

## Saubere Dokumentation bleibt für Arbeitgeber das A und O

**ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ** — Mit seinem Urteil vom 25.4.13 hat das **Bundesarbeitsgericht** (BAG; Az.: 8 AZR 287/08) den Auskunftsanspruch einer abgelehnten Bewerberin abgewiesen. Damit wurde ein fast sechsjähriger Rechtsstreit zum Abschluss gebracht. „Unternehmen sollten aber dennoch für das Problem sensibilisiert sein“, so **Susanne Boller**, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei **FPS Rechtsanwälte & Notare**. „Grundsätzlich sind nämlich die Umstände des Einzelfalls entscheidend.“

In dem entschiedenen Fall hatte sich eine 1961 geborene Russin erfolglos auf eine ausgeschriebene IT-Stelle beworben. Jedes Mal wurde sie ohne eine Einladung zum Vorstellungsgespräch abgelehnt. Daraufhin verklagte die Bewerberin das Unternehmen auf Zahlung einer Entschädigung mit der Begründung, sie sei offensichtlich wegen ihres Alters, ihres Geschlechts und ihrer Herkunft diskriminiert worden. Das Unternehmen hätte ihr Auskunft darüber erteilen müssen, ob und nach welchen Kriterien es einen Bewerber eingestellt habe. Dieser Argumentation schien der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** zunächst zu folgen. In seiner Entscheidung vom 19.4.12 (Az.: C-415-10) stellte das Gericht zwar fest, dass es nach europäischem Gemeinschaftsrecht keinen solchen Auskunftsanspruch gibt. Der EuGH betonte aber, die vollständige Verweigerung eines Unternehmens, Informationen über die erfolgte Einstellung zu geben, könne unter Umständen eine Diskriminierung vermuten lassen und zu einem Entschädigungsanspruch führen. Der Fall landete damit wieder vor dem BAG, das unter Berücksichtigung des EuGH-Urteils die einzelnen Umstände des Falles bewertete und den Auskunftsanspruch dennoch verneinte. Denn die Klägerin habe zwar auf ihr Alter, ihr Geschlecht und ihre Nationalität hingewiesen. Gleichzeitig wurden aber keine Tatsachen dafür vorgetragen, die als Indizien für eine Diskriminierung ausreichen würden. Konsequenz: Das beklagte Unternehmen war nicht verpflichtet, eine Nicht-Diskriminierung zu beweisen.

Doch auch zukünftig ist bei der Personaleinstellung Vorsicht geboten. Schließlich hat der EuGH den Auskunftsanspruch eines abgelehnten Bewerbers als potenziell möglich erachtet und auf die Umstände des Einzelfalls abgestellt. „Auch nach der jetzt erfolgten BAG-Entscheidung sollten Unternehmen daher den/die Bewerber/in im Zweifel zum Vorstellungsgespräch einladen und eine schriftliche Dokumentation schaffen, um im Falle eines Streits die wesentlichen Kriterien der Auswahlentscheidung nachweisen zu können“, rät Boller. ■

### TRANSFERMARKT

Mit drei früheren Partnern der Sozietät **Shearman & Sterling** geht **Latham & Watkins** in Düsseldorf mit einem neuen Büro an den Start. Mit **Harald Selzner**, **Rainer Wilke** und **Martin Neuhaus**

gewinnt die Kanzlei erfahrene Transaktionsanwälte mit einem breiten Branchenspektrum. Ein Schwerpunkt des neuen Teams ist die Beratung bei nationalen und grenzüberschreitenden Transaktionen, gesellschaftlichen Restrukturierungen sowie öffentlichen Übernahmen. Zum neuen Düsseldorfer Team gehören zudem die Partner **Thomas Fox** (Steuerrecht) und **Christine Gärtner** (Litigation). Auch der Standort München verzeichnet einen Neuzugang: Der auf Prozessführung, Schiedsverfahren und Compliance spezialisierte Partner **Markus S. Rieder** kommt ebenfalls von Shearman & Sterling. + + + Die Sozietät **Watson, Farley & Williams** hat zwei ihre Senior Associates mit Wirkung zum 1.5.13 zu Partnern ernannt. **Ahmad Khonsari** ist seit 2007 in der Sozietät tätig und hat sich seitdem als Experte für M&A, Private Equity und Gesellschaftsrecht etabliert. **Daniel Marhewka** gehört zum Gründungsteam des 2008 eröffneten Münchener Büros und ist spezialisiert auf M&A-Transaktionen im Bereich Erneuerbare Energien. + + + Das Frankfurter Büro der neuen globalen Wirtschaftskanzlei **Dentons** hat sich zum 1.5.13 mit zwei neuen Partnern verstärkt: **Michael Graf** und **Robert Bastian** wechselten beide von der **HAARMANN Rechtsanwalts-gesellschaft**. Graf gilt als Experte im internationalen Steuerrecht und berät im Schwerpunkt multinationale Unternehmen. Bastian legt seinen Fokus auf die Bereiche M&A und Private Equity.

### SO GEHT ES WEITER

— Im zweiten Kapitalmusterverfahren im Zusammenhang mit den Börsengängen der **Deutschen Telekom** hat das **Oberlandesgericht Frankfurt** für den 22.5.13 einen Verkündungstermin anberaumt. Nur drei Monate nach der Eröffnung des Verfahrens will das OLG über die Musterklage eines Anlegers auf Schadenersatz entscheiden. Das Verfahren bündelt die Klagen von rund 150 Anlegern, die 1999 beim zweiten Börsengang der Telekom Aktien im Wert von mehreren Millionen DM erworben hatten. Nach der Emission büßte die Aktie erheblich an Wert ein und lag binnen kurzer Zeit weit unter dem Ausgabepreis. „Dass die Richter des 23. Zivilsenats so schnell entscheiden wollen, deutet eher nicht auf eine Entscheidung zugunsten der Anleger hin“, vermutet **Tatjana Schroeder**, Partnerin bei **SKW Schwarz** in Frankfurt. Bereits im ersten Musterverfahren hatte der Senat – damals erst nach mehrjährigen Verhandlungen – im Mai 2012 die Klagen von Kleinanlegern zurückgewiesen. „Im Rahmen dieses bisher größten deutschen Anlegerprozesses haben sich die Richter eingehend mit der Materie befasst. In dem zweiten Verfahren sind für Beobachter kaum neue Anhaltspunkte erkennbar, aufgrund derer das Gericht eine abweichende Entscheidung treffen könnte“, so Schroeder weiter. Das erste Musterverfahren ist inzwischen beim **Bundesgerichtshof** anhängig. „Bei der Einführung des Kapitalanleger-Musterverfahrensgesetzes wurde befürchtet, dass das deutsche Rechtssystem mit dem KapMuG die aus den USA bekannten Class Actions aufnimmt. Diese Gefahr scheint nun eher gebannt, wenn man die Handhabung dieses Verfahrens durch das OLG Frankfurt beobachtet“, so Schroeder. „Ob sich das Instrument bewährt, wird letztlich aber erst in Karlsruhe entschieden werden.“