

Anspruch auf Einladung zur Vorstellung

Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts betreffen Schwerbehinderte und ihre Arbeitgeber

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

Ein öffentlicher Arbeitgeber hat nach Paragraf 82 Satz 2 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) einen schwerbehinderten Menschen, der sich auf eine ausgeschriebene Stelle unter Mitteilung seiner Schwerbehinderteneigenschaft beworben hat, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Entschädigung erstritten

Eine unterbliebene Einladung ist laut aktuellem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ein Indiz für die Vermutung, der Bewerber sei wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden. Diese Vermutung kann der öffentliche Arbeitgeber durch den Beweis widerlegen, dass

für die Nichteignung nur solche Gründe vorgelegt haben, die nicht die fehlende Eignung des Bewerbers oder seine Schwerbehinderung betreffen.

Der schwerbehinderte Kläger hatte sich auf eine Ausschreibung der Bundespolizeidirektion Flughafen Frankfurt am Main als „Pfortner/Wächter“ beworben. In seiner Bewerbung hatte er auch auf einen Grad der Behinderung von 60 hingewiesen.

Bei der Beklagten besteht eine Rahmenvereinbarung zur Integration Schwerbehinderter. Danach kann von einer Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Auswahlverfahren abgesehen werden, wenn sich Zentralabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragter einig sind, dass ein Bewerber für den Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt.

Die Bundespolizeidirektion sah im Einvernehmen mit den Stellen

von einer Einladung des Klägers zu einem Vorstellungsgespräch ab. Dieser sah sich hierdurch wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt und verlangte eine Entschädigung.

Zu Recht, urteilte das BAG. Die Bundespolizeidirektion hätte den Kläger zum Vorstellungsgespräch einladen müssen, weil durch die Integrationsvereinbarung das Recht des schwerbehinderten Bewerbers auf ein Vorstellungsgespräch nicht eingeschränkt werden sollte. Deshalb besteht die Vermutung, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden ist.

BAG vom 16. Februar 2012, Aktenzeichen 8 AZR 697/10

Arbeitgeber darf nachfragen

In einem weiteren Urteil vom 16. Februar hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass in einem bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach sechs Monaten, also nach

dem Erwerb des Sonderkündigungsschutzes für behinderte Menschen, die Frage des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung zulässig ist. Dies gilt insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen.

Die Frage nach der Schwerbehinderung im Vorfeld einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung steht laut BAG im Zusammenhang mit der Pflichtenbindung des Arbeitgebers durch die Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes, das die Berücksichtigung der Schwerbehinderung bei der Sozialauswahl verlangt, sowie durch den Sonderkündigungsschutz nach Paragraf 85 SGB IX, wonach eine Kündigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts bedarf.

Die Frage nach der Schwerbehinderung soll es dem Arbeitgeber also ermöglichen, sich rechtstreu zu verhalten. BAG vom 16. Februar 2012,

Aktenzeichen 6 AZR 553/10