

# Wie man eine rechtssichere Absage erteilt

10.11.2020

Seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) müssen Arbeitgeber aufpassen, keine Diskriminierungsindizien zu schaffen. Das gilt vor allem für Stellenausschreibungen und Absagen gegenüber Bewerbern. Nachfolgend wird dargestellt, wie man als Arbeitgeber eine rechtssichere Absage erteilt.



## 1. Das Problem

Nach § 22 AGG greift im Rahmen des Diskriminierungsschutzes eine Beweislastumkehr. Das heißt: Wenn nur ein Indiz vorliegt, dass auf eine Diskriminierung hinweist, besteht die Gefahr eines Entschädigungsanspruchs. Es kann dann sein, dass ein Arbeitnehmer etwa drei Monatsgehälter an Entschädigung erhält, auch wenn seine Bewerbung ohne jegliche Diskriminierung lediglich aufgrund seiner Qualifikationen abgelehnt wurde – wenn nur ein Indiz für eine Diskriminierung vorliegt. Ein Indiz läge etwa vor, wenn man antwortet, man habe sich für einen jüngeren Bewerber entschieden o.ä. Auch wenn man etwa begründete, dass jemand wegen seiner langjährigen Berufserfahrung nicht auf eine Einstiegsstelle passt, könnte das bereits eine Altersdiskriminierung darstellen. Jedenfalls besteht immer dann, wenn man eine Absage individuell begründet, die Gefahr, dabei einen Fehler zu machen und ein Diskriminierungsindiz zu schaffen.

## 2. Die Lösung

Grundsätzlich besteht keine Pflicht von Unternehmen, Absagen zu begründen. Eine Ausnahme kann unter Umständen für Schwerbehinderte Bewerber gelten (§ 164 SGB IX Abs. 1 S. 9).

Es ist deshalb zu empfehlen, sämtliche Ablehnungen schriftlich nur mit einem auf eine „*noch bessere Geeignetheit*“ eines anderen Kandidaten zu begründen.

Bei Rückfragen des Arbeitnehmers, etwa telefonisch, ist ebenfalls Zurückhaltung geboten. Zwar ist der Inhalt von Telefongesprächen im Zweifel schwerer beweisbar – ausgeschlossen ist jedoch auch das nicht.

**Tipp:** Absagen sollten nicht individuell, sondern nur pauschal mit Bezug auf die „*Geeignetheit*“ begründet werden.



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)  
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg  
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33  
[dw@danielweigert.de](mailto:dw@danielweigert.de) · [www.danielweigert.de](http://www.danielweigert.de)