

Rechtsecke

Prüfpflicht zur Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 13.10.2011 (8 AZR 608/10) entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, zu prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen können.

Um auch arbeitslose oder Arbeit suchend gemeldete schwerbehinderte Menschen zu berücksichtigen, müssen Arbeitgeber – so das Bundesarbeitsgericht – frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen.

Diese in § 81 Abs. 1 SGB IX geregelte gesetzliche Pflicht trifft – so das Bundesarbeitsgericht weiter – alle Arbeitgeber, nicht nur die des öffentlichen Dienstes.

Ein abgelehnter schwerbehinderter Bewerber – so das BAG in seiner Entscheidung vom 13.10.2011 – kann sich darauf berufen, dass die Verletzung dieser Pflicht seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse.

In dem zu entscheidenden Fall hatte sich der mit einem Grad von 60 schwerbehinderte Kläger auf eine bei der beklagten Gemeinde ausgeschriebene Stelle für eine Mutterschaftsvertretung beworben.

Die Qualifikation des Klägers passte auf das ausgeschriebene Berufsbild.

Die Beklagte besetzte die Stelle anderweitig, ohne zuvor zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann oder diesbezüglich Kontakt zur Agentur für Arbeit aufgenommen zu haben.

Daraufhin verlangte der Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, da er sich wegen seiner Behinderung benachteiligt sah.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers vor dem 8. Senat des Bundesarbeitsgerichtes war jedoch im Grundsatz erfolgreich. Insoweit hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass die Prüfpflicht zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier Stellen immer besteht 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 – so die Richter des BAG – ein Indiz dafür dar, dass er einen abgelehnten schwerbehinderten Menschen wegen der Behinderung benachteiligt hat, weil er seine Förderungspflichten unbeachtet gelassen hatte.

Hinweis:

Die vorgenannte Entscheidung sollten Arbeitgeber sehr ernst nehmen.

Es bleibt abzuwarten, welche Anforderungen das BAG an die Prüfpflicht zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen stellt. Daraus wiederum wird abzuleiten sein, welchen Umfang die Prüfpflicht hat und demgemäß wie die Art und Weise bzw. der Umfang der durchzuführenden Prüfung vom Arbeitgeber zu dokumentieren sein wird.

Hierüber werden wir Sie unterrichtet halten.