

AGG

## Schweigepflicht für Personalvermittler?

Ein Personalvermittler verstößt durch Weitergabe von Pflichtverstößen des Auftraggebers gegen das AGG gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit. Die Rechtslage ist mangels ArbN-Stellung des Vermittlers nicht mit den „Whistleblowing“-Fällen vergleichbar (OLG Frankfurt a.M. 8.5.14, 16 U 175/13, Abruf-Nr. 141882).

### Sachverhalt

Ein Maschinenfabrikationsunternehmen hatte einen Personalberater mit der Suche nach einem technischen Verkäufer beauftragt. Der Personalvermittler übersandte die Unterlagen einer geeigneten Bewerberin. Der potenzielle ArbG äußerte gegenüber dem Personalberater, man wünsche für diese Position keine Frau.

Dies gab der Personalvermittler an die Bewerberin weiter. Daraufhin verklagte sie das Unternehmen auf Schadenersatz nach § 15 AGG. Das Unternehmen zahlte im Wege des Vergleichs 8.500 EUR Entschädigung an die Bewerberin. Das Unternehmen nahm im Anschluss den Personalvermittler auf Erstattung der Vergleichssumme und der Anwaltskosten in Regress.

### Entscheidungsgründe

Das OLG Frankfurt a.M. gab dem Unternehmen teilweise recht und verurteilte den Personalberater auf ein Drittel der eingeklagten Summe. Denn er hatte nach Ansicht des Gerichts gegen seine Pflicht zur Verschwiegenheit verstoßen. Da das klagende Unternehmen aber durch die rechtswidrige Diskriminierung überwiegend selbst für den Schaden verantwortlich war, blieb es auf zwei Dritteln des Schadens sitzen.

AGG-Verstöße sind keine Straftaten, und ein Personalberater ist kein ArbN. Verpfeift ein Personalberater seinen Auftraggeber wegen eines AGG-Verstoßes bei einem abgelehnten Bewerber, kann er sich nicht auf die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zum Thema „Whistleblowing“ berufen.

### Praxishinweis

Nach gefestigter Rechtsprechung des BAG sind Anzeigen des ArbN gegenüber dem ArbG (sogenanntes „Whistleblowing“) nur bei wissentlich unwahren oder leichtfertig falschen Angaben des ArbN gegenüber den zuständigen Stellen ein Kündigungsgrund (BAG NZA 07, 502; LAG Berlin-Brandenburg 28.3.06, 7 Sa 1884/05).

Ein vorgeschalteter Versuch der innerbetrieblichen Klärung muss zumutbar sein. Das bedeutet im Gegenzug, das sich der ArbN, der sich an diese Grenzen hält, nicht vorwerfbar verhält und sich damit auch nicht schadenersatzpflichtig macht. Diese besonderen Spielregeln gelten allerdings nur im Arbeitsverhältnis. In einer anderen Dienst- oder Werksvertragsbeziehung kann grundsätzlich jede schuldhaft (§ 276 BGB) Pflichtverletzung den Handelnden oder Unterlassenden regresspflichtig machen.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 141882

ArbG verlangt  
Schadenersatz vom  
Personalvermittler

ArbG muss wegen  
überwiegender  
Verantwortung 2/3  
des Schadens zahlen

Oben genannte  
Regeln gelten nur  
für Arbeitsverhältnis