

Prüfpflicht zugunsten von Behinderten

Gericht: Arbeitgeber müssen in jedem Fall klären, ob eine freie Stelle auch für Schwerbehinderte geeignet ist

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen können. Dies bestätigte das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil.

Um auch arbeitslose oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen zu berücksichtigen, müssen Arbeitgeber frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen.

Diese im Neunten Buch des Sozialgesetzbuches unter Paragraph 81 Absatz 1 geregelte gesetzliche Pflicht trifft alle Arbeitgeber, nicht nur die des öffentlichen Dienstes. Ein abgelehnter schwerbehinderter Bewerber kann sich darauf berufen, dass die Verletzung dieser Pflicht seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse.

Hierzu ein aktueller Fall, der vom Bundesarbeitsgericht entschieden wurde: Der mit einem Grad von 60 schwerbehinderte Kläger hat eine kaufmännische Berufsausbildung, ein Fachhochschulstudium der Betriebswirtschaft und die Ausbildung zum gehobenen Verwaltungsdienst absolviert. Er bewarb sich bei der beklagten Gemeinde auf deren ausgeschriebene Stelle für eine Mutterchaftsvertretung in den Bereichen Personalwesen, Bauleitplanung, Liegenschaften und Ordnungsamt.

Die Beklagte besetzte die Stelle anderweitig, ohne zuvor zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit schwerbehinderten Menschen besetzt wer-



Eine Mitarbeiterin der Lebenshilfe in Magdeburg bei der Arbeit. Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen können.
Foto: Jens Wolf/dpa

den kann und ohne diesbezüglich Kontakt zur Agentur für Arbeit aufgenommen zu haben. Der Kläger verlangte daraufhin eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, da er sich wegen seiner Behinderung benachteiligt sah.

Die Vorinstanzen, darunter das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG), wiesen die Klage ab. Die Revision des Klägers vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG)

war erfolgreich. Laut BAG besteht die Prüfpflicht zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier Stellen immer und für alle Arbeitgeber und unabhängig davon, ob sich ein schwerbehinderter Mensch beworben hat oder bei seiner Bewerbung diesen Status offenbart hat.

Verletzt ein Arbeitgeber diese Prüfpflicht, so stellt dies ein Indiz dafür dar, dass er einen abgelehnten schwerbehinderten Menschen we-

gen der Behinderung benachteiligt hat, weil er seine Förderungspflichten unbeachtet gelassen hat.

Da im konkreten Fall der Arbeitgeber die Vermutung einer solchen Benachteiligung nicht widerlegen konnte, verwies das BAG die Sache zurück an das LAG. Dieses hat nun noch über die Höhe der dem Kläger zustehenden Entschädigung zu entscheiden.

› Urteil des BAG vom 13. Oktober 2011, Aktenzeichen 8 AZR 608/10