

## **Kein Auskunftsanspruch des abgelehnten Bewerbers**

20.04.2012 | Arbeitsrecht

Wer als Bewerber von einem Unternehmen abgelehnt wird und sich diskriminiert fühlt, hat keinen Anspruch auf Auskunft über den eingestellten Mitbewerber. So lautet ein aktuelles Urteil des Europäischen Gerichtshofs.

Der Arbeitgeber sei nicht dazu verpflichtet, am Ende der Stellenausschreibung mitzuteilen, ob und welchen Kandidaten er eingestellt hat und welche Kriterien dafür entscheidend waren.

Diese Aussage klingt zunächst eindeutig. Aber die Antworten von Juristen lauten recht häufig auch: "Es kommt drauf an ..." So lässt sich auch das Urteil der Richter am EuGH lesen.

### **Schweigen des Arbeitgebers bleibt nicht immer folgenlos**

Das Schweigen des Arbeitgebers bleibt nach Ansicht des Gerichts aber nicht unbedingt ohne rechtliche Folgen.

Denn: Falls der Bewerber das Vorliegen einer Diskriminierung nachweisen will, könne er die Verweigerung von Informationen heranziehen, so die Richter.

Das bedeutet, dass die Verweigerung jeden Zugangs zu Informationen durch einen Arbeitgeber ein Gesichtspunkt sein kann, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist.

Das Gericht müsse dann unter Berücksichtigung aller Umstände prüfen, ob dies der Fall sei. Die Eindeutigkeit der Aussage der Richter wird damit relativiert.

### **Zwei Mal erfolglos beworben**

Geklagt hatte eine Frau aus Deutschland, die sich bei einer Firma mehrfach erfolglos auf eine Stelle als Softwareentwicklerin beworben hatte. Nach der Absage verlangte sie Schadenersatz, da sie sich aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer russischen Herkunft diskriminiert sah. Außerdem verlangte sie die Herausgabe der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Bewerbers - um nachzuweisen, dass sie selbst besser qualifiziert sei. Das Bundesarbeitsgericht hatte den Fall nach Luxemburg verwiesen (EuGH, C-415/10 vom 19.4.2012)

Über die Folgen dieses "Es kommt drauf an ..." für Arbeitgeber, informieren wir Sie in den nächsten Tagen.

**Quelle: dpa/PM EuGH Nr. 46/12 vom 19.4.1012**