

## Bundesarbeitsgericht ändert seine Rechtsprechung zur Erwähnung einer Schwerbehinderung in einer Bewerbung

Der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat seine erst Mitte 2013 eingeführte Rechtsprechung zur Frage, wie man in einer Bewerbung auf eine Schwerbehinderung hinweisen muss, mit Urteil vom 22. Oktober 2015 (Az. 8 AZR 384/14) wieder aufgegeben.

Es muss nicht länger der konkrete Grad der Behinderung (GdB) genannt werden, auch sind die Anforderungen an die Deutlichkeit, mit welcher die Schwerbehinderung mitgeteilt wird, deutlich gesenkt worden.

### Hintergrund

Im durch das BAG entschiedenen Fall aus Düsseldorf hatte sich ein schwerbehinderter Mensch (Kläger) mit einem GdB von 60 bei einem öffentlichen Arbeitgeber auf eine ausgeschriebene Arbeitsstelle beworben. Zu seiner Schwerbehinderung äußerte er sich wie folgt:

*„Aus gesundheitlichen Gründen musste ich für kurze Zeit meine Erwerbstätigkeit unterbrechen und mich aufgrund meiner Schwerbehinderung beruflich neu orientieren.“*

Der Arbeitgeber lud ihn nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein, obwohl öffentliche Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet sind, schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber zu einem solchen Gespräch einzuladen, anders nur, wenn deren fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle offenkundig fehlt. Als der Kläger ihn mit dem Vorwurf der Diskriminierung nach den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wegen seiner Schwerbehinderung konfrontierte, argumentierte der Arbeitgeber, es habe keine Einladungspflicht bestanden, da der Kläger in seinem Bewerbungsschreiben nicht hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht habe, zum Zeitpunkt seiner Bewerbung schwerbehindert gewesen zu sein. Abgesehen davon habe er auch seinen GdB nicht mitgeteilt.

Nachdem dem Kläger durch das Arbeitsgericht erstinstanzlich eine Entschädigung zugesprochen wurde und die Berufungen des Klägers und des Arbeitgebers durch das Landesarbeitsgericht (LAG) zurückgewiesen wurden, hatte das BAG im Rahmen eines Revisionsverfahrens zu entscheiden.

## Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das BAG hat die Revision als unbegründet zurückgewiesen und dem Kläger einen Entschädigungsanspruch zugesprochen. Es sieht eine Diskriminierung des Klägers im Sinne des AGG wegen seiner Behinderung als gegeben an.

Diese Entscheidung ist insofern bemerkenswert, als das BAG ausdrücklich erklärt, an der zuletzt ergangenen Rechtsprechung zur Frage des Hinweises auf die eigene Schwerbehinderung nicht länger festzuhalten.

Grundsätzlich kann einem Arbeitgeber nur dann ein Diskriminierungsvorwurf gemacht werden, wenn er von der Schwerbehinderung etwas gewusst hat. Deshalb muss man, wenn man die besonderen Schutzbestimmungen zugunsten von Schwerbehinderten in Anspruch nehmen möchte, in einer Bewerbung den (potentiellen) Arbeitgeber über die vorhandene Schwerbehinderung rechtzeitig in Kenntnis setzen, soweit dieser nicht bereits aus anderem Zusammenhang über diese Information verfügt. Diese Mitteilung muss es den Arbeitgeber ermöglichen, die Schwerbehinderung zur Kenntnis zu nehmen.

Zwar hält es das BAG weiterhin für erforderlich, neben der Beifügung des Schwerbehindertenausweises die Schwerbehinderung auch im Bewerbungsschreiben oder an gut erkennbarer Stelle im Lebenslauf zu erwähnen, es ist jedoch nicht mehr notwendig, den konkreten GdB oder weitere Einzelheiten zur Schwerbehinderung zu nennen. Das BAG begründet dies damit, dass der Begriff der Schwerbehinderung in § 2 Abs. 2 SGB IX gesetzlich definiert sei und ohnehin einen GdB von mindestens 50 voraussetze. Somit kann durch die Mitteilung über eine Schwerbehinderung der Arbeitgeber ohne weiteres davon ausgehen, dass ein GdB von mindestens 50 vorliegt. Allein der Umstand der Schwerbehinderung löst die Verpflichtung zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch aus.

Seit Herbst 2013 hatte das BAG gefordert, dass eine Schwerbehinderung unter Nennung des konkreten GdB entweder in einem deutlich hervorgehobenen Absatz im Lebenslauf oder im Bewerbungsschreiben kenntlich gemacht werden müsse. Diese Rechtsprechung wird – und dies als ist eine deutliche Abkehr zu Gunsten von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu sehen – nicht länger verfolgt. Stattdessen reicht es aus, die Schwerbehinderung in einer Art und Weise mitzuteilen, wie es der Kläger im vorliegenden Fall formuliert hat.

Köln, 20. Februar 2017



Carl-Wilhelm Rößler  
KSL Köln