**Altersdiskriminierung: Suche nach „Digital Native“ kann teuer werden**

**Digital Native“ in der Stellenanzeige: 7.500 € Entschädigung für Altersdiskriminierung!**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Wer in Jobanzeigen nach „Digital Natives“ sucht, riskiert Ärger – und zwar teuer. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat klargestellt: Solche Formulierungen können ältere Bewerber benachteiligen. Im konkreten Fall gab es dafür 7.500 Euro Entschädigung.**

Darauf verweist der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

**Was war passiert? Bewerbung abgelehnt – wegen des Alters?**

Ein Sportartikelunternehmen suchte im April 2023 einen „Manager Corporate Communication (m/w/d)“. In der Stellenanzeige stand:

*„Als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, datengetriebener PR und Bewegtbild zu Hause.“*

Ein Diplom-Wirtschaftsjurist, geboren 1972, fühlte sich angesprochen – und bewarb sich. Die Antwort: eine Absage per Mail. Doch dabei blieb es nicht.

**Der Vorwurf: Altersdiskriminierung nach dem AGG**

Der Bewerber vermutete: Die Absage lag nicht an seinen Qualifikationen – sondern an seinem Geburtsjahr. Über 50 Jahre alt zum Zeitpunkt der Bewerbung, sah er sich benachteiligt. Seine Begründung: Wer „Digital Natives“ sucht, will junge Leute. Ältere Bewerber – sogenannte „Digital Immigrants“ – würden systematisch ausgeschlossen.

**Forderung: 37.500 Euro Entschädigung!**

Der Mann forderte eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung gemäß § 15 Abs. 2 AGG – und zwar in Höhe von 37.500 Euro. Seine Argumentation: Die Formulierung in der Anzeige stelle klar auf das Alter ab. Es gehe dem Arbeitgeber nicht um Fachwissen, sondern um Jugend.

**Der Arbeitgeber kontert – doch das Gericht sieht das anders**

Das Unternehmen widersprach: Der Bewerber sei überqualifiziert gewesen. Außerdem fehle der Bezug zum Thema Sport. Das Alter habe keine Rolle gespielt. Der Begriff „Digital Native“ sollte nur die geforderten Fähigkeiten beschreiben – unabhängig vom Alter.

Doch das reichte dem Gericht nicht.

**Klares Urteil: „Digital Native“ ist ein Altersmerkmal**

Das Arbeitsgericht Heilbronn gab dem Bewerber recht – zumindest teilweise. Die Bezeichnung „Digital Native“ sei ein Hinweis auf Altersdiskriminierung. Zwar erhielt der Kläger nicht die geforderten 37.500 Euro, aber immerhin 7.500 Euro – rund 1,5 Bruttomonatsgehälter.

**Berufung bestätigt: Auch das Landesarbeitsgericht sagt:** [**Diskriminierung**](https://www.hms-bg.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/glossar/diskriminierung)**!**

Das LAG Baden-Württemberg schloss sich dem Urteil an. Die Begründung: Der Begriff „Digital Native“ wird allgemein mit der jungen Generation verbunden – also mit Menschen, die von klein auf mit digitalen Medien aufgewachsen sind. Wer diesen Begriff verwendet, sendet ein klares Signal – und schließt ältere Bewerber aus.

**Wichtiger Hinweis für Arbeitgeber: So vermeiden Sie teure Fehler**

Ob der Begriff „Digital Native“ auch Menschen meint, die um 1980 geboren sind? Das ließ das Gericht offen. Klar ist aber: Wer vor 1980 geboren ist, gehört laut Gericht definitiv nicht zur Gruppe der „Digital Natives“.

**Die Lehre daraus:** Wer technikaffine Mitarbeiter sucht, sollte lieber konkret beschreiben, welche Fähigkeiten gewünscht sind – ohne dabei auf Generationenzugehörigkeit oder Lebensalter anzuspielen.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies**.**

**Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:**

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)