

Wie entscheidet der Gerichtshof der Europäischen Union zur Auskunftspflicht der Firmen?

Wenn hinter Absagen Diskriminierung vermutet wird

Derzeit warten deutsche Personalchefs darauf, wie der Gerichtshof der Europäischen Union die mit einem konkreten Fall verbundenen Fragen behandelt, die das Bundesarbeitsgericht nach Luxemburg zur Klärung weitergereicht hat. Es geht um eine abgelehnte Bewerberin auf eine Stellenausschreibung für „eine/n erfahrene/n Softwareentwickler/in“, die sich für die Aufgabe als geeignet erklärt, aber wegen ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen eine ungünstigere Behandlung annimmt, weshalb sie das Unternehmen auf die Zahlung einer Entschädigung von 18.000 Euro nebst Zinsen verklagt und in diesem Zusammenhang eine Begründung für ihre Ablehnung, darüber hinaus Auskunft über die von der Firma eingestellte Person verlangt. Die Antwort des eingeschalteten Gerichtshofs der Europäischen Union dürfte gegen Ende 2011 zu erwarten sein (etwa zur gleichen Zeit, zu der auch der Test der „Anonymisierten Bewerbung“ zu Ende geht).

Die nachfolgenden Anmerkungen zum Thema erfolgen nicht aus juristischer Sicht und nicht zum konkreten Klagefall, sondern aus der allgemeinen Rekrutierungspraxis und für die Praxis.

FIRMEN verfolgen bei Rekrutierungen nur ein Ziel: Sie wollen den richtigen Kandidaten oder die richtige Kandidatin*) für den Job finden und gewinnen. Diese nicht gerade einfache Aufgabe erfordert u. a. die Kenntnis der Märkte, der Medien, der Firmenbedürfnisse, der Zielgruppen und – last but not least - die Fähigkeit zur Personalbeurteilung im Hinblick auf Aufgabe und Firmenkultur.

Unter den möglichen Vorgehensweisen sind die „individuelle Stellenausschreibung mit der Einladung zur Bewerbung“ und die „permanente Bewerbungsmöglichkeit für Interessenten“ die beiden besonders häufig eingesetzten Verfahren. Das gilt auch im angebrochenen digitalen Zeitalter. Das erstgenannte Verfahren zielt auf bestimmte, genau umrissene Aufgaben und arbeitet mit konkreten Einzelfallausschreibungen. Das zweite betrifft Arbeits- und Entwicklungsbereiche, für die permanent die Tür offengehalten wird. Daneben gibt es weitere Wege, von denen hier lediglich persönliche und institutionelle Kontakte, Suche über Dritte und Empfehlungen erwähnt sein sollen.

* * *

WELCHER Weg auch gewählt wird - unter den Bewerbern für eine Stelle gibt es viele, die es offen lassen, ob sie infrage kommen. Sie überlassen das der fachlich-persönlichen Prüfung durch die Fachleute oder Berater der Firma. Viele Bewerber beschäftigen sich auch kaum oder gar nicht mit Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil, sondern verschicken stets die gleiche Standardbewerbung, mit mehr oder weniger Informationen zur Qualifikation. Das ist nicht immer zum Vorteil der Bewerber, macht die Prüfung schwierig und erhöht den Aufwand der Firmen.

Es gibt auch Bewerber, die überzeugt sind, dass sie für den Job bestens passen. Einige davon beschränken sich auf diese Eignungsfeststellung im Anschreiben, einige begründen es. Der Grundansatz, dass ein Bewerber die Aufgabe verstanden hat und sich ihr gewachsen fühlt, ist nicht von vornherein falsch, wenngleich meist keine genaue Kenntnis des Jobs beim Bewerber vorliegt

Manche gehen noch weiter, halten und erklären sich für den bestgeeigneten Bewerber, leiten daraus gewissermaßen „ein Anrecht“ auf den Job ab und wollen damit der Firma die weitere Auswahlarbeit samt Einstellentscheidung abnehmen.

*) Wenn im Text der Einfachheit halber nur vom „Bewerber“ gesprochen wird, umfasst dieser Begriff immer beide Geschlechter.

DAS BEWERTUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN wird durch die in diesem Zusammenhang geforderte „Gleichbehandlung“ aller Bewerber nicht einfacher. Auch, weil derzeit verstärkt und gleichzeitig die Bevorzugung von Frauen, Älteren, Behinderten, nicht Deutschstämmiger gefordert oder zugesichert wird. Es wird nicht selten so interpretiert, dass aus übergeordneten Gründen bei der Auswahlentscheidung einige Bewerber gleicher sein sollen als andere.

Manche Eigentümer, Unternehmer und Manager fragen sich, ob sie nicht ebenfalls einen Anspruch deutlich machen sollen – nämlich dass sie es sind, die letztlich die Auswahl- und Einstellentscheidung im Sinne des Firmenerfolgs zu treffen und zu verantworten haben.

Nach beendeter Auswahl wird es noch einmal schwierig. Wenn es nur einen Job gibt, aber mehrere in Frage kommende Kandidaten, fällt sowohl die Begründung als auch die Formulierung der Absage schwer. Und wenn heute Frauen, Ältere, Behinderte, nicht Deutschstämmige eine Absage bekommen, obwohl sie viele oder alle Anforderungen erfüllen, vielleicht sogar Gespräche hatten und glauben, in der „engeren Wahl“ zu sein, kann schon der Verdacht der Benachteiligung wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer Gruppe aufkommen, bei der Vorurteile, firmeninterne Ablehnungsvorgaben, Negativvorstellungen, schlechte Erfahrungen oder Misserfolgsängste vermutet werden.

* * *

MIT ABSAGEN löst man keine Freude aus – wegen der Tatsache an sich und besonders wegen der heute häufigen Form. Letztere ist auf dringenden juristischen Rat kurz, unpersönlich, nichtssagend, schematisch. Es gibt keinen Bezug auf das Vorausgegangene, es gibt keine Informationen und Begründungen. Allenfalls gute Wünsche für die nächste Bewerbung.

Leider machen sich nicht alle am Verfahren Mitwirkende die psychologische Problematik dieser Phase klar: Zunächst stellt sich ein Bewerber mittels Bewerbung detailliert und persönlich vor, „öffnet“ sich, wartet, hat vielleicht weitere telefonische oder E-mail-Kontakte. Dann kommt eine Absage, unpersönlich, nichtssagend – es wirkt meist wie ein kalter Guss, erschlägt Hoffnungen.

Die Mehrzahl der Bewerber findet sich damit ab, wendet sich aber bei „gefühlter“ schlechter Behandlung von der Firma, ihren Produkten oder Dienstleistungen ab, ändert ihre Meinung.

* * *

EINIGE aber haken nach und wollen Genaueres darüber erfahren, warum sie abgesagt wurden. Sie wollen daraus für ihre weiteren Markt- und Karrierechancen etwas lernen. Aber dann kommt die zweite Absage: In der Regel geben Firmen heute keine Auskünfte mehr.

In einem Fall wurde daraus jetzt ein Fall fürs oberste Gericht. Woraus sich die Fragestellung ergibt: Hat ein Bewerber ein „Anrecht“ auf eine Begründung einer Ablehnung? Zum Beispiel wenn eine vom Bewerber festgestellte Eignung für den Job vorliegt?

Schuldet die Firma dem Bewerber eine Begründung für die Ablehnung? Muss sie genaue Auskünfte erteilen? Und falls dabei etwas Unschönes heraus kommt, hat der Bewerber das Recht auf weitere Auskünfte? Und schließlich das Recht, die Firma im Benachteiligungsfall zu verklagen?

Das Bundesarbeitsgericht sagte im konkreten Fall „nein“, sieht sich aber veranlasst, die Frage an den Gerichtshof der Europäischen Union weiterzureichen. Die Antwort dürfte von einigem Interesse für die künftige Rekrutierungspraxis sein, möglicherweise von grundsätzlichem Belang.

* * *

PRAXISSICHT: Firmen wenden in der Regel bei allen Bewerbern die gleiche Bewertungsstruktur an, wenngleich manchmal auch die persönliche Sympathie, die vermutete „Passform“ im Hinblick auf die Abteilungs- oder Firmenkultur mehr oder weniger mit hereinwirkt. Firmen sind gegenüber allen Bewerbern zu Respekt, Korrektheit und Höflichkeit verpflichtet, nicht aber gegenüber nicht infrage kommenden Bewerbern zur Herausgabe interner, firmenspezifischer Informationen, die bei der aufgabenbezogenen Eignungsbewertung dazugehören. Gleiches gilt für jobspezifische Informationen, auf die extern keine Ansprüche erhoben werden können, denn das würde der Firma Schaden zufügen.

Der Auswahlprozess wird bisher meist unvollständig und nur für interne Zwecke dokumentiert. Die Firmen wissen, was extern mit solchen Informationen alles angestellt werden kann, wenn die scharfe Waffe des AGG genutzt wird. Schließlich will mancher Bewerber solche Auskünfte nicht für seine Karriereplanung, sondern um sie für andere Zwecke oder gegen die Firma zu verwenden.

Bewerber haben in der Regel nur die in der Ausschreibung publizierte „Job description“ samt dazugehörigem „Anforderungsprofil“ als Basis für die Eigeneinschätzung, ob sie in Frage kommen oder nicht. Das ist eine zu knappe Basis.

* * *

FIRMEN haben weitere und mehr Vorgaben, als sie im „limitierten Ausschreibungsfenster“ mitteilen können und publizieren wollen. Für die Ausschreibung gilt die verkürzte Fassung von Job description und Anforderungsprofil. Für die Bewertung und die Auswahlentscheidung werden detaillierte Unterlagen und Vorgaben herangezogen.

Firmen beurteilen Bewerber im Hinblick auf die zu besetzende Stelle oder Aufgabe. Eine darüber hinausgehende Beurteilung wäre fehl am Platz – Führungskräfte ausgenommen. Wer für die ausgeschriebene Stelle nicht infrage kommt, kann für andere Aufgaben bestens geeignet sein. Das wird von ebenso klugen wie menschenfreundlichen Firmen in die Absagen mit hineingeschrieben. Schon gar nicht kann von den Firmen im Bewerbungsfall eine kostenlose Kompetenz- und Persönlichkeitsanalyse erwartet oder gar beansprucht werden.

Dass in der gegenwärtigen, durch die Klage und manche Ängste befeuerten Diskussion auch das Ansinnen zu vernehmen ist, die Firma müsse nicht nur die Gründe für die Ablehnung herausgeben, sondern – zwecks externer Überprüfung – auch noch die Daten der eingestellten Bewerber, weckt doch einiges Erstaunen. Aber bereits die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts geben Grund zu Hoffnungen in das Rechtssystem.

HUBERTUS J. MÜLLER

www.ppw-frankfurt.de

11. November 2010 r