



Tel: 0561-4001128  
Fax: 0561-4001128  
e-mail: [dralexander.gagel@arcor.de](mailto:dralexander.gagel@arcor.de)

0221-3597-550  
0221-3597-555  
[schian@iqpr.de](mailto:schian@iqpr.de)

AZ 10-08-02-04  
Juli 2006

## Forum B

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Rechtsprechungshinweis 1/2006

### Hinweise auf aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des EuGH zum Behindertenrecht

In den vergangenen Wochen sind zwei besonders interessante Entscheidungen zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen ergangen.

Das **Bundesarbeitsgericht** hat am **13.06.2006** ein bedeutsames Urteil zur Reichweite des Anspruchs aus § 81 Abs. 4 SGB IX in gefällt – Az. - 9 AZR 229/05. Konkret ging es um die Frage, unter welchen Voraussetzungen und in welchen Grenzen ein schwerbehinderter Arbeitnehmer aus § 81 Abs. 4 SGB IX einen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung herleiten kann. Wir hatten zu diesem Thema zuletzt in Diskussionsbeitrag B 9-2005 in diesem Forum Stellung genommen.

Von Bedeutung ist auch ein **Urteil des EuGH vom 11. Juli 2006** in der Rechtssache C-13/05. In dieser Entscheidung hat sich der Gerichtshof erstmals zum Behindertenbegriff geäußert. Wir geben vorab die Presseverlautbarungen der Gerichte zu den genannten Entscheidungen wieder. Inhaltlich Stellungnahmen folgen zu einem späteren Zeitpunkt.

In diesem Forum wird zudem in Kürze die Besprechung eines weiteren ebenfalls richtungsweisenden Urteils des Bundesarbeitsgerichts zu möglichen Schadensersatzansprüchen eines schwerbehinderten Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber wegen Verletzung der Pflichten aus § 81 Abs. 4 SGB IX erscheinen.

Die Kurzmitteilung schließt mit der Wiedergabe von **Auszügen aus der Terminvorschau 3/2006 des Bundesarbeitsgerichts**. Diese beinhalten eine Kurzübersicht über die im 3. Quartal anstehenden Entscheidungen des BAG und Informationen zum Hintergrund zweier am 12.09.2006 terminierter Verhandlungen des neunten Senats zum Schadensersatzanspruch aus § 81 Abs. 2 SGB IX.

Dr. Alexander Gagel  
Marcus Schian  
Dr. Hans-Martin Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienen Diskussionsbeiträge im Internet unter [www.iqpr.de](http://www.iqpr.de) aufmerksam machen und Sie ermuntern sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.

## **Pressemitteilung Nr. 39/06 des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Juni 2006**

### **Berufliche Rehabilitation - stufenweise Wiedereingliederung**

Nach dem geltenden Arbeits- und Sozialrecht ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, wenn er auf Grund einer Erkrankung nicht seine volle vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbringen kann. Andererseits ist anerkannt, dass ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer trotz Erkrankung oft in der Lage ist, unter erleichterten Arbeitsbedingungen tätig zu sein und ihm durch eine allmähliche Steigerung der beruflichen Belastung die Rückkehr in den Beruf erleichtert wird. Krankenkassen und sonstige Sozialversicherungsträger fördern deshalb ua. im Interesse des Betroffenen die sog. stufenweise Wiedereingliederung (§ 74 SGB V, § 28 SGB IX). Im Fall der stufenweisen Wiederaufnahme der Arbeit erhält der arbeitsunfähige Arbeitnehmer weiterhin die ihm sozialrechtlich zustehenden Leistungen. Arbeitsrechtlich bedarf die Wiedereingliederung regelmäßig einer gesonderten Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber über die vom Arbeitsvertrag abweichende Art und Weise der Beschäftigung. Im Schwerbehindertenrecht ist ein solcher Beschäftigungsanspruch bereits gesetzlich begründet (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX). Die Wiedereingliederung erfolgt auf der Grundlage ärztlicher Feststellungen. Die hierüber zu erstellende Bescheinigung muss den Wiedereingliederungsplan einschließlich der Prognose über den Zeitpunkt der zu erwartenden Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit enthalten.

An einem solchen aussagekräftigen Wiedereingliederungsplan fehlte es in dem vom Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedenen Rechtsstreit über die stufenweise Wiedereingliederung eines Schwerbehinderten, der seit mehr als zwanzig Jahren im Restaurant der Beklagten als Chef de Rang tätig war und nach längerer Arbeitsunfähigkeit (seit Juli 2002) und einer Anfang 2003 abgebrochenen Wiedereingliederung im Dezember 2003 erneut seine stufenweise Beschäftigung verlangt hatte. Der Senat hat deshalb die klageabweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bestätigt.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Juni 2006 - 9 AZR 229/05 -*

*Vorinstanz: LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 4. März 2005 - 12 Sa 566/04 -*

[Bundesarbeitsgericht](#) - Hugo-Preuß-Platz 1 - 99084 Erfurt

Telefon: (0361) 2636-0 - Fax: (0361) 2636-2000

Datum: 13. Juni 2006

[pressestelle@bundesarbeitsgericht.de](mailto:pressestelle@bundesarbeitsgericht.de)

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ  
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL  
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN  
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS  
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ  
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES  
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH  
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE  
EIROPAS KOPIENU TIESA



POS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS  
İRÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA  
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ  
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN  
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPELAS  
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV  
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI  
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse und Information

**PRESSEMITTEILUNG Nr. 55/06**

11. Juli 2006

Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache C-13/05

*Sonia Chacón Navas / Eurest Colectividades SA*

**DER GERICHTSHOF ÄUSSERT SICH ERSTMALS ZUM BEGRIFF  
„BEHINDERUNG“ IM SINNE DER RICHTLINIE ÜBER DIE  
GLEICHBEHANDLUNG IN BESCHÄFTIGUNG UND BERUF**

*Er präzisiert die Modalitäten des Schutzes von Menschen mit Behinderung auf dem Gebiet  
der Kündigung*

Die Klägerin arbeitete für die Beklagte, einen auf Verpflegungsdienste spezialisierten Betrieb. Sie war seit Oktober 2003 wegen einer Krankheit krankgeschrieben, die eine Wiederaufnahme ihrer Berufstätigkeit kurzfristig ausschloss. Im Mai 2004 teilte die Beklagte der Klägerin ihre Kündigung mit und bot ihr eine Entschädigung an.

Frau Chacón Navas erhob eine Klage gegen Eurest. Das spanische Gericht ist der Auffassung, dass Krankheit häufig zu einer irreversiblen Behinderung führen könne und die Arbeitnehmer deshalb rechtzeitig auf der Grundlage des Verbotes der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschützt werden müssten. Es hat dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften daher Fragen zur Auslegung der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf<sup>1</sup> vorgelegt. Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

<sup>1</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16).

Zunächst stellt der Gerichtshof fest, dass der durch die Richtlinie zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschaffene allgemeine Rahmen für Kündigungen gelte.

Da der Begriff „Behinderung“ in der Richtlinie nicht definiert sei, die für die Bestimmung dieses Begriffes auch nicht auf das innerstaatliche Recht verweise, sei er autonom und einheitlich auszulegen. Der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie sei so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasse, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen sei und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bilde.

Mit der Verwendung des Begriffes „Behinderung“ in der Richtlinie habe der Gesetzgeber jedoch bewusst ein Wort gewählt, das sich von dem der „Krankheit“ unterscheide. Daher ließen sich die beiden Begriffe nicht schlicht und einfach einander gleichsetzen.

Die Bedeutung, die der Gemeinschaftsgesetzgeber Maßnahmen zur Einrichtung des Arbeitsplatzes nach Maßgabe der Behinderung beigemessen habe, zeige, dass er an Fälle gedacht habe, in denen die Teilhabe am Berufsleben über einen langen Zeitraum eingeschränkt sei. Damit die Einschränkung unter den Begriff „Behinderung“ falle, müsse daher wahrscheinlich sein, dass sie von langer Dauer sei.

Die Richtlinie enthalte keinen Hinweis darauf, dass Arbeitnehmer aufgrund des Verbotes der Diskriminierung wegen einer Behinderung in den Schutzbereich der Richtlinie fielen, sobald sich irgendeine Krankheit manifestiere.

**Somit werde eine Person, der von ihrem Arbeitgeber ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden sei, nicht von dem durch die Richtlinie zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschaffenen allgemeinen Rahmen erfasst.**

Zum Schutz von Menschen mit Behinderung auf dem Gebiet der Kündigung führt der Gerichtshof sodann aus, dass **die Richtlinie der Entlassung wegen einer Behinderung entgegensteht, die unter Berücksichtigung der Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung zu treffen, nicht dadurch gerechtfertigt ist, dass die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen ihres Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.**

Schließlich vertritt der Gerichtshof die Auffassung, dass **Krankheit als solche nicht als ein weiterer Grund neben denen angesehen werden kann, derentwegen Personen zu diskriminieren nach der Richtlinie verboten ist.**

*Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den  
Gerichtshof nicht bindet.*

*Dieses Dokument ist in folgenden Sprachen verfügbar: CS, DE, EL, EN, ES, FR, HU, IT, NL,  
PL, PT, SK, SL*

*Den vollständigen Wortlaut des Urteils finden Sie heute ab ca. 12.00 Uhr MEZ auf der  
Internetseite des Gerichtshofes:*

*<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=DE&Submit=rechercher&numaff=C-13/05>*

*Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Ass. iur. Dominik Düsterhaus,  
Tel.: (00352) 4303 3255, Fax: (00352) 4303 2734*



# *Terminvorschau*

## *3/2006*

### *Juli – September*

Sind zu einer Sitzung eine größere Zahl von Zuhörern oder Vertretern der Medien zu erwarten, werden Platzkarten ausgegeben. Die Hälfte der Platzkarten wird auf entsprechende Vorbestellung bei der jeweiligen Senatsgeschäftsstelle reserviert. Die übrigen Platzkarten werden am Sitzungstag in der Reihenfolge des Eintreffens der Interessenten ausgegeben.

Ob die angegebenen Termine bestehen geblieben sind, erfragen Sie bitte bei der entsprechenden Senatsgeschäftsstelle des Bundesarbeitsgerichts.

## Juli 2006

Datum	Senat	Stichwort	Seite
05.07.	4	Anspruch auf Zustimmung zum Abschluss eines bestimmten Änderungsstarifvertrags; Anforderungen an einen Vorvertrag	5
06.07.	2	Kündigungsmöglichkeit im befristeten Beschäftigungsverhältnis bei tariflicher Verpflichtung zum Abschluss eines Arbeitsvertrags im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis; tarifliche Ausschlussfrist: Notwendigkeit einer Klageerhebung nach erfolgloser Geltendmachung	6
11.07.	9	Vergütungsrechtliche und arbeitszeitrechtliche Bewertung von Fahrzeiten anlässlich von Dienstreisen	7
12.07.	5	Annahmeverzug; Gesamtanrechnung; notwendiges wörtliches oder tatsächliches Angebot nach streitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Erklärung des Arbeitnehmers; Abzug von Aufwendungen beim anderweitigen Verdienst	8
13.07.	6	Kündigung vor Massenentlassungsanzeige	9
13.07.	8	Betriebsübergang, Rechtzeitigkeit eines Widerspruchs, Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zum Betriebsveräußerer	10
18.07.	1	Tarifzuständigkeit und Tarifbindung, Zulässigkeit von OT-Mitgliedschaften, Geltungsbereich von Tarifverträgen	11
25.07.	3	Auslegung eines Haustarifvertrages; Verweisung auf den BMT-G-O „und die diesen ... ergänzenden Tarifverträge“	12
25.07.	3	Hinterbliebenenversorgung; Auslegung und Anwendung einer Härtefallklausel	13
26.07.	7	Wirksamkeit einer Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG; Anforderung an die haushaltsrechtlichen Grundlagen	14
26.07.	7	Wirksamkeit einer nachträglichen Verlängerungsabrede; Verlängerung für Verwaltungsangestellte einer Hochschule nach § 44 Abs. 5 Satz 1 Berliner Hochschulgesetz	15
26.07.	7	Rundfunkanstalt iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG; Anforderung an programmgestaltende Tätigkeit; Aufklärungsrüge zu Überstundenansprüchen	16
26.07.	7	Wahrung des Schriftformerfordernisses bei Verlängerungsvereinbarungen	17

## August 2006

<b>Datum</b>	<b>Senat</b>	<b>Stichwort</b>	<b>Seite</b>
15.08.	<b>9</b>	Auslegung § 9 TzBfG: Freier Arbeitsplatz; Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen als unternehmerische Entscheidung, ausgewogene Personalstruktur	18
15.08.	<b>9</b>	Verringerungsanspruch nach § 8 TzBfG; entgegenstehende betriebliche Gründe; Einschränkung der Verringerungsmöglichkeiten durch eine beschränkte Anzahl betrieblicher Teilzeitmodelle	19
15.08.	<b>9</b>	Wirksamkeit einer Versetzung zum Stellenpool gemäß Berliner Stellenpoolgesetz (StPG)	20
23.08.	<b>7</b>	Sachgrundlose Verlängerungsvereinbarung iSd. § 14 Abs. 2 TzBfG trotz Änderung von Arbeitsbedingungen	21
24.08.	<b>8</b>	Betriebsübergang, Wirksamkeit einer Kündigung, Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zum Betriebserwerber	22
24.08.	<b>8</b>	Betriebsübergang; Weiterbeschäftigung bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis	23



## September 2006

Datum	Senat	Stichwort	Seite
12.09.	<b>9</b>	Abgrenzung zwischen Ausbildung und Praktikum; angemessene Vergütung	24
12.09.	<b>9</b>	Entschädigungsanspruch Schwerbehinderter; Widerlegung einer Vermutungswirkung	25
12.09.	<b>9</b>	Entschädigungsanspruch; Auslegung des § 81 Abs. 2 SGB IX; Vermutungswirkung und Widerlegung	26
13.09.	<b>4</b>	Umgruppierung; Überleitung in einen neuen Entgelttarifvertrag; Auflösung der Tarifpluralität nach dem Prinzip der Spezialität	27
19.09.	<b>1</b>	Teilnahmerecht einer Arbeitnehmervereinigungen an Betriebsversammlungen, einheitlicher Gewerkschaftsbegriff, Betätigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)	28
20.09.	<b>10</b>	Wettbewerbsverbot im Ausbildungsverhältnis	29
21.09.	<b>2</b>	§ 23 KSchG: Verlust des Kündigungsschutzes für alle vor dem 1. Januar 2004 eingestellten Arbeitnehmer bei Absinken ihrer Zahl auf fünf oder weniger - auch bei „Ersetzung“ des ausgeschiedenen Arbeitnehmers durch Neueinstellung -	30
21.09.	<b>3</b>	Aufrechnung mit Rückforderungsansprüchen wegen überzahlter Versorgung gegen laufende Versorgungsansprüche; neues Verjährungsrecht; Hemmung der Verjährung	31
21.09.	<b>3</b>	Auslegung einer Arbeitsvertragsklausel, die auf den BAT und die diesen ergänzenden Tarifverträge verweist; Unklarheitenregel	32
28.09.	<b>8</b>	Schadensersatzanspruch	33
28.09.	<b>8</b>	Betriebsübergang, Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses, Weiterbeschäftigungsanspruch	34

12. September 2006

Neunter Senat

**Entschädigungsanspruch Schwerbehinderter; Widerlegung einer Vermutungswirkung**

---

S. (RA. Scheele, Osnabrück) ./.  
Hochsauerlandkreis (RA. Hagen, Herne)

- 9 AZR 93/06 -

Der Kläger, der auf Grund einer Gehbehinderung im einem Grad von 50 schwerbehindert ist, bewarb sich im Februar 2004 auf eine von dem beklagten Landkreis ausgeschriebene Stelle eines Juristen/einer Juristin für die Rechtsberatung der Verwaltung. Insgesamt bewarben sich 318 Interessenten. Der Kläger legte seine Behinderung bei der Bewerbung offen. Im März 2004 sandte der Beklagte dem Kläger die Bewerbungsunterlagen zurück mit dem Hinweis, seine Bewerbung könne nach einer Vorauswahl nicht berücksichtigt werden. Der Kläger wies den Beklagten daraufhin schriftlich auf die Bestimmungen des SGB IX hin. Der Beklagte entschuldigte sich schriftlich, unterrichtete die Schwerbehindertenvertretung von der Bewerbung und lud den Kläger zusammen mit anderen ausgewählten Bewerbern zu einem Vorstellungsgespräch am 5. Mai 2004. Im Übrigen begründete er seine zunächst ablehnende Entscheidung. Der Kläger nahm das Vorstellungsgespräch nicht wahr und forderte den Beklagten im Mai 2004 erfolglos schriftlich auf, als Entschädigung zwei Monatsverdienste zu zahlen.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger eine Diskriminierungsentschädigung in Höhe von mindestens 4.065,57 Euro nebst Zinsen. Er ist der Ansicht, der Entschädigungsanspruch nach § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB IX setze nicht voraus, dass der schwerbehinderte Bewerber eingestellt worden wäre. Leistungsgesichtspunkte, insbesondere die Grundsätze der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG, spielten zur Widerlegung der Vermutungswirkung nach der Verletzung von Verfahrensbestimmungen keine Rolle. Der Beklagte ist der Auffassung, die ursprüngliche Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung sei lediglich ein durch die Vielzahl der Bewerbungen erklärlicher Verfahrensfehler gewesen. Da der Kläger nachträglich noch zum Bewerbungsgespräch geladen und auch die Schwerbehindertenvertretung eingeschaltet worden sei, könne von einer Diskriminierung wegen Schwerbehinderung nicht die Rede sein. Auf Grund seiner Examensnoten („ausreichend“) sei eine Einstellung des Klägers schon nach den Grundsätzen der Besenauslese nicht in Betracht gekommen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

LAG Hamm,  
Urteil vom 17. November 2005 - 8 Sa 1213/05 -

12. September 2006

Neunter Senat

**Entschädigungsanspruch; Auslegung des § 81 Abs. 2  
SGB IX; Vermutungswirkung und Widerlegung**

---

R. (RA. Dr. Behlke, Trier) ./.  
Land Rheinland-Pfalz (RAe. Seibel und Partner, Trier)

- 9 AZR 807/05 -

Das beklagte Land schaltete im Oktober 2003 in der Regionalpresse eine Stellenanzeige. Gesucht wurde zum 1. Januar 2004 ein Controller/eine Controllerin für die Fachhochschule Trier. In der Stellenbeschreibung hieß es ua., für die Bereiche Controlling, Kosten und Leistungsberechnung sowie Flächenmanagement werde eine Diplom-Betriebswirtin (FH)/ein Diplom-Betriebswirt (FH) gesucht; Erfahrungen im Hochschulbereich seien erwünscht. Das Integrationsamt wurde über die freie Stelle nicht informiert. Der 1962 geborene Kläger, der auf Grund einer Lähmung des rechten Arms mit einem Grad von 100 schwerbehindert ist, bewarb sich im Oktober 2003 unter Hinweis auf seine Behinderung auf diese Stelle. Aus seinen Bewerbungsunterlagen ergab sich, dass er eine kaufmännische Lehre absolviert hat, nach Abschluss des Studiums der Betriebswirtschaftslehre (Universität) Diplom-Kaufmann ist und auch die Zusatzqualifikation „Rechnungswesen/Controlling“ der Steuer- und Wirtschaftsakademie Trier erworben hat. Das beklagte Land berücksichtigte bei der Vorauswahl der insgesamt 46 Bewerber ausschließlich solche mit Fachhochschulabschluss. Dementsprechend lud sie den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein, sondern teilte ihm am 5. Dezember 2003 mit, seine Bewerbung könne nicht berücksichtigt werden. Das beklagte Land besetzte die Stelle zum 1. Januar 2004 mit einer Diplom-Betriebswirtin (FH).

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Zahlung einer Entschädigung in Höhe von mindestens drei Bruttomonatsgehältern zu je 3.148,90 Euro. Er ist der Ansicht, das beklagte Land habe im Zuge des Stellenbesetzungsverfahrens die gesetzlich vorgesehenen Schritte zur vorrangigen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen missachtet. Insbesondere seine nicht erfolgte Einladung zum Vorstellungsgespräch bedeute eine Diskriminierung. Das beklagte Land könne sich nicht auf eine fehlende Qualifikation berufen, da eine Einladung zum Vorstellungsgespräch nur dann nicht erforderlich sei, wenn das Anforderungsprofil mit dem Leistungsprofil überhaupt nicht übereinstimme. Eine solche Diskrepanz sei zwischen dem Studiengang des Diplom-Kaufmanns und dem eines Diplom-Betriebswirts jedoch nicht gegeben. Das beklagte Land ist der Ansicht, die Stellenanzeige habe das Anforderungsprofil und insoweit die Erforderlichkeit eines FH-Abschlusses als Diplom-Betriebswirt zwingend vorgegeben.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

LAG Rheinland-Pfalz,  
Urteil vom 1. September 2005 - 4 Sa 865/04 -