

EuGH-Urteil zu Auskunftsanspruch für Bewerber

Bessere Chancen für Diskriminierungsopfer

19.04.2012, 16:52

Interview: Verena Wolff

Abgelehnte Bewerber haben auch bei einer mutmaßlichen Diskriminierung keinen Anspruch auf Auskunft des Arbeitgebers über die Gründe. Eine Arbeitsrechtlerin erklärt, welche Vorteile das Urteil aus Luxemburg für die Bewerber trotzdem hat - und warum Arbeitgeber sich auch nach dem Richterspruch nicht vor einer Klagewelle fürchten müssen.

Wer als Bewerber von einem Unternehmen abgelehnt wird und sich diskriminiert fühlt, hat keinen Anspruch auf Auskunft über den eingestellten Mitbewerber. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg entschieden. Der Arbeitgeber sei nicht dazu verpflichtet, am Ende der Stellenausschreibung mitzuteilen, ob und welchen Kandidaten er eingestellt hat und welche Kriterien dafür entscheidend waren

(Rechtssache C-415/10).

Das Schweigen des Arbeitgebers bleibt nach Ansicht des Gerichts aber nicht unbedingt ohne rechtliche Folgen. Falls der Bewerber eine Diskriminierung nachweisen will, könne er die Verweigerung von Informationen heranziehen, so die Richter. Das Gericht bekräftigte den Grundsatz der Antidiskriminierungsrichtlinie, dass kein Bewerber aufgrund seiner Herkunft, Religion, Geschlecht oder Alter benachteiligt werden dürfe. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wertete das Luxemburger Urteil positiv. "Wenn ein Arbeitgeber eine Auskunft verweigert, kann dies im Einzelfall gegen ihn verwendet werden", sagte die Leiterin Christine Lüders. "Dem Arbeitgeber bleibt aber die Möglichkeit, den Vorwurf der Diskriminierung zu widerlegen."

Die Arbeitsrechtlerin Valentine Reckow aus Berlin erklärt, welche Folgen das Urteil aus Luxemburg für abgelehnte Bewerber hat - und warum Arbeitgeber sich auch nach dem Richterspruch nicht vor einer Klagewelle fürchten müssen.

Süddeutsche.de: Was bedeutet das Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Bewerber, die abgelehnt wurden - und die sich dabei diskriminiert fühlen?

Valentine Reckow: Grundsätzlich hat sich nicht allzu viel geändert. Der Arbeitgeber ist weiterhin nicht verpflichtet, abgelehnten Bewerbern Auskunft darüber zu geben, ob und wie er eine ausgeschriebene Stelle besetzt hat. Man hat sich sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene dafür entschieden, eine Beweisverlagerung auf den Arbeitgeber zu regeln. Dazu muss es dem klagenden abgelehnten Bewerber gelingen, sowohl eine Ungleichbehandlung als auch Indizien für eine Benachteiligung vorzutragen. Durch das Urteil ist die Reihe der bislang anerkannt Indizien erweitert worden: Bisher konnte klagen, wer den Verstoß gegen Vorschriften nach dem Schwerbehindertenrecht beweisen konnte, wenn eine Stellenausschreibung gegen Vorschriften aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt oder wenn ein Arbeitgeber öffentlich geäußert hat, keine Arbeitnehmer etwa einer bestimmten ethnischen Herkunft einzustellen. Neu hinzugekommen ist die Möglichkeit zur Klage, wenn der Arbeitgeber "jegliche Informationen oder den Zugang zu Informationen über die Ablehnung verweigert".

Süddeutsche.de: Ist das der Erfolgsgarant für die Klage eines abgelehnten Bewerbers?

Reckow: Ob diese Informationsverweigerung am Ende dazu führt, dass die Klage eines abgelehnten Bewerbers auf Schadenersatz

oder Entschädigung Erfolg hat, obliegt dem Arbeitsgericht und ist - wie so oft - eine Einzelfallentscheidung. Hierbei werden die konkreten Umstände der Informationsverweigerung sicher eine Rolle spielen.

Süddeutsche.de: In welchen Fällen haben abgelehnte Bewerber eine bessere Handhabe gegen die Unternehmen als vorher?

Reckow: Wenn es dem Bewerber gelingt, schlüssig die Gründe und Indizien für eine Ungleichbehandlung und Diskriminierung vorzutragen, kehrt sich nun die Beweislast um und verlagert sich auf den Arbeitgeber. Er muss den vollen Gegenbeweis erbringen, dass er den abgelehnten Bewerber nicht benachteiligt hat. Hierzu muss er die Indizien widerlegen und nachweisen, dass das Diskriminierungsmerkmal selbst nicht der Grund für die Ablehnung war. Im Fall eines Schwerbehinderten muss der Arbeitgeber zum Beispiel nachweisen, dass er auch andere Schwerbehinderte zum Vorstellungsgespräch eingeladen hatte. Außerdem muss er nachweisen, dass es sachliche Gründe für seine Einstellungsentscheidung gegeben hat und die auch im Einzelnen vortragen. Allein die Begründung, ein anderer Bewerber sei besser geeignet gewesen, genügt nicht.

Es wird nicht viel einfacher

Süddeutsche.de: Ist dieses Urteil ein Schritt gegen die Diskriminierung von Frauen, Migranten, älteren Arbeitnehmer?

Reckow: Das Urteil führt dazu, dass die Menschen, die sich auf eine Benachteiligung berufen, bessere Karten in einem Prozess haben können. Es ist aber nicht in erster Linie ein Schritt gegen die Diskriminierung.

Süddeutsche.de: Wie muss ein abgelehnter Bewerber nun vorgehen, wenn er den Eindruck hat, er ist wegen Alter, Geschlecht, Herkunft abgelehnt worden?

Reckow: Ein abgelehnter Bewerber sollte den Arbeitgeber, bei dem er abgelehnt wurde, vorsorglich um Informationen darüber bitten, ob die Stelle mit einem anderen Bewerber besetzt wurde und welche Kriterien für diese Entscheidung maßgeblich waren. Zwar ist der Arbeitgeber gerade nicht verpflichtet, hierüber Auskunft zu geben. Weigert er sich aber, kann dies in einem Prozess dazu führen, dass sich die Beweislast deutlich schneller umkehrt und auf den Arbeitgeber verlagert.

Süddeutsche.de: Wie kann ein Bewerber denn beweisen, dass er diskriminiert wurde?

Reckow: Es bleibt auch nach dem Urteil dabei, dass zu diesen Punkten ein schlüssiger Vortrag der Sache erfolgt. Es reicht allerdings nicht aus, wenn ein Bewerber bekräftigt, er habe das

Anforderungsprofil erfüllt, falle unter die in Paragraph 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale und sei nicht berücksichtigt worden.

Süddeutsche.de: Müssen die Unternehmen jetzt eine Klagewelle bei jedem abgelehnten Bewerber fürchten?

Reckow: Das bleibt abzuwarten. Immerhin hat das Urteil festgestellt, dass kein Auskunftsanspruch besteht. Man wird sehen, wie die Unternehmen dies in der Praxis im Bewerbungsverfahren umsetzen und wie die Rechtsprechung mit dem neuen Indiz "Informationsverweigerung durch den Arbeitgeber" umgehen wird. Die Beratungspraxis wird sich sowohl aus Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite verändern. Arbeitgeber sollten ihre Bewerbungsverfahren im Hinblick auf die sachlichen Gründe für die Auswahlentscheidung noch sorgfältiger dokumentieren.

URL: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/eugh-urteil-zu-auskunftsanspruch-fuer-bewerber-bessere-chancen-fuer-diskriminierungsopfer-1.1336877>

Copyright: Süddeutsche Zeitung Digitale Medien GmbH / Süddeutsche Zeitung GmbH

Quelle: (Süddeutsche.de/joku)

Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über Süddeutsche Zeitung Content. Bitte senden Sie Ihre Nutzungsanfrage an

syndication@sueddeutsche.de.