

LAG Schleswig-Holstein: Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber trotz Eignungstest

SGB IX § 82 S. 2, S. 3; AGG §§ 15, 22

Eignungstests sind regelmäßig Bestandteil des Auswahlverfahrens. Einstellungsbewerber, die dem Anforderungsprofil entsprechen, werden vom öffentlichen Arbeitgeber benachteiligt, wenn sie nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, weil sie einen Eignungstest nicht bestanden haben. (amtl. Leitsatz)

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 9.9.2015 – 3 Sa 36/15 (ArbG Flensburg 4.12.2014 – 2 Ca 624/14), BeckRS 2015, 73427

Sachverhalt

Der Kläger macht gegenüber der Beklagten, einer öffentlichen Arbeitgeberin, einen Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung bei der Bewerbung aufgrund einer Behinderung geltend.

Der Kläger hat einen Grad der Behinderung von 70. Er bewarb sich auf einen von der Beklagten ausgeschriebenen Ausbildungsplatz im dualen Studium zur Verwaltungsinformatikerin/zum Verwaltungsinformatiker Diplom (FH) und fügte seiner Bewerbung unter anderem seinen Schwerbehindertenausweis bei.

Hinsichtlich des Anforderungsprofils setzte die Beklagte eine „mindestens vollwertige Fachhochschulreife“ voraus.

In der Ausschreibung informierte die Beklagte zudem über das Auswahlverfahren und wies darauf hin, dass das Auswahlverfahren mit einem Eignungstest beginnt.

Der Kläger erfüllt das Anforderungsprofil und bearbeitete den Eignungstest. Als Ausgleich etwaiger auf seine Behinderung zurückzuführender Nachteile wurde ihm für den Test ein gesonderter Raum zugewiesen und auch mehr Zeit eingeräumt. Der Kläger bestand diesen Test gleichwohl nicht.

Die Beklagte erteilte dem Kläger daraufhin eine Absage. Zu einem Vorstellungsgespräch wurde der Kläger nicht mehr eingeladen.

Entscheidung

Das LAG hat – ebenso wie zuvor das ArbG – der Klage stattgegeben und verurteilte die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung von zwei Monatsgehältern.

Der Kläger könne eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen, weil er bei der Begründung des Ausbildungsverhältnisses wegen seiner Behinderung von der Beklagten benachteiligt worden sei. Die Benachteiligung der Klägers läge darin, dass die Beklagte dem Kläger die in § 82 S. 2 SGB IX angeordnete Besserstellung durch Einladung zu einem Vorstellungsgespräch vorenthielte, obwohl dem Kläger im Sinne von § 82 S. 3 SGB IX die fachliche Eignung offensichtlich nicht fehle.

Die Arbeitgeberin könne sich nicht darauf berufen, dass sie den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch habe einladen müssen, da er den Eignungstest nicht bestanden habe. Ob die fachliche Eignung offensichtlich fehle, ist anhand eines Vergleichs des Anforderungsprofils der Stelle und des Leistungsprofils der Bewerberin oder des Bewerbers zu ermitteln. Das Bestehen des Eignungstests war ausweislich der Ausschreibung der Beklagten nicht Gegenstand des Anforderungsprofils, sondern Gegenstand des Auswahlverfahrens.

Da der Kläger die Fachhochschulreife besitzt, erfülle er das Anforderungsprofil und sei damit nicht offensichtlich fachlich ungeeignet gewesen.

Praxishinweis

Ist das Bestehen eines Eingangstests ausweislich der Stellenausschreibung keine Stellenanforderung, sondern bereits Teil des Auswahlverfahrens, kommt der öffentliche Arbeitgeber nicht umhin, § 82 S. 2 SGB IX zu beachten. Der schwerbehinderte Bewerber muss zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, selbst wenn er durch den Eignungstest durchgefallen ist. Etwas anderes gilt lediglich dann, wenn er von vornherein offensichtlich fachlich ungeeignet war.

Festzuhalten bleibt zunächst, dass ein schriftlicher Test im Auswahlverfahren für einen schwerbehinderten Bewerber nicht das Vorstellungsgespräch ersetzt. Ungeachtet dessen ist auch der schwerbehinderte Bewerber, bei dem die fachliche Eignung zwar zweifelhaft, aber nicht ausgeschlossen ist, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (BAG, NZA 2009, 79).

Schriftliche Eignungstests würden bei einem schwerbehinderten Bewerber die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch allerdings dann entbehrlich machen, wenn diese Gegenstand des Anforderungsprofils sind. Die Frage, ob dies zulässig ist, hat das LAG ausdrücklich offen gelassen. Für die Zulässigkeit eines Eignungstests als Teil des Anforderungsprofils spricht, dass der Eignungstest letztlich wie ein Zeugnis eine Aussage über die Qualifikation des Bewerbers trifft. Ein praktischer Eignungstest kann für die Beurteilung der fachlichen Eignung im Einzelfall sogar aussagekräftiger sein als beispielsweise ein Fachhochschulzeugnis. Andererseits soll dem schwerbehinderten Bewerber aufgrund der gesetzgeberischen Intention die Möglichkeit eröffnet werden, den Arbeitgeber in einem persönlichen Gespräch von seiner Eignung zu überzeugen. Es bleibt abzuwarten, wie die Rechtsprechung sich in dieser Hinsicht positionieren wird.

*RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg*