



„Überqualifiziert“ oder doch „zu alt und zu teuer“?

Herr N ist 54 Jahre alt und schon lange im Luftfahrtwesen tätig. Er bewirbt sich um eine ausgeschriebene Stelle als Handling Agent. Handling Agents arbeiten im Bereich der Abfertigung und Betreuung der Passagiere. Aus dem Absageschreiben geht hervor, dass die Stelle bereits vergeben ist. Einige Wochen später erscheint dasselbe Inserat nochmals. Ein ehemaliger Arbeitskollege von Herrn N, der ungefähr 20 Jahre jünger ist, bewirbt sich für die Stelle und bekommt sie sofort angeboten. Eine neuerliche Bewerbung von Herrn N wird mit der Begründung abgelehnt, er sei überqualifiziert.

Situation

Herr N arbeitet seit über 20 Jahren im Luftfahrtwesen in unterschiedlichsten Funktionen und Betrieben und hat besonders viel Berufserfahrung im Bereich Handling gesammelt.

Er bewirbt sich um eine ausgeschriebene Stelle als Handling Agent. Herr N fügt der Bewerbung einen Lebenslauf sowie relevante Dienstzeugnisse bei. Nach einigen Wochen erhält er die Verständigung, dass die Stelle als Handling Agent bereits vergeben sei.

Zwei Wochen später wird Herr N auf eine neuerliche Ausschreibung derselben Stelle aufmerksam, was ihn sehr verwundert. Er macht seinen ehemaligen Arbeitskollegen Herrn S, der etwa 20 Jahre jünger ist, auf die Ausschreibung aufmerksam. Beide Männer haben zuvor gemeinsam in der gleichen Funktion in einem Unternehmen gearbeitet. Herr S bewirbt sich für die Position und wird sofort eingestellt.

Herr S spricht gegenüber dem Geschäftsführer, der ihn einstellt, eine Empfehlung für Herrn N aus. Daraufhin lässt der Geschäftsführer Herrn N ausrichten, er möge sich nochmals bewerben, es werde noch ein Handling Agent gesucht. Zuversichtlich übermittelt Herr N erneut seine Bewerbungsunterlagen. Doch auch diese Bewerbung wird abgelehnt, diesmal mit der Begründung, dass die Qualifikationen von Herrn N nicht vollständig mit dem Anforderungsprofil übereinstimmen.

Da Herr N die im Ausschreibungstext genannten Voraussetzungen erfüllt und die schriftliche Verständigung nicht erkennen lässt, welchem Anforderungskriterium er nicht entsprochen hätte, vermutet er, dass letztlich sein Alter ausschlaggebend für die Absage war.



Aus den Bewerbungsunterlagen geht hervor, dass Herr N 54 Jahre alt ist. Im Nachhinein ergeben sich für ihn auch Zweifel daran, dass die Stelle nach der ersten Ausschreibung tatsächlich schon vergeben war, zumal wenige Wochen später ein gleichlautendes Inserat geschaltet wurde.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Herr N wendet sich nach der zweiten Absage an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um über seine Vermutung zu berichten und sich über die rechtlichen Möglichkeiten zu informieren. Für Herrn N ist nicht nachvollziehbar, warum seine Bewerbung in den Bewerbungsverfahren, trotz Übereinstimmung des Stellenprofils mit seinen beruflichen Qualifikationen, nicht berücksichtigt wurde.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sieht Indizien für eine Altersdiskriminierung und holt eine Stellungnahme des Unternehmens ein, um nähere Informationen über das Bewerbungsverfahren und die Gründe für die Absagen an Herrn N zu bekommen. Das Unternehmen bestreitet den Vorwurf der Altersdiskriminierung und bringt vor, dass die Stelle deshalb neu ausgeschrieben wurde, weil zunächst ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Bewerber begründet wurde. Dieses Arbeitsverhältnis sei jedoch bald wieder einvernehmlich aufgelöst worden. Die dieser Entscheidung vorausgegangen Überlegungen zu Eignung von Herrn N für die Position legt das Unternehmen nicht offen. Die zweite Absage sei deshalb erfolgt, weil die Qualifikationen von Herrn N mit dem Anforderungsprofil nicht vollständig übereinstimmten. Herr N sei für die damals verfügbaren Stellen überqualifiziert gewesen.

Herr N bringt nach dieser Stellungnahme eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht wegen einer Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses ein und macht einen Schadenersatzanspruch geltend. Es kommt zu einem gerichtlichen Vergleich. Das Unternehmen verpflichtet sich zu einer Schadenersatzzahlung in der Höhe von € 2.000,-- netto an Herrn N.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. So darf die Bewerbung eines Interessenten oder einer Interessentin nicht wegen des Alters unberücksichtigt bleiben. Die Auswahl ist ausschließlich anhand sachlicher Kriterien zu treffen, also vor allem nach der Qualifikation und fachlichen Eignung. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind nur in einem sehr eingeschränkten Rahmen möglich und müssen einem rechtmäßigen Ziel im allgemeinen Interesse in den Bereichen Arbeitsmarkt, Beschäftigungspolitik oder berufliche Bildung dienen. Keine zulässige Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters sind individuelle Gründe (beispielsweise ein „junges“ Geschäftskonzept) oder wirtschaftliche Gründe (beispielsweise Sparmaßnahmen des Unternehmens).



An die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden sich sehr häufig Personen fortgeschrittenen Alters, die bei der Arbeitssuche auf massive Schwierigkeiten stoßen. Es ist in vielen Fällen nicht einfach, glaubhaft zu machen, dass das Alter einer Person ursächlich oder mitursächlich für eine Absage auf eine Bewerbung ist.

Im Fall von Herrn N ist aufgrund der langjährigen, einschlägigen Berufserfahrung und der Erfüllung sämtlicher im Inserat genannten Anforderungen nicht nachvollziehbar, warum seine Qualifikationen nicht mit dem Stellenprofil übereinstimmen sollten. Bereits im Zusammenhang mit der ersten Bewerbung ist nicht verständlich, dass Herr N nicht in die nähere Auswahl kam und zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Die Glaubhaftmachung einer Altersdiskriminierung wurde aber vor allem dadurch erleichtert, dass ein wesentlich jüngerer Kollege eingestellt wurde, der dieselbe Tätigkeit wie Herr N beim gemeinsamen früheren Arbeitgeber ausgeübt hat, aber weniger Berufserfahrung vorweisen konnte. Herr N hatte in seinem vorigen Job sogar eine den Handling Agents hierarchisch übergeordnete Funktion inne.

Da das Unternehmen keine entsprechenden Rechtfertigungsgründe vorbrachte, war die Anwendbarkeit einer Ausnahmebestimmung nicht zu überprüfen.