

26.07.2018 | Von: Rolf Winkel

Späte oder gar keine Antwort auf Stellenbewerbung

Abgelehnten Bewerbern bleibt Zeit zur Diskriminierungsklage

Diese Unsitte ist leider verbreitet: Immer wieder reagieren Unternehmen, die eine Stelle ausgeschrieben haben, auf Bewerbungen gar nicht oder mit monatelanger Verspätung. Wer nach etlichen Monaten und oft erst nach telefonischer Nachfrage von der Absage erfährt, kann dann aber immer noch Schadensersatzansprüche anmelden, wenn ein Fall von Diskriminierung vorliegt. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 29. Juni 2017 entschieden (Az.: 8 AZR 402/15).

SZ-Designs - Fotolia.com



Verhandelt wurde über die Klage eines 1961 in Russland geborenen Systemtechnikern mit deutscher Staatsangehörigkeit. Er hatte sich in einem Online-Bewerbungsportal für die Position „Android Software Entwickler (m/w)“ beworben. Dafür wurde die eine Person mit „Deutsch als Muttersprache“ gesucht. In der Bewerbungsmaske, die online vorgegeben wurde, standen zum Ankreuzen unter anderem folgende Möglichkeiten zur Auswahl: „Deutsch Muttersprache“, „Deutsch verhandlungssicher“, „Deutsch fortgeschritten“ und „Deutsch Grundkenntnisse“. Hier kreuzte der Systemtechniker „Deutsch fortgeschritten“ an.

Die Bewerbung erfolgte im Februar 2013. Weil er keine Antwort erhielt, fragte der Bewerber im September 2013 bei dem Unternehmen nach. Am 11. September erfuhr er, dass die Stelle anderweitig besetzt worden sei. Er schrieb dem Unternehmen daraufhin, dass er „nach nochmaliger Durchsicht der Stellenausschreibung [...] der Auffassung (sei), dass meine ethnische Herkunft bei Ihrer Auswahlentscheidung eine Rolle gespielt“ habe. Mit Schreiben vom 6. November 2013 – also nach knapp zwei Monaten – forderte er wegen Diskriminierung eine Entschädigung in Höhe von 9.600 Euro. Dabei bezog er sich auf Paragraph 15 Absatz 2 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG), auch bekannt als Antidiskriminierungsgesetz.

Das Gericht hatte über zwei Fragen zu entscheiden:

1. Handelt es sich um eine Diskriminierung?
2. Wurde die Entschädigungsforderung rechtzeitig gestellt?

Die Antwort des BAG war ein doppeltes „Ja“, der Entschädigungsanspruch wurde allerdings lediglich auf 3.600 Euro festgelegt.

Rechtzeitig erfolgte die Forderung aus Sicht des BAG, weil das AGG eine Zwei-Monatsfrist zur Geltendmachung einer Entschädigung vorsieht und diese nach dem Gesetzeswortlaut erst mit einer ausdrücklichen Ablehnung des Arbeitgebers zu laufen beginnt (s. Gesetz im Wortlaut). Nach Ansicht des BAG kann aus „einem bloßen Schweigen oder Untätigbleiben des Arbeitgebers grundsätzlich keine Ablehnung“ erschlossen werden.

Gesetz im Wortlaut (§ 15 Abs. 4 AGG)

„Ein Anspruch [...] muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.“

Weiterhin handelt es sich nach Ansicht des BAG auch um einen Fall von Diskriminierung. Denn durch die Formulierung der Stellenausschreibung, mit der eine Person gesucht wurde, die Deutsch als Muttersprache beherrscht, würden „mangels einer Rechtfertigung Personen wegen der ethnischen Herkunft – wie den Kläger – mittelbar benachteiligt“.

Auch Nicht-Muttersprachler könnten, so das BAG, über so gute Deutschkenntnisse verfügen, dass sie die ausgeschriebenen Arbeiten sachgerecht erledigen können.

Beispiele für Diskriminierung und Handlungsmöglichkeiten

Wenn eine Firma nur „Mitarbeiter zwischen 25 und 35 Jahren“ sucht, können abgelehnte Bewerber Schadensersatz einklagen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht am 23. August 2017 (Az.: 8 AZR 285/11).

Absage, weil „weibliche Stimme besser ankommt“: Ein Mann bewarb sich über ein Vermittlungsunternehmen für eine Stelle in einem Callcenter. Die Voraussetzungen dafür erfüllte er, er wurde aber dennoch abgelehnt mit der Begründung, eine Frauenstimme würde am Telefon bei der Kundschaft besser ankommen. Das sei ein typischer Fall von Diskriminierung wegen Geschlechtszugehörigkeit, befand die Antidiskriminierungsstelle. Unter ihrer Einschaltung wurde der Fall außergerichtlich gelöst. Der Arbeitgeber verständigte sich mit dem Bewerber auf eine Entschädigungszahlung von 5.000 Euro.

Kochmütze ja – Kopftuch nein: Eine muslimische Frau äthiopischer Herkunft hatte sich für ein zweiwöchiges Praktikum für eine Küchenaushilfstätigkeit in einem Pflegeheim beworben. Sie erhielt eine Absage mit der Begründung, dass bei der Essenszubereitung aus hygiene-rechtlichen Gründen grundsätzlich nicht mit einem Kopftuch gearbeitet werden dürfe. Doch es gibt weder arbeitsschutz- noch hygienerechtliche Vorschriften, die gegen ein Kopftuch im Küchenbereich sprechen. Die Heimleitung zog ihre Ablehnung nach Einschaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes schließlich zurück.

Kein Schulplatz wegen Diabetes: Die Antidiskriminierungsstelle schildert den Fall eines sechsjährigen Jungen, dem die Einschulung in die erste Klasse einer Waldorfschule verwehrt wurde, nachdem er den der Schule angeschlossenen Kindergarten besucht hatte und vom Schularzt und beteiligten Lehrern für schultauglich befunden worden war. Im Aufnahmegespräch mit der Klassenlehrerin wurde jedoch deutlich, dass die Klassenlehrerin den Jungen wegen seiner Diabetes-Typ-1-Erkrankung und dem damit eventuell verbundenen Mehraufwand nicht in der Klasse haben wollte, woraufhin die Eltern eine Rücknahme der Schulplatz-Zusage erhielten. Unter Einschaltung der Antidiskriminierungsstelle wurde – ohne Rechtsstreit – die Lösung gefunden, dass der Junge in die Parallelklasse aufgenommen wurde.

Beratung durch Antidiskriminierungsstelle

Wer sich aufgrund seiner Hautfarbe oder Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, seines Alters, einer Behinderung oder seiner sexuellen Identität diskriminiert fühlt und sich dagegen wehren möchte, kann Kontakt mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufnehmen. Hier gibt es eine telefonische Beratung durch Juristinnen und Juristen.

Juristische Erstberatung bei Diskriminierungsverdacht (kostenlos) unter 03018 555-1855 montags 13–15 Uhr und mittwochs und freitags von 9–12 Uhr

Kontakt per Internet: www.antidiskriminierungsstelle.de

© 2018 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: 0511-7631-0 | Telefax: 0511-7000-891

E-Mail: info@igbce.de