

Die Abfrage von Sprachkenntnissen und die nicht zwingende Frage nach dem Alter in einem Online-Bewerbungsformular müssen keine Benachteiligung im Sinne des AGG sein

Aufgrund der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahre 2006 müssen Stellenausschreibungen unter anderem geschlechtsneutral formuliert werden und es ist des Weiteren darauf zu achten, dass der Text der Stellenausschreibung keine Hinweise darauf enthält, dass Personen aufgrund der in § 1 AGG genannten personenbezogenen Merkmale (Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft etc.) bei der Auswahl der zu besetzenden Stelle benachteiligt werden könnten. In einem im Dezember 2016 vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Rechtsstreit (Urteil vom 15. Dezember 2016, Az. 8 AZR 418/15) ging es unter anderem um die Frage, ob die in einem Online-Bewerbungsformular zwingend anzugebenden Sprachkenntnisse sowie das freiwillig anzugebende Geburtsdatum oder die Frage nach dem Geschlecht der Person eindeutige Indizien dafür sind, dass bestimmte Personengruppen aufgrund dieser Angaben im Rahmen des Auswahlprozesses benachteiligt werden sollen.

Was war geschehen?

Die im Jahr 1961 geborene Klägerin ist deutsche Staatsangehörige russischer Herkunft. Sie verfügt über einen im Ausland erworbenen Hochschulabschluss, der in Deutschland als ein Abschluss anerkannt wurde, der einem Fachhochschulstudium der Fachrichtung Informatik gleichgestellt ist. Die Klägerin war in der Zeit von 1984-2007 für verschiedene Arbeitgeber fachspezifisch tätig. In den Jahren 2012 und 2013 besuchte sie Weiterbildungskurse zu den Themen Java-Webprogrammierung und Programmierung von Android-Apps.

Die Beklagte suchte im Jahr 2013 unter folgender Überschrift Mitarbeiter: „Android Softwareentwickler (w/m)“. In der darunter zu findenden Stellenanzeige wurde das Anforderungsprofil weiter konkretisiert. Unter anderem wurde darauf abgestellt, dass man von den Bewerbern einschlägige Erfahrung bei der Programmierung von Android-Apps wünsche. Neben der Klägerin haben sich 30 weitere Personen auf diese Stelle beworben. 27 waren Männer und vier waren Frauen. Die Bewerbung

erfolgt über ein Online-Bewerbungsformular. In diesem Bewerbungsformular mussten die Bewerber zwingend angeben, welchem Geschlecht sie zugehörig sind. Des Weiteren mussten Angaben dazu gemacht werden, über welche Deutschkenntnisse die Bewerber verfügten. Man konnte hier zwischen vier Stufen auswählen (von „Deutsch Muttersprache“ bis „Deutsch Grundkenntnisse“). Darüber hinaus konnten die Bewerber freiwillig ihr Geburtsdatum angeben.

Die Klägerin hat sich unter Nutzung des vorgenannten Online-Bewerbungsformulars ebenfalls auf diese Stelle beworben. Sie wurde jedoch von der Beklagten bei der Ausschreibung nicht berücksichtigt. Die Beklagte hat zwei männliche Bewerber eingeladen. Der von der Beklagten eingestellte Bewerber erfüllte nicht alle in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen. Insbesondere verfügte er über kein fachspezifisches Studium. Allerdings verfügte er über gute Kenntnisse in der Entwicklung von Android-Apps.

Die Klägerin verlangt von der Beklagten eine Entschädigung, da sie die Ansicht vertritt, dass sie aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts und der Tatsache, dass sie ursprünglich nicht in Deutschland geboren und aufgewachsen ist, von der Beklagten bei der Auswahl der einzustellenden Person benachteiligt wurde. Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Nicht jede Frage nach Alter, Geschlecht oder Sprachvermögen stellt eine Benachteiligung im Sinne des AGG dar

Das Bundesarbeitsgericht stellt wiederholt klar, dass es Arbeitgebern nicht grundsätzlich verboten ist Fragen nach dem Alter, dem Geschlecht oder dem Sprachvermögen von Bewerbern im Rahmen eines Bewerbungsprozesses zu stellen. Die nicht zwingende Frage nach dem Geburtsdatum kann allenfalls dann ein Indiz für einen Benachteiligungswillen des Arbeitgebers darstellen, wenn greifbare Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Nicht-Beantwortung dieser Frage zum Nachteil des Bewerbers ausgelegt wird. Die Klägerin konnte jedoch keine Anhaltspunkte dafür aufzeigen, dass dies vorliegend der Fall war.

Die Frage nach dem Geschlecht der Bewerber wurde von der Beklagten damit begründet, dass man bei der persönlichen Ansprache der Bewerber sicherstellen wollte, hier die richtige Anrede zu wählen. Auch dieses Motiv hielt das

Bundesarbeitsgericht für nachvollziehbar und der Klägerin war es wiederum nicht gelungen darzulegen, dass die Beklagte tatsächlich andere Intentionen mit dieser Frage verfolgte. Allein der Umstand, dass im IT-Bereich generell viel weniger Frauen als Männer tätig sind, lege keine von der Beklagten zu widerlegende Vermutung nahe, da es der Beklagten gerade darum ging weibliche Bewerber auszusortieren.

Auch Fragen nach dem Sprachvermögen hielt das Bundesarbeitsgericht in der vorliegenden Form für unproblematisch. Denn auch hier konnte die Klägerin nicht aufzeigen, dass nur Bewerber genommen wurden, die eine bestimmte der vier angebotenen Antwortmöglichkeiten ausgewählt hatten. Allerdings ließ das Bundesarbeitsgericht durchblicken, dass bei einer weniger differenzierten Frage nach dem Sprachvermögen die Beurteilung dieser Rechtsfrage anders ausfallen könnte.

Fazit

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt einmal mehr, dass in einem gut gestalteten Online-Bewerbungsformular gestellte Fragen nach dem Geschlecht oder den Sprachfähigkeiten von Bewerbern nicht grundsätzlich verboten sind. Anders sieht dies hingegen bei der Frage nach dem Alter der Bewerber aus. Hier wird man nur in sehr seltenen Ausnahmefällen zu dem Ergebnis gelangen, dass eine solche Abfrage gerechtfertigt ist.

Ass. jur. Kai Riefenstahl
29.05.2017