

Arbeitsrecht

(Nr. 03/2010)

Stellenbesetzung: Diskriminierung aufgrund einer vermuteten Behinderung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Wird in einem Vorstellungsgespräch der Bewerber vom Arbeitgeber nach Krankheiten, die häufig zu einer Behinderung führen, gefragt, kann bei Ablehnung des Bewerbers eine Diskriminierung wegen vermuteter Behinderung vorliegen.

Das ist passiert:

Eine im Medizinbereich tätige Firma hatte über die Bundesagentur für Arbeit eine Stelle für einen Biologen oder Tierarzt mit akademischem Titel zur Mitarbeit an wissenschaftlichen Studien und in der klinischen Forschung ausgeschrieben. Der Kläger, ein promovierter Diplom-Biologe, wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Während dieses Gespräches wurde der Kläger gefragt, ob er psychiatrisch oder psychotherapeutisch behandelt werde und aufgefordert zu unterschreiben, dass dies nicht der Fall sei. Außerdem äußerte der potentielle Arbeitgeber, dass bestimmte Anzeichen beim Kläger auf eine chronisch verlaufende entzündlich-rheumatische Erkrankung schließen ließen. Als der Kläger die Absage erhielt, zog er vor Gericht. Mit seiner Klage begehrt der Kläger eine Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG. Während das Arbeitsgericht der Klage teilweise stattgab, wies das Landesarbeitsgericht sie ab.

Das entscheidet das Gericht:

Es kann noch nicht abschließend entschieden werden, ob der Kläger gegen den Beklagten einen Anspruch auf eine Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG hat.

Der Argumentation des Landesarbeitsgerichts, der beklagte Arbeitgeber habe mit seinen Fragen und Äußerungen nur auf das Vorliegen einer Krankheit und nicht einer Behinderung gezielt, ist das Bundesarbeitsgerichts jedoch nicht gefolgt. Denn nach § 7 Abs. 1 Halbs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist die Benachteiligung eines Beschäftigten auch dann untersagt, wenn der Benachteiligende ein Diskriminierungsmerkmal nur annimmt. Die in einem Bewerbungsgespräch gestellten Fragen nach näher bezeichneten gesundheitlichen Beeinträchtigungen können auf die Nachfrage, ob eine Behinderung vorliege, schließen lassen. Die Sache wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.12.2009

Aktenzeichen: 8 AZR 670/08

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts

05.01.2010