

9/2012

3. Jahrgang · 13. September 2012
Seiten 197–220

Herausgegeben von:

Inken Gallner, Richterin am Bundesarbeitsgericht, Erfurt

RA Markus Kuner, München

RA Dr. Jörg Laber, Köln

RA Dr. Klaus Pawlak, Hamburg

RA Jan Ruge, Hamburg

Prof. Dr. Stephan Weth, Saarbrücken

Beiträge

Auskunftsansprüche während des Einstellungsverfahrens

RA, FAArbR Dr. Stefan Koop, Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Vor der Besetzung einer freien Stelle steht der Arbeitgeber regelmäßig vor der Frage, welcher Bewerber für die Position am besten geeignet ist. Der abgelehnte Bewerber wird sich hingegen die Frage stellen, aus welchem Grund seine Bewerbung erfolglos geblieben ist. Der nachfolgende Beitrag widmet sich bestehenden Auskunftsansprüchen beider Seiten im Rahmen des Einstellungsverfahrens unter besonderer Berücksichtigung des Urteils des EuGH (19.04.2012, NZA 2012, 493 – Meister). Gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes mit seinem formalisierten Einstellungsverfahren, an dem regelmäßig zahlreiche Bewerber beteiligt sind, können Fehler im Umgang mit Auskunftsansprüchen eine erhebliche Auswirkung besitzen.

I. Problemstellung

Das Einstellungsverfahren rund um die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ist stets vom Vorliegen einer Informationsasymmetrie zwischen dem Arbeitgeber und dem Bewerber gekennzeichnet. Der Arbeitgeber ist daran interessiert, möglichst viele Informationen über die Stellenbewerber in Erfahrung zu bringen, um sich für den am besten geeigneten Kandidaten entscheiden zu können. Der Bewerber möchte sich demgegenüber möglichst positiv präsentieren und im Regelfall nicht mehr private Informationen als unbedingt notwendig preisgeben. Die Frage nach bestehenden Auskunftsansprüchen während des Einstellungsverfahrens hat sich daher lange Zeit ausschließlich mit dem Bestehen von Fragerechten des Arbeitgebers an den Bewerber und deren Grenzen beschäftigt (dazu unter II.).

Zwar dürfte auch aus Bewerbersicht in den meisten Fällen Bedarf an weiteren Auskünften über das Unternehmen bestehen. In Zeiten eines Überschusses der Anzahl arbeitssuchender Arbeitnehmer gegenüber den offenen Stellen kann es sich der Arbeitgeber in der Regel aber erlauben, unbequeme Fragen nicht zu beant-

worten und gegebenenfalls auf einen anderen Interessenten auszuweichen. Eine bislang in rechtlicher Hinsicht eher vernachlässigte Facette stellt sich anhand von Nachfragen des Bewerbers nach Erhalt einer Absage, aus welchen Gründen die Absage erfolgt ist, ob und gegebenenfalls unter Heranziehung welcher Kriterien eine anderweitige Auswahlentscheidung des Arbeitgebers erfolgt ist. In der Vergangenheit waren diesbezügliche Nachfragen des unterlegenen Bewerbers in aller Regel vom Arbeitgeber schlicht mit der Aussage beschieden worden, man habe sich eben für einen anderen Bewerber entschieden. Das BAG (NZA 2010, 1006) hat aus diskriminierungsrechtlicher Sicht jedoch die Frage aufgeworfen, inwieweit dem nicht berücksichtigten Bewerber ein Anspruch auf Auskunft darüber zusteht, ob ein anderer Bewerber eingestellt und gegebenenfalls auf welche Kriterien diese Auswahl gestützt wurde. Zudem stelle sich die Frage, ob die vom Arbeitgeber verweigerte Auskunft das Vorliegen einer entschädigungspflichtigen Diskriminierung vermuten lasse. Zu diesen Fragen hat sich der zur Auslegung des Unionsrechts im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens angerufene Europäische Gerichtshof in seinem Urteil „Meister“ vom 19.04.2012 (NZA 2012, 493) geäußert (dazu unter III.).

II. Auskunftsansprüche des Arbeitgebers

Auf Seiten des Arbeitgebers stellt sich im Rahmen des Einstellungsverfahrens vornehmlich die Überlegung, welche Fragen zur Ermittlung der gewünschten Erkenntnisse über die Erwerber zulässigerweise gestellt werden dürfen. Im Grundsatz gilt dabei, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, all jene Fragen an den Bewerber zu stellen, an deren Beantwortung er ein berechtigtes und schützenswertes Interesse besitzt. Die Kenntnis muss für die zu besetzende Position so bedeutsam

sein, dass demgegenüber das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht folgende Interesse des Arbeitnehmers an der Geheimhaltung seiner persönlichen Lebensumstände zurückzutreten hat (*Joussen*, NZA 2007, 174).

1. Relevante Fragen im Einstellungsverfahren

Das **Lebensalter** des Bewerbers muss vom Arbeitgeber in der Regel nicht gesondert erfragt werden, da sich das Alter aus der – jedenfalls bis zur Durchsetzung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens – allgemeinen Bewerbungsform über die im **Lebenslauf** übliche Angabe des Geburtsdatums leicht erkennen lässt. **Darüber hinaus** wird die auf das Alter des Bewerbers zielende Frage gemeinhin als **unzulässig** angesehen, da das Alter zu den besonders diskriminierungsanfälligen und damit durch §§ 7, 1 AGG geschützten Merkmalen zählt (*ErfK/Preis*, 12. Aufl. 2012, § 611 BGB, Rn. 274). Etwas anderes mag im Ausnahmefall gelten, wenn sich die Anforderung an ein bestimmtes Lebensalter unmittelbar aus der zu besetzenden Position ergibt.

Fragen nach der **Schwangerschaft** der Bewerberin sind auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen, während derer die Arbeitnehmerin weitgehend ausfallen würde, **stets unzulässig** (EuGH, NZA 2001, 1243). Dies ergibt sich nunmehr auch unmittelbar aus § 3 I 2 AGG, wonach eine Schwangerschaft oder Mutterschaft dem Zugang zu einer Erwerbstätigkeit nicht entgegen stehen darf. Bei Fragen nach dem **Familienstand** oder der privaten **Lebensplanung** ist zu berücksichtigen, dass auch die **sexuelle Identität** zu den von § 1 AGG geschützten Kriterien zählt und daher auch nicht mittelbar erfragt werden darf (*Künzl*, ArbRAktuell 2012, 235).

Da auch die Religion und die Weltanschauung vom AGG geschützt werden, sind Fragen nach der **Religionszugehörigkeit** ausschließlich bei der Besetzung von Stellen in **kirchlichen Einrichtungen** gerechtfertigt, die einen unmittelbaren Bezug zum Kernbereich der Religionsgemeinschaft aufweisen. Fragen nach der **Mitgliedschaft in einer politischen Partei** oder einer **Gewerkschaft** sind zur Verhinderung darauf begründeter Benachteiligungen unzulässig, wenn die Antwort nicht für die zu besetzende Stelle eine tatsächliche Relevanz aufweist (*Schaub/Linck*, 14. Aufl. 2011, § 26, Rn. 17 ff.). Dies wird nur bei der Einstellung von Arbeitnehmern in einer Partei oder in einer Gewerkschaft beziehungsweise einem Arbeitgeberverband der Fall sein.

Die Frage nach **Vorstrafen** des Bewerbers sowie laufenden Straf- oder Ermittlungsverfahren ist nur zulässig, wenn dies die **zu besetzende Position rechtfertigt**. Danach ist etwa bei der Einstellung eines Kassierers die Frage nach Vorstrafen im Bereich der Vermögensdelikte und bei Berufskraftfahrern im Bereich der Straßenverkehrsdelikte denkbar. Für den öffentlichen Dienst wird daneben ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Mitteilung verhängter Disziplinarmaßnahmen anerkannt (LAG Schleswig-Holstein, BeckRS 2012, 66207). Ein **Führungszeugnis** darf grundsätzlich nur bei Führungskräften angefordert werden.

Soweit Fragen des Arbeitgebers auf den **Gesundheitszustand** des Bewerbers abzielen, ist zu **differenzieren**. Zulässig sind Fragen nach akuten Krankheiten, die eine Ausübung der zu besetzenden Position unmöglich machen, sowie nach ansteckenden Krankheiten, aufgrund derer andere Mitarbeiter gefährdet werden könnten (*Wisskirchen/Bissels*, NZA 2007, 169). Unzulässig sind dagegen Fragen nach früheren Krankheiten oder vererbten Gesundheitsrisiken, die keinen aktuellen Bezug zu der geforderten Tätigkeit aufweisen.

Die auf das Bestehen einer **Schwerbehinderung** oder einer Gleichstellung abzielende Frage des Arbeitgebers ist grundsätzlich **unzulässig**, da die Behinderung ebenfalls zu den von § 1 AGG geschützten Kriterien zählt. Entgegen früher vertretener Einschränkungen sind damit auch aus der Einstellung behinderter Menschen folgende wirtschaftliche und organisatorische Schwierigkeiten vom Arbeitgeber hinzunehmen. Ebenso wenig kann sich der Arbeitgeber darauf berufen, er habe statt der Einstellung eines Schwerbehinderten lieber die Ausgleichsabgabe nach § 77 SGB IX wegen Verletzung der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bezahlen wollen. Eine Ausnahme kann allenfalls dann bestehen, wenn der Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber gerade bevorzugen will und an das Bestehen einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung damit positive Fördermaßnahmen knüpfen will (BAG, BeckRS 2012, 65090; *Joussen*, NZA 2007, 174).

2. Rechtsfolgen zulässiger und unzulässiger Fragen

Hat der Arbeitgeber eine **zulässige Frage** an den Bewerber gestellt und zeigt sich später, dass der Bewerber die Frage **nicht wahrheitsgemäß beantwortet** hat, ist der Arbeitgeber nach § 123 BGB innerhalb eines Jahres ab Kenntnisnahme zur **Anfechtung** wegen arglistiger Täuschung berechtigt. Voraussetzung dazu ist allerdings, dass der Arbeitgeber im Falle einer anfänglichen Kenntnis der Wahrheit den Arbeitsvertrag nicht mit dem Bewerber abgeschlossen hätte (BAG, BeckRS 2011, 78174: Anfechtung ausgeschlossen, da die Arbeitnehmerin bei Kenntnis von der Schwerbehinderung nach Aussage des Arbeitgebers erst recht eingestellt worden wäre). Daneben ist auch eine **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber denkbar.

Eine **unzulässige Frage** braucht der Bewerber dagegen **nicht zu beantworten**. Da aus dem Schweigen im Vorstellungsgespräch aber leicht nachteilige Schlüsse durch den Arbeitgeber gezogen werden können, ist der Bewerber auch zu einer **unwahren Aussage berechtigt** („Recht zur Lüge“, vgl. BAG, NZA 1998, 145). Sofern die Frage auf ein sogenanntes „verpöntes Merkmal“ im Sinne des § 1 AGG abzielt, also auf die Rasse, die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität, besteht zudem das Risiko, dass der mit einer derartigen Frage konfrontierte Bewerber einen Anspruch auf **Schadensersatz** oder **Entschädigung** nach § 15 AGG gegen den Arbeitgeber geltend macht.

III. Auskunftsansprüche des Bewerbers

Für Bewerber unbefriedigend ist stets der Erhalt einer Ablehnung, ohne zu erfahren, aus welchen Gründen die Bewerbung erfolglos geblieben ist. Abhilfe für den Bewerber könnte sich aus dem Antidiskriminierungsrecht ergeben.

1. Der Ausgangsfall

Eine 45-jährige Systemtechnik-Ingenieurin russischer Herkunft mit als gleichwertig anerkanntem Fachhochschuldiplom bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle „eines/einer erfahrenen Softwareentwicklers/-in“ bei einem Unternehmen der Telekommunikationsbranche. Die Bewerbung wurde abgelehnt, ohne dass die Arbeitnehmerin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden wäre. Wenige Tage nach Erhalt der Ablehnung entdeckte die Arbeitnehmerin eine identische Stellenausschreibung der Firma im Internet und bewarb sich erneut, woraufhin sie wiederum eine Absage ohne Einladung zum Vorstellungsgespräch und ohne Angabe von Gründen erhielt. Daraufhin reichte die Arbeitnehmerin Klage auf Schadensersatz wegen Diskriminierung und auf Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Bewerbers ein, um ihr den Nachweis zu ermöglichen, besser als der eingestellte Bewerber qualifiziert zu sein.

Nachdem die Klage in den ersten beiden Instanzen erfolglos geblieben war, legte das BAG dem EuGH die Frage vor, ob einem Arbeitnehmer der darlegt, die Voraussetzungen einer ausgeschriebenen Stelle zu erfüllen, bei Ablehnung seiner Bewerbung ein Anspruch auf Auskunft gegen den Arbeitgeber zusteht, ob ein anderer Bewerber eingestellt wurde und nach welchen Kriterien diese Einstellung erfolgt ist. Weiterhin bat das BAG um Mitteilung, ob der Umstand, dass der Arbeitgeber dem Bewerber die geforderte Auskunft nicht erteilt, ein Indiz für das Vorliegen einer Diskriminierung darstellen kann (BAG, NZA 2010, 1006).

2. Auskunftsanspruch des Stellenbewerbers?

In seinem Urteil vom 19.04.2012 (NZA 2012, 493, „Meister“) wertet der EuGH zunächst die einen Schutz vor Diskriminierung vermittelnden Richtlinien 2006/54, 2000/43 und 2000/78 aus. Er kommt dabei zu dem Ergebnis, dass sich aus dem **Unionsrecht kein Anspruch** eines sich ungleich behandelt fühlenden Bewerbers ergibt, der ihm zur Einsichtnahme in die der Entscheidung zugrunde liegenden Informationen verhelfen würde. Ein Anspruch auf Auskunft darüber, ob ein anderer Bewerber eingestellt und nach welchen Kriterien die Auswahl vorgenommen wurde, besteht damit nicht.

3. Auskunftsverweigerung als Indiz für Benachteiligung bei vermuteter Diskriminierung

Allerdings weist der EuGH im Folgenden darauf hin, dass eine Verweigerung der vom Bewerber zur Begründung eines etwaigen Entschädigungsanspruchs wegen einer vermuteten Benachteiligung benötigten Information durch den Arbeitgeber die Verwirklichung des mit der Antidiskriminierungsrichtlinie verfolgten Ziels be-

einträchtigen kann. Das erkennende Gericht habe darüber zu wachen, dass durch eine Auskunftsverweigerung des Arbeitgebers der **Schutz des Antidiskriminierungsrechts nicht vereitelt** wird. Es habe bei der Frage, ob genügend Indizien zur Annahme einer Diskriminierung vorliegen, alle **Umstände des Einzelfalls** einschließlich statistischer Beweise zu berücksichtigen. Im Rahmen der gebotenen Auswertung der vorliegenden Indizien sei auch zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber dem Bewerber den Zugang zu den Informationen verwehrt, deren Übermittlung dieser erbitte. Für den Ausgangsfall des Vorabentscheidungsersuchens gab der EuGH dem BAG den Hinweis, bei der Bewertung der vorliegenden **Indizien** insbesondere zu berücksichtigen, dass die Qualifikation der Bewerberin objektiv den Anforderungen der Stellenanzeige entsprochen hat, was auch vom Arbeitgeber nicht bestritten wurde, und sie dennoch nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde.

IV. Fazit

Die in Rechtsprechung und Literatur verwendete Terminologie, wonach bestimmte **Fragen** des Arbeitgebers „unzulässig“ seien, neigt zur Vermittlung eines unzutreffenden Bildes. Es ist dem Arbeitgeber **nicht verboten** und führt im Regelfall auch zu keinen Sanktionen, wenn er über gezielte Fragen im Vorstellungsgespräch umfassende Erkundigungen über den Bewerber einholt. Soweit auf bestimmte Themen abzielende Fragen vorstehend als unzulässig bezeichnet wurden, sollte sich der Arbeitgeber jedoch bewusst sein, dass der Bewerber auf eine solche Frage auch schweigen oder die Frage sogar falsch beantworten darf. Der Arbeitgeber ist nach der Aufdeckung einer solchen Lüge nicht berechtigt, aufgrund dieses Umstandes den Abschluss des Arbeitsverhältnisses nach § 123 BGB anzufechten oder das Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Eine besondere Abwägung der Vor- und Nachteile hat der Arbeitgeber bei solchen Fragen vorzunehmen, die auf ein **von § 1 AGG genanntes Kriterium** abzielen. In diesen Fällen muss über das Vorgenannte hinausgehend damit gerechnet werden, dass ein mit einer Frage nach einem verpönten Merkmal konfrontierter und danach abgelehnter Bewerber einen **Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung** nach § 15 AGG geltend macht. Die bloße Fragestellung durch den Arbeitgeber kann nach Sinn und Zweck des Antidiskriminierungsrechts noch nicht zur Annahme einer Benachteiligung führen. Erst bei einer Ablehnung der Bewerbung durch den Arbeitgeber indiziert die auf ein diskriminierungsanfälliges Merkmal zielende vorherige Frage eine Benachteiligung und muss vom Arbeitgeber im Rahmen eines Schadensersatz- oder Entschädigungsprozesses des Bewerbers widerlegt werden (str., aA ErfK/Preis, § 611 BGB, Rn. 272 mwN).

Im Hinblick auf ein mögliches **Auskunftsverlangen** des abgelehnten Bewerbers hat der EuGH in seinem Urteil vom 19.04.2012 klargestellt, dass ein **Rechtsanspruch** auf Mitteilung einer anderweitigen Einstellung und der Gründe für die Auswahlentscheidung **nicht**

besteht. Für Unklarheit hat indessen der Hinweis des EuGH gesorgt, die Auskunftsverweigerung könne ein Indiz für das Vorliegen einer diskriminierungsrelevanten Benachteiligung im Sinne des § 22 AGG sein (vgl. *Kuner*, öAT 2012, 134). Daraus lässt sich jedoch kein Ratschlag an den Arbeitgeber entwickeln, den unterlegenen Bewerbern künftig stets die Gründe für die Ablehnung mitzuteilen. Solche Mitteilungen werden aufgrund der Fehleranfälligkeit Entschädigungsklagen erst provozieren.

Stattdessen sollte der Arbeitgeber die **Ablehnung** eines Bewerbers auch weiterhin **ohne nähere inhaltliche Begründung** vornehmen. Lediglich auf gesonderte

Nachfrage eines Bewerbers ist eine sachlich und diskriminierungsfrei begründete Antwort sinnvoll, um den Bewerber nicht von jeder Information abzuschneiden. Die originäre Ablehnung eines Bewerbers ohne weitere Begründung kann nach diesseitiger Auffassung ohne Vorliegen weiterer Anhaltspunkte nicht als hinreichendes Indiz für eine Benachteiligung angesehen werden. In jedem Fall muss dem Arbeitgeber eine **nachträgliche Mitteilung** der sachlichen Gründe für die Ablehnung möglich sein, wie dies bei einem Verstoß gegen die gesetzlich vorgesehene Begründungspflicht für die Ablehnung schwerbehinderter Bewerber nach § 81 I 9 SGB IX anerkannt wird (LAG Rheinland-Pfalz, BeckRS 2012, 70276). ■

Ende der Ausbildung – Übernahme in ein Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen?

RA, FA ArbR Dr. Henning-Alexander Seel, Zürich

Ist die Ausbildung (erfolgreich) beendet, haben Auszubildende nicht selten ein Interesse daran, weiterhin für den Ausbildungsbetrieb in bekannter Atmosphäre tätig zu sein, dh „übernommen“ zu werden. Der Ausbildungsbetrieb hat in der Regel ein Interesse daran, frei darüber entscheiden zu können, ob er Auszubildende übernimmt und über die Modalitäten ihrer Weiterbeschäftigung zu bestimmen. Vorgaben gibt es insoweit im Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht. Darüber hinaus finden sich in einigen Tarifverträgen „Übernahmeregelungen“. Im Folgenden sollen diese Regelungen einer näheren Analyse unterzogen werden.

I. Gesetzliche Übernahmepflicht

Grundlage für eine „Übernahme“ eines Auszubildenden in ein (befristetes) Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung kann zunächst § 9 BPersVG (vgl auch § 78a BetrVG) sein.

Die Vorschrift **fingiert** für den genannten Personenkreis bei Vorliegen der formalen und materiellen Voraussetzungen einen (unbefristeten) Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und (ehemaligem) Auszubildenden; es bedarf mithin keines konstitutiven Abschlusses eines Arbeitsvertrags. Der Arbeitgeber kann die Fiktionswirkung verhindern oder eine Auflösung eines bereits begründeten Arbeitsverhältnisses gemäß § 9 IV BPersVG herbeiführen, wenn ihm eine Weiterbeschäftigung **unzumutbar** ist. Die Anforderungen an eine Unzumutbarkeit sind hoch, damit der Normzweck nicht unterlaufen wird. Unzumutbarkeit liegt vor, wenn die Dienststelle keinen **ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatz** zur Verfügung stellen kann. Abzustellen ist dabei auf die Ausbildungsdienststelle und nicht auf den gesamten Bereich des Arbeitgebers (vgl BVerwG, NZA-RR 2006, 218). Ferner kann im Bereich des öffentlichen Dienstes der Grundsatz der Bestenauslese

gemäß Art. 33 II GG oder ein wegen schlechter Haushaltslage verfügter Einstellungsstopp eine Unzumutbarkeit begründen (vgl BVerwG, PersR 2001, 524).

Es stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber dem Weiterbeschäftigungsverlangen eines Jugend- bzw Auszubildendenvertreters entgegenhalten kann, er habe entschieden, den Arbeitsplatz zukünftig nur noch mit **Leiharbeitnehmern** zu besetzen. Dafür spricht, dass der Grundsatz der Stellenbesetzungsfreiheit Ausfluss der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und daher gemäß Art. 12, 2 I GG grundrechtlich geschützt ist. Allerdings wird die unternehmerische Entscheidungsfreiheit begrenzt durch **gesetzliche Vorschriften**; sie besteht nicht schrankenlos (vgl Art. 12 I 2 GG). § 9 BPersVG (resp. § 78a BetrVG) kommt als Schranke der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit in Betracht. Das BAG hat – in Bezug auf § 78a BetrVG – entschieden, dass es dem Arbeitgeber verwehrt sei, sich darauf zu berufen, er wolle den Arbeitsplatz, der im maßgeblichen Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses noch unbesetzt ist, zukünftig nur noch mit Leiharbeitern besetzen (vgl BAG, NZA 2009, 202).

Das BAG hat dabei zur Begründung seiner Sichtweise und des damit einhergehenden Eingriffs in die Stellenbesetzungsfreiheit auf den Regelungszweck von § 78a BetrVG (für § 9 BPersVG gilt Entsprechendes) verwiesen: Die Übernahmeverpflichtung von Jugend- und Auszubildendenvertretern nach Beendigung ihrer Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis soll die **Ämterkontinuität der Arbeitnehmervertretungen** gewährleisten und den Amtsträger vor nachteiligen Folgen bei seiner Amtsführung während des Berufsausbildungsverhältnisses schützen. Die Vorschrift stellt eine besondere gesetzliche Ausformung des betriebsverfassungs-/personalvertretungsrechtlichen **Benachteiligungsverbots von Amtsträgern** dar. Allein auf-