



Inhalt

- Schwiegersohn muss Sozialamt Einkommen und Vermögen offen legen
- Keine Diskriminierung wegen Schwerbehinderung
- Berufsausbildungsbeihilfe
- Kein BAFÖG für Studentin nach Wechsel des Studiums
- Zusätzliche Leistung bei Hartz IV
- Inanspruchnahme von Elternzeit
- Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz
- Klageerhebung per einfacher Mail unzulässig
- Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens



Schwiegersohn muss beim Sozialamt Einkommen und Vermögen offen legen

AUSKUNFTSVERLANGEN ENTSPRICHT DEM VERFASSUNGSRECHTLICHEN GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT

Der Schwiegersohn einer Empfängerin von Leistungen der Hilfe zur Pflege nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) muss dem Sozialamt auf Anfrage Auskunft über seine Einkommens- und Vermögensverhältnisse erteilen.

Mit einem entsprechenden Beschluss hat das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz ein Urteil des Sozialgerichts Koblenz sowie die Bescheide des Sozialhilfeträgers bestätigt.

Die Kreisverwaltung Mayen-Koblenz hatte der inzwischen verstorbenen Hilfeempfängerin bis zu ihrem Tod Hilfe zur Pflege gewährt. Wie von der Tochter der Hilfeempfängerin verlangte sie auch von deren Ehemann Auskunft über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse. Zur Prüfung, ob seine Ehefrau für an die Mutter geleistete Sozialhilfe etwas an die Kreisverwaltung zahlen müsse, müsse sie feststellen, ob diese gegenüber der Hilfeempfängerin nach dem Zivilrecht unterhaltspflichtig gewesen sei. Dabei hätte die Tochter der Mutter auch dann Unterhalt zahlen müssen, wenn sie selbst kein über den eigenen Bedarf hinausgehendes Einkommen habe, soweit ihr Einkommen wegen des vom Ehepartner erzielten Einkommens nicht für den gemeinsamen Familienunterhalt der Familie der Tochter benötigt werde oder soweit die Tochter von ihrem Ehemann ein Taschengeld erhalte.

Die Klage des Schwiegersohns gegen dieses Auskunftsbegehren blieb vor dem Sozialgericht und dem Berufungsverfahren vor dem Landessozialgericht erfolglos. Entgegen der Auffassung des Schwiegersohns verstoße das Auskunftsverlangen nicht gegen das verfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgebot, wenn der nicht getrennt lebende Ehegatte sei nicht mit einem getrennt lebenden Ehegatten oder einem unverheirateten Lebenspartner, für die zivilrechtlich keine Unterhaltspflicht bestehe, vergleichbar. Auch das Grundrecht auf Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 Grundgesetz) sei durch die Unterhaltspflicht nicht verletzt.

Landessozialgericht Rheinland-Pfalz

Beschluss vom 18.02.2016, Aktenzeichen L 5 SO 78/15

Pressemeldung 5/2016 des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz



KEINE DISKRIMINIERUNG WEGEN SCHWERBEHINDERUNG

UNTERLASSENE DURCHFÜHRUNG EINES PRÄVENTIONSVERFAHRENS

Keine Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung bei unterlassener Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses

Die mit einem Grad von 50 schwerbehinderte Klägerin war seit dem 1. Oktober 2012 beim beklagten Land als Leiterin der Organisationseinheit Qualitätsmanagement/Controlling des Landeskriminalamts (LKA) beschäftigt. Die Parteien hatten im Arbeitsvertrag eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. In einem Personalgespräch am 11. Februar 2013 teilte der Präsident des LKA der Klägerin mit, dass er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit zu beenden. Mit Schreiben vom 8. März 2013 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2013.

Die Klägerin hat diese Kündigung nicht mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen. Im vorliegenden Verfahren macht sie einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Sie meint, das beklagte Land habe sie dadurch, dass es das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX* nicht durchgeführt habe, wegen ihrer Schwerbehinderung diskriminiert. Das Präventionsverfahren sei eine besondere Schutzmaßnahme zur Vermeidung von Nachteilen für Schwerbehinderte sowie eine „angemessene Vorkehrung“ iSv. Art. 2 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Werde eine solche Vorkehrung nicht getroffen, sei dies als Diskriminierung zu werten. Dadurch, dass das beklagte Land das Präventionsverfahren nicht durchgeführt habe, sei ihr die Möglichkeit genommen worden, etwaige behinderungsbedingte Fehlleistungen zu beheben.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX selbst ist keine „angemessene Vorkehrung“ iSv. Art. 2 UN-BRK und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Zudem ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

* § 84 Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 21. April 2016 - 8 AZR 402/14 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg,

Urteil vom 17. März 2014 - 1 Sa 23/13 -

Berufsausbildungsbeihilfe

Auch beim dualen Studium möglich

Wenn ein Teil der betrieblichen Berufsausbildung bereits vor der Einschreibung als Studierender eines dualen Studiums durchgeführt wird, kann ein Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe gegenüber der Bundesagentur für Arbeit bestehen. Dies hat der 1. Senat des Landessozialgerichts entschieden.

Die Klägerin hatte einen Berufsausbildungsvertrag für die Ausbildung zur Winzerin abgeschlossen. Danach sollte sie zunächst sechzehn Monate in einem Winzerbetrieb ausgebildet werden. Der Rest der Ausbildung sollte im Rahmen eines dualen Studiums Weinbau und Oenologie (Bachelor of Science) an der Hochschule Ludwigshafen/Rhein in kurzen Praxisabschnitten im Betrieb durchgeführt werden. Zum dualen Studium war die Klägerin bereits vorläufig zugelassen worden, als Studentin konnte sie sich aber erst nach Abschluss der sechzehnmonatigen Praxisphase einschreiben. Da sie trotz ihres Einkommens aus der Ausbildungsvergütung und des anzurechnenden Einkommens der Eltern die finanziellen Voraussetzungen für eine Berufsausbildungsbeihilfe erfüllte, stellte sie bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit einen entsprechenden Antrag.

Die Beklagte lehnte ab, weil die Ausbildung Teil des dualen Studiums sei und für Ausbildungen im Rahmen eines Studiums die Förderung nach dem Gesetz ausgeschlossen sei. Die Klägerin wandte sich nach Ablehnung ihres Widerspruchs zunächst an das Sozialgericht Trier, weil eine alternative Förderung des Studiums nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) die Immatrikulation als Studentin voraussetze und die Ausbildung zum großen Teil vor dem Studium stattfinde, so dass der Ausschluss jedenfalls für diesen Teil nicht gelte. Das Sozialgericht Trier ist dem gefolgt und hat die Beklagte verurteilt, Berufsausbildungsbeihilfe für den Ausbildungsabschnitt vor Einschreibung als Studentin zu bewilligen.

Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der Berufung und macht weiterhin geltend, Berufsausbildungsbeihilfe könne nicht gewährt werden, weil die Ausbildung Teil des Studiums sei, für das ein gesetzlicher Ausschluss der Förderung bestehe. Das Landessozialgericht hat die Entscheidung des Sozialgerichts bestätigt. Jedenfalls dann, wenn ein wesentlicher Teil der Ausbildung bereits vor Beginn des Studiums stattfindet, die persönlichen Voraussetzungen vorliegen und die Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes erfüllt sind (insbesondere anerkannter Ausbildungsberuf, Ausbildungsvertrag und Eintragung in das Verzeichnis der jeweils zuständigen Kammer), könne eine Förderung nicht mit dem Argument ausgeschlossen werden, das Studium stehe gegenüber der betrieblichen Berufsausbildung im Vordergrund. Vielmehr finde dann durch die spätere Einschreibung als Studierender ein Statuswechsel statt, der erst ab dann die Förderung durch Berufsausbildungsbeihilfe ausschließe. Eine Förderung kann dann nach Einschreibung nur noch über das Bundesausbildungsförderungsgesetz BAföG erfolgen.

Pressemeldung 10/2016 des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz

KEIN BAFÖG FÜR STUDENTIN NACH WECHSEL DES STUDIUMS

Neigung als Begründung eines Fachrichtungswechsels ist nicht ausreichend

Die Klägerin war vom Wintersemester 2012/2013 bis zum Sommersemester 2014 als Studentin der Rechtswissenschaft an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz eingeschrieben und bezog in dieser Zeit Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Am 14. November 2012 erlitt sie einen Unfall und war bis zum Ende ihres ersten Fachsemesters arbeitsunfähig. Zum Wintersemester 2014/2015 – also im Oktober 2014 – nahm sie ein anderes Studium an der Hochschule Mainz auf und beantragte abermals BAföG mit dem Hinweis, sie habe nach dem Unfall die Veranstaltungen im ersten Semester ihres Rechtswissenschaftsstudiums verpasst. Deswegen sei sie so zu stellen, als hätte sie die Fachrichtung schon nach drei Semestern gewechselt. Das Amt für Ausbildungsförderung der Universität lehnte den Antrag ab. Hiergegen erhob die Studentin nach erfolglosem Widerspruchsverfahren Klage, die aber ohne Erfolg blieb.

Die Klägerin habe nach ihrem Fachrichtungswechsel keinen Anspruch auf Ausbildungsförderung mehr, so die Koblenzer Richter. Aus den BAföG-Vorschriften folge, dass ein Student oder eine Studentin, welche die Fachrichtung erst nach dem Beginn des vierten Fachsemesters wechsle, nur dann Ausbildungsförderung beanspruchen könne, wenn es hierfür einen unabweisbaren Grund gebe. Dies sei hier nicht der Fall. Die Studentin habe lediglich einen Neigungsmangel geltend gemacht und dargetan, die juristische Fachsprache habe sie vor große Schwierigkeiten gestellt. Dies seien aber keine Gründe, die ihr die Fortsetzung des Studiums der Rechtswissenschaft unmöglich gemacht hätten. Zudem habe sie den Wechsel des Studiums erst nach vier Semestern vollzogen. Für die Zählung der Fachsemester sei allein auf die Zeit der Immatrikulation abzustellen. Daran ändere auch nichts der Unfall der Studentin, die es entgegen ihrer Obliegenheit, ihr Studium umsichtig zu planen, versäumt habe, deswegen ein Urlaubssemester zu beantragen.

Gegen diese Entscheidung können die Beteiligten die Zulassung der Berufung durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz beantragen.

Verwaltungsgericht Koblenz
Urteil vom 18. April 2016
3 K 221/15.KO
Pressemitteilung Nr. 14/2016



Zusätzliche Leistung bei Hartz IV

Schulbedarf für VHS-Kurs zur Vorbereitung auf Realschulabschluss

Empfänger von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende („Hartz IV“) können einen Schulbedarf auch für einen auf die Vorbereitung für den Erwerb des Hauptschulabschlusses gerichteten Kurs der Volkshochschule haben. Dies hat der 6. Senat des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz in einem heute veröffentlichten Urteil entschieden.

Um das menschenwürdige Existenzminimum von schulpflichtigen Kindern sicherzustellen, hat der Gesetzgeber für diesen Personenkreis neben den Regelbedarfen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch - Grundsicherung für Arbeitsuchende - besondere Bedarfe für Bildung und Teilhabe eingeführt. Diese umfassen auch die Ausstattung mit persönlichem Schulbedarf wie z.B. Schulranzen, Schulsportzeug, Schreib-, Rechen- oder Zeichenmaterial. Insofern werden zu den Stichtagen 1. August und 1. Februar eines Schuljahres jeweils Pauschalen von derzeit 70 bzw. 30 Euro gezahlt. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass der Schüler das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und eine allgemein- oder berufsbildende Schule besucht und keine Ausbildungsvergütung erhält.

Der 1992 geborene Kläger, der zusammen mit seiner Familie im laufenden Bezug von Grundsicherungsleistungen stand, versuchte nach dem Abschluss der Hauptschule im Jahr 2008 zwei Mal vergeblich, durch den Besuch einer Berufsbildenden Schule den Realschulabschluss zu erlangen. Um doch noch die mittlere Reife zu erreichen, meldete er sich im Schuljahr 2012/2013 bei einem von der Volkshochschule veranstalteten Tageslehrgang „Realschulabschluss“ an. Mit Hilfe dieses Kurses schaffte er im zweiten Anlauf im Februar 2014 den gewünschten Schulabschluss. Sein Antrag bei dem für ihn zuständigen Jobcenter auf Übernahme der Kosten dieses Lehrgangs, insbesondere der Schulgebühren, blieb allerdings erfolglos. Das Sozialgericht Speyer wies seine Klage vor allem mit der Begründung ab, bei dem Besuch des Vorbereitungskurses der Volkshochschule habe es sich nicht um den Besuch einer allgemeinbildenden Schule gehandelt, so dass Bedarfe für Bildung nicht zu übernehmen seien.

Das Landessozialgerichts hat in seinem Urteil zwar bestätigt, dass der Kläger keinen Anspruch auf Übernahme der Schulgebühren hat, da ein solcher Bedarf im Rahmen der im Gesetz abschließend aufgezählten Bedarfe für Bildung nicht vorgesehen ist. Er hatte jedoch zumindest Anspruch auf Ausstattung mit persönlichem Schulbedarf, solange er den Tageslehrgang besuchte. Insofern hat das Landessozialgericht aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift, nämlich durch Leistungen zur Bildung und Teilhabe die materielle Basis für Chancengerechtigkeit herzustellen und zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit und zu zukünftigen Bildungschancen beizutragen, einen Anspruch hergeleitet.

Landessozialgericht Rheinland-Pfalz

Urteil vom 27.04.2016

Aktenzeichen L 6 AS 303/15

Pressemeldung 13/2016

Inanspruchnahme von Elternzeit

Schriftformerfordernis – rechtsgestaltende empfangsbedürftige Willenserklärung

Wer Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes beanspruchen will, muss sie nach § 16 Abs. 1 BEEG spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Bei der Inanspruchnahme handelt es sich um eine rechtsgestaltende empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit - vorbehaltlich der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung - zum Ruhen gebracht wird. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Das Elternzeitverlangen erfordert die strenge Schriftform iSv. § 126 Abs. 1 BGB. Es muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die von § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht und führt gemäß § 125 Satz 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung. Allerdings kann sich ein Arbeitgeber aufgrund der Besonderheiten des konkreten Falls treuwidrig verhalten, indem er sich darauf beruft, das Schriftformerfordernis des § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG sei nicht gewahrt (§ 242 BGB).

Die Klägerin war als Rechtsanwaltsfachangestellte bei dem beklagten Rechtsanwalt beschäftigt. Dieser kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15. November 2013. Im Kündigungsrechtsstreit machte die Klägerin geltend, sie habe dem Beklagten nach der Geburt ihrer Tochter per Telefax am 10. Juni 2013 mitgeteilt, dass sie Elternzeit für zwei Jahre in Anspruch nehme. Der Beklagte habe deshalb das Arbeitsverhältnis nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG nicht kündigen dürfen. Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundearbeitsgerichts Erfolg. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung des Beklagten vom 15. November 2013 aufgelöst worden. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts genoss die Klägerin nicht den Sonderkündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG. Die Klägerin hatte mit ihrem Telefax vom 10. Juni 2013 nicht wirksam Elternzeit verlangt. Besonderheiten, die es dem Beklagten nach Treu und Glauben verwehrten, sich auf den Formverstoß zu berufen, lagen nicht vor.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Mai 2016

- 9 AZR 145/15 -

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht,

Urteil vom 8. Januar 2015 - 9 Sa 1079/14 -

Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz

Minimierung der Gesundheitsgefährdung ist verpflichtend

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. Die ArbStättV geht damit davon aus, dass Passivrauchen die Gesundheit gefährdet. Bei Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 ArbStättV nur insoweit Schutzmaßnahmen zu treffen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen.

Der Kläger arbeitet in dem von der Beklagten in Hessen betriebenen Spielcasino als Croupier. Er hat hierzu im Durchschnitt wöchentlich zwei Dienste (jeweils sechs bis zehn Stunden) in einem abgetrennten Raucherraum zu arbeiten. Nur dort und im Barbereich ist den Gästen das Rauchen gestattet. Der Raucherraum ist mit einer Klimaanlage sowie einer Be- und Entlüftungsanlage ausgestattet.

Der Kläger verlangt von der Beklagten, ihm ausschließlich einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Zwar hat der Kläger nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV grundsätzlich Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Die Beklagte macht in ihrem Spielcasino jedoch von der Ausnahmeregelung in § 2 Abs. 5 Nr. 5 des Hessischen Nichtraucherschutzgesetzes (HessNRSG) Gebrauch, die das Rauchen in Spielbanken ermöglicht. Sie muss deshalb Schutzmaßnahmen nur insoweit treffen, als die Natur ihres Betriebs und die Art der Beschäftigung dies zulassen.

§ 5 Abs. 2 ArbStättV verpflichtet sie allerdings, die Gesundheitsgefährdung zu minimieren. Diese Verpflichtung hat sie mit der baulichen Trennung des Raucherraums, seiner Be- und Entlüftung sowie der zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit des Klägers im Raucherraum erfüllt.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Mai 2016

- 9 AZR 347/15 -

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 13. März 2015

- 3 Sa 1792/12 -



Klageerhebung per einfacher Mail unzulässig

Eine Klage muss die Form eines qualifiziert signierten Dokument haben

Eine beim Sozialgericht mit einfacher E-Mail erhobene Klage ist unzulässig. Dies hat das Sozialgericht Koblenz entschieden (Urteil vom 18.05.2016, S 9 KR 35/15).

Grundsätzlich muss die Klage schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle erhoben werden. Die elektronische Form der Kommunikation per E-Mail ist kein Unterfall der Schriftform. Eine elektronisch übermittelte Klage ist nur wirksam, wenn sie durch Übermittlung eines qualifiziert signierten Dokuments erfolgt, das den Anforderungen der entsprechenden Landesverordnung genügt. Dies ist bei einer einfachen E-Mail nicht der Fall.

Der Klägerin konnte im konkreten Fall auch keine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt werden, weil sie über die Anforderungen der Klageerhebung in elektronischer Form schriftlich belehrt worden war.

Sozialgericht Koblenz
Urteil vom 18.05.2016
S 9 KR 35/15
Pressemitteilung 5/2016



Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens

Kein Anspruch auf Schadensersatz

Das Verwaltungsgericht Koblenz hat die Klage eines Beamten auf Entschädigung im Zusammenhang mit einer Bewerbung abgewiesen.

Der zum Kreis der schwerbehinderten Personen gehörende Kläger war als Beamter außerhalb von Rheinland-Pfalz tätig. Im Jahr 2015 bewarb er sich – neben anderen – um eine von einer rheinland-pfälzischen Behörde ausgeschriebene Stelle. Darüber hinaus teilte ein Beamter, der bereits bei einer anderen Verwaltungsbehörde des Landes Rheinland-Pfalz auf einer vergleichbaren Stelle eingesetzt war, sein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle mit. Daraufhin brach das beklagte Land das Stellenbesetzungsverfahren ab und übertrug dem internen Bewerber die Stelle im Wege der Umsetzung.

In der Folge verlangte der Kläger vom Beklagten eine angemessene Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern. Da dem Beklagten seine Behinderung bekannt gewesen sei, hätte er ihn zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Es liege ein deutlicher und vorsätzlicher Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vor. Dies lehnte das beklagte Land ab. Das Stellenbesetzungsverfahren sei zu einem Zeitpunkt abgebrochen worden, zu dem noch keine Vorstellungsgespräche stattgefunden hätten. Die Weiterverfolgung der Ausschreibung sei durch die überraschende Bewerbung des internen Mitarbeiters sinnlos geworden.

Die dagegen vom Kläger erhobene Klage blieb ohne Erfolg. Ihm stehe der geltend gemachte Schadensersatzanspruch nicht zu, urteilten die Koblenzer Richter. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung des Schadensersatzanspruchs nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz lägen nicht vor. Der Kläger sei insbesondere nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt worden. Der Beklagte habe ihn vielmehr wie alle anderen externen Bewerber behandelt. Keiner der weiteren Mitbewerber sei zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Der Dienstherr habe sich in zulässiger Weise entschlossen, die Stelle im Wege der Umsetzung zu besetzen. Die Umsetzung sei ein sachlicher Grund, um ein nach Leistungskriterien eingeleitetes Auswahlverfahren abzubrechen. Demnach sei dem Kläger aus seiner fehlenden Einladung zu einem Vorstellungsgespräch kein Nachteil entstanden. Der mit der Einladungspflicht behinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch verfolgte Zweck einer Verbesserung der Erfolgchancen habe hier nicht mehr erreicht werden können. Die Durchführung eines Vorstellungsgesprächs sei nicht mehr sinnvoll. Andernfalls werde dem schwerbehinderten Bewerber eine Hoffnung gemacht, die wegen des Abbruchs des Bewerbungsverfahrens nicht mehr erfüllt werden könne.

Gegen diese Entscheidung können die Beteiligten die Zulassung der Berufung durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz beantragen.

Verwaltungsgericht Koblenz

Urteil vom 22. April 2016

5 K 56/16.KO

Pressemitteilung Nr. 15/2016



IHRE
ANSPRECHPARTNERIN
RUND UM DEN GPI:



Alexandra Rister
rister@cgm.de

Redaktionsschluss für die
nächste Ausgabe:
30. August 2016



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de · www.cgm.de



Alle verwendeten Bilder stammen von: www.fotolia.de