

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Keine Einladungspflicht des öffentlichen Arbeitgebers zum Vorstellungsgespräch bei offensichtlicher Ungeeignetheit

AGG §§ 7 I, 15 II; SGB IX §§ 81 II 1, 82 S. 2, 3 aF

Ein Bewerber im öffentlichen Dienst, der das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle nicht erfüllt, muss nicht zu einem Vorstellungsgespräch nach § 82 S. 3 SGB IX eingeladen werden. (amtl. Leitsatz)

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 28.9.2017 – 4 Sa 93/17 (ArbG Schwerin 27.4.2017 – 5 Ca 62/17), BeckRS 2017, 141134

Sachverhalt

Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch des schwerbehinderten Klägers aus § 15 II AGG.

Die Beklagte, eine öffentliche Arbeitgeberin, hatte eine befristete Stelle als „Bildungskoordinator/-in für Neuzugewanderte (Master of Business Administration)“ ausgeschrieben und in der Stellenausschreibung ein abgeschlossenes Hochschul-/Universitätsstudium, vornehmlich mit Diplom, alternativ aber auch mit einem Masterabschluss vorausgesetzt. Ausweislich der Stellenausschreibung sollte die Eingruppierung und Vergütung nach der Entgeltgruppe E 13 TVöD erfolgen.

Der Kläger hat einen Bachelorabschluss in Politikwissenschaften. Mit diesem bewarb er sich unter Hinweis auf seine Schwerbehinderung auf die ausgeschriebene Stelle. Die Beklagte erteilte dem Kläger unter Hinweis darauf, dass er nicht über den geforderten Abschluss (Master oder gleichwertig) verfüge, per E-Mail eine Absage. Ein vorheriges Vorstellungsgespräch hatte nicht stattgefunden.

Der Kläger beruft sich in seiner vor dem ArbG erhobenen Klage darauf, dass die Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch eine Diskriminierung aufgrund seiner Behinderung darstelle, weswegen er einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung habe. Er sei nicht offensichtlich ungeeignet gewesen.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen.

Entscheidung

Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entschädigung wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 I AGG. Die Beklagte war nicht verpflichtet ihn zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, sodass dieser Umstand nicht die Vermutung einer Diskriminierung wegen der Behinderung des Klägers begründet.

Zwar enthält § 82 S. 2 SGB IX aF (§ 165 S. 3 SGB IX nF) grundsätzlich eine Privilegierung des schwerbehinderten Bewerbers und ermöglicht diesem auch bei zweifelhafter fachlicher Eignung sich in einem persönlichen Gespräch zu präsentieren. Dies ist nach § 82 S. 3 SGB IX aF (§ 165 S. 4 SGB IX nF) aber entbehrlich,

wenn die fachliche Eignung nicht bloß zweifelhaft, sondern offensichtlich nicht gegeben ist.

Maßgeblich für die Feststellung der fachlichen Eignung ist ein Vergleich zwischen dem Leistungsprofil des Bewerbers und dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung. Mit der Festlegung des Anforderungsprofils wird daher ein wesentlicher Teil der Auswahlentscheidung vorweggenommen und dem öffentlichen Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, den Umfang seiner verfahrensrechtlichen Pflichten nach dem SGB selbst zu bestimmen. Daher müssen die festgelegten Anforderungen eindeutig sein und dürfen sich nur auf objektive Kriterien beziehen.

Nach der Feststellung des LAG genügt das von der Beklagten festgelegte Anforderungsprofil diesen Voraussetzungen. Es lässt sich eindeutig entnehmen, dass Bewerber ihr Hochschul- bzw. Universitätsstudium entweder mit Diplom oder aber dem Master abgeschlossen haben müssen. Auch aus dem Hinweis auf die vorgesehene Entgeltgruppe E 13 TVöD ergibt sich, dass ein Bachelorabschluss nicht ausreichen kann, denn eine Eingruppierung in diese Entgeltgruppe setzt jedenfalls einen höheren Hochschul- oder Universitätsabschluss voraus. Aufgrund der Abweichung des Leistungsprofils vom Anforderungsprofil ist der Kläger für die Stelle ohne Zweifel ungeeignet.

Praxishinweis

Ob ein schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen ist, hängt maßgeblich davon ab, welche Anforderungen der öffentliche Arbeitgeber in der Stellenausschreibung festlegt. Daher sollte sich der Arbeitgeber genau überlegen, welche Voraussetzungen er für unerlässlich hält und wo er sich noch einen Entscheidungsspielraum offen halten will. Nur wenn die zu erfüllenden Kriterien anhand „harter“ Faktoren (zB ein Diplom) eindeutig und unmissverständlich formuliert werden, können danach offensichtlich ungeeignete Bewerber direkt vom weiteren Verfahren ausgeschlossen werden. Auch gegenüber schwerbehinderten Bewerbern kann dann nachgewiesen werden, dass eine Ablehnung allein aufgrund sachgerechter Erwägungen erfolgt ist und auch ohne Vorstellungsgespräch erfolgen durfte. Dh, wenn der Abschluss eines Diploms als Voraussetzung genannt ist, müssen schwerbehinderte Bewerber, die kein Diplom vorweisen können, nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch könnte in diesem Fall allerdings beispielsweise nicht mit dem Hinweis auf vermeintlich zu schlechte Noten unterlassen werden.

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg ■