

EuGH stärkt Rechte abgelehnter Bewerber

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sind Arbeitgeber zwar verpflichtet, einem abgelehnten Bewerber die Gründe für ihre Absage mitzuteilen. Doch eine mangelnde Begründung für die Ablehnung kann als Indiz für Diskriminierung gewertet werden.

Arbeitgeber müssen künftig mit Schadensersatzklagen rechnen, wenn sie einem abgelehnten Stellenbewerber nicht die Gründe für die Absage erläutern. Der EuGH hat am Donnerstag zwar entschieden, dass Unternehmer nicht zu Auskünften verpflichtet sind, wer stattdessen eingestellt wurde und nach welchen Kriterien. Die Weiterung könnte jedoch zum Nachweis beitragen, dass der Stellensuchende diskriminiert wurde, befanden die Luxemburger Richter. Arbeitsrechtler halten mit ihren bisherigen Rat an die Betriebe für überholt, Absagen möglichst gar nicht zu begründen, um keinen Aufhänger für Klagen vor Gericht zu liefern.

In dem Streitfall hatte das Bundesarbeitsgericht den EuGH eingeschaltet. Der Prozess betraf eine Ingenieurin russischer Herkunft, die sich im Alter von 45 Jahren auf eine Stelle als Softwareentwicklerin bei einem deutschen Hersteller von Telefonsystemen beworben hatte. Als sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, obwohl die Stellenanzeige dann noch ein zweites Mal erschien, forderte sie Schadensersatz, weil sie wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt worden sei. Außerdem verlangte sie die Vorlage der Bewerberunterlagen des eingestellten Konkurrenten, um ihre vermeintlich bessere Qualifikation nachweisen zu können.

Die Europarichter wiesen nun darauf hin, dass die Brüsseler Gesetzgebungsorgane in mehreren EU-Richtlinien die Beweislast aufgeteilt hätten. Demnach hat ein Kläger zwar kein Recht auf Einsichtnahme in die Firmenakten und muss selbst Tatsachen beibringen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Nur dann müsse das Unternehmen nachweisen, dass es rechtmäßig gehandelt habe. Allerdings reichten auch statistische Beweise und eine mittelbare Schlechterstellung, unterstreicht der EuGH. Außerdem müssten die EU-Bestimmungen wirksam durchgesetzt werden, Umstände berücksichtigen.

Dazu gehöre insbesondere der Umstand, dass der Arbeitgeber der Frau jede Information verweigert habe. Die EU-Richter werteten es überdies als Verdachtsmoment, dass die Bewerberin nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden war, obwohl sie die geforderte Qualifikation erfülle.

„Die Unternehmen werden dadurch einmal mehr durch die politisch gewollten Antidiskriminierungsregelungen belastet“, kritisierte der Münchener Rechtsanwalt Paul Melot de Beauregard das Urteil gegenüber dieser Zeitung. Sie müssten nun entscheiden, ob sie vorsichtshalber die Personalien eines Mitbewerbers vorlegen und damit sogar einen Verstoß gegen den Datenschutz riskieren wollten. Die bisherige Empfehlung, „möglichst nichtssagende“ Ablehnungen zu schreiben, müsse

korrigiert werden, warnte er. Besonders heikel sei, dass Berichte praktisch umfassend ihre Einstellungspraxis erläutern müssten.

Berufskläger, die sich nur zum Schein bewerben („AGG-Hopper“), bekämen dadurch Material in die Hand und könnten Unternehmen zu ungerechtfertigten Abfindungszahlungen drängen.

Auf jeden Fall sollten Arbeitgeber in ihren Akten immer ausdrücklich dokumentieren, dass die unzulässigen Unterscheidungskriterien bei der Entscheidung keinerlei Rolle gespielt hätten, ergänzt der Berliner Anwalt Stefan Lingemann.

Arbeitsrechtler weisen allerdings darauf hin, dass zumindest Geschlecht und Alter eigentlich stets gegen den Arbeitgeber ausgelegt werden könnten, weil man entweder angeblich zu alt oder zu jung sei oder das falsche Geschlecht habe.

EugH 19.04.2012 Az C-415/10

■