

Mandantenrundschriften 1/2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute möchten wir Sie über eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.01.2013 (Az. 8 AZR 429/11) zur Altersbenachteiligung informieren.

Das BAG hat entschieden, dass es ein Indiz für eine Altersbenachteiligung ist, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber in einer an „Berufsanfänger“ gerichteten Stellenanzeige für ein Trainee-Programm „Hochschulabsolventen/Young Professionals“ sucht und dann einen 36-jährigen Bewerber mit Berufserfahrung bei einer Rechtsschutzversicherung und als Rechtsanwalt ablehnt. Eine öffentlich-rechtliche Krankenhausträgerin hatte Zeitungsinserate aufgegeben, in denen es u.a. hieß:

„Die C. hat in den kommenden Jahren einen relevanten Bedarf an Nachwuchsführungskräften. Um diesen abzudecken, gibt es ein spezielles Programm für Hochschulabsolventen/Young Professionals: Trainee-Programm an der C. Dabei sollen jährlich zunächst zwei Hochschulabsolventen rekrutiert und dem Programm „C.“ zugeführt werden. Da es sich per definitionem um Berufsanfänger handelt, stehen neben den erworbenen Fähigkeiten vor allem die persönlichen Eigenschaften im Mittelpunkt.“

Der Kläger, ein als „AGG-Berufskläger“ einschlägig bekannter Rechtsanwalt aus München (siehe: Der Spiegel 5/2013, S. 45), erhielt auf seine Bewerbung bei der Charité - Universitätsmedizin Berlin eine Absage, sah dies als ungerechtfertigte Benachteiligung wegen seines Alters an und verlangte von der Beklagten eine Entschädigung. Die Vorinstanzen sahen eine etwaige altersbedingte Diskriminierung jedenfalls als durch sachliche Gründe gerechtfertigt an und haben die Klage abgewiesen. Die Revision hatte teilweise Erfolg. Das BAG war der Ansicht, dass Stellenausschreibungen, die sich an Hochschulabsolventen/Young Professionals und an Berufsanfänger richten, ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Alters begründen. Dieses Indiz kann die Beklagte nun – nachdem die Sache vom BAG zur weiteren Sachaufklärung und erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen wurde – widerlegen. Dies könnte nun z.B. dadurch erfolgen, dass nachgewiesen wird, dass nur die Bewerber mit den besten Examensnoten in die Auswahl einbezogen wurden, weil die Beklagte als öffentliche Arbeitgeberin gem. Art. 33 Abs. 2 GG Stellen nach Einigung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber zu besetzen hat.

Zwar mag diese Entscheidung bedenklich sein. Das BAG ist einem offensichtlichen Berufskläger aufgesessen. Es hätte daher besser daran getan, entweder das Vorgehen des Klägers bereits mangels einer ernsthaften Bewerbung als rechtsmissbräuchlich zu bewerten oder jedenfalls mit der Vorinstanz es als ein legitimes Ziel i.S.d. § 10 Satz 1 und 2 AGG anzusehen, Berufsanfänger im Rahmen von sog. Trainee-Programmen auf berufliche Führungsaufgaben vorzubereiten.

Dass das BAG diesen Weg nicht gegangen ist, zeigt jedoch noch einmal deutlich, wie aktuell das Thema ist. Stellenausschreibungen müssen auch weiterhin vorab sehr sorgfältig daraufhin geprüft werden, ob sie diskriminierungsfrei formuliert sind, um sich nicht dem Risiko von Schadenersatzansprüchen auszusetzen.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. jur. J. Steinigen
Rechtsanwalt