

Neues aus der Rechtsprechung

BAG konkretisiert Pflicht zur Einschaltung der Arbeitsagentur bei Stellenbesetzung

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 27. März 2025, Az. 8 AZR 123/24) hat klargestellt: Arbeitgeber müssen vor der Besetzung einer freien Stelle der Agentur für Arbeit ausdrücklich einen Vermittlungsauftrag erteilen. Eine bloße Veröffentlichung in der Jobbörse genügt nicht. Unterbleibt dies, kann eine Vermutung für eine Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber entstehen – mit erheblichen Haftungsrisiken nach dem AGG.

Sachverhalt

Ein schwerbehinderter Bewerber hatte sich auf eine IT-Stelle beworben. Der private Arbeitgeber hatte die Position online – auch in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit – ausgeschrieben, jedoch keinen formellen Vermittlungsauftrag erteilt. Noch am selben Tag, bevor die Bewerbung des Klägers einging, entschied der zuständige Divisionsleiter über die Einstellung eines anderen Bewerbers. Der Kläger verlangte daraufhin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Diskriminierung aufgrund seiner Schwerbehinderung.

Entscheidung

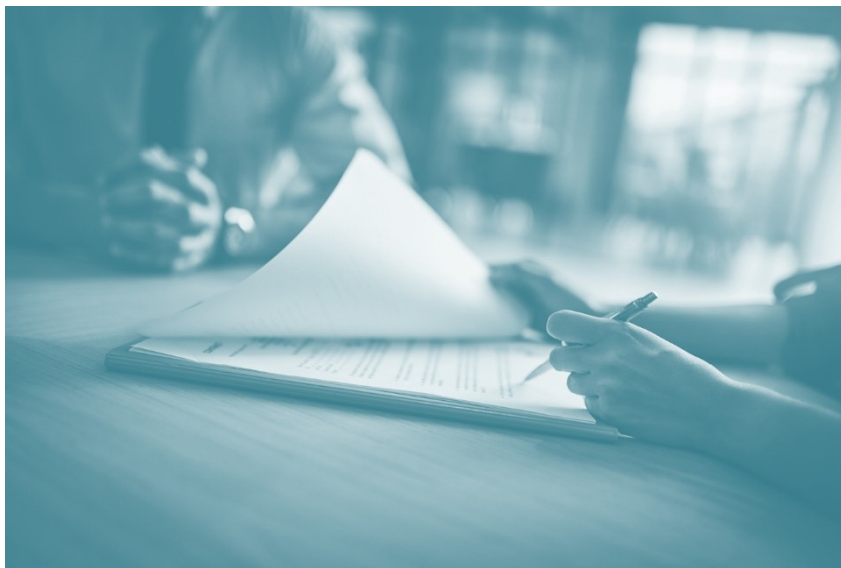
Im Ergebnis scheiterte der Kläger mit seinem Begehren, aber das BAG stellte zuvor fest, dass der fehlende Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit nach § 164 Abs. 1 SGB IX ein Indiz für eine Diskriminierung des abgelehnten Bewerbers aufgrund seiner Schwerbehinderung ist. Dabei reicht es aus, dass der abgelehnte Bewerber die fehlende Meldung an die Agentur für Arbeit behauptet. Dieses Indiz führt wiederum zur Beweislastumkehr nach § 22 AGG: Dann muss der Arbeitgeber darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass die Ablehnung des Bewerbers nicht auf dem Merkmal der Behinderung beruhte. An diese Darlegung stellt das BAG hohe Anforderungen. Der Arbeitgeber muss im Streitfall nachvollziehbar und detailliert dokumentieren können, nach welchen konkreten Kriterien entschieden und wie der Auswahlprozess tatsächlich abgelaufen ist. Im entschiedenen Fall hatte der beklagte Arbeitgeber Glück. Er konnte sich entlasten, weil er beweisen konnte, dass die Einstellungsentscheidung

bereits getroffen war, bevor die Bewerbung des schwerbehinderten Bewerbers überhaupt einging. Der Auswahlprozess war zu diesem Zeitpunkt faktisch abgeschlossen, sodass eine Benachteiligung ausscheidet.

Praxistipp

Arbeitgeber – auch private – müssen der Agentur für Arbeit ausdrücklich einen Vermittlungsauftrag erteilen, bevor sie eine Stelle besetzen, § 164 Abs. 1 SGB IX. Nach der aktuellen Entscheidung des BAG und den damit verbundenen Haftungsrisiken nach AGG-Recht kann es sich lohnen, zu prüfen, ob dieser Vermittlungsauftrag als fester Bestandteil des Stellenbesetzungsprozesses eingeführt werden sollte.

Unabhängig davon sollten Auswahlentscheidungen und -kriterien stets sorgfältig dokumentiert werden, um im Streitfall eine Diskriminierungsvermutung wirksam widerlegen zu können. Gut zu wissen: Die Verpflichtung aus § 164 SGB IX gilt nicht für Geschäftsführer und sonstige Organmitglieder von juristischen Personen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de