La Kanzlei

„Junges und dynamisches Team“: Vorsicht bei der Formulierung von Stellenanzeigen in Deutschland

Arbeitsrecht



Jan Westhues

Viele Arbeitgeber versuchen das Interesse von Bewerbern zu wecken, indem sie in ihren Stellenanzeigen damit werben, ein „junges und dynamisches Team“ zu beschäftigen. Jedoch ist Vorsicht geboten, denn nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 27.05.2020 (2 Sa 1/20) stellt die Stellenanzeige, in der das Arbeitsteam als "junge und hoch motiviertes Team" bezeichnet wird, eine Diskriminierung wegen des Alters nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar.

Nach dem AGG sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert werden.

Im Fall hatte sich ein 61-jähriger Mann auf die Stelle als Mitarbeiter im Bereich der SAP-Anwendungsbetreuung beworben. Seine Bewerbung wurde abgelehnt. Anschließend machte er geltend, dass er aufgrund der Stellenanzeige wegen seines Alters diskriminiert worden sei. Die Stellenanzeige lasse vermuten, dass er wegen seines Alters nicht eingestellt worden sei. Die Formulierung in der Stellenanzeige, wonach den Bewerbern ein "junges, hoch motiviertes Team" geboten wird, bewirke demnach eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters.

Mit dem Begriff "jung" werde unmittelbar an das Lebensalter angeknüpft. Verstärkt werde diese Bezugnahme auf das Lebensalter durch die Verbindung mit dem Begriff "hochmotiviert", der ebenso wie der Begriff "dynamisch" eine Eigenschaft beschreibe, die im Allgemeinen eher jüngeren als älteren Menschen zugeschrieben sei. Es werde mithin der Eindruck vermittelt, dass die Mitglieder des Teams hochmotiviert seien, „weil sie jung“ sind. Zudem könne die Formulierung nur so verstanden werden, dass der Arbeitgeber nur junge Arbeitnehmer sucht, die aufgrund ihres Alters in das Team passen. Danach sei es möglich, dass ältere Personen von einer Bewerbung

Abstand nehmen.

Unter Berücksichtigung dieser Argumente sprach das Gericht dem Bewerber eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatsgehältern zu.

Bei Vorliegen einer diskriminierenden Stellenanzeige kann der abgelehnte Bewerber gemäß § 15 AGG einen **Anspruch auf Schadensersatz** geltend machen (sowohl den Ersatz des materiellen Schadens wie zum Beispiel Bewerbungskosten, als auch den Ersatz des immateriellen Schadens). Bei der Nichteinstellung ist die immaterielle Entschädigung auf höchstens drei Monatsgehälter begrenzt, wenn auch bei fehlender Benachteiligung keine Einstellung erfolgt wäre. Der Anspruch auf immateriellen Schaden ist nicht begrenzt, wenn der Bewerber beweisen kann, dass er bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte.

Praxishinweis:

- Achten Sie darauf, dass ihre Stellenanzeigen **grundsätzlich keine Vorgaben zum Alter enthalten**, denn das AGG schützt nicht nur „Alte“, sondern auch „Junge“ vor einer Benachteiligung wegen des Alters;
- Sie sollten lediglich um eine „aussagekräftige Bewerbung mit den üblichen Bewerbungsunterlagen“ (Lebenslauf, Zeugnisse und Zertifikate) bitten;
- Bewerber haben auch bei Vorliegen einer Diskriminierung keinen Anspruch auf Einstellung.

Fragen? Kontaktieren Sie uns

Informationen zu Arbeitsverträgen in Frankreich

2021-07-21

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com