Jung, dynamisch, diskriminierend?

STELLENAUSSCHREIBUNGEN sollten rechtssicher gestaltet sein

Von **ANNA FRANZISKA HAUER**

Leistungsfähig und engagiert sollen sie sein, einen tadellosen Lebenslauf sowie exzellente Noten haben und flexibel sein. Im besten Falle verfügen sie neben ihren hervorragenden Fachkenntnissen auch noch über Sozialkompetenzen und passen zur Unternehmenskultur. So stellen sich Personalverantwortliche ideale Kandidaten vor. Weil die nicht von selbst am Werkstor anklopfen, gehen Arbeitgeber aktiv auf die Suche.

Das Mittel der Wahl ist dabei zumeist eine öffentliche Stellenausschreibung. Deren Formulierung kann jedoch eine Herausforderung darstellen, denn allzu schnell werden potenzielle Bewerber durch den Text benachteiligt.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet – auch bei der Ausschreibung eines Arbeitsplatzes (vgl. § 11 AGG) – Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die wenigsten Arbeitgeber beabsichtigen mit ihrer Wortwahl tatsächlich eine Benachteiligung von Personen aus den oben genannten Gründen. Auf ihre Gesinnung kommt es aber nicht an, sondern allein darauf, ob die Stellenbeschreibung eines der genannten Merkmale enthält. Denn es kann sein, dass sich jemand potenziell durch die Ausschreibung abgeschreckt fühlt.

Die meisten Arbeitgeber sind inzwischen zwar dafür sensibilisiert, dass man nicht nach dem Geschlecht differenzieren darf; eine „Chefsekretärin“ sucht beispielsweise kaum noch ein Arbeitgeber. Fehler unterlaufen jedoch immer noch regelmäßig im Hinblick auf das Merkmal „Alter“. Ein klarer Fall von unmittelbarer Diskriminierung liegt in diesem Zusammenhang zum Beispiel vor, wenn ausdrücklich ein bestimmtes Alter („maximal 30 Jahre“) beziehungsweise eine Altersspanne („zwischen 20 und 40 Jahren“) gefordert wird. Als fatal hat sich auch die Verwendung des Adjektivs „jung“ herausgestellt. Ein Arbeitgeber der Zuwachs für sein „junges, dynamisches Team“ sucht, suggeriert – auch wenn ihm diese Botschaft selbst nicht bewusst ist –, dass ältere Arbeitnehmer weniger leistungsfähig und deshalb unerwünscht sind. Vorsicht ist auch bei Anforderungen geboten, die an sich neutral sind, mittelbar allerdings eine altersdiskriminierende Wirkung entfalten. Das ist etwa der Fall, wenn Stellen für „Berufsanfänger“, „Junior-Consultants“, „Young Professionals“ oder Personen „mit langer Berufserfahrung“ ausgeschrieben werden. Vermehrte Bedeutung hat die mittelbare Diskriminierung im Übrigen im Hinblick auf das Merkmal der ethischen Herkunft erlangt. Daher sollte die Anforderung eines bestimmten Sprachniveaus – zum Beispiel „Deutsch als Muttersprache“ – vermieden werden.

Anna Franziska Hauer

Eine Stellenausschreibung ist zwar stets im Gesamtzusammenhang auszulegen, auf der sicheren Seite ist man jedoch nur, wenn man jeglichen direkten oder indirekten Bezug zu einem der genannten Merkmale vermeidet. Denn es gibt Menschen, die nach solchen Indizien für eine solche Diskriminierung suchen und sie für ein fragwürdiges „Geschäftsmodell“ (aus-)nutzen. Diese sogenannten „AGG-Hopper“ bewerben sich auf die AGG-widrige Ausschreibung keinesfalls wegen einer möglichen Anstellung, sondern ausschließlich um Entschädigungsansprüche zu provozieren.

Chancen auf Schadensersatz

Ein Bewerber der Schadensersatz oder eine Entschädigung verlangt, muss grundsätzlich beweisen, dass ihm eine Benachteiligung tatsächlich widerfahren ist. Dabei kommt ihm allerdings eine Beweislasterleichterung zugute: Es reicht aus, dass er Indizien, die für eine Benachteiligung sprechen, darlegt und beweist. Kann der Arbeitgeber diese nicht widerlegen – etwa weil kein sachlicher Grund die Anknüpfung an eines der genannten Merkmale rechtfertigt (beispielsweise „Erzieherin im Mädcheninternat“) – hat der Bewerber den Beweis erfolgreich geführt.

In diesem Fall kann der Betroffene zum einen Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG verlangen. Oftmals wird dies jedoch ein inhaltsleerer Anspruch sein, da ein ersatzfähiger wirtschaftlicher Schaden bei dem Bewerber nicht eingetreten ist oder sich höchstens auf die Portokosten für die Versendung der Bewerbungsunterlagen beschränkt.

Die weitaus bedeutsamere Rechtsfolge einer diskriminierenden Benachteiligung ist deshalb der Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG. Er ist sowohl von einem finanziell messbaren Schaden als auch von einem Verschulden des Arbeitgebers unabhängig. Die angemessene Entschädigung wird durch das Gericht unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls festgesetzt. Wenn der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, ist die Entschädigung allerdings auf drei Monatsgehälter begrenzt. Aus Gründen der Rechtssicherheit können Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz übrigens nur innerhalb einer Frist von zwei Monaten seit Kenntnis von der Ablehnung schriftlich geltend gemacht werden, andernfalls gehen sie unter.

Damit nach einer Ausschreibung nur Bewerbungen und keine Klagen eingehen, ist bei der Abfassung der Stellenanzeige besondere Sorgfalt geboten. Ferner sollten idealerweise auch die Bewerbungsunterlagen aller erfolglosen Kandidaten vor ihrer Rücksendung kopiert und aufbewahrt werden. Dies hilft im Streitfall den Nachweis zu führen, welche Unterlagen maßgeblich für die Entscheidung des Arbeitgebers waren.

Anna Franziska Hauer ist Rechtsanwältin bei Greenfort Rechtsanwälte in Frankfurt

Anzeige

Fahrzeugbau, der keine Wünsche offen lässt

Bei Fahrzeugbau Böhm werden verschiedenste Aufbauten nach individuellen Wünschen und Maßen gefertigt

Seit fast 60 Jahren ist die Firma Böhm im Bereich Karosserie- und Fahrzeugbau in Welkers tätig. Mit inzwischen 40 Mitarbeitern werden Aufbauten und Anhänger professionell und individuell nach Kundenwunsch gefertigt.

So auch für Spediteur Jansen aus Eisenach, der sich auf Sondertransporte spezialisiert hat. Eine Sattelzugmaschine hat er bereits bestellt und benötigt nun einen Auflieger für Gabelstaplertransporte. Seine gewünschten Maße weichen dabei allerdings von den Standards ab, die die meisten Fahrzeugbauer anbieten. Roland Böhm und sein Team prüfen die Anforderungen und erfragen weitere Details.

Maßarbeit

„Neben Aufliegern bieten wir auch Koffer-, Pritschen-, Kran- und Kühlaufbauten sowie Klappwandaufbauten für die Getränkeindustrie, Wechselbrücken oder Anhänger an. Auch bei Ausstattungen wie Ladebordwände, zur Ladungssicherung und so weiter stehen wir Ihnen gerne zur Seite“, fasst der Geschäftsführer das Repertoire zusammen.

Gemeinsam wird mit Herrn Jansen eine optimale Lösung entwickelt und ein Angebot erstellt, das keine Wünsche des Eisenachers offen lässt und somit gerne von ihm angenommen wird. Nun kann das Team von Karosseriebau Böhm, das aus ausgebildeten Fahrzeugbauern besteht und regelmäßig geschult wird, mit der Fertigung beginnen.

Nachdem alle notwendigen Komponenten beschafft sind, machen sich die erfahrenen Fahrzeugbauer mit Leidenschaft an die Arbeit. Im ersten Schritt fertigen sie den Fahrzeugrahmen nach einer Zeichnung als Stahl-Schweißkonstruktion. Ist der Rahmen fertiggestellt, wird auf diesen nach und nach der Aufbau montiert.

Diese Arbeiten geschehen in qualitativer Handarbeit. Dabei können die Mitarbeiter des Fahrzeugbauers auf modernste Maschinen, Hilfsmittel und Werkzeuge zurückgreifen.

Pünktlich zum vereinbarten Liefertermin ist der Auflieger für Staplertransporte fertiggestellt und wird von einem externen Gutachter geprüft und für die Straßenzulassung abgenommen. Bei seinem nächsten Besuch in Welkers kann Herr Jansen seinen bestellten Auflieger, der ganz nach seinen Wünschen und Maßen angefertigt wurde, mitnehmen. Seinen Fahrer hat er gleich mitgebracht. Beide werden detailliert in das neue Fahrzeug eingewiesen, bevor sie mit ihrem neuen Auflieger auf die Reise gehen. Das Team um Geschäftsführer Roland Böhm hat einen weiteren zufriedenen Kunden mehr.

Schweißen, Bohren und Abmessen: Beim Fahrzeugbau wird bei Karosseriebau Böhm Wert auf gewissenhafte Handarbeit gelegt.

AZUBIS GESUCHT!

Als einer der wenigen Unternehmen bilden wir regelmäßig **Karosseriebau- und Fahrzeugbaumechaniker/innen mit Fachrichtung Karosserie- und Fahrzeugbautechnik** aus.

Voraussetzungen
- (Haupt-)Schulabschluss
- handwerklich-technisches Geschick
- Sorgfalt Genauigkeit

Wir bieten
- eine fundierte Ausbildung mit modernsten Geräten
- ein spannendes, abwechslungsreiches Arbeitsumfeld

Bewerbungen an

Roland Böhm Karosserie- und Fahrzeugbau GmbH & Co. KG

Industriepark Rhön
Auf der Milse 8
36124 Eichenzell
Tel. 06659-1201
Fax 06659-1207
Mail info@karosseriebau-boehm.de

www.karosseriebau-boehm.de