

Das AGG und seine „Blüten“

Nachdem eine Softwareentwicklerin, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle beworben hatte, nicht zu einem Einstellungsgespräch eingeladen wurde, verklagte Sie das Unternehmen wegen Benachteiligung auf Basis des AGG. Sie war der Meinung wegen Ihres Alters (45 Jahre), und ihrer ausländischen Herkunft benachteiligt worden zu sein, trotzdem sie dem Anforderungsprofil optimal entsprochen hätte. Deshalb forderte sie eine Entschädigung. Das

LAG Hamburg (H3 Sa 102/07)

sah das jedoch anders.

Arbeitgeber dürfen Bewerber ablehnen, auch wenn sie für die Stelle ausreichend qualifiziert sind und typische diskriminierungsverdächtige Merkmale wie Alter, Geschlecht und ausländische Herkunft ausweisen. Das sind allein noch keine Anhaltspunkte für eine unzulässige Diskriminierung. Die Einladung darf durchaus auch nur gegenüber Bewerbern erfolgen die zusätzliche Qualifikationen mitbringen, oder deren Unterlagen mehr versprechen. Der Arbeitgeber muss abgewiesenen Bewerbern auch keine Auskünfte über die eingestellte Person geben. Schließlich könnte jeder zu einer AGG-geschützten Gruppe gehörende Bewerber versuchen, Entschädigung zu erhalten. Die Revision zum BAG wurde zugelassen.

Wichtiger Hinweis: Wir möchten Sie an dieser Stelle über interessante Urteile aus dem Arbeitsrecht informieren. Dies ist keine Rechtsberatung. Im Einzelfall ist immer eine Prüfung des Sachverhaltes durch einen Rechtsanwalt Ihrer Wahl erforderlich.