

PRESSEMITTEILUNG

JOBSUCHE: KEINE PFLICHT ZUR BEGRÜNDUNG VON ABSAGEN – ABER ...

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg hat am 19.04.2011 entschieden, dass abgelehnte Bewerber um einen Arbeitsplatz auch künftig keinen Anspruch auf Auskunft bezüglich des erfolgreichen Bewerbers und der Begründung ihrer Ablehnung haben und zwar auch dann nicht, wenn sie eine Diskriminierung vermuten. Dahinter steht jedoch ein großes "aber" ...

Hintergrund dieser Entscheidung ist die Klage einer 47-jährigen russischen Ingenieurin, die sich mit einem in Deutschland anerkannten Diplom zweimal um die ausgeschriebene Stelle beworben hatte, jedoch nie zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurde. Die Ablehnung wurde trotz der Tatsache, dass die Frau unstreitig die geforderten Qualifikationen erfüllte, nicht begründet. Daraufhin verklagte die russische Ingenieurin das Unternehmen auf Schadensersatz wegen Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft sowie auf Vorlage von Informationen über den erfolgreichen Bewerber, um ihre bessere Qualifikation nachweisen zu können.

Diese haben laut EuGH nicht automatisch einen Anspruch auf Auskunft im Hinblick auf die Begründung der Ablehnung seiner Bewerbung durch das Unternehmen. Vielmehr muss der betroffene Bewerber Indizien vortragen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Dieser Nachweis ist naturgemäß von Bewerbern schwer zu erbringen, wenn das Unternehmen seine Absage nicht begründet. In einem solchen Fall könnte daher mit entsprechend hohem Kostenrisiko nur aufgrund eines Verdachts der Diskriminierung geklagt werden.

Aus diesem Grund hat der EuGH jetzt entschieden, und hierin steckt das "aber", dass die Verweigerung jeglicher Information ein Indiz für eine Diskriminierung sein kann und somit zu einer Beweislastumkehr führen kann. Weitere Indizien können gemäß EuGH sein, dass der Bewerber den Anforderungen der Stellenanzeige entspricht, nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen und auch bei weiteren Auswahlverfahren nicht berücksichtigt wurde.

Damit müssen Unternehmen nun bei Bewerbern, bei denen Diskriminierungsmerkmale vorliegen, damit rechnen, dass sich in einem Arbeitsgerichtsprozess eine fehlende Begründung nachteilig auswirken kann. Da z.B. Merkmale wie Alter und Geschlecht bei jedem Bewerber eine Rolle spielen können, fällt Bewerbern bei einer Informationsverweigerung des Unternehmens künftig die Begründung somit leichter. Dies auch vor dem Hintergrund, dass der EuGH in seiner Entscheidung zudem darauf hingewiesen hat, dass nach den EU-Richtlinien auch statistische Beweise als Mittel für die Feststellung einer Diskriminierung herangezogen werden sollen. Damit kann auch bereits ein statistisch nachgewiesener geringer Frauenanteil in bestimmten Bereichen oder in Führungsetagen als Indiz für eine geschlechterdiskriminierende Praxis des Unternehmens herangezogen werden. Dies sieht das Bundesarbeitsgericht bisher anders.

Fazit:

Sie müssen als Unternehmen künftig gegenüber Bewerbern Absagen nach wie vor nicht begründen oder gar mitteilen, wenn sie aus welchen Gründen stattdessen eingestellt haben.

Jedenfalls bezüglich der Bewerber, die eines der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeführten Diskriminierungsmerkmale aufweisen, sollten Sie zumindest die Aufbewahrung von Bewerberunterlagen (mindestens drei Monate) entsprechend anpassen, damit Sie im Streitfall in der Lage sind, den Nachweis zu erbringen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

25. April 2012

Claudine Gemeiner
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht