

Rechtsanwälte & Kanzleien

Sortiert nach Interessenschwerpunkten ... ganz in Ihrer Nähe



Steuerstrafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Steuerberater Schröer & Vogel	Dipl.-Kfm. Oliver Schröer	Werler Str. 228 59063 Hamm	Tel. 02381/54320-0 www.schroer-vogel.de
Minoggio Rechtsanwälte	Peter Wehn	Südring 14/Ecke Goestestr. 59065 Hamm	Tel. 02381/92076-0 www.minoggio.de

Sozialrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Bürgemeinschaft Bieker & Mosbacher	Tina Mosbacher	Werler Str. 113/115 59063 Hamm	Tel. 02381/4364499 www.kanzlei-mosbacher.de

Strafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Dr. Kröner	Dr. Kröner	Marker Allee 85 59071 Hamm	Tel. 02381/3056710 www.ra-kroener.de
Minoggio Rechtsanwälte	Peter Wehn	Südring 14/Ecke Goestestr. 59065 Hamm	Tel. 02381/92076-0 www.minoggio.de
Schlünder Rechtsanwälte	Dr. Ulrich Schlewing	Marker Allee 1a 59065 Hamm	Tel. 02381/92155-0 Fax 02381/92155-99

Verkehrsstrafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977
HAKE	André Hochmann	Münsterstr. 5 HAMTEC - Haus 4	Tel. 02381/30755-0 Fax 02381/30755-2
Rechtsanwälte	Fachanwalt für Straf- u. Steuerrecht		
Rechtanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-151 kahlert-padberg.de

Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977

Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Kanzlei Demnitz & Bockel	Jobst Demnitz	Schillerstr. 7 59065 Hamm	Tel. 02381/9 11 01 www.demnitz-bockel.de
HAKE	K. Martin Hake	Münsterstr. 5 HAMTEC - Haus 4	Tel. 02381/30755-0 Fax 02381/30755-25
Rechtsanwälte	Spezialist für Autorecht		
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-151 kahlert-padberg.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Fachanwalt für Verkehrsrecht	Heinz-Georg Mühlung	Tel. 02381/9199-211 kahlert-padberg.de
Kanzlei Günter Neumann	Vertrauensanwalt des AvD	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-211 kahlert-padberg.de
Rechtsanwaltkanzlei Speth & Forssmann	G. Neumann	Marker Allee 83 59071 Hamm	Tel. 02381/3 05 72 73 Fax 02381/3 05 72 75
	Alexander Speth	Brückenstraße 19 59065 Hamm	Tel. 02381/1 20 51 www.kanzlei-brueckenstrasse.de

Verwaltungsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Dr. Michael Klostermann	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-251 kahlert-padberg.de

Wettbewerbs-, Marken- und Urheberrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Kanzlei Heimann Hallermann	Nora Lakeberg	Heßlerstraße 47 59065 Hamm	Tel. 02381/9208025 n.lakeberg@heimann-partner.com
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Thiemo Loof	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-251 kahlert-padberg.de
Dr. Seydel, Dr. Bodenstaff, Dr. Dominicus	Fachanwalt f. Gewerblichen Rechtsschutz	Marker Allee 83 59065 Hamm	Tel. 02381/97312-0 rae@dominicuschersch.de

Wohnungseigentumsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltkanzlei Speth & Forssmann	Alexander Speth	Brückenstraße 19 59065 Hamm	Tel. 02381/1 20 51 www.kanzlei-brueckenstrasse.de

„Rechtsanwälte & Kanzleien in Ihrer Nähe“ finden Sie wöchentlich in Ihrer Zeitung.
Medienberatung: Bettina Steube / Tel.: 023 81/105-253 / Fax 023 81/105-192 / E-mail: bsteube@wa.de

Westfälischer Anzeiger

Ihr gutes Recht

Rechtsanwälte und Kanzleien stellen sich vor

Prüfpflicht des Arbeitgebers

Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 13. Oktober 2011, Az. 8 AZR 608/10) sollte Arbeitgeber aufhorchen lassen, um nicht unvermittelt mit Schadensersatzforderungen konfrontiert zu werden.

Der Entscheidung liegt der nachfolgende Sachverhalt zu Grunde: Der mit einem Grad von 60 schwerbehinderte Kläger hat eine kaufmännische Berufsausbildung, ein Fachhochschulstudium der Betriebswirtschaft und die Ausbildung zum gehobenen Verwaltungsdienst absolviert. Er bewarb sich bei der beklagten Gemeinde in Baden-Württemberg auf deren ausgeschriebene Stelle für eine Mutterstabsvertretung in den Bereichen Personalwesen, Bauleitplanung, Liegenschaften und Ordnungsamt. Die beklagte Gemeinde besetzte die Stelle anderweitig, ohne zuvor zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann oder diesbezüglich Kontakt zur Agentur für Arbeit aufgenommen zu haben. Der Kläger verlangte daraufhin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), da er sich wegen seiner Behinderung benachteiligt sah.

Das angerufene Arbeitsgericht wies die Klage in der ersten Instanz ab. Auch die gegen diese Entscheidung durch den erfolgreichen Bewerber eingeklagte Be-

rufung wurde zurückgewiesen. Jedoch hatte der Kläger nachfolgend im Rahmen des Revisionsverfahrens vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg.

In der Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht auf eine vielfach in der Praxis durch Arbeitgeber vernachlässigte Vorschrift hingewiesen. So sind Arbeitgeber trifft, nicht lediglich solche Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes. Ein abgelehnter schwerbehinderten Bewerber kann sich grundsätzlich darauf berufen, dass die Verletzung dieser gesetzlichen Pflicht seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse.

Die Prüfpflicht zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier Stellen besteht immer und für alle Arbeitgeber und unabdingig davon, ob sich ein schwerbehinderten Mensch beworben oder bei seiner Bewerbung diesen Status offenbart hat. Verletzt der Arbeitgeber die bestehende Prüfpflicht, so stellt dies ein Indiz für die Annahme dar, dass er einen abgelehnten schwerbehinderten Menschen wegen der Behinderung benachteiligt hat. Wer folglich nicht prüft, muss befürchten, von abgelehnten schwerbehinderten Bewerbern auf Entschädigung verklagt zu werden. Im konkreten Fall hatte die verklagte Gemeinde bestreiten, überhaupt von der Schwerbehinderung gewusst zu haben. Darauf kam es aus der Sicht des Bundesarbeitsgerichts jedoch nicht an. So bestehe eine Verpflichtung, völlig unabhängig von der Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft, die Prüfung durchzuführen.

Die Prüfpflicht des Arbeitgebers ist in erster Linie als ein interner Vorgang zu bewerten. Das Landesarbeitsgericht hat nun mehr

Kann der erfolglose Bewerber jedoch beweisen, dass die Prüfung nicht durchgeführt wurde, reicht dies für die Indizwirkung aus. Der Arbeitgeber kann sich folglich nicht darauf berufen, die Verpflichtung aus § 81 Abs. 1 SGB IX nicht zu kennen. Trägt er dies vor, belegt der Arbeitgeber vielmehr, die gesetzlich vorausgesetzte Prüfung offensichtlich nicht durchgeführt zu haben. Für den beklagten Arbeitgeber hat eine solche Schlussfolgerung im Prozess eine verheerende Wirkung. Hat der Arbeitnehmer erst das Indiz zur Überzeugung des Gerichts dargelegt, kehrt sich die Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers um. Nunmehr muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Behinderung kein Grund war, den Bewerber nicht einzustellen. Ein solcher Beweis ist in der Praxis nur schwer zu führen. So lässt es das Bundesarbeitsgericht ausreichen, dass eine Diskriminierung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers auch dann vorliegt, wenn die Behinderung nur ein Nebenmotiv für die durch den Arbeitgeber verlassene Ablehnung des Bewerbers war.

In dem konkreten Fall konnte der Arbeitgeber die Vermutung einer solchen Benachteiligung nicht widerlegen. Das Bundesarbeitsgericht hat die Sache deshalb an das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nun mehr

über die Höhe der dem Kläger zustehenden Entschädigung zu entscheiden.

Mit gutem Grund stehen schwerbehinderte Menschen unter einem besonderen rechtlichen Schutz. Seit dem 1. Juli 2001 gilt das SGB IX, überschrieben im 1. Teil mit „Regelungen für Behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen“. Der 2. Teil des Gesetzes enthält „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)“. Diese Regelungen sind vor allem relevant im Arbeitsleben. Gefördert werden sollen insbesondere die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Das Gesetz regelt unter anderem auch den besonderen Kündigungsschutz und das Recht auf Zusatzurlaub. Das durch das AGG geschaffene Diskriminierungsverbot flankiert diese Regelungen und schafft für den Diskriminierungsfall einen Schadensersatzanspruch des Schwerbehinderten.

In der täglichen Praxis sollte es für die Arbeitsvertragsparteien selbstverständlich sein, die relevanten Regelungen nicht lediglich zu kennen, sondern auch zu beachten und umzusetzen.



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt & Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kahlert Padberg
Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare