

## Arbeitsrecht: Kein Auskunftsanspruch des Arbeitgebers gegenüber abgelehnten Stellenbewerbern

22.05.2013

**Arbeitnehmer sind im Rahmen der üblichen Auswahlverfahren für neu zu besetzende Stellen immer wieder darauf angewiesen, aus der Vielzahl von Bewerbern eine Auswahl zu treffen und ungeeignete Bewerber abzulehnen.**

Da das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz die Diskriminierung und Benachteiligung von Beschäftigten aus Gründen des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung etc. verbietet und als Beschäftigte auch Personen anzusehen sind, die sich für ein Beschäftigungsverhältnis erst bewerben, sehen sich Arbeitgeber immer wieder der Situation ausgesetzt, dass abgelehnte Stellenbewerber eine entsprechende Diskriminierung behaupten, um Entschädigung oder Schadensersatz geltend zu machen. Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot aus § 7 AGG ist der Arbeitgeber nämlich verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Gemäß § 15 AGG kann der abgelehnte Stellenbewerber im Falle der Diskriminierung eine Entschädigung in Geld verlangen. Die Höhe der entsprechenden Entschädigung bei einer Nichteinstellung darf zwar drei Monatsgehälter nicht übersteigen. Je nach Qualifikation der ausgeschriebenen Stelle können hier aber dennoch erhebliche Schadensersatzforderungen auf Arbeitgeber zukommen, zumal nach der besonderen Beweislastregelung in § 22 AGG der Arbeitgeber die Beweislast dafür trägt, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegen hat, wenn der abgelehnte Arbeitnehmer Indizien beweist, die eine solche Benachteiligung vermuten lassen.

Um Kenntnis solcher Beweislastindizien mit der Folge einer entsprechenden Beweislastumkehr zu erlangen, hatte in einem aktuell vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall einer abgelehnten Stellenbewerberin gegenüber dem Arbeitgeber einen Auskunftsanspruch dahingehend geltend gemacht, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat. Je nach erteilter Auskunft hätte die abgelehnte Stellenbewerberin dann einen Vergleich zu ihrer Person ziehen und entsprechende Benachteiligungsmerkmale als Beweisindizien vorbringen können, mit der Folge der gesetzlichen Beweislastumkehr. Das Bundesarbeitsgericht hat im entschiedenen Fall diesem Ansinnen der abgelehnten Bewerberin jedoch einen Riegel vorgeschoben und mit Urteil vom 25. April 2013, Aktenzeichen 8 AZR 287/08 den Auskunftsanspruch der abgelehnten Bewerberin aus folgenden der entsprechenden Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 25. April 2013 hervorgehenden Erwägungen abgelehnt:

" Einen Anspruch der Klägerin auf Auskunft gegen die Beklagte, ob diese einen anderen Bewerber eingestellt hat und gegebenenfalls aufgrund welcher Kriterien, sah der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach nationalem Recht nicht. Auf seine Vorlage an den EuGH hatte dieser mit Urteil vom 19. April 2012 (- C-415/10 -) entschieden, dass sich ein solcher Auskunftsanspruch auch nicht aufgrund des Gemeinschaftsrechts ergibt, die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Arbeitgeber jedoch unter Umständen einen Gesichtspunkt darstellen kann, welcher beim Nachweis der Tatsachen heranzuziehen ist, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung des EuGH blieb die Entschädigungsklage vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Klägerin hat zwar auf ihr Geschlecht, ihr Alter und ihre Herkunft hingewiesen, jedoch keine ausreichenden Indizien dargelegt, welche eine Be-

nachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen und die nach § 22 AGG zu einer Beweislast der Beklagten dafür führen würden, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat. Auch die Verweigerung jeglicher Auskunft durch die Beklagte begründete im Streitfall nicht die Vermutung einer unzulässigen Benachteiligung der Klägerin iSd. § 7 AGG".

Bemerkenswert ist, dass das Bundesarbeitsgericht hier nicht nur ganz klar jegliche Rechtsgrundlage für den geltend gemachten Auskunftsanspruch ablehnt, sondern zusätzlich auch die Verweigerung der Auskunft folgerichtig nicht als unzulässige Benachteiligung der abgelehnten Bewerberin sieht.

### **Fazit:**

Das Bundesarbeitsgericht spricht mit dieser Entscheidung klare Worte zu Gunsten betroffener Arbeitgeber und schafft so ein Stück weit Rechtssicherheit für den richtigen Umgang mit Stellenbewerbern in der Bewerberauswahl. Auch wenn das Risiko etwaiger Schadensersatzforderungen abgelehnter Stellenbewerber dadurch nochmals deutlich minimiert wird, muss aber unbedingt in jedem Einzelfall auf die genaue Formulierung nicht nur der Stellenausschreibung, sondern auch der Ablehnung eines Bewerbers geachtet werden, um nicht die gesetzliche Beweislastumkehr auszulösen.

Falls Sie Fragen zu dem Artikel oder einer konkreten Stellenausschreibung haben, kontaktieren Sie uns einfach per E-Mail unter [wagner\(at\)webvocat.de](mailto:wagner(at)webvocat.de) oder telefonisch unter **0681/ 95 82 82-0**.

Wir helfen Ihnen schnell und kompetent.

### **Ihr Ansprechpartner für weitere Fragen ist:**

**Rechtsanwalt Arnd Lackner,**  
Fachanwalt für Steuerrecht und  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

**WAGNER Rechtsanwälte webvocat® - Small.Different.Better**

---

### **WAGNER Rechtsanwälte webvocat®**

Weitere interessante News finden Sie auf unserer Webseite [www.webvocat.de](http://www.webvocat.de)

Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an: [wagner@webvocat.de](mailto:wagner@webvocat.de)

---

### **Impressum**

WAGNER Rechtsanwälte webvocat® Partnerschaft, Attorneys at Law  
Großherzog-Friedrich-Str. 40, D-66111 Saarbrücken,



Fon: +49 (0) 681/958282-0, Fax: +49 (0) 681/958282-10,  
E-Mail: [wagner@webvocat.de](mailto:wagner@webvocat.de),  
Internet: [www.webvocat.de](http://www.webvocat.de) / [www.netvocat.de](http://www.netvocat.de) / [www.geistigeseigentum.de](http://www.geistigeseigentum.de)

Mitglieder der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes / Members of the Bar Association of the Saarland; UStd-Id/Vat-No.: DE 265452894; Partnerschaftsregister / Partnership Register: Amtsgericht Saarbrücken Nr./No. 98, Vertretungsberechtigte Partner/ authorized representatives: Manfred Wagner, Daniela Wagner; Verantwortlich für den Inhalt: Rechtsanwältin Daniela Wagner LL.M.

---

## Rechtliche Hinweise

© 2013 WAGNER Rechtsanwälte webvocat® Partnerschaft. Alle Rechte vorbehalten. Trotz größtmöglicher Sorgfalt bei der Erstellung der bereitgestellten Inhalte übernehmen wir keine Gewähr für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Wir weisen daraufhin, dass die zur Verfügung gestellten Inhalte keine Rechtsberatung darstellen oder diese ersetzen. Verantwortlich für den Inhalt: Rechtsanwältin Daniela Wagner LL.M.

Die bereitgestellten Inhalte können Verknüpfungen zu Webseiten Dritter ("externe Links") enthalten. Wir übernehmen keine Haftung für die Inhalte auf den Webseiten Dritter und machen uns deren Inhalte nicht zu Eigen. Die Webseiten Dritter unterliegen der Haftung der jeweiligen Betreiber. Zum Zeitpunkt der Linksetzung waren keine Rechtsverstöße auf den verlinkten Webseiten ersichtlich. Im Falle von Rechtsverstößen auf den Webseiten Dritter distanzieren wir uns ausdrücklich von den Inhalten der entsprechenden Seiten. Eine ständige Kontrolle aller externen Links ist uns ohne konkrete Hinweise auf Rechtsverstöße nicht zumutbar. Bei Kenntnis von Rechtsverstößen werden wir jedoch derartige externe Links unverzüglich löschen.