



EuGH 2012-1

Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2006/54/EG

Diskriminierung wegen Nichtein- stellung aufgrund der Herkunft

Fragen zur Beweisführung bei Diskriminierungsfällen

Urteil in der Rechtssache C-415/10 des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)

I. Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

Richtlinie 2000/43

Erwägungen 15 und 21

Art.1, Art. 3 Abs. 1, Art. 7 Abs. 1 und Art. 8

Richtlinie 2000/78

Erwägungen 15 und 31

Art. 1, Art. 3 Abs. 1, Art. 9 Abs. 1 und Art. 10

Richtlinie 2006/54

Erwägung 30

Art. 1, Art. 14 Abs.1, Art. 17 Abs. 1 und Art. 19

Nationales Recht

§ 1; § 3 Abs. 1; § 6 Abs. 1; § 7 Abs. 1; § 15 Abs. 2; § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. 2006 I S. 1897)

II. Ausgangslage (Sachverhalt und Prozessgeschichte)

Frau Meister, die 1961 geboren wurde, ist russischer Herkunft. Sie ist Inhaberin eines russischen Diploms als Systemtechnik-Ingenieurin, dessen Gleichwertigkeit mit einem von einer Fachhochschule erteilten deutschen Diplom in Deutschland anerkannt wurde.

Die Firma Speech Design veröffentlichte nacheinander sich inhaltlich entsprechende Stellenanzeigen für „eine/n erfahrene/n Softwareentwickler/-in“. Frau Meister bewarb sich auf diese beiden Anzeigen. Ihre Bewerbungen wurden abgelehnt, ohne dass sie zu einem Gespräch eingeladen wurde und ohne, dass Gründe für die Ablehnung angegeben wurden. Anhaltspunkte dafür, dass Speech Design geltend machte, die Qualifikation von Frau Meister entspreche nicht den Anforderungen für die zu besetzende Stelle, liegen nicht vor.

Frau Meister war der Ansicht, dass sie wegen ihres Geschlechts, Alters und ihrer Herkunft ungünstiger behandelt worden sei als eine andere Person in vergleichbarer Situation. Sie erhob daher beim Arbeitsgericht Klage gegen Speech Design und beantragte, diese zu Schadensersatz wegen Diskriminierung bei der Beschäftigung und zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Bewerbers zu verurteilen, um nachweisen zu können, dass sie besser qualifiziert sei als der eingestellte Bewerber. Die Klage wurde abgewiesen, woraufhin Frau Meister Revision zum Bundesarbeitsgericht einlegte.

Das Bundesarbeitsgericht fragte sich, ob Frau Meister auf der Grundlage der Richtlinien 200/43, 200/78 und 2006/54 einen Auskunftsanspruch geltend machen kann und, wenn ja, welche Folgen eine Auskunftsverweigerung für Speech Design haben würde.

Zur Vorabentscheidung legte das Bundesarbeitsgericht dem EuGH demnach folgende Fragen vor:

Sind Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54, Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 200/43 und Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 200/87 dahin gehend auszulegen, dass einem Arbeitnehmer, der darlegt, dass er die Voraussetzungen für eine vom Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle erfüllt, im Falle seiner Nichtberücksichtigung ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Auskunft eingeräumt werden muss, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und, wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist?

Falls die erste Frage bejaht wird:

Ist der Umstand, dass der Arbeitgeber die geforderte Auskunft nicht erteilt, eine Tatsache, welche das Vorliegen der vom Arbeitnehmer behaupteten Diskriminierung vermuten lässt?

III. Antwort des Gerichts zu den Vorlagefragen (Art.234 EG-Vertrag)

Zur Frage der Pflicht zur Herausgabe der Bewerbungsunterlagen:

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass die Richtlinien 2000/43, 2000/87 und 2006/54 für eine Person gelten, die eine Beschäftigung sucht, und zwar auch in Bezug auf die Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen.

In einem früheren Urteil (Kelly, C-104/10) hat der Gerichtshof entschieden, dass es der Person obliegt, die eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geltend macht, zunächst Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer direkten oder indirekten Diskriminierung vermuten lassen. Nur, wenn eine Diskriminierung glaubhaft gemacht wird, hat der Beklagte das Gegenteil nachzuweisen.

Der Gerichtshof kommt zum Schluss, dass die Richtlinie 2006/54 dahingehend interpretiert werden muss, dass ein Arbeitnehmer, der darlegt, dass er die in einer Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen erfüllt, und dessen Bewerbung nicht berücksichtigt wurde, keinen Anspruch auf Auskunft darüber hat, ob der Arbeitgeber einen anderen Bewerber eingestellt hat.

Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Beklagten ein Gesichtspunkt sein kann, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung aller Umstände des bei ihm anhängigen Rechtsstreits zu prüfen, ob dies im Ausgangsverfahren der Fall ist.

In Anbetracht der Antwort auf die erste Frage, braucht die zweite nicht beantwortet zu werden.