

Rundschreiben Nr.: 0.5 April 2009

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)

Quelle: Bundesarbeitsgericht

Internet: www.bundesarbeitsgericht.de

Seiten - 1 - von 5



Benachteiligung einer schwerbehinderten Bewerberin

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 16.9.2008, 9 AZR 791/07

Mitteilung der Schwerbehinderteneigenschaft im Bewerbungsschreiben

Leitsätze: Teilt ein Bewerber im Bewerbungsschreiben seine Schwerbehinderung mit, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Bewerbungsschreiben bei seinem Eingang vollständig zur Kenntnis zu nehmen. Diese Pflicht beruht für Altfälle auf § 81 SGB IX in der bis 17. August 2006 geltenden Fassung (aF). Übersehen die für den Arbeitgeber handelnden Personen den Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft und verstößt der Arbeitgeber deshalb gegen seine Pflichten aus § 81 SGB IX aF, wird eine Benachteiligung wegen einer Behinderung vermutet. Die unterlassene Kenntniserlangung der in seinem Einflussbereich eingesetzten Personen wird dem Arbeitgeber als objektive Pflichtverletzung zugerechnet. Auf ein Verschulden der handelnden Personen kommt es nicht an.

Tatbestand: Die Parteien streiten darüber, ob der beklagte Freistaat der Klägerin eine Entschädigung zu zahlen hat, weil er sie bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses wegen ihrer Behinderung benachteiligte.

Die Klägerin hat einen Grad der Behinderung (GdB) von 80. Sie ist ausgebildete Wirtschaftskauffrau.

Das Staatsministerium für Kultus des Freistaats Sachsen als Träger der Sächsischen Akademie für Lehrerfortbildung (Akademie) schrieb im Juni 2005 „die Stelle einer/eines Mitarbeiterin/Mitarbeiters in der Verwaltung für Buchhaltung/Kasse“ aus. Die Position war befristet bis längstens März 2007 zu besetzen. Das Aufgabengebiet wurde wie folgt beschrieben:

„Führung der Geldannahmestelle (Kassierung, Einzahlung und Buchung der Bargeldeinnahmen von Lehrgängen, Essensgeld etc.); Erstellen von Zahlungsaufforderungen für Verpflegungsleistungen und Übernachtungen von Lehrgangsteilnehmern im Hause; Monatliche Gesamtabrechnung der Bargeldeinnahmen je Buchungsstelle bei der Hauptkasse; Buchung und Titelverwaltung der Buchungsstelle für Honorare; monatliche Abstimmung der ausgeführten Buchungen mit den Buchungslisten der Hauptkasse“

Die bis 5. Juli 2005 befristete Stellenausschreibung forderte eine „abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen Beruf bzw. eine abgeschlossene Ausbildung als

Verwaltungsfachangestellte/r“. Die Vergütung sollte sich nach dem BAT-O richten. Das Monatsgehalt hätte in VergGr. VII BAT-O 2.037,92 Euro brutto betragen.

Die Klägerin bewarb sich unter dem 24. Juni 2005 aus der unbefristeten und ungekündigten Position einer Sachbearbeiterin in einem städtischen Hauptamt um die ausgeschriebene Stelle. Ihr Bewerbungsschreiben lautet auszugsweise:

„Vom 11.03.2002 bis 10.03.2004 umfasste mein Aufgabengebiet die Bezügeberechnung für Beamte, Wahlbeamte, Angestellte und Arbeiter unter Festsetzen von ständigen und unständigen Lohnbestandteilen, Berechnung von Kindergeld, Reisekosten sowie Errechnung von Einmalzahlungen, die Zahlung von Vorschüssen, Pfändungszahlungen unter den derzeit gültigen Verwaltungsrichtlinien BAT-O und BMT-G-O sowie die monatliche Summenzusammenstellung über die gezahlten Bezüge gegenüber der Kämmerei und die Endabrechnungen der AB-Maßnahmen gegenüber dem Arbeitsamt. Mein Aufgabengebiet umfasst derzeit die Bearbeitung der Eingangspost, zentrale Erfassung von Rechnungen, Literatur- und Bürobestellungen für die Ämter, Betreuung der Zentralregistratur. Weiterhin bin ich für die Handkasse des Hauptamtes verantwortlich und deren Abrechnung gegenüber der Stadtkasse. Seit Mai vorigen Jahres besuche ich in meiner Freizeit (freitags 13:00 - 20:00 Uhr und sonnabends 08:00 - 15:30 Uhr) bei der Sächsischen Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Dresden den Vorbereitungslehrgang für die Abschlussprüfung zum Verwaltungsangestellten, welcher voraussichtlich im Frühjahr 2006 beendet sein wird. Nicht verschweigen möchte ich, dass ich durch meine Diabetes als schwerbehindert gelte, was sich keinesfalls auf meine Arbeitsleistung und -bereitschaft auswirkt.“

Um die ausgeschriebene Stelle bewarben sich 126 Personen. Die Akademie erfasste alle Bewerber in einer Übersicht. Die Aufstellung enthielt eine Spalte, in der eine mögliche (Schwer-)Behinderung oder Gleichstellung einzutragen war. Die Klägerin wurde in der Übersicht nicht als schwerbehindert erfasst, weil der frühere Verwaltungsleiter der Akademie und eine Personalsachbearbeiterin den Hinweis auf ihre Schwerbehinderung übersehen hatten. Die Klägerin wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Akademie teilte der Schwerbehindertenvertretung mit Schreiben vom 28. August 2005, handschriftlich berichtigt auf den 28. Juli 2005, mit, die Vermittlungsanzeige für schwerbehinderte Menschen bei der Agentur für Arbeit sei ergebnislos geblieben. Unter den 126 Bewerbern seien drei Personen mit einer geringfügigen Behinderung und drei Personen, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt seien, jedoch keine Schwerbehinderten. Es sei beabsichtigt, eine der Bewerberinnen bereits am 1. August 2005 einzustellen, weil die Stelle dringend besetzt werden müsse. Das war mit der Schwerbehindertenvertretung schon zwei Tage zuvor telefonisch besprochen worden.

Der damalige Verwaltungsleiter der Akademie lehnte die Bewerbung der Klägerin mit Schreiben vom 28. Juli 2005, ihr zugegangen am 30. Juli 2005, ab und schickte ihr die Bewerbungsunterlagen zurück.

Die Klägerin unternahm mehrere Versuche, den Grund der Ablehnung ihrer Bewerbung zu erfahren. Ihr Prozessbevollmächtigter machte mit Schreiben vom 23. September 2005, dem Beklagten zugegangen am 25. September 2005, einen Schadensersatzanspruch wegen Benachteiligung aufgrund einer Behinderung nach

§ 81 Abs. 2 SGB IX in der bis 17. August 2006 geltenden Fassung vom 23. April 2004 (aF) gegenüber der Akademie geltend.

Die Direktorin der Akademie führte in ihrem Antwortschreiben vom 11. Oktober 2005 aus, den Bewerbungsunterlagen sei der erforderliche Nachweis der Schwerbehinderung nicht zu entnehmen gewesen. Die Schwerbehindertenvertretung sei daher „nicht explizit“ auf die Schwerbehinderung der Klägerin hingewiesen worden. Die Behörden des Freistaats Sachsen arbeiteten mit dem Buchungssystem SaxMBS. Eine Mitbewerberin habe im Unterschied zur Klägerin entsprechende Kenntnisse gehabt. Dieser Umstand habe nach § 82 „Ziffer 3“ SGB IX ein Vorstellungsgespräch mit der Klägerin entbehrlich gemacht. Hinzu komme, dass die Rahmenbedingungen der gleitenden Arbeitszeit die weitere Teilnahme der Klägerin an dem Lehrgang der Sächsischen Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie ausgeschlossen hätten.

Die Klägerin hat in ihrer dem Beklagten am 3. Februar 2006 zugestellten Klage behauptet, in der Bewerbungsmappe habe sich eine Kopie ihres Schwerbehindertenausweises befunden.

Die Klägerin hat beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie Schadensersatz nach billigem Ermessen des Gerichts, mindestens jedoch iHv. 6.554,67 Euro zuzüglich Verzugszinsen hieraus seit dem 25. September 2005 von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu zahlen.

Der beklagte Freistaat hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er ist der Ansicht, dass die Klägerin für die Stelle offensichtlich nicht geeignet und die Bewerbung wegen ihres unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht ernsthaft gewesen sei. Eine Benachteiligung der Klägerin „wegen ihrer Behinderung“ nach § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF scheide jedenfalls deshalb aus, weil die für den Beklagten handelnden Personen die Schwerbehinderung der Klägerin versehentlich überlesen hätten. Der Entschädigungsanspruch setze Kenntnis von der Schwerbehinderung des Bewerbers voraus. Die Schwerbehinderung müsse zumindest einer der Beweggründe für die ablehnende Entscheidung des Arbeitgebers sein. Fehle diese Kausalität, sei der Tatbestand des § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF nicht erfüllt, ohne dass es auf die Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung durch einen sachlichen Grund ankomme.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Es hat der Klägerin anstelle der eingeklagten drei Gehälter von jeweils 2.184,89 Euro eine Entschädigung von 3.056,88 Euro - anderthalb Gehältern auf der Grundlage eines Monatsentgelts von 2.037,92 Euro brutto - nebst Verzugszinsen von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 25. September 2005 zugesprochen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Verurteilung des Beklagten zur Entschädigungszahlung nur in Höhe eines Monatsgehalts von 2.037,92 Euro nebst Prozesszinsen von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 3. Februar 2006 aufrechterhalten. Das Berufungsgericht hat die auf Zahlung weiterer 3.056,88 Euro gerichtete Anschlussberufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Abweisung der gesamten Klage mit Ausnahme des Zinsantrags für den 3. Februar 2006 weiter. Der Beklagte hat in der Revisionsverhandlung auf den Angriff gegen die Verurteilung zur

Verzinsung dieses Tags verzichtet. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

A. Die Revision des Beklagten ist unbegründet.

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).

Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin die Höhe der von ihr begehrten Entschädigung in das Ermessen des Gerichts gestellt hat. Ein solcher Klageantrag ist hier zulässig, weil der Betrag gemäß § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 1. Halbs. SGB IX aF nach billigem Ermessen des Gerichts zu bestimmen ist. Die Klägerin hat die Tatsachen, die das Gericht bei seiner Ermessensausübung heranziehen soll, benannt und die Größenordnung der geltend gemachten Forderung angegeben (vgl. ausführlich Senat 12. September 2006 - 9 AZR 807/05 - Rn. 12, BAGE 119, 262; 15. Februar 2005 - 9 AZR 635/03 - BAGE 113, 361, zu A der Gründe).

II. Der mit der Revision zur Entscheidung des Senats angefallene Teil der Klage von 2.037,92 Euro nebst Prozesszinsen seit 4. Februar 2006 ist begründet.

1. Der Entschädigungsanspruch der Klägerin beruht auf § 81 Abs. 2 Satz 1, Abs. 2 Satz 2 Nr. 1, 2 und 3 SGB IX aF iVm. § 82 Satz 2 SGB IX und § 81 Abs. 1 Satz 4 und 6 SGB IX aF, § 95 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. SGB IX.

Die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen lassen eine Benachteiligung der Klägerin wegen ihrer Behinderung vermuten. Die rechtliche Würdigung dieser Tatsachen durch das Berufungsgericht ist nicht zu beanstanden. Die Klägerin wurde zu Unrecht nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Schwerbehindertenvertretung wurde in dem Bewerbungsverfahren nicht ordnungsgemäß beteiligt. Die daraus folgende Vermutung hat der Beklagte nicht widerlegt.

Die objektive Zurechnung des Unterlassens der vom Beklagten eingesetzten Personen ist auch mit Blick auf Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG geboten. Danach „ergreifen die Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat“.

Der öffentliche Arbeitgeber hat den sich bewerbenden schwerbehinderten Menschen nach § 82 Satz 2 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Diese Pflicht besteht gemäß § 82 Satz 3 SGB IX nur dann nicht, wenn dem schwerbehinderten Menschen die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Die Klägerin hat mit ihrer Bewerbung von ihrem Recht, den Arbeitsplatz frei zu wählen (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG), Gebrauch gemacht.

Der entstandene Entschädigungsanspruch der Klägerin ist nicht untergegangen. Der Anspruch wurde innerhalb der gesetzlichen Ausschlussfrist des § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB IX aF schriftlich gegenüber dem Beklagten geltend gemacht. Das Ablehnungsschreiben des damaligen Verwaltungsleiters der Sächsischen Akademie für Lehrerfortbildung vom 28. Juli 2005 ging der Klägerin am 30. Juli 2005 zu. Das Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 23. September 2005 ging dem Beklagten nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts, auf die das Landesarbeitsgericht verwiesen hat, am 25. September 2005 zu.

Der Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

