

Reden ist Silber, Schweigen ist Gold?

Ihr gutes Recht

Rechts-
anwälte
und
Kanzleien
stellen
sich vor

Ein aktuelles Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 19.04.2012 (Rechtssache C-415/10, Galina Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH) sollte Arbeitgebern und Stellenbewerbern nicht verborgen bleiben.

Das unmittelbare „Presseecho“ könnte unterschiedlicher kaum ausfallen: Während die FAZ titelte „EuGH stärkt Rechte abgelehnter Stellenbewerber“, titelte die Süddeutsche Zeitung „Firmen müssen Absagen nicht begründen“. Wenngleich auf den ersten Blick widersprüchlich, sind beide Aussagen auf der Grundlage des Urteils als begründet zu qualifizieren.

In dem zu Grunde liegenden Rechtsstreit hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) den EuGH eingeschaltet. Der Rechtsstreit 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. Nachdem die Bewerberin nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war, obwohl die Stellenausschreibung nachfolgend nochmals veröffentlicht wurde, forderte sie Schadensersatz. Zur Begründung wies die Bewerberin darauf hin, dass sie wegen ihres Geschlechts, ihres

Alters und ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt worden sei. Weiter forderte die Bewerberin die Vorlage der Bewerbungsunterlagen des durch den Arbeitgeber eingestellten Konkurrenten, um die ihres Erachtens bei ihr selbst vorliegende bessere Qualifikation nachweisen zu können.

Der EuGH hat den Rechtsstreit



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt & Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

nunmehr entschieden und ausgeführt, dass die erfolglose Bewerberin keinen Anspruch auf Auskunft gegen den Arbeitgeber über den eingestellten Mitbewerber hat. Der Arbeitgeber sei nicht dazu verpflichtet, zum Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens

mitzuteilen, ob und welchen Kandidaten er eingestellt habe und welche Kriterien dafür entscheidend seien.

Ergänzend hat der EuGH - und dies sollte Arbeitgeber aufhorchen lassen - ausgeführt, dass das Schweigen des Arbeitgebers unter Umständen nachteilhafte Folgen haben kann. So wird darauf hingewiesen, dass der erfolglose Bewerber das Vorliegen einer Diskriminierung auch dadurch glaubhaft machen könne, dass er sich auf die Verweigerung der Herausgabe von Informationen durch den Arbeitgeber berufe.

Der bisher vielfach durch Arbeitgeber gelebte Grundsatz, „Reden ist Silber, Schweigen ist Gold!“ bei der Begründung der Ablehnung eines Stellenbewerbers, begegnet nunmehr Bedenken.

Grund dafür ist die aus der Perspektive des erfolglosen Stellenbewerbers im Fall einer auf Schadensersatz gerichteten Klage geltende Beweiserleichterung.

So reicht es nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus, dass der erfolglose Stellenbewerber lediglich Indizien für die seines Erachtens vorliegende Diskriminierung glaubhaft macht.

Ein solches Indiz kann - wie der EuGH nunmehr ausdrücklich ausgeführt hat - die fehlende

Begründung der Ablehnung sein. Als weitere Indizien kommen nach Auffassung des EuGH in Betracht, dass

- der Bewerber den Anforderungen der Stellenanzeige entspricht,
- nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde oder
- auch bei einem weiteren Auswahlverfahren nicht berücksichtigt worden ist.

Insbesondere die Nichteinladung zu einem Vorstellungsgespräch trotz Eignung für die Stelle kennt das deutsche Recht als Indiz bisher nur nach § 81 SGB IX im Fall der Bewerbung eines anerkannt Schwerbehinderten.

Sobald der erfolglose Stellenbewerber solche Indizien nach Auffassung des Gerichts glaubhaft gemacht hat, gerät der verklagte Arbeitgeber in eine mehr als schwierige prozessuale Lage. Der Arbeitgeber ist darlegungs- und

beweisbelastet für die Widerlegung des Vorwurfes der Diskriminierung.

Arbeitgebern sollte deshalb zukünftig daran gelegen sein, abgelehnten Bewerbern eine rechtssicher formulierte Absage zu übermitteln. Dabei gilt es, penibel darauf zu achten, Bewerber nicht zu diskriminieren.

Bereits in der Vergangenheit sind in der Praxis Berufskläger, die sich nur zum Schein bewerben - so genannte „AGG-Hopper“ - bekannt geworden. Solche Kläger nutzen die neu geschaffene Verteilung der Darlegungs- und Beweislast dazu, Arbeitgeber mit Schadensersatzklagen zu überziehen. Es bleibt abzuwarten, wie sich dieses Problem vor dem Hintergrund der nunmehr erfolgten Rechtsprechung des EuGH entwickeln wird.

K a h l e r t
P a d b e r g
Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare