

Diskriminierung bei der Bewerbung

Frage: Ich habe den Eindruck, ich wurde wegen meines Stotterns bei einer Bewerbung abgelehnt. Ist das nicht Diskriminierung?

Diskriminierung bei Einstellung kommt nahezu täglich vor. Neben Frauen gehören auch Personen mit einem Handicap überproportional häufig zu den Betroffenen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet jede Form der Diskriminierung. Die konkrete Rechtsdurchsetzung begegnet jedoch vielfachen Problemen, da Betroffene häufig uninformiert sind und die

Diskriminierung im Einzelfall schwer bis gar nicht nachweisbar ist.

Dem Betroffenen steht ein Schadensersatzanspruch zu, wenn er beweisen kann, dass er für die Stelle an sich qualifiziert war und somit bei einer diskriminierungsfreien Auswahl eingestellt worden wäre. Oft fehlen jedoch eindeutige Nachweise für die Diskriminierung und Zeugen sind nicht vorhanden, da die Diskriminierung in Vier-Augen-Situationen erfolgte oder generell unklar ist, wie die Entscheidung zustande kam. Dies gilt insbesondere

bei Stellenausschreibungen, bei denen der Betroffene meist nur mit wenigen knappen Sätzen das Ergebnis mitgeteilt bekommt. Immerhin schafft das Gesetz hierfür in § 22 AGG eine Beweiserleichterung, nach der lediglich „Indizien“ zu beweisen sind, die eine Benachteiligung überwiegend wahrscheinlich vermuten lassen. Gelingt dies, so kehrt sich die Beweislast zu Lasten der anderen Partei um, die sodann die Nichtdiskriminierung nachzuweisen hat. Taugliche Indizien sind Zeugenaussagen, nicht neutral verfasste Stellenausschreibungen sowie fragwür-

dige Formulierungen in Ablehnungsschreiben, aber auch Statistiken zu erfolgten Einstellungen. So wurde in der Vergangenheit bereits entschieden, dass ein Bewerber mit Sprechstörung, der wegen fehlender „Kommunikationsstärke“ abgelehnt wird, sich auf die Vermutung berufen kann, dass eine Benachteiligung wegen seiner Behinderung vorliege.

Insbesondere die Verweigerung einer Auskunft kann bereits Indiz für eine Diskriminierung sein. Fälle eindeutiger Diskriminierung kommen in der Praxis weniger häufig vor, als

Fälle, in denen sich die Diskriminierung aus Indizien ableiten lässt. Betroffene sind folglich gut beraten, den Vorgang gut zu dokumentieren und sodann professionellen Rat zu suchen.

Dr. Dirk Rütten ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Schulz Sozien in Essen und auf Arbeitsrecht spezialisiert.



Haben Sie Fragen an unsere Anwälte? Dann schreiben Sie uns an karriere@waz.de