

Bewerbern diskriminierungsfrei absagen



Die Auswahl ist abgeschlossen; die neuen Auszubildenden stehen fest. Diejenigen, die nicht berücksichtigt werden konnten, erhalten eine Absage. Diese zu formulieren ist sicher nicht die angenehmste Ihrer Aufgaben.

AGG-konform absagen

Dabei reicht es heutzutage nicht mehr aus, dass Sie einen freundlichen Text formulieren, der die Abgelehnten möglichst nicht verletzt, frustriert oder zu sehr enttäuscht. Eine Absage muss auch dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gerecht werden. Da die im AGG vorgesehene Beweislastverteilung klar zu Lasten des Arbeitgebers geht, sollten Sie sich bei der Absage möglichst vorsichtig und zurückhaltend ausdrücken. Das Absageschreiben darf vor allem keinen Hinweis auf eines der acht in § 1 AGG geschützten Kriterien (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität) enthalten.

Übersicht: Absageschreiben

Ein Absageschreiben kann enthalten:	Ein Absageschreiben sollte nicht enthalten:
Dank für die Bewerbung und das gezeigte Interesse	Begründung dafür, warum man sich für einen anderen Bewerber entschieden hat
Hinweis auf die Vielzahl der eingegangenen Bewerbungen	Aussagen zur Qualifikation des Bewerbers
Bedauern, dass man sich nicht für diese(n) Bewerber(in) entschieden hat	im Falle eines Vorstellungsgesprächs: konkrete Aussagen zum Vorstellungsgespräch
gute Wünsche für die weiteren Bewerbungen und den beruflichen Werdegang	
Hinweis darauf, dass man sich über eine erneute Bewerbung auf ein anderes Angebot freuen würde	
Hinweis auf die beigefügten Bewerbungsunterlagen	
im Falle eines Vorstellungsgesprächs: nur allgemeine Aussagen z. B. zur Gesprächsatmosphäre, den gewonnenen Informationen usw.	

Beweislastverteilung führt zu Zurückhaltung

Was geschieht, wenn ein Bewerber sich durch eine Absage von Seiten des Arbeitgebers diskriminiert fühlt?

Kann der Bewerber Indizien vorbringen, die beim Arbeitsgericht die Vermutung einer Diskriminierung entstehen lassen, muss der Arbeitgeber seinerseits beweisen, dass es keinen Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot gegeben hat. Haben Sie aber in einer Absage schon bestimmte Ablehnungsgründe genannt, kann das Arbeitsgericht sich darauf beschränken zu prüfen, ob diese im Ablehnungsschreiben genannten Ablehnungsgründe einen Diskriminierungstatbestand erfüllen. Sie können dann nicht mehr nachträglich vortragen, aus welchen Gründen Sie hier Unterschiede gemacht haben und warum diese vielleicht sogar gerechtfertigt waren.

Tip: Häufig fragen Bewerber nach Erhalt des Absageschreibens im Unternehmen telefonisch nach den Gründen für die Nichtberücksichtigung. Auch hier sollte mit entsprechender Zurückhaltung geantwortet werden.

Auf die Dokumentation kommt es an

Ein abgelehnter Bewerber, der sich auf das AGG beruft, muss seine Ansprüche schriftlich und binnen einer Frist von zwei Monaten vorbringen. Diese Frist beginnt mit Zugang der Ablehnung. Sie werden den genauen Zugang des Ablehnungsschreibens nicht beweisen können, da Sie nicht jede Absage mit Einschreiben/Rückschein versenden. Trotzdem sollten Sie das Datum der Versendung der Absage dokumentieren und eine Kopie der Absage für mindestens drei Monate aufbewahren.

Checkliste: Was bis mindestens drei Monate nach Versand der letzten Absage aufbewahrt werden sollte

- die Stellenausschreibung
- die Anschreiben von allen Bewerbern
- die zusammengestellten diskriminierungsfreien Kriterien, nach denen die Auswahl getroffen wurde
- die dokumentierten diskriminierungsfreien Gründe, die zur Absage führten (Beispiele: unvollständige Bewerbungsunterlagen, Fettfleck auf dem Anschreiben, altmodische Aufbereitung der Bewerbungsmappe, keine einschlägige Ausbildung bzw. Studium, unpünktlich zum Vorstellungsgespräch erschienen usw.)
- das Absageschreiben mit dem Datum der Versendung
- Lesebestätigung des Empfängers bei elektronischen Absagen

Wichtig: Wenn Ihnen ein durch das AGG geschütztes Merkmal bei einem Bewerber bekannt wurde wie z. B. eine Behinderung, Leben in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, eine Schwangerschaft usw., dann sollten Sie zudem auch eine Kopie der gesamten Bewerbungsunterlagen aufbewahren.