

## **Ablehnung eines Bewerbers wegen Überqualifizierung**

Ein öffentlicher Arbeitgeber muss einen überqualifizierten Bewerber nicht zum Bewerbungsgespräch einladen, nur weil dieser schwerbehindert ist. Er muss aber nachweisen, dass er ausschließlich aus personalpolitischen Erwägungen zur Wahrung des Betriebsfriedens gehandelt hat.

Der schwerbehinderte Kläger besitzt einen Hochschulabschluss als Diplom-Kaufmann und mehrere Zusatzausbildungen. Er hatte sich im August 2010 im saarländischen Umweltministerium um eine Stelle als Sachbearbeiter im gehobenen Dienst beworben. Da er für diese Stelle jedoch überqualifiziert war, lud ihn der Beklagte nicht zum Bewerbungsgespräch ein. Er begründete dies damit, dass, da der Bewerber überqualifiziert sei, er aus personalpolitischen Gründen und zur Wahrung des Betriebsfriedens einen überqualifizierten Bewerber generell nicht einstellen könne. Der Kläger klagte nun auf Entschädigung wegen angeblicher Diskriminierung in Höhe von 3 Monatsgehältern, insgesamt ca. 9.500 EUR.

### **Keine Diskriminierung bei Ablehnung eines Bewerbers wegen Überqualifizierung**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Dem Beklagten sei es gelungen, darzulegen, dass die Ablehnung nicht auf der Behinderung beruht, sondern ausschließlich auf den Umständen der Überqualifizierung. Das Gericht führt hierzu aus, dass ein öffentlicher Arbeitgeber nach § 82 Satz 2 SGB IX grundsätzlich die Pflicht habe, geeignete schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies träfe auch auf überqualifizierte Bewerber zu, da auch diese grundsätzlich in der Lage seien, die Stelle zu bewältigen.

Zur Widerlegung der auf einen Verstoß gegen § 82 Satz 2 SGB IX gestützten Kausalitätsvermutung reicht es daher nicht aus, wenn der öffentliche Arbeitgeber Tatsachen vorträgt und beweist, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere Gründe als die Behinderung für die Benachteiligung des Bewerbers ausschlaggebend waren. Vielmehr muss hinzukommen, dass diese Gründe nicht die fachliche Eignung des Bewerbers betreffen. Dies könne zum Beispiel der Fall sein, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er sich im Rahmen des Auswahlverfahrens ausschließlich von personalpolitischen Erwägungen hat leiten lassen, die die Mitarbeiterzufriedenheit und eine nachhaltige Personalplanung zum Ziel haben (BAG, Urteil vom 20.1.2016, 8 AZR 194/14).

■