

Mandantenrundschriften 11/2011

Meldung offener Stellen bei der Agentur für Arbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir wollen Sie mit diesem Schreiben über eine für Sie wichtige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus Oktober 2011 zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und zu der in § 81 Abs. 1 SGB IX geregelten Förderungspflicht informieren.

§ 81 Abs. 1 SGB IX verpflichtet Arbeitgeber zu prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen können.

§ 81 Abs. 1 SGB IX lautet auszugsweise wie folgt:

„Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor.“

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

Bisher wurde angenommen, dass diese Vorschrift nur Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes verpflichtet. Im Urteil vom 13.10.2011 (Az. 8 AZR 608/10) hat das BAG nunmehr jedoch klargestellt, dass diese Pflicht für alle Arbeitgeber gilt. Die Prüfpflicht zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier Stellen besteht somit immer und für alle Arbeitgeber und unabhängig davon, ob sich ein

schwerbehinderter Mensch beworben oder bei seiner Bewerbung diesen Status offenbart hat.

Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, beachtet er also die ihm obliegende Förderungspflicht nicht, so stellt dies nach dem o.g. Urteil des BAG ein Indiz dafür dar, dass er einen abgelehnten schwerbehinderten Menschen wegen der Behinderung benachteiligt hat. Es ist dann Sache des Arbeitgebers, die dadurch begründete Vermutung einer Benachteiligung zu widerlegen, wenn er die offene Stelle nicht mit dem schwerbehinderten Bewerber besetzt. Dies wird für den Arbeitgeber in den allermeisten Fällen kaum möglich sein. Kann der Arbeitgeber die Vermutung nicht widerlegen, so steht dem übergangenen schwerbehinderten Bewerber ein Anspruch auf Entschädigung nach den Bestimmungen des AGG zu.

Wir empfehlen daher, künftig jede freie Stelle, insbesondere wenn sie öffentlich, d.h. in Zeitungsanzeigen oder im Internet etc. ausgeschrieben wird, vorab unter Hinweis auf § 81 Abs. 1 SGB IX auch der Agentur für Arbeit zu melden, damit diese prüfen kann, ob die Stelle mit einem arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Dr. jur. Jens Steinigen
Rechtsanwalt