Öffentlicher Dienst

Einladungspflicht zum Vorstellungsgespräch

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urt. v. 29.7.2025 – 5 SLa 44/24; rk.) bestätigte die Verurteilung einer Stadt zur Zahlung einer Entschädigung an einen schwerbehinderten Bewerber wegen Diskriminierung gem. §§ 15, 22 AGG. Der Kläger, ein 1973 geborener Fachanwalt für Arbeitsrecht mit einem Grad der Behinderung i. H. v. 50, hatte sich auf eine Stelle als Leiter des Migrationsamts beworben. Die Stadt lud ihn zu einem Vorstellungsgespräch ein, lehnte aber eine Terminverschiebung ab – auch wenn der Kläger wegen einer bereits gebuchten Reise verhindert war. Einen Ersatztermin bot die Stadt nicht an, Gründe für diese Vorgehensweise nannte sie nicht.

Das Gericht sah hierin einen Verstoß gegen § 165 Satz 3 SGB IX: Öffentliche Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerber einladen und bei triftigen Gründen auch einen Ersatztermin ermöglichen. Zudem verletzte die Stadt weitere Förderpflichten (§ 164 SGB IX), da sie die Schwerbehindertenvertretung erst verspätet informierte und keinen nachweisbaren betreuten Vermittlungsauftrag bei der Bundesagentur für Arbeit einreichte. Diese Verstöße begründen nach § 22 AGG die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung.

Ein Rechtsmissbrauch lag nicht vor; zahlreiche Bewerbungen des Klägers belegten keinen Entschädigungsmissbrauch. Auch war seine Bewerbung ernsthaft, da keine deutliche Überqualifikation vorlag. Die Stadt konnte nicht beweisen, dass keine Diskriminierung vorlag. Das Gericht hielt daher eine Entschädigung von zwei Bruttomonatsgehältern (insgesamt 9.195,58 Euro) für angemessen, um sowohl Schadensausgleich als auch Prävention zu gewährleisten.

Der Fall zeigt, dass öffentliche Arbeitgeber bei der Einladung von schwerbehinderten Bewerbern auf die Vorgaben des Gesetzes achten müssen. Von einer Einladung kann nur dann abgesehen werden, wenn Bewerber offensichtlich nicht die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen. Und: jedenfalls sollte ein zweiter Termin für Bewerbungsgespräche angeboten werden – Gründe, hiervon abzusehen, werden nur in sehr (seltenen) eiligen Fällen vorliegen.

Stufenzuordnung bei Leitungsfunktion

Das Thüringer LAG entschied am 14.8.2025 (2 Sa 402/22, Rev. zugelassen), dass die Klägerin rückwirkend ab dem 1.1.2021 Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe 10 Stufe 4 TVöD/VKA und infolgedessen ab dem 1.3.2023 der Stufe 5 zugeordnet wird. Die Klägerin ist als leitende medizinisch-technische Laborassistentin (MTA) tätig und verantwortet u. a. Dienst- und Urlaubsplanung, Schulungen, Qualitätsmanagement sowie die Organisation von Praktika. Trotz geteilter Leitungsfunktion mit einer Kollegin wurde ihr die Leitung einer größeren organisatorischen Einheit mit 12 unterstellten MTAs zugesprochen.

Das Gericht stellte klar, dass eine fachliche Weisungsbefugnis nicht erforderlich sei und die Leitungstätigkeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstelle. Die Stufenzuordnung erfolgte unter Berücksichtigung der einschlägigen Berufserfahrung gem. § 16 TVöD. Insbesondere der Gleichbehandlungsgrundsatz sei dabei nicht verletzt worden, da eine Kollegin aufgrund besonderer Leistungen nach § 17 Abs. 2 TVöD vorzeitig höher eingestuft wurde. Die Klägerin könne eine gleiche Leistungsbewertung nicht verlangen, so dass es bei der Stufenzuordnung je Einzelfall bleibe.

Mitbestimmung bei Stundenaufstockung

Der Arbeitgeber teilte dem Personalrat mit, dass er entgegen der bisherigen Praxis bei der Aufstockung des Teilzeitvolumens keine Mitbestimmung mehr als erforderlich ansehe. Der Personalrat wehrte sich gegen diese Rechtsauffassung und bemühte das Verwaltungsgericht.

Das VG Oldenburg stellte fest, dass die nicht nur vorübergehende und nicht nur geringfügige (d. h. eine Erhöhung um zehn oder mehr Wochenstunden) Stundenaufstockung bei einer Teilzeitbeschäftigung gem. § 65 Abs. 2 Nr. 1 NPersVG der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Hiergegen ging der Arbeitgeber in der zweiten Instanz vor. Das OVG Lüneburg (Beschl. v. 27.3.2025 – 18 LP 3/24; rk.) bestätigte die Entscheidung der ersten Instanz.

Die nicht nur vorübergehende und nicht nur geringfügige Stundenaufstockung bei einer Teilzeitbeschäftigung unterliege der Mitbestimmung des Personalrats nach § 65 Abs. 2 Nr. 1 NPersVG. Dies liege daran, dass die prägenden Modalitäten (wieder) wesentlich geändert werden, wenn der zeitliche Umfang der Teilzeitänderung eine Eingliederung in die Dienststelle mit sich bringe. Es könnten nunmehr Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegen, die bei der ersten von der Personalvertretung erteilten Zustimmung zur Einstellung als Teilzeitkraft nicht vorhanden und auch nicht voraussehbar waren und daher auch nicht geprüft und nicht geltend gemacht werden konnten. Zudem seien die Interessen der anderen Beschäftigten betroffen, denn mit einer Aufstockung der Stunden gehe i. d. R. auch eine Umverteilung des Arbeitsvolumens einher. Dabei entstehende Interessenkollisionen können im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens bewertet werden.

Im Regelfall sei die Stundenaufstockung – so das OVG – bei einer Teilzeitbeschäftigung nur dann „nicht nur vorübergehend", wenn sie für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten vereinbart werde. „Nicht nur geringfügig" sei die Stundenaufstockung bei einer Teilzeitbeschäftigung regelmäßig jedenfalls dann, wenn das Arbeitsvolumen um zehn oder mehr Wochenstunden erhöht werde.

Das Gericht orientierte sich dabei an der bisher ergangenen Rechtsprechung des BAG und des BVerwG. Arbeitgeber sollten bei der Aufstockung von Teilzeit um ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit (oder mehr) somit den Personalrat beteiligen und erneut die Zustimmung zur Einstellung einholen.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON

© Carolin Ubl

Sebastian Günther
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner der Kanzlei
GÜNTHER · ZIMMERMANN
Rechtsanwälte, Berlin