

Eine Stellenanzeige kann Ansprüche Schadensersatzansprüche wegen Diskriminierung auslösen – Anmerkung zu Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg (LArbG Nürnberg) vom 27.05.2020, 2 SA 1/20

I.

Diskriminierungen stellen auch im Arbeitsleben ein Problem dar. Der Gesetzgeber hat daher das sogenannte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erlassen. Nach diesem ist es untersagt, bei den in dem Gesetz genannten Tätigkeiten aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu diskriminieren. Dieses Verbot gilt auch für Stellenanzeigen, was durch die Entscheidung des LArbG Nürnberg nochmals unterstrichen wird.

II.

Die Beklagte schaltete im März 2019 eine Stellenanzeige in welcher zukunftsorientierte und kreative Mitarbeiter in einem jungen, hochmotivierten Team gesucht wurden. Der 61-jährige Kläger bewarb sich auf diese Stelle und wurde nicht genommen. Das LArbG Nürnberg hat ihm eine Entschädigung von zwei Monatsgehältern wegen Altersdiskriminierung zugesprochen. Nach dem Text der Stellenanzeige ergebe sich die Vermutung, dass er wegen seines Alters nicht genommen worden sei. Die Beklagte habe auch nicht darlegen können, dass der Kläger aus einem anderen Grund nicht eingestellt worden sei. Zwei Monatsgehälter seien zum Ausgleich der Diskriminierung ausreichend.

III.

1.

Diskriminierung wegen Alters, Geschlecht oder Herkunft spielen leider auch heutzutage noch eine große Rolle. Das vom Gesetzgeber erlassene AGG ist daher weiterhin aktuell.

Nach dem AGG ist es bei den in dem Gesetz genannten Tätigkeitsfeldern untersagt, aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identitätsbewerber zu benachteiligen. Zu den Tätigkeitsfeldern bei denen eine Benachteiligung aus diesen Gründen unzulässig ist gehören insbesondere:

- Stellenanzeigen oder Beförderungen und
- Mietverträge

Wer sich darauf berufen will, diskriminiert worden zu sein, muss nicht den vollen Beweis führen, dass er diskriminiert worden ist. Notwendig aber auch ausreichend ist, dass Tatsachen vorgetragen werden, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Werden solche Tatsachen vorgetragen, muss nunmehr die in Anspruch genommene Partei darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass die Ablehnung aus Gründen erfolgte, die nichts mit den verbotenen Diskriminierungsgründen zu tun haben.

2.

Diese Tatsachen können sich insbesondere aus der Formulierung von Stellenanzeigen ergeben. Hier hat das LArbG Nürnberg aus der Formulierung der Stellenanzeige den Schluss gezogen, dass das Alter eine Rolle bei der Auswahl der Bewerber gespielt habe.

3.

Um sich zu entlasten, hätte die Beklagte in der besprochenen Entscheidung darlegen müssen, dass sie ein formelles Bewerbungsverfahren eingerichtet hatte, welches sicher stellte, dass verbotene Diskriminierungsgründe keine Rolle spielen. Hierzu gehörte nach Auffassung des LArbG Nürnberg auch,

dass umfassend dargelegt wird, welche anderen Bewerbungen eingegangen sind und wie mit diesen umgegangen wurde.

**Wichtig:** Das AGG bietet keinen Anspruch auf Einstellung oder Gewährung der nicht zugesprochenen Leistung. Es gibt immer nur einen Schadensersatzanspruch.

4.

Das AGG ist auch bei Mietverträgen anzuwenden.

**Wichtig:** Vermietet der Vermieter in der Regel weniger als 50 Wohnungen ist nur eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft unzulässig. Werden regelmäßig mehr als 50 Wohnungen vermietet ist auch eine Benachteiligung wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unzulässig.

IV.

Bei Stellenanzeigen, aber auch der Begründung von Mietverhältnissen ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten. Die Verletzung des AGG kann Entschädigungsansprüche auslösen. Ob im Einzelfall eine solche Verletzung gegeben ist bedarf der sorgfältigen juristischen Prüfung. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.