

# newsletter

## Wieder Neues vom Urlaubsrecht



Wer in der Personalpraxis mit dem Urlaubsrecht beschäftigt ist, hat eine erhebliche Zahl höchstrichterlicher Entscheidungen zu beachten. Wie Arbeitgeber mit Urlaubsansprüchen umzugehen haben und welche Rechte Arbeitnehmern zustehen, beschäftigt immer wieder die Arbeitsgerichte.

Das europäische Recht sieht im Kern vor, dass ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Urlaub im Kalenderjahr hat. Dies ist laut EuGH ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Gemeinschaftsrechts. Auf Basis des europäischen Rechts wurde unter anderem entschieden, dass der wegen einer Krankheit nicht genommene Urlaub erst nach 15 Monaten verfällt, der Arbeitgeber ausreichend über den Urlaubsanspruch aufgeklärt werden muss, damit er ihn tatsächlich beanspruchen kann und letztlich, dass der Urlaubsanspruch und der hierauf basierende Abgeltungsanspruch sogar vererbbar ist. Ersichtlich ist die Beantwortung urlaubsrechtlicher Fragen ohne vertiefte Kenntnisse einschlägiger Entscheidungen nicht möglich. Das BAG hat in zwei Fragen nun Klarheit geschaffen und das Urlaubsrecht damit wei-

ter konkretisiert.

Die Erfurter Richter befassten sich zunächst mit der Frage, ob § 17 des Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetzes (BEEG) europarechtskonform ist. Danach kann nämlich der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Im vom BAG entschiedenen Fall klagte eine Arbeitnehmerin, die als Mutter zweier Kinder für jedes Kind Elternzeit beansprucht hatte. Einige Monate nach Beendigung der Elternzeit kündigte sie ihr Arbeitsverhältnis und verlangte für die Dauer der Kündigung noch Urlaubsgewährung. Ihr Arbeitgeber berief sich auf § 17 BEEG und kürzte die während der Elternzeit erworbenen Urlaubsansprüche.

Mit Urteil vom 19.03.2019 (9 AZR 362/18) wies das BAG die Revision zurück und gab dem Arbeitgeber recht. Es entschied, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch auch für den Zeitraum der Elternzeit entstehe, gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG jedoch eine Kürzung durch den Arbeitgeber zulässig sei. Dass hierin ein Verstoß gegen das Europarecht bestehe, bestätigten die Richter nicht. Das Urlaubsrecht erfordere nicht, dass Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, solchen Arbeitnehmern gleichzustellen seien, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben. Das BAG verwies hierzu auf ein aktuelles Urteil des EuGH (04.10.2018, Az. C-12/17), wonach eine besondere Behandlung von während der Elternzeit erworbenen Urlaubsansprüchen im Vergleich zu solchen bei Krankheit oder Mutterschutz zulässig sei. Grundlage dieser Zulässigkeit war, dass für Arbeitnehmer der Elternurlaub vorhersehbar sei und die Hauptleistungspflichten suspendiert seien, auch wenn das Arbeitsverhältnis rechtlich weiterhin Bestand habe.

In einem weiteren Fall entschied das BAG, dass während eines vereinbarten unbezahlten Sonderurlaubs, der das gesamte Kalenderjahr umfasse, kein zusätzlicher Mindesturlaub entstehe. Die Arbeitsvertragsparteien hatten einvernehmlich vereinbart, dass der Arbeitnehmer das ganze Jahr über unbezahlten

Sonderurlaub erhalte. Im Anschluss hieran beanspruchte der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub aus dem Vorjahr. Zur Begründung zog das BAG § 3 Abs. 1 BUrlG heran, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage belaufe. Für eine Fünftagewoche wären somit 20 Urlaubstage zu gewähren. Ausschlaggebend sei der Arbeitsrhythmus der Kalenderwoche. Arbeitet der Arbeitnehmer an keinem Tag der Woche, so entstehe auch kein Urlaubsanspruch.

Damit änderte das BAG seine Rechtsprechung ausdrücklich. Bisher entstanden Urlaubsansprüche abhängig von einem bestehenden Arbeitsverhältnis. Ohne Bedeutung war, ob und wie viel der Arbeitnehmer im Kalenderjahr gearbeitet hatte. Befinde sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise in unbezahltem Sonderurlaub, sei bei der Berechnung der Urlaubsdauer vielmehr zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Mangels Arbeitspflicht stehe somit einem Arbeitnehmer, der sich während des Kalenderjahres durchgehend vereinbart in unbezahltem Sonderurlaub befinde, kein Anspruch auf Erholungsurlaub zu.

Vorsicht geboten ist bei der Übertragung dieser Grundsätze auf andere ruhende Arbeitsverhältnisse. Laut BAG ist dieser Gedanke weder auf Urlaubsansprüche während durchgehender Krankheit noch auf Urlaubsansprüche während der Elternzeit anwendbar.

Arbeitgeber dürften beide Entscheidungen begrüßen. Dass Arbeitgeber in Urlaubsrechtsstreitigkeiten obsiegen ist selten, da in der Vergangenheit ergangene Urteile zum Urlaubsrecht häufig arbeitnehmerfreundlich waren. Ob sich dies grundsätzlich ändert, erscheint fernliegend. Es bleibt abzuwarten.

**Andreas Demirci**  
Rechtsanwalt

### Inhalt

#### Seite 1

- **Wieder Neues vom Urlaubsrecht**

#### Seite 2

- **Zuständigkeit des Betriebsrats bei Auslandseinsatz**
- **Konzernspitze im Ausland**

#### Seite 3

- **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei einer Kündigung**
- **Kündigung bei Wiederverheiratung**

#### Seite 4

- **Diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren – Was ist bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen zu beachten?**

## Zuständigkeit des Betriebsrats bei Auslandseinsatz

Das BAG hatte sich in seiner Entscheidung vom **24.05.2018, Akz. 2 AZR 54/18** mit der betriebsverfassungsrechtlichen Frage zu der Zuständigkeit des Betriebsrates bei Auslandseinsatz im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens zu beschäftigen.

Die im Inland ansässige Beklagte ist Teil eines international tätigen Konzerns mit Hauptsitz in Schottland. Im inländischen Betrieb sind regelmäßig weit mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Es besteht ein Betriebsrat. Der Kläger, der bei der Beklagten seit Juni 2007 tätig war und durchgehend im Ausland eingesetzt war, erhielt eine Kündigung zum 31.05.2016, die ohne vorherige Anhörung des Betriebsrates ausgesprochen wurde. Es stellte sich mithin die Frage, ob die Betriebsratsanhörung erforderlich gewesen wäre. Während das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage abgewiesen hat, hat das LAG ihr stattgegeben.

Hierzu ist zunächst festzustellen, dass der räumliche Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes für alle in der Bundes-

republik Deutschland ansässigen Betriebe unabhängig vom Vertragsstatut der dort beschäftigten Arbeitnehmer gilt. Ob auch im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer erfasst werden, ist eine Frage des persönlichen Geltungsbereichs. Erfasst werden nur solche Arbeitnehmer, bei deren Tätigkeit es sich um eine „Ausstrahlung“ des Inlandsbetriebes handelt. Es ist mithin eine Beziehung zum Inlandsbetrieb erforderlich, die es rechtfertigt, die Auslandstätigkeit der im Inland entfalteten Betriebstätigkeit zuzurechnen. Bei einer ständigen Beschäftigung im Ausland ist dies regelmäßig nicht der Fall. Eine Zuordnung zu einer inländischen Arbeitsorganisation liegt allerdings dann vor, wenn der Arbeitnehmer in diese eingegliedert ist. Dies bedeutet, dass er hinsichtlich der Zeit, der Dauer, des Ortes und des Inhalts der übernommenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht von Personen unterliegt, die in der im Inland liegenden Betriebsstätte tätig sind. Wird also das Direktionsrecht gegenüber dem im Ausland tätigen Arbeitnehmer vom inländischen Betrieb aus-

geübt, so ist von einer entsprechenden Ausstrahlung auszugehen. Entscheidend kann hier auch ein Rückrufrecht bei einem zuvor im inländischen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sein, wenn es – so das BAG – praktische Bedeutung hat. Allein die Tatsache, dass die Personalverwaltung vom inländischen Betrieb aus erfolgt, reicht aber nach den Ausführungen des BAG regelmäßig nicht.

Das BAG hat diesen Fall zurückverwiesen, da das Landesarbeitsgericht diese Umstände nicht ausreichend aufgeklärt hatte.

## Konzernspitze im Ausland

In dem vom **BAG am 23.05.2018, Akz. 7 ABR 60/16** entschiedenen Fall stritten die Betriebsparteien über die Zulässigkeit der Errichtung eines Konzernbetriebsrats.

Die antragstellenden fünf Arbeitgeberinnen sind Unternehmen einer weltweit tätigen Unternehmensgruppe, deren Konzernspitze eine AG mit Sitz in der Schweiz ist. Zwischen dem herrschenden Unternehmen und den übrigen beteiligten Unternehmen bestehen Beherrschungsverträge.

Die beteiligten Unternehmen wollten festgestellt haben, dass die Errichtung eines Konzernbetriebsrats bei dieser Konstellation unzulässig ist, was das Bundesarbeitsgericht im Ergebnis auch bestätigt hat.

Die Errichtung eines Konzernbetriebsrats bei der „Konzernmutter“ in der Schweiz kommt aufgrund des Territorialprinzips für das Betriebsverfassungsgesetz nicht in Betracht. Das Betriebsverfassungsgesetz gilt nicht für die Schweiz.

Auch wenn im vorliegenden Fall eines der im Inland ansässigen Unternehmen Mehrheitsgesellschafter der übrigen Unternehmen war, hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass dieses Unternehmen nicht die Leitungsmacht gegenüber den übrigen im Inland ansässigen Unternehmen ausübte. Diese ging vielmehr ausschließlich von der Konzernspitze im Ausland aus. Daran scheiterte auch die Anwendung der Rechtsfigur des „Konzerns im

Konzern“. Auch dieses setzt voraus, dass zumindest ein Teil der Leitungsmacht von einem Unternehmen innerhalb des Konzerns auf andere Konzernunternehmen ausgeübt wird. Dies war im vorliegenden Fall nicht feststellbar.

Die Errichtung eines Konzernbetriebsrats kommt mithin nur in Betracht, wenn nicht nur die unter einer einheitlichen Leitung zusammengefassten Unternehmen, sondern auch eine Konzernobergesellschaft ihren Sitz im Inland hat.

Das Bundesarbeitsgericht betont aber in seiner

Entscheidung, dass im Falle der nicht möglichen Errichtung eines Konzernbetriebsrats die diesbezüglichen Mitbestimmungsrechte nicht verloren gehen, sondern von den Gesamtbetriebsräten und Betriebsräten der konzernangehörigen Unternehmen wahrgenommen werden.

**Katharina Meyer-Renkes**  
Rechtsanwältin



In Kooperation mit  Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB

**Zu folgenden Themen bieten wir Ihnen aktuell Inhouse-Schulungen an:**

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2019
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Variable Vergütung

**Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare 2019**

Quellenachweis: Syda@Productions, fotolia



**FRAGEN SIE**  
nach einem  
individuellen Angebot  
für Ihre Inhouse-  
Schulung

## Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei einer Kündigung

Arbeitgeber sind entgegen, der bisherigen herrschenden Meinung in der Literatur, nicht mehr gehalten, eine bestimmte Reihenfolge im Formalmarathon der Beteiligungen bei der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers einzuhalten.

Die Beklagte beantragte im Dezember 2016 die behördliche Zustimmung zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Klägerin. Nach im Februar 2017 erteilter Zustimmung des Integrationsamtes hörte die Beklagte mit Schreiben vom 07. bzw. 15.03.2017 den Betriebsrat bzw. die Schwerbehindertenvertretung zur beabsichtigten Kündigung an. Ende März 2017 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2017.

Die Klägerin macht die Unwirksamkeit dieser Kündigung wegen verspäteter Beteiligung

der Schwerbehindertenvertretung geltend. Das ArbG sowie das LAG haben der Klage stattgegeben.

Die Revision (BAG, Urteil vom 13.12.2018 - 2 AZR 378/18) der Beklagten führte zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreites an das LAG.

Gem. § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX a.F. (seit dem 01.01.2018: § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) ist zwar die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, unwirksam. Inhalt der Anhörung und die Dauer der Frist für eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung richten sich dabei aber nach den für die Anhörung des Betriebsrates geltenden Grundsätzen des § 102 BetrVG (hier: Wochenfrist).

Zur Begründung des Urteils führte das BAG aus, dass die Kündigung entgegen der durch die Klägerin vertretenen Auffassung nicht alleine schon deswegen unwirksam sei, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX a.F. (seit dem 01.01.2018: § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) nicht unverzüglich über seine Kündigungsabsicht unterrichtet oder ihr das Festhalten an seinem Kündigungsentschluss nicht unverzüglich mitgeteilt habe. Vielmehr gelte auch hier § 102 BetrVG analog, eine bestimmte „Reihenfolge der Beteiligung“ (nämlich dergestalt, dass zuerst die Schwerbehindertenvertretung, noch vor der Einleitung des Verfahrens vor dem Integrationsamt, zu beteiligen sei) könne der Regelung ebenfalls nicht entnommen werden. Zumal die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens vor dem Integrationsamt ohnehin zu beteiligen seien.

## Kündigung bei Wiederverheiratung

Anforderungen kirchlicher Arbeitgeber an Konfession und Verhalten ihrer Beschäftigten unterliegen einer Rechtskontrolle durch die nationalen Gerichte. Vor diesem Hintergrund kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines katholischen Arbeitnehmers wegen dessen Wiederheirat eine unzulässige Diskriminierung darstellen.

Die Beklagte ist Trägerin von Krankenhäusern und institutionell mit der katholischen Kirche verbunden. Der bei ihr als Chefarzt beschäftigte katholische Kläger heiratete nach geschiedener Ehe erneut, was die Beklagte zum Anlass nahm, das mit ihm bestehende Arbeitsverhältnis zu kündigen. Hierbei berief sie sich auf die im Arbeitsvertrag in Bezug genommene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO 1993). Nach deren Artikel 5 Abs. 2 handelt es sich beim Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe um einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß, der eine Kündigung rechtfertigen könne.

Nachdem die Beklagte davon Kenntnis erhielt, dass der Kläger im Jahr 2008 ein zweites Mal standesamtlich geheiratet hatte (nachdem er zuvor nach katholischem Ritus verheiratet war, diese Ehe allerdings geschieden

wurde), kündigte sie das mit ihm bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.09.2009. Nachdem der Kläger durch zwei Instanzen mit seiner Kündigungsschutzklage Erfolg hatte, legte der zweite Senat ein Vorabentscheidungsersuchen dem EuGH vor, über welches mit Urteil vom 11.09.2018 (C-68/17) entschieden wurde.

Nach den Gründen der Entscheidung (BAG, Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14) – die derzeit nur als Pressemitteilung vorliegt – sieht das BAG die Kündigung weder durch Gründe im Verhalten noch in der Person des Klägers als sozial gerechtfertigt an. Mit seiner Wiederverheiratung habe der Kläger weder eine wirksam vereinbarte Loyalitätspflicht verletzt, noch eine berechnete Loyalitätserwartung der Beklagten enttäuscht. Die Vereinbarung im Arbeitsvertrag, mit der GrO 1993 in Bezug genommen wurde, sei gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, soweit dadurch das Leben in kirchlich ungültiger Ehe als schwerwiegender Loyalitätsverstoß bestimmt wird. Denn diese Regelung benachteilige den Kläger gegenüber nicht der katholischen Kirche angehörenden leitenden Mitarbeitern wegen seiner Religionszugehörigkeit und damit wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ohne, dass dies nach § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt

sei. Dies folge aus einer unionrechtskonformen Auslegung von § 9 Abs. 2 AGG, jedenfalls aber aus dem Anwendungsvorrang des Unionsrechts. Denn zumindest im Hinblick auf die Art der Tätigkeit des Klägers und die Umstände ihrer Ausübung sei diese Erwartungshaltung keine wesentliche, rechtmäßige und dem Kläger gegenüber gerechtfertigte berufliche Anforderung.

**Nikolaos Siametis**  
Rechtsanwalt

# Diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren – Was ist bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen zu beachten?



Seit dem 01.01.2018 sind die besonderen Pflichten des Arbeitgebers und die Rechte der schwerbehinderten Menschen im Arbeitsrecht insbesondere in § 164 SGB IX geregelt. Dies betrifft unter anderem auch das Bewerbungsverfahren. Daneben sind natürlich auch die Vorschriften des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu berücksichtigen, welche eine Diskriminierung wegen einer bestehenden Behinderung untersagen.

Ganz besondere Pflichten treffen zudem öffentliche Arbeitgeber. So hat kürzlich beispielsweise das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg festgestellt, dass, wenn unter den Bewerbungen für mehrere Stellen mit identischem Anforderungsprofil auch Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind, diese jeweils zu allen Auswahlgesprächen einzuladen sind (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 01.11.2018 – 21 Sa 1643/17).

In der vorgenannten Entscheidung berief sich das LAG ausdrücklich auf § 165 SGB IX, der für öffentliche Arbeitgeber noch einmal „verschärfte“ Anforderungen an ein diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren stellt.

Aber was müssen denn auch die privaten Arbeitgeber bei ihren Bewerbungsverfahren berücksichtigen?

Das Gesetz verlangt grundsätzlich, dass bei jeder Besetzung von freien Arbeitsplätzen durch die Arbeitgeber geprüft werden muss, ob diese auch durch schwerbehinderte Menschen besetzt werden können. Hierbei ist eine vorhandene Schwerbehindertenvertretung in jedem Fall zu beteiligen. Als nächsten Schritt müssen die Arbeitgeber sodann Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit aufnehmen und dort um Vermittlungsvorschläge und Bewerbungen schwerbehinderter Menschen bitten. Sie müssen eine ablehnende Entscheidung begründen und nach Anhörung des Bewerbers, diese auch mit der Schwerbehindertenvertretung erörtern. In der Praxis ist wohl anzunehmen, dass die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber diesen

Anforderungen leider nicht genügt.

Theoretisch begibt man sich dann bereits in gefährliches Fahrwasser. Denn bereits dann ist es möglich, dass abgelehnte schwerbehinderte Menschen einen Schadenersatzanspruch geltend machen, da sie unter Umständen diskriminiert wurden. Nach dem AGG müssen sie für eine entsprechende Pflichtverletzung nur Indizien vortragen. Dies wird in vielen Fällen dann bereits möglich sein.

Ein weiteres Indiz für eine entsprechende Diskriminierung wäre auch, wenn in den Ausschreibungen und der Bekanntmachung der Stelle nicht darauf hingewiesen wird, dass auch Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen gerne gesehen sind.

Natürlich kann ein Arbeitgeber eine entsprechende Vermutungswirkung auch widerlegen. Allerdings trägt er das Risiko, dass ihm dies nicht gelingt. Für eine Kausalität der Absage für einen Schaden ist es auf jeden Fall erforderlich, dass der potentielle Arbeitgeber von der Schwerbehinderung des sich bewerbenden Menschen weiß.

Anders als bei öffentlichen Arbeitgebern sind private Arbeitgeber nicht zwingend verpflichtet, jeden schwerbehinderten Menschen einzuladen, der sich auf eine offene Stelle bewirbt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn diesen Menschen offensichtlich die fachliche Eignung fehlt.

Wie erfährt denn der potentielle Arbeitgeber von der Schwerbehinderung?

Grundsätzlich ist es tatsächlich Sache des schwerbehinderten Menschen, auf eine bestehende Schwerbehinderung hinzuweisen. Er muss dies in seinen Bewerbungsunterlagen deutlich machen.

Besteht denn ein Fragerecht des Arbeitgebers?

Hier ist es klare Rechtsprechung des BAG, dass in Bewerbungsverfahren kein Fragerecht des potentiellen Arbeitgebers bezüglich Behinderung/Schwerbehinderung besteht (s. u.a. BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 8 AZR 759/13).

Wird eine solche Frage gestellt, darf hierauf sogar gelogen werden.

In jedem Fall sollte in Betrieben, die eine Schwerbehindertenvertretung gebildet haben, diese am gesamten Bewerbungsverfahren beteiligt werden. Dies gilt nach § 164 Abs. 1 S. 10 SGB IX jedoch dann nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

Das Gesetz wertet auch die Ausschreibung einer Stelle als reine Vollzeitstelle oftmals als mögliche Diskriminierung. Dies gilt nicht nur hinsichtlich des Geschlechts, da immer noch weitestgehend Frauen die Teilzeit in Anspruch nehmen. Dies gilt darüber hinaus auch hinsichtlich einer Schwerbehinderung. Denn schwerbehinderte Menschen haben einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 Abs. 5 S. 3 SGB IX).

## Praxistipp:

- Bei jeder Ausschreibung sollte zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung geprüft werden, ob eine Stelle auch für schwerbehinderte Menschen geeignet ist.
- Ist dies der Fall, sollte dies im Rahmen der Ausschreibung ausdrücklich benannt werden.
- Wenn die Quote der schwerbehinderten Mitarbeiter nicht erfüllt wird, ist in jedem Fall ein schwerbehinderter Mensch zu seiner Bewerbung anzuhören.
- Sollte ein schwerbehinderter Bewerber nicht genommen werden, müssen die Gründe hierfür nachvollziehbar und beweisbar sein.

**Henning Meier**  
Rechtsanwalt

