

Prüfpflicht bzgl. der Einstellung schwerbehinderter Menschen – Fehlerhafte Beteiligung der Agentur im Einstellungsprozess = Diskriminierung?

EINFÜHRUNG

Arbeitgeber sind gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Hierzu haben sie frühzeitig „Verbindung mit der Agentur für Arbeit“ aufzunehmen. Diese Kontaktaufnahme soll die Agentur in die Lage versetzen, den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Kandidaten zur Besetzung einer Stelle vorzuschlagen.

Schaltet der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit nicht ein, kann bereits dies nach der Rechtsprechung des BAG die Vermutung einer Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung i.S.v. § 22 AGG begründen. Dieser Gedanke folgt dem Grundsatz, dass der Verstoß des Arbeitgebers gegen Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter (bzw. diesen gleichgestellter) Menschen regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung i.S.v. § 22 AGG begründet.

BAG, URTEIL VOM 27.03.2025 – AZ. 8 AZR 123/24

Jüngst hatte das Bundesarbeitsgericht noch einmal Gelegenheit, die Anforderungen an die Verbindungsaufnahme zur Agentur für Arbeit zu präzisieren. Das Gericht hat insoweit klargestellt, dass hier insbesondere auch die Erteilung eines sog. Vermittlungsauftrags erforderlich ist. Denn erst durch diesen wird die vorgesehene Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen durch die Bundesagentur für Arbeit ermöglicht. Das bloße Einstellen einer Suchanzeige auf dem Vermittlungsportal der Bundesagentur für Arbeit („Jobbörse“) genügt nicht.

ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT UND INDIZIEN

Wie so oft im Antidiskriminierungsrecht drängt sich auch hier die Frage auf, ob das, was als Indiz für eine Diskriminierung herangezogen wird, in der Praxis nicht meist auf viel Banaleres hindeutet. So wird auch die unterlassene Verbindungsaufnahme mit der Agentur für Arbeit in der Mehrzahl der Fälle wohl nicht Ausdruck eines Diskriminierungswillens sein, sondern vielmehr auf Nachlässigkeit oder schlichter Unkenntnis beruhen. Allerdings muss man dem BAG wohl zugestehen, dass bei Fehlen jeglicher

Konsequenzen von Verstößen die Vorschrift ihre Aufgabe der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen wohl kaum erfüllen könnte.

PRAXISHINWEIS

Arbeitgeber sollten die Vorschrift des § 164 Abs. 1 SGB IX daher ernst nehmen. Nachlässigkeiten bei der vorgeschriebenen Verbindungsaufnahme mit der Agentur können dazu führen, dass wegen der angenommenen Indizwirkung später in einem Prozess mit viel Aufwand die Vermutung einer Diskriminierung widerlegt werden muss; dies letztlich immer mit dem Risiko, dass dies nicht gelingt.

Aber auch in einem anderen Bereich können Verstöße gegen § 164 Abs. 1 SGB IX Probleme bereiten. So kann der Betriebsrat etwa nach § 99 BetrVG seine Zustimmung zur Einstellung eines (nicht behinderten) Bewerbers verweigern, wenn die Vorschrift des § 164 Abs. 1 SGB IX nicht eingehalten wurde (BAG, Beschluss vom 23.06.2010 – 7 ABR 3/09).

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Falls Sie in den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters aufgenommen werden möchten, senden Sie uns zu diesem Zweck bitte eine kurze [Mail](#).

KONTAKT



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Fabian Göllner
f.goellner@justem.de

www.justem.de