



Scheinbewerber (sog. „AGG-Hopper“) haben keinen Diskriminierungsschutz (EuGH, Urteil vom 28. Juli 2016 – Rs C-423/15)

Der EuGH hat entschieden, dass einem Scheinbewerber kein unionsrechtlicher Schutz zukomme. Wer sich offensichtlich nur formal um eine Stelle bewirbt, die er gar nicht erhalten wolle, könne sich nicht auf den durch die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien (Richtlinie 2000/78 und 2006/54) gewährten Schutz berufen, damit auch nicht auf den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

November 2016, Ines Heydasch

Das BAG hatte dem EuGH ein Vorabentscheidungsersuchen vorgelegt und die Fragen gestellt, ob auch der Scheinbewerber ein Bewerber im Sinne des § 6 Abs. 1 S. 2 AGG darstelle und falls dies der Fall sein sollte, ob ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Rechtsmissbrauchs versagt werden könne.

Diesem Vorabentscheidungsersuchen lag folgender Fall zugrunde: Der Kläger, ein mittlerweile bundesweit als sog. „AGG-Hopper“ bekannter Rechtsanwalt mittleren Alters, hatte sich bei der Beklagten, einem Versicherungsunternehmen, auf eine Trainee-Stelle beworben, für die er aufgrund seiner im Zuge seiner Bewerbung u.a. betonten Führungserfahrung schon per se nicht in Betracht kam. Die Einladung zum Vorstellungsgespräch hatte er ausgeschlagen. Nach seiner Ablehnung klagte er auf Schadensersatz wegen angeblicher Diskriminierung aufgrund seines Alters und Geschlechts. Schon zuvor hatte er sich bei zahlreichen Unternehmen und Kanzleien beworben und nach seiner jeweiligen Ablehnung in einer Vielzahl von Fällen wegen angeblicher Diskriminierung aufgrund seines Alters und/oder Geschlechts Schadens- und Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG geltend gemacht.

Das Ausgangsverfahren ist also dadurch gekennzeichnet, dass der Kläger seine Bewerbung um eine Trainee-Stelle nur deshalb eingereicht hat, um den formalen Status als Bewerber mit dem alleinigen Ziel zu erlangen, eine Entschädigung geltend zu

machen.

Der EuGH bestätigte die Rechtsauffassung des BAG, wonach einem rein formalen Bewerber, also einer Person, die sich formal für eine Stelle bewirbt, die sie jedoch offensichtlich gar nicht erhalten will, kein unionsrechtlicher Schutz zukomme. Eine solche Person kann unter derartigen Umständen weder als Opfer noch als eine Person, der ein Schaden entstanden ist, im Sinne der einschlägigen EU-Richtlinien angesehen werden. Es entschied außerdem, dass die Geltendmachung einer Entschädigung als Rechtsmissbrauch bewertet werden kann.

Der EuGH verweist in seiner Entscheidung auf seine ständige Rechtsprechung, wonach sich niemand in betrügerischer oder missbräuchlicher Weise auf die Rechtsvorschriften der Europäischen Union berufen darf. Das objektive Tatbestandsmerkmal des Rechtsmissbrauchs sei erfüllt, wenn „trotz formaler Einhaltung der von der Unionsregelung vorgesehenen Bedingungen das Ziel dieser Regelungen nicht erreicht wurde“. Subjektiv müsse nach der Entscheidung des EuGH der wesentliche Zweck der fraglichen Handlung die Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils sein. Nach der Entscheidung des EuGH greift das Mißbrauchsverbot dann nicht ein, wenn die Bewerbung eine andere Erklärung haben kann als nur die Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils.

Das BAG wird nunmehr den bei ihm anhängigen Rechtsstreit auf der Grundlage dieser EuGH-Entscheidung zu entscheiden haben und vermutlich die Revision des Klägers zurückweisen. Es ist Sache des nationalen Gerichts, gemäß den Beweisregeln des nationalen Rechts – soweit dadurch die Wirksamkeit des Unionsrechts nicht beeinträchtigt wird – festzustellen, ob die Tatbestandsvoraussetzungen eines rechtsmißbräuchlichen Verhaltens erfüllt sind. Aus welchen konkreten Kriterien und Indizien das BAG das vorliegend missbräuchliche Verhalten ableiten wird, bleibt abzuwarten.

Empfehlung für die Praxis:

Die Entscheidung des EuGH ist sehr erfreulich. Dennoch muss jeder Arbeitgeber berücksichtigen, dass er den Rechtsmissbrauch beziehungsweise die Scheinbewerbung nach nationalem Recht beweisen muss. Darin liegt die eigentliche Schwierigkeit im Einzelfall. Deshalb sollte bei der Gestaltung von Stellenanzeigen und/oder Ablehnungsschreiben an Stellenbewerber besonders große Sorgfalt angewandt werden, um Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren zu vermeiden.

Ansprechpartner:

Ines Heydasch

E-Mail: heydasch@buse.de | Tel: +49 40 41999-0

Web Version: <https://buse.de/insights/scheinbewerber-haben-keinen-diskriminierungsschutz/>