



Dr. von Boehmer, BMWi • 11019 Berlin

Postanschrift: 11019 Berlin (BMWi)
Hausanschrift: Scharnhorststr. 34 - 37
10115 Berlin

Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft

Telefon: +49 30 18615-6287
Fax: +49 30 18615-5458
E-Mail: von-boehmer@bmwi.bund.de
Internet: www.agsvb.de
AZ.: 2-01.1
Berlin, 16. Februar 2016

Rundschreiben 3/2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Rundschreiben möchte ich Sie über Folgendes informieren:

Einladungspflicht des öffentlichen Arbeitgebers zum Vorstellungsgespräch trotz nicht bestandem Eignungstest

Öffentliche Arbeitgeber sind nach § 82 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber in einem Stellenbesetzungsverfahren zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 Satz 3 SGB IX).

Vor einem Vorstellungsgespräch finden vielfach Eignungstests statt. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat sich in seinem Urteil vom 09. September 2015 (Az. 3 Sa 36/15) mit der Frage auseinandergesetzt, ob ein schwerbehinderter Bewerber auch dann zu einem Gespräch einzuladen ist, wenn der Eignungstest nicht bestanden wurde.

In dem vorliegenden Fall hat ein öffentlicher Arbeitgeber Ausbildungsplätze für ein duales Studium zum Verwaltungsinformatiker ausgeschrieben. Das Anforderungsprofil in der Stellenausschreibung beinhaltete eine mindestens vollwertige Fachhochschulreife. Ferner enthielt die Ausschreibung Informationen zum Auswahlverfahren, das mit einem Eignungstest (bestehend aus zwei Prüfungsteilen) begann, gefolgt von weiteren mündlichen und praktischen Teilen. Es wurde darauf hingewiesen, dass jeder Teil des Auswahlverfahrens das erfolgreiche Absolvieren des vorangegangenen Testteils voraussetzt.

Ein schwerbehinderter Bewerber, der das Anforderungsprofil erfüllte, bestand den ersten Eignungstest nicht. Der öffentliche Arbeitgeber erteilte ihm deshalb eine Absage.

Der schwerbehinderte Kläger machte daraufhin einen Entschädigungsanspruch geltend, da er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde und sich dadurch aufgrund seiner Behinderung benachteiligt fühlte.

Das LAG Schleswig-Holstein hat im Berufungsverfahren entschieden, dass das Arbeitsgericht Flensburg zu Recht den beklagten öffentlichen Arbeitgeber zu einer Zahlung von zwei Monatsgehältern verurteilt habe.

Entgegen der Ansicht der Beklagten fehlte dem Kläger nicht offensichtlich die fachliche Eignung für die zu besetzende Stelle im Sinne des § 82 Satz 2 SGB IX. Ob dies der Fall ist, sei anhand eines Vergleichs des Anforderungsprofils dieser Stelle mit dem Leistungsprofil des Bewerbers zu ermitteln (BAG vom 21.07.2009 - 9 AZR 431/08; BAG vom 16.02.2012, – 8 AZR 697/10). Der Bewerber habe die in der Ausschreibung geforderten formalen Voraussetzungen erfüllt (mindestens vollwertige Fachhochschulreife). Der nichtbestandene Eignungstest führe nicht zu einer offensichtlichen Ungeeignetheit. Denn der Test sei nicht Gegenstand des Anforderungsprofils, sondern Bestandteil des Auswahlverfahrens. Aufgrund des konkreten Ausschreibungstextes könne dahingestellt werden, ob es über-

haupt zulässig sei, das Bestehen eines Eignungstests zum Gegenstand eines „Anforderungsprofils“ zu machen. Ferner sei nicht nachvollziehbar, nach welchen Kriterien die Beklagte die einzelnen Tests als „bestanden“ oder „nicht bestanden“ angesehen habe.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts verdeutlicht, dass ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden sollte, wie das Anforderungsprofil im Einzelnen ausgestaltet wird.

Das Urteil finden Sie unter folgendem Link:

[http://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/AB5FE6872C34C4D3C1257F0A0027C6F4/\\$file/U_3Sa36-15_09-09-2015.pdf](http://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/AB5FE6872C34C4D3C1257F0A0027C6F4/$file/U_3Sa36-15_09-09-2015.pdf)

Barrierefreie Informationstechnik für inklusives Arbeiten

BIT inklusiv ist ein auf drei Jahre angelegtes Projekt, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird. Durchgeführt wird das Projekt vom Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. (DVBS) in Marburg.

BIT inklusiv fördert neue Beschäftigungsmöglichkeiten durch barrierefreie Informationstechnik. Zum Angebot des Projekts gehört die Bündelung von Know-how in Form von Kompetenzzentren und der Qualifizierung von Schlüsselpersonen in Behörden und Unternehmen. Weiterhin wird die Entwicklung eines standardisierten Testverfahrens für die Zugänglichkeit von Desktopanwendungen gefördert. Ein Praxistauglichkeitstest zur Nutzung von IT-Anwendungen mit Hilfsmitteln – Screenreader – wird unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten aus den entsprechenden Bereichen entwickelt. Von den Angeboten des Projekts profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Weitere Informationen zu diesem Projekt erhalten Sie unter: <http://www.bit-inklusive.de/>

Haushaltsgesetz 2016

Das Haushaltsgesetz 2016 vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2378) sieht in § 20 Abs. 2 – wie in den Vorjahren – vor, dass Planstellen und Stellen, die einen kw-Vermerk tragen, nach ihrem Freiwerden mit schwerbehinderten Menschen (Neueinstellungen) wiederbesetzt werden können, sofern die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen 6 % der Planstellen und Stellen des Einzelplans nicht erreicht ist. § 6 Haushaltsgesetz 2016 sieht ferner vor, dass das eingenommene Geld für die Eingliederung Schwerbehinderter Menschen bei der Behörde verbleibt.

Unter folgendem Link finden Sie das Haushaltsgesetz 2016:

http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//%25B@attr_id='bgbl115s2378.pdf'%25D#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl115s2378.pdf%27%5D_1454485793499

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Alexander von Boehmer