



DISKRIMINIERUNG DURCH TELEFONISCHES AUSWAHLGESPRÄCH

07.01.2011 Fachinformation

Das Arbeitsgericht Hamburg hat mit Urteil vom 26. Januar 2010 (Az. 25 Ca 282/09) entschieden, dass ein Auswahlverfahren, das mittels eines kurzen telefonischen Erstkontakts durchgeführt wird, Bewerber, deren Muttersprache nicht deutsch ist, wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligen kann. Im zu entscheidenden Fall wurde ein Postzusteller gesucht, wobei in dem Stellengesuch darauf hingewiesen wurde, dass Bewerber die deutsche Sprache in Wort und Schrift beherrschen sollten. Daraufhin meldete sich der in der Elfenbeinküste geborene Kläger, der deutsch mit Akzent spricht. Eine Mitarbeiterin des Unternehmens nahm daraufhin telefonischen Kontakt mit dem Kläger auf. Sie gelangte zu der Einschätzung, dass der Kläger sich nicht klar und deutlich in deutscher Sprache ausdrücken konnte, sodass die Bewerbung abgelehnt wurde. Dieser Grund wurde ihm in einem weiteren Telefonat mitgeteilt. Der Kläger machte daraufhin Entschädigungsansprüche geltend. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, da durch das Vorgehen Bewerber, deren Muttersprache nicht deutsch ist, wegen ihrer ethnischen Herkunft mittelbar benachteiligt würden. Für Angehörige anderer Ethnien sei es typischerweise schwerer als für deutsche Muttersprachler, beim telefonischen Erstkontakt ein klares und deutliches Ausdrucksvermögen in deutscher Sprache zu zeigen. In der Regel sprächen sie Deutsch mit Akzent. Das von dem Unternehmen angewandte Auswahlverfahren sei nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Das Verfahren sei weder geeignet noch erforderlich, um zu ermitteln, ob ein Bewerber die für die Tätigkeit eines Postzustellers erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift mitbringe. Ein telefonischer Kontakt sei keine hinreichende Grundlage, um die sprachlichen Fähigkeiten des Bewerbers festzustellen. Des Weiteren sei das von den Beklagten herangezogene Auswahlkriterium – ein ansprechendes klares und deutliches Ausdrucksvermögen in deutscher Sprache – für die zu besetzende Stelle eines Postzustellers nicht angemessen. Damit schloss sich das Arbeitsgericht der herrschenden Meinung an, nach der die Anknüpfung an bestimmte Deutschkenntnisse eine mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft gemäß § 3 Abs. 2 AGG begründen kann. Diese ist nur dann gerechtfertigt, wenn die geforderten Sprachkenntnisse für die jeweilige Tätigkeit erforderlich sind. Auch dieser Fall zeigt, dass im Rahmen von Bewerbungsverfahren zu keinem Zeitpunkt inhaltliche Auskünfte über die Gründe einer Absage erteilt werden sollten. Download des BGH-Urteils

Downloads

18E05B6_01-11%20Diskriminierung%20Tif

162
PDF

<https://bbu.de/beitraege/diskriminierung-durch-telefonisches-auswahlgesprach>