LAG Rheinland-Pfalz: Kein Altersdiskriminierungsanspruch für Anwalt!

LAG Rheinland-Pfalz bestätigt, dass Stellenanzeigen nicht diskriminierend sind. Altersdiskriminierungsklage eines Juristen abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hat in einem aktuellen Urteil eine Klage auf Entschädigung wegen Altersdiskriminierung abgewiesen. Die Entscheidung betrifft einen Bewerber, der sich auf eine Stelle als Syndikusrechtsanwalt bewarb und eine Absage erhielt. Der Jurist, 49 Jahre alt, stellte im Mai 2023 seinen Antrag und wurde zurückgewiesen, wovor er eine Entschädigung in Höhe von vier Monatsgehältern forderte.**Haufe** berichtet von der Klage, die sich auf den Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 AGG stützte.

Die Stellenausschreibung, auf die sich der Kläger bezog, suchte ausdrücklich nach „Berufseinsteigern oder Bewerbern mit circa 6 Jahren Berufserfahrung“. Dies offenbarte sich in der Argumentation des Unternehmens, die gegen die Behauptung der Altersdiskriminierung sprach. Das Gericht stellte fest, dass diese Formulierung nicht diskriminierend ist und bekräftigte, dass ein Arbeitgeber keinen Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss, solange der Ausschluss nicht auf diskriminierenden Gründen beruht.

Keine Diskriminierung gemäß AGG

Nach dem Urteil des LAG vom 5. Dezember 2024, Az.: 5 SLa 81/24, existierte keine diskriminierende Stellenausschreibung. Der Arbeitgeber hatte argumentiert, dass die Kündigungen in den letzten Jahren des Klägers – in drei der letzten vier Arbeitsverhältnisse innerhalb von sechs Monaten – eine relevante Rolle für die Entscheidung spielten. Laut dem LAG ist es legitim, aus Bewerbungsunterlagen zu schließen, solange die verwendeten Kriterien nicht diskriminierend sind.**LTO** erläutert die Hintergründe der Entscheidung ausführlicher.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet grundsätzlich Diskriminierung aufgrund des Alters. Dennoch gibt es Ausnahmen, insbesondere wenn ein legitimes Ziel objektiv und angemessen durch das Kriterium gerechtfertigt ist.**Hensche** weist darauf hin, dass Altersdiskriminierung insbesondere bei Stellenanzeigen und Einstellungen vorkommen kann, wenn sie nicht vorrangig durch legitime Ziele gestützt ist. In diesem Fall jedoch wäre die Anforderung an spezifische Berufserfahrung nicht als Altersdiskriminierung gewertet worden.

Das Urteil des LAG ist ein weiterer prägnanter Hinweis, dass die Formulierung von Stellenanzeigen sorgfältig erfolgen muss, um sicherzustellen, dass diese für alle geeigneten Bewerber ansprechend sind, ohne dabei gegen das AGG zu verstoßen. Der Fall wird die Diskussion um Diskriminierung und

Gleichbehandlung im Arbeitsmarkt sicherlich weiter anheizen.

Die Rechtsprechung entwickelt sich ständig weiter, und es bleibt abzuwarten, wie ähnliche Fälle in Zukunft behandelt werden.

Details	
Quellen	• **www.haufe.de** • **www.lto.de**

Besuchen Sie uns auf: aktuelle-nachrichten.net