

## „Junges dynamisches Team“: Altersdiskriminierung in Stellenanzeige? Arbeitsrecht

**Wenn ein Unternehmen einen „Junior Consultant“ sucht und dabei hervorhebt, dass dieser in einem „jungem dynamischen Team“ arbeiten soll, kann die Ablehnung eines älteren Bewerbers grundsätzlich eine Altersdiskriminierung darstellen. Dies hat laut D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice) das Bundesarbeitsgericht entschieden. BAG, Az. 8 AZR 406/14**

### **Hintergrundinformation:**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll in Deutschland verhindern, dass Menschen bei Vertragsabschlüssen zum Beispiel wegen ihres Alters, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Geschlecht oder einer Behinderung Nachteile erleiden. Dies gilt etwa für den Abschluss von Mietverträgen oder Arbeitsverträgen. Fühlt sich jemand aus den genannten Gründen diskriminiert, kann er Anspruch auf eine Entschädigung haben. **Der Fall:** Ein 42-jähriger hatte sich auf eine Stelle bei einem Personalberatungsunternehmen beworben. Die Stellenbezeichnung lautete „Junior Consultant“. In der Stellenanzeige fand sich der Hinweis, dass der neue Mitarbeiter künftig in „Personalprojekten in einem professionellen Umfeld mit einem jungen dynamischen Team“ tätig sein sollte. Der 42-jährige Diplom-Betriebswirt brachte alle erforderlichen Qualifikationen mit. Nach sechs Tagen erhielt er eine Ablehnung ohne Gründe. Die Stelle bekam schließlich ein 28-jähriger. Der 42-jährige schloss aus der schnellen Ablehnung, dass er dem Unternehmen schlicht zu alt gewesen war. Er forderte Schadenersatz wegen einer Altersdiskriminierung. Das Unternehmen hielt dagegen: Mit „jungem Team“ sei ein Team gemeint gewesen, das erst kurze Zeit existiere. Das Landesarbeitsgericht schloss sich der Meinung des Unternehmens an und wies die Klage ab. **Das Urteil:** Das Bundesarbeitsgericht war nach Informationen des D.A.S. Leistungsservice anderer Meinung. Arbeitgeber dürften freie Arbeitsplätze nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausschreiben. Genau das sei hier aber durch die Formulierung „junges dynamisches Team“ geschehen. Dieser Begriff solle junge Bewerber anlocken und habe nichts mit dem Zeitraum des Bestehens des Teams zu tun. Zwar begründe die Formulierung noch keinen Schadenersatzanspruch; sie erlaube jedoch die Vermutung, dass eben das Alter der Ablehnungsgrund gewesen sei. Bestünde eine solche Vermutung, ändere sich die Beweislast: Nun müsse nicht mehr der Bewerber beweisen, dass er wegen seines Alters abgelehnt worden sei, sondern der Arbeitgeber müsse beweisen, dass er andere Ablehnungsgründe gehabt habe. Da das Landgericht dies nicht ausreichend berücksichtigt hatte, hob das Bundesarbeitsgericht das Urteil auf.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. August 2016, Az. 8 AZR 406/14**

D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH  
Media Relations  
Dr. Claudia Wagner  
Tel. 0211 477-2980  
[claudia.wagner@ergo.de](mailto:claudia.wagner@ergo.de)