

Personalmanagement

 Personal-Center durchsuchen [Suchen](#)
[Personalmanagement](#) > [Arbeitsrecht](#)


Haben Bewerber einen Auskunftsanspruch?



Hat ein abgelehnter Bewerber einen Auskunftsanspruch nach dem AGG, wenn dieser hinter der Absage eine Diskriminierung vermutet? Muss das Unternehmen dann mitteilen, ob es einen anderen Bewerber eingestellt hat, und wenn ja, dessen Bewerbungsunterlagen vorlegen? Diese Fragen beschäftigten kürzlich das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg.

 Durchschnittliche Bewertung: 

Gesamtanzahl abgegebener 7 Stimmen:

 [Druckversion](#)

Ähnliche Artikel

- [Vorstellungsgespräch: Wer trägt die Kosten?](#)
- [Hitzefrei am Arbeitsplatz: Anspruch oder Mythos?](#)
- [Dienstwagen: Typische Regelungen](#)
- [Vertrauensarbeitszeit: Rechte und Pflichten](#)
- [Krankheitsbedingte Kündigung](#)

Der Fall

Die Klägerin, 45 Jahre alt, und in Russland geboren, hatte sich im Herbst 2006 bei der Beklagten als Softwareentwicklerin beworben. Sie erhielt daraufhin folgende Absage, ohne zuvor zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden zu sein:

Sehr geehrte Frau M.,

vielen Dank für Ihre Bewerbung und Ihr Interesse. Die Auswahl aufgrund der Vielzahl von Bewerbungen fiel nicht leicht. Leider sind Sie nicht in die engere Auswahl gekommen. Beim nächsten Mal werden Sie bestimmt das kleine Quäntchen mehr Glück haben.

Wir drücken Ihnen für Ihre weitere berufliche Neuorientierung ganz fest die Daumen und wünschen Ihnen alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Die Klägerin machte einen Anspruch auf Entschädigung nach dem AGG geltend. Sie sei wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt worden. Auf Grund ihrer Qualifikationen erfülle sie die Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle. Es könne objektiv keine besser geeigneten Bewerber geben, weshalb die nicht erfolgte Einladung zum Bewerbungsgespräch nur auf einer ungerechtfertigten Benachteiligung beruhen könne. Ferner beanspruchte sie Auskunft über den an ihrer Stelle eingestellten Bewerber durch Vorlage seiner Bewerbungsunterlagen.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg als Vorinstanz (Az. H 3 Sa 102/07) hat einen Anspruch der Klägerin auf Entschädigung mit Entscheidung vom 9. November 2007 abgelehnt. Es reiche nicht aus, die Zugehörigkeit zu einer durch das AGG geschützten Gruppe vorzutragen. Daraus allein ergebe sich kein Indiz für eine Benachteiligung, welches einen Anspruch auf Entschädigung begründen könnte.

Das LAG Hamburg hat zudem einen Auskunftsanspruch über den eingestellten Bewerber verneint. Zum einen stelle es eine übermäßige organisatorische Belastung des Arbeitgebers dar, wenn er jedem abgelehnten Bewerber Auskunft über die tatsächlich vorgenommene Einstellung erteilen müsste. Zum anderen sei eine solche Auskunftserteilung dem Arbeitgeber unzumutbar, weil diese nämlich dazu führen würde, dass der Arbeitgeber klagebereiten Personen letztlich Material für dessen Prozesssieg verschaffen müsse, auch dann, wenn keinerlei Anhaltspunkte für eine unzulässige Benachteiligung vorlägen.

Damit würde die Beweislastregelung, welche das AGG in § 22 vorsieht, umgangen. Gemäß § 22 AGG ist der Kläger gehalten, Indizien für eine Benachteiligung vorzutragen. Sind diese schlüssig, so muss der Arbeitgeber beweisen, dass tatsächlich keine Benachteiligung vorliegt. Bei Bejahung eines Auskunftsanspruchs müsste der Kläger jedoch nicht einmal mehr die Indizien für eine Benachteiligung vortragen.

Das BAG stimmte mit dem LAG Hamburg mit Beschluss vom 20. Mai 2010 (Az. 8 AZR 287/08) insofern überein, als sich ein Auskunftsanspruch nicht aus dem deutschen Recht ergibt. Allerdings sah sich das BAG an einer endgültigen Entscheidung gehindert, da möglicherweise die einschlägigen europäischen Richtlinien, auf denen das AGG beruht, einen solchen Auskunftsanspruch fordern. Die Auslegung der Richtlinien obliege jedoch dem EuGH, weshalb ihm die Frage vorzulegen sei.

Fazit

Das LAG Hamburg war zu Recht der Auffassung, dass die EG-Richtlinien lediglich eine Beweiserleichterung für den Kläger - hier also die Bewerberin - fordern, nicht jedoch einen zusätzlichen Auskunftsanspruch vorsehen, wenn keinerlei Indizien für eine Diskriminierung vorliegen. Allein die Behauptung der Bewerberin, es gebe objektiv keine geeigneteren Bewerber, entbehrt jeder Grundlage, da die anderen Bewerbungsunterlagen und auch die Qualifikation des letztlich eingestellten Bewerbers nicht bekannt sind.

Ein Auskunftsanspruch gegen den vermeintlichen "Diskriminierungstäter" kann nicht so weit gehen, dass der Arbeitgeber auch ohne den entferntesten Verdacht einer Diskriminierungshandlung sämtliche Informationen über den eingestellten Bewerber und seine Auswahlentscheidung offen zu legen hätte. Dies mag anders beurteilt werden, wenn bereits konkrete Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorliegen. Ein genereller Auskunftsanspruch jedoch würde jeden Bewerber auch ohne konkreten Anlass berechtigen, Auskunft zu verlangen. Folgeprobleme, wie solche des

Datenschutzes, ständen auf der Tagesordnung.

Ob auch der Europäische Gerichtshof (EuGH), dem der Fall nun vorliegt, dieser Ansicht folgt, bleibt abzuwarten. Er prüft die Vereinbarkeit des AGG, das auf vier europäischen Richtlinien beruht, mit dem europäischen Recht. Bejaht er einen Auskunftsanspruch auch ohne Vorliegen von Diskriminierungsindizien, so wird es für Arbeitgeber zukünftig noch schwieriger, sich vor AGG-Klagen zu schützen. Die Anforderungen an eine sorgfältige Dokumentation der Auswahlentscheidung würden damit erheblich steigen.

(Dr. Michael Schreier, August 2010 / Bild: ArTo, Fotolia.com)



Dr. Michael Schreier ist Rechtsanwalt in der internationalen Anwaltssozietät Hogan Lovells International LLP in Hamburg. Er ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht und berät deutsche und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts.

Über unsere Seite

- ▶ [AGB](#)
- ▶ [Datenschutz & Cookies](#)
- ▶ [Sicherheits-Center](#)
- ▶ [Site Map](#)

Über unser Unternehmen

- ▶ [Über Monster](#)
- ▶ [Mediadaten](#)
- ▶ [Presse](#)
- ▶ [Impressum](#)

Monster Info

- ▶ [Personal-Center](#)
- ▶ [Unsere Partner](#)
- ▶ [Monster Training](#)

Service

- ▶ [Nutzungsbedingungen](#)
- ▶ [Hilfe](#)
- ▶ [Kontakt](#)