

Im Jahr 2016 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Reihe von teilweise sehr ähnlich gelagerten Fällen zu Entschädigungsforderungen nach dem AGG entschieden und in diesen Entscheidungen zum Teil auch die Formulierung und Gestaltung von Stellenausschreibungen überprüft. Die sich aus dieser Prüfung ergebenden Anforderungen sollten beachtet werden, um Forderungen nach dem AGG durch abgelehnte Bewerber von vornherein zu vermeiden.

Im Folgenden sind Formulierungen aus Stellenanzeigen und ihre rechtliche Bewertung durch das BAG aufgelistet.

Formulierung	Bewertung durch das BAG
„mit 0-2 Jahren Berufserfahrung“	Die Formulierung könne eine Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 2 AGG darstellen, weil mittelbar an das Lebensalter angeknüpft werde, sofern keine Rechtfertigung vorliegt (BAG Ur. v. 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14).
„Berufserfahrung von 1-3 Jahren“	Die Formulierung könne wegen des Alters benachteiligen, denn auch hier werde mit der Berufserfahrung mittelbar an das Lebensalter angeknüpft (BAG Ur. v. 19. Mai 2016 - 8 AZR 477/14).
„Berufsanfänger/in“ oder „Kollege/in mit kürzerer Berufserfahrung“	Beide Formulierungen können wegen des Alters benachteiligen iSv. § 3 Abs. 2 AGG, weil mittelbar an das Lebensalter angeknüpft werde (BAG Ur. v. 19. Mai 2016 - 8 AZR 583/14).
Mit einem „jungem dynamischen Team“	Diese Formulierung bewirke eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters, da der Begriff „jung“ unmittelbar an das Lebensalter anknüpfe und die Verbindung mit „dynamisch“ den Bezug auf das Lebensalter verstärke, weil damit eine Eigenschaft beschrieben werde, die eher mit jüngeren als mit älteren Menschen assoziiert würde (BAG Ur. v. 11. August 2016 - 8 AZR 406/14).
„Junior-Consultant“	Hierüber wurde im vorliegenden Fall nicht entschieden, aber das BAG stellt fest, dass auch dieser Begriff so auszulegen sein könnte, dass er sich auf fehlende bzw. geringe Berufserfahrung bezieht und damit einen mittelbaren Bezug zum Lebensalter hat (BAG Ur. v. 11. August 2016 - 8 AZR 406/14).

<p>„gerade frisch gebacken aus einer kaufmännischen Ausbildung kommt“</p>	<p>Diese Formulierung benachteilige ältere Personen gegenüber jüngeren Personen mittelbar iSv. § 3 Abs. 2 AGG und begründet deshalb die Vermutung iSv. § 22 AGG, dass entgegen §§ 1, 7 Abs. 1 AGG eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 1 AGG vorliegt. Sofern es an einer Rechtfertigung fehlt, bewirkt diese Stellenausschreibung eine mittelbare Diskriminierung (BAG Ur. v. 15. Dezember 2016 -8 AZR 454/15).</p>
<p>Freiwillig zu beantwortende Frage nach dem Geburtsjahr im Online-Bewerbungsformular</p>	<p>Die nicht zwingend zu beantwortende Frage lasse nicht darauf schließen, dass der Arbeitgeber nur jüngere Personen einstellen will (BAG Ur. v. 15. Dezember 2016 -8 AZR 418/15).</p>
<p>Frage nach dem Kenntnisgrad der deutschen Sprache in einem Online-Bewerbungsformular</p>	<p>Die Frage verstoße nicht gegen das Diskriminierungsverbot des AGG. Sind in dem Online-Bewerbungsformular für den Kenntnisgrad der Sprache neben der Beherrschung als Muttersprache noch andere Wahlmöglichkeiten gegeben, liege kein Indiz dafür vor, dass der Arbeitgeber nur einen „Muttersprachler“ einstellen und damit an die ethnische Herkunft anknüpfen will (BAG Ur. v. 15. Dezember 2016 – 8 AZR 418/15).</p>
<p>Frage nach der Anrede („Mann/Frau“) im Online-Bewerbungsformular</p>	<p>Diese Frage diene der Anrede in Antwortschreiben und sei kein Indiz dafür, dass der Arbeitgeber Frauen benachteiligen will (BAG Ur. v. 15. Dezember 2016 - 8 AZR 418/15).</p>