

Auskunftsbegehren abgelehnter Bewerber

Bewertung und Folgenabschätzung der EuGH-Entscheidung vom 19. April 2012 (C-415/10) in der Rechtssache Meister

Mai 2012

Vorgaben des EuGH

Die Rechtsvorschriften der Union sehen für einen Arbeitnehmer, der schlüssig darlegt, dass er die in einer Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen erfüllt, und dessen Bewerbung nicht berücksichtigt wurde, keinen Anspruch auf Auskunft darüber vor, ob und auf Grund welcher Kriterien der Arbeitgeber am Ende des Einstellungsverfahrens einen anderen Bewerber eingestellt hat. Die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen kann nach Ansicht des EuGH jedoch ein Gesichtspunkt sein, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist.

Zu Recht lehnt der EuGH damit ab, eine generelle Ausforschungsmöglichkeit für abgelehnte Bewerber zu schaffen. Diese ist weder von den EU-Richtlinien noch vom EuGH bezweckt. In der Praxis würde ein solcher Auskunftsanspruch dazu führen, dass nicht nur „AGG-Hopper“ eine neue Verdienstquelle erschließen, sondern auch solche abgelehnten Bewerber mit Klagen auf den Plan gerufen werden, die sich schlicht ungerecht behandelt fühlen. Der bürokratische Aufwand für Arbeitgeber, sich von solchen Vorwürfen zu entlasten, würde über Gebühr wachsen.

Handlungsempfehlungen für die Praxis

Für die Bewertung der Auswirkungen der Entscheidung stellt sich zunächst die Frage nach der Art der Bewerbung.

1. Initiativbewerbungen

Geht beim Arbeitgeber eine Initiativbewerbung ein, die sich nicht auf eine konkret ausgeschriebene Stelle bezieht, kann keine Auskunftsobliegenheit des Arbeitgebers be-

stehen. Da keine Stellenausschreibung vorhanden ist, gibt es auch keine vergleichbaren Bewerber.

2. Bewerbung auf eine Stellenanzeige

Bewirbt sich ein Kandidat auf eine Stellenausschreibung und wird abgelehnt, können vielfältige Gesichtspunkte für die Bewertung des Arbeitgeberschweigens von Bedeutung sein. Der EuGH (Rn. 44 f. des Urteils) nennt folgende Kriterien:

- Offensichtliches Entsprechen von Bewerberqualifikation und dem Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle
- Unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, obwohl Qualifikation und Anforderungsprofil übereinstimmen
- Erneutes Unterbleiben einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, wenn der Arbeitgeber eine zweite Bewerberauswahl für dieselbe Stelle durchgeführt hat
- Verweigerung jeglichen Zugangs zu den begehrten Informationen (Frau Meister hatte die „Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Bewerbers“ begehrt; Rn. 29 des Urteils)

Jedes Kriterium für sich löst keine Vermutungswirkung aus. Vielmehr müssen Kriterien zusammentreffen, um Anhaltspunkte für eine Benachteiligung zu liefern.

Ein Auskunftsanspruch besteht auch nicht in den Fällen, in denen der Bewerber sich offensichtlich nicht ernsthaft bewirbt, sondern lediglich eine Geldquelle in Form von auf das AGG gestützten Entschädigungszahlungen erschließen will.



3. Fallbeispiele

Beispiel 1

Arbeitgeber A schaltet eine Stellenanzeige. Unter den 350 eingegangenen Bewerbungen ist auch die des Bewerbers B. Seine Qualifikationen entsprechen den in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen. Er erhält eine schriftliche Absage mit dem Hinweis, dass man sich für einen anderen Kandidaten entschieden habe. Zu einem Vorstellungsgespräch wurde B nicht eingeladen.

Das Schweigen des Arbeitgebers auf ein Auskunftsverlangen des A reicht nicht als Indiz für eine Diskriminierungsvermutung aus. Dafür sprechen die Ausführungen des EuGH. Die „Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen“ kann „ein Gesichtspunkt“ sein, der im Rahmen des Nachweises von Vermutungstatsachen heranzuziehen ist. Der Arbeitgeber kann das Auskunftsbegehren des B ablehnen.

Beispiel 2

Wie Beispiel 1. Der Bewerber erfüllt jedoch nur 3 von 4 Anforderungen des Stellenprofils.

Ein Arbeitgeberschweigen auf ein Auskunftsverlangen des abgelehnten Bewerbers begründet keine Diskriminierungsvermutung.

Beispiel 3

Nach der ersten Ablehnung des B wird erneut eine Stellenanzeige mit gleichem Inhalt veröffentlicht. Der Grund dafür war, dass von den 350 Bewerbern 10 eingeladen wurden. Die zwei ausgewählten Kandidaten haben kurzfristig abgesagt. Auch nach der erneuten Ausschreibung erhielt B keine Einladung, weil wiederum 10 Kandidaten eingeladen wurden, B sich jedoch auf Platz 25 des „Bewerbersrankings“ befindet. Auf die erneute Bewerbung erfolgt daher wiederum eine Absage, ohne vorher zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein.

Dieser Umstand kann im Zusammenhang mit der Informationsverweigerung ein Gesichtspunkt sein, der die Vermutung einer Benachteiligung auslöst, sofern der Bewerber kein „AGG-Hopper“ ist.

Der Arbeitgeber kann diese Vermutung mit dem Hinweis entkräften, dass auch im zweiten Bewerbungsdurchlauf besser geeignete Bewerber vorhanden waren.

Entspricht der abgelehnte Bewerber zumindest formal ebenso gut wie der eingestellte Arbeitnehmer den fachlich, qualifikationsbezogenen Kriterien für die Besetzung der Stelle, ist – sofern diese mehrfach ausgeschrieben worden ist – zu erwägen, wenige Informationen zugänglich zu machen. Der Herausgabe der kompletten Daten des eingestellten Kandidaten stehen datenschutzrechtliche Erwägungen entgegen (vgl. § 4 Abs. 1 BDSG).

Allenfalls kann in einem solchen Ausnahmefall die Herausgabe bestimmter qualifikationsbezogener Daten des eingestellten Kandidaten (Art und Umfang der Ausbildung, Berufserfahrung und andere vergleichbare Qualifikationen) in Frage kommen. Eine entsprechende Datenherausgabe in redigierter Form hatte man auch dem Kläger in der Rechtssache Kelly (EuGH v. 21. Juli 2011 – C-104/10) angeboten, was zu Gunsten der Beklagten berücksichtigt wurde. Sofern diese Daten anonymisiert werden, kann sich der Arbeitgeber auf § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG berufen (so auch Picker, EuZA 2012, 257, 266).

Allein die redigierten Daten des eingestellten Kandidaten und nicht etwa anderer (abgelehnter) Bewerber können Gegenstand des Auskunftsanspruchs sein. Zum einen hat in Bezug auf diese keine Ungleichbehandlung stattgefunden und zum anderen stehen einer solchen Herausgabe Datenschutzgesichtspunkte und die Persönlichkeitsrechte der anderen Bewerber entgegen. Auch aus der Angabe von Qualifikationen können Rückschlüsse gezogen werden, deren Bekanntgabe den anderen Bewerbern schaden kann.

4. Fazit

Der EuGH erteilt mit seinem Urteil einer generellen Auskunftspflicht für den Arbeitgeber eine Absage. Erst recht gibt es – abgesehen vom gesetzlich geregelten Sonderfall nach § 82 Satz 2 SGB IX – auch keinen Anspruch darauf, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Ebenfalls besteht keine



Notwendigkeit, Absageschreiben regelmäßig zu begründen. Nur im Einzelfall bei wiederholtem Nachfragen und einem der ausgeschriebenen Stelle entsprechenden Bewerberprofil kann es sich anbieten, wenige anonymisierte Angaben über die Person des erfolgreichen Konkurrenten zu geben.

Klare Stellenbeschreibungen und Auswahlkriterien können ein Element sein, eine solche Vermutung gar nicht erst eintreten zu lassen. Auch künftig ist – anders als im öffentlichen Dienst – der private Arbeitgeber nicht gehalten, allein nach solchen Kriterien im Sinne einer Bestenauslese einen geeigneten Bewerber auszuwählen. Es bleibt wie bisher möglich, Erwägungen wie Sympathie und Ausstrahlung zu berücksichtigen. Der EuGH verlangt keine normierten „Verfahrensabläufe“.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

F +49 30 2033 – 1205

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 52 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.