitnehmer einstellen möchte, kann es sich diesen zwar wünschen. In eine Stellenausschreibung gehört dieser Wunsch allerdings nicht.**

Nach § 7 in Verbindung mit § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dürfen Beschäftigte nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden. Am 19. August 2010 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass eine Stellenausschreibung grundsätzlich gegen dieses Altersdiskriminierungsverbot verstößt, wenn ausdrücklich ein „junger“ Bewerber gesucht wird.

Der 1958 geborene Kläger ist Volljurist. Er bewarb sich 2007 auf eine von der Beklagten geschaltete Stellen-

anzeige in einer juristischen Fachzeitschrift. Die Beklagte suchte für ihre Rechtsabteilung „zunächst auf ein Jahr befristet eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen“. Der Kläger erhielt eine Absage, ohne zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Eingestellt wurde eine 33-jährige Juristin.

Der Kläger verlangte von der Beklagten wegen einer unzulässigen Benachteiligung aufgrund seines Alters eine Entschädigung und Schadensersatz in Höhe eines Jahresgehalts.

Stellen sind unter anderem altersneutral auszuschriften.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts verurteilt und die Klage im übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht München hat die Berufung des Klägers und die Anschlussberufung der Beklagten zurückgewiesen. Das BAG hat diese Entscheidung bestätigt.

Die Stellenausschreibung der Beklagten verstieß gegen § 11 AGG. Diese Vorschrift verbietet, dass eine Stelle unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG ausgeschrieben wird.

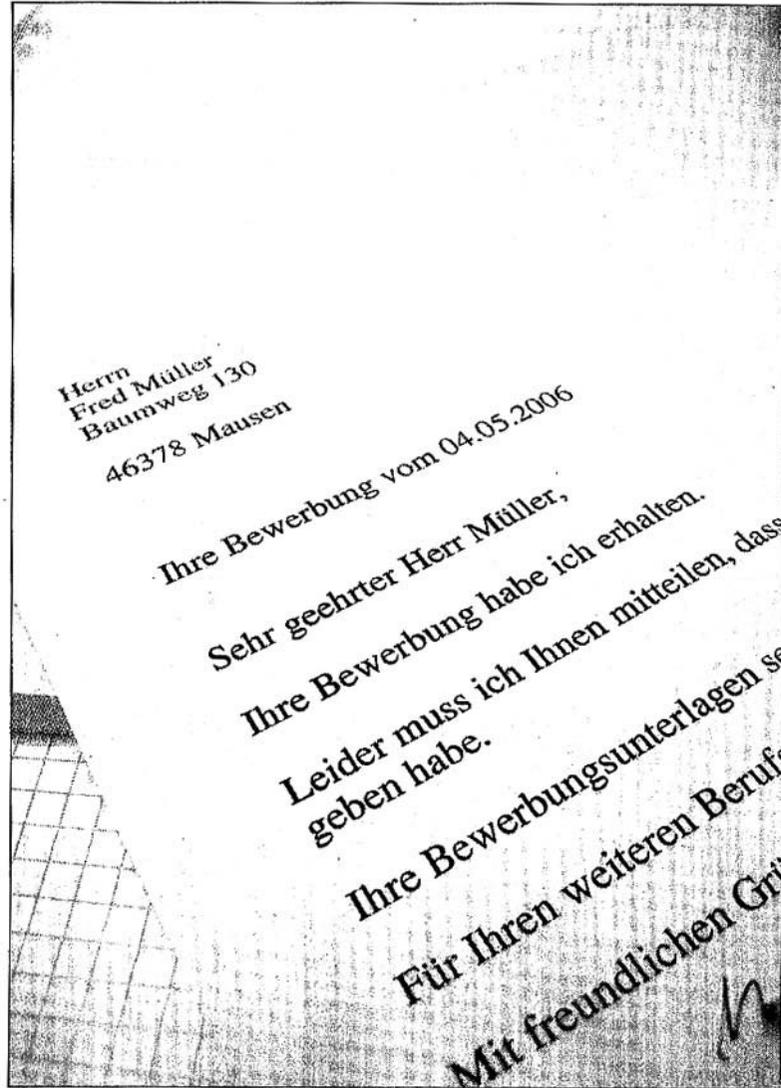
Danach sind Stellen unter anderem altersneutral auszuschriften, wenn kein Rechtfertigungsgrund nach § 10 AGG für eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vorliegt.

Die unzulässige Stellenausschreibung stellt laut BAG ein Indiz dafür dar, dass der Kläger wegen seines Alters nicht eingestellt worden ist. Da

die Beklagte nicht darlegen konnte, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegen hat, steht dem Kläger ein Entschädigungsanspruch zu.

Der geltend gemachte Schadensersatzanspruch in Höhe eines Jahresgehalts ist dem Kläger jedoch versagt worden. Er hat nicht darlegen und beweisen können, dass er bei einer diskriminierungsfreien Auswahl von der Beklagten eingestellt worden wäre.

Urteil des BAG vom 19. August 2010, Aktenzeichen 8 AZR 530/09



Wer eine Absage erhält, weil er das Kriterium des „jungen Arbeitnehmers“ nicht erfüllt, kann wegen Diskriminierung klagen. Foto: Pixelio