

## Neues aus der Rechtsprechung

### ArbG Heilbronn: „Digital Native“ ist ein Indiz für eine Altersdiskriminierung

*In seinem Urteil vom 18. Januar 2024 (Az. 8 Ca 191/23) sprach das Arbeitsgericht Heilbronn dem Kläger eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung in Höhe von 7.500,- Euro zu. Dabei bewertete das Gericht die Verwendung des Begriffs „Digital Native“ als ein Indiz für eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters.*

Bei dem Kläger handelte es sich um einen im Jahre 1972 geborenen Diplomwirtschaftsjuristen. Das beklagte Unternehmen ist ein international agierendes Handelsunternehmen im Bereich Sportartikel. Im April 2023 schrieb die Beklagte auf zahlreichen Internetplattformen eine Position als „Manager Corporate Communication (m/w/d) Unternehmensstrategie in Vollzeit unbefristet“ aus. Unter anderem wies die Anzeige den folgenden Text aus:

*„Als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der datengetriebenen PR, des Bewegtbildes und allen gängigen Programmen für DTP, CMS, Gestaltung und redaktionelles Arbeiten zu Hause.“*

Der Kläger bewarb sich über ein Portal auf diese Stelle und erhielt eine Absage per E-Mail. Nach einer ersten erfolglosen vorgerichtlichen Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs klagte der Kläger auf **Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 37.500,- Euro**.

Der Kläger machte dabei geltend, dass die Verwendung des Begriffs „Digital Native“ ein **Indiz für eine Altersdiskriminierung** darstelle. Die Beklagte erwiderte, dass der Kläger als Wirtschaftsjurist überqualifiziert gewesen sei. Er habe ausweislich seines Lebenslaufs zuletzt Führungspositionen bekleidet. Bei der ausgeschriebenen Position habe es sich jedoch um eine **einfache Sachbearbeiterstelle** gehandelt. Dies habe sich auch darin widerspiegelt, dass der Kläger eine Gehaltsvorstellung in Höhe von 90.000,- Euro Bruttogehalt hatte. Die ausgeschriebene Stelle war mit 60.000,- Euro im Jahr dotiert gewesen. Der letztlich eingestellte Bewerber erhielt ein jährliches Bruttogehalt in Höhe von 58.000,- Euro.

Das Arbeitsgericht Heilbronn gab der Klage dem Grunde nach statt, allerdings in der Höhe nur im Umfang von 7.500,- Euro. Zunächst stellte das Gericht fest, dass die formalen Voraussetzungen für die Eröffnung des Anwendungsbereichs des AGG eröffnet waren; insbesondere lag durch die Ablehnung der Bewerbung eine benachteiligende Behandlung vor. Das Gericht hat weiter ausgeführt, dass zwischen der Benachteiligung und einem in **§ 1 AGG genannten Grund** (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) ein **Kausalzusammenhang** bestehen muss. Dabei reiche eine **bloße Mitursächlichkeit** aus.

Wenn eine Partei Indizien darlegt, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, sieht **§ 22 AGG eine Erleichterung der Darlegungslast sowie eine Beweislastumkehr** vor. Dies führt dazu, dass die andere Partei – regelmäßig also das Unternehmen – einen sog. Vollbeweis dafür erbringen muss, dass die Ablehnung des Bewerbers ausschließlich aus anderen als die in § 1 AGG genannten Gründen erfolgte. Dies gelingt nur selten.

Das Gericht hat festgestellt, dass die Stellenausschreibung ein Indiz für eine Diskriminierung enthielt. Unter einem „Digital Native“ (zu Deutsch: digitaler Eingeborener) werde im **allgemeinen Sprachgebrauch** eine „Person, die mit digitalen Technologien aufgewachsen ist und in ihrer Benutzung geübt ist“ (Duden) oder auch eine „Person der gesellschaftlichen Generation bezeichnet, die in der digitalen Welt aufgewachsen ist“ (Wikipedia) verstanden. Insofern unterscheidet sich dieser Begriff beispielsweise von dem Begriff „Digital Immigrant“, also Personen, die sich auf andere Art und Weise in die digitalen Medien eingearbeitet haben. Das Gericht ist zum Zwischenergebnis gelangt, dass der Begriff „Digital Native“ im gängigen Sprachgebrauch eine **generationenbezogene Konnotation** aufweist. Mit der Verwendung dieses Begriffs habe die Beklagte gezeigt, dass sie jemanden suche, der diese Eigenschaft regelmäßig von Natur aus als „Eingeborener“ mitbringt. **Hierdurch seien nicht Bewerber aller Altersgruppen mit diesen Fähigkeiten angesprochen worden.**

Nach Ansicht des Arbeitsgerichts ist es der Beklagten nicht gelungen, die Vermutung der Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters auszuräumen. Weder konnte sie vortragen, dass der Kläger eine formale Qualifikation nicht aufweist, die unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist. Noch hat sie den vollständigen Bewerbungsprozess in einer Art und Weise dargestellt, wonach eindeutig alle Bewerber nach objektiven Kriterien sortiert und ggf.

aussortiert wurden. Eine Überqualifikation des Klägers war nach Ansicht des Gerichts jedenfalls nicht offensichtlich gegeben.

Hinsichtlich der Höhe der Entschädigung hielt das Gericht unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls eine Entschädigung in Höhe von 1,5 auf der ausgeschriebenen Stelle erzielbaren Bruttomonatsverdiensten, also 7.500,- Euro für angemessen. Dabei ist es von dem vorgesehenen Budget von 60.000,- Euro Bruttojahresgehalt ausgegangen. Es hat zu Gunsten der Beklagten berücksichtigt, dass mit dem verwendeten Begriff „Digital Native“ nur ein **einzelner Hinweis** auf eine Altersdiskriminierung enthalten war, welcher zudem **nicht prominent**, z.B. in der Überschrift, sondern mitten im Text platziert war.

Es handelt sich zwar „nur“ um ein erstinstanzliches Urteil. Dieses ist jedoch gut begründet und wird insbesondere sog. AGG-Hopper „motivieren“. Daher sollten Unternehmen **dringend prüfen**, ob ihre Stellenausschreibungen den durchaus geläufigen Begriff „Digital Native“ enthalten.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
Telefon: +49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzél  
Telefon: +49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)