

Vermittlungsauftrag bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern

BAG konkretisiert Anforderungen an Unternehmen



Autor
Julian Banse

In unserer Beratungspraxis zeigt sich, dass Diskriminierungsvorwürfe im Bewerbungsverfahren, insbesondere im Zusammenhang mit schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern, spürbar zunehmen. Unternehmen sehen sich dabei zunehmend mit formalen Anforderungen konfrontiert, die im Alltag oft unterschätzt werden, rechtlich jedoch erhebliche Bedeutung haben können.

Bewerbungen schwerbehinderter Menschen spielen in der Praxis des Allgemeinen Gleichbehandlungs-

gesetzes eine besondere Rolle. Schwerbehinderung gehört zu den Diskriminierungsmerkmalen, bei denen Entschädigungsklagen besonders häufig erhoben werden und zugleich eine vergleichsweise hohe Erfolgsquote aufweisen (Worobjow 2025). Unternehmen sollten deshalb ihre Prozesse im Bewerbungsverfahren sorgfältig überprüfen und dokumentieren.

Mit einem Urteil vom 27. März 2025 (8 AZR 123/24) hat das Bundesarbeitsgericht die Anforderungen an die frühzeitige Verbindungsaufnahme mit der Agentur für Arbeit nach § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX konkretisiert. Nach Auffassung des Gerichts genügt es nicht, eine Stelle lediglich zu veröffentlichen. Unternehmen müssen vielmehr sicherstellen, dass die Agentur für Arbeit tatsächlich in die Lage versetzt wird, schwerbehinderte Arbeitsuchende gezielt zu vermitteln. Ein Verstoß gegen diese Pflicht kann im Streitfall die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung nach § 22 AGG begründen.

In der Beratungspraxis zeigt sich, dass abgelehnte Bewerberinnen und Bewerber die Frage der ordnungsgemäßen Verbindungsaufnahme zur Agentur für Arbeit in AGG-Klagen regelmäßig früh thematisieren, weshalb sich Arbeitsgerichte entsprechend intensiv mit dieser Frage beschäftigen. Für Unternehmen bedeutet das: Selbst, wenn eine Auswahlentscheidung fachlich nachvollziehbar ist, kann bereits ein formaler Fehler im Prozess ein erhebliches Risiko darstellen.

Was Unternehmen jetzt konkret tun sollten

Für Unternehmen bedeutet dies, dass Stellenausschreibungen nicht nur formal, sondern auch praktisch so platziert werden müssen, dass die Vermittlungsaufgabe der Arbeitsagentur ausgelöst wird.

Aus einer Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit ergibt sich dabei eine wichtige praktische Differenzierung. **Wird eine Stelle über ein offizielles Arbeitgeberkonto der Bundesagentur veröffentlicht**, übernimmt diese automatisch die organisatorische Weiterleitung an den zuständigen Integrationsfachdienst. Damit wird der Vermittlungsprozess für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber regelmäßig angestoßen.

Unabhängig davon empfiehlt es sich, ergänzend Kontakt mit der zuständigen Regionalstelle aufzunehmen, um sicherzustellen, dass die gewählte Vorgehensweise den Vermittlungsprozess tatsächlich abdeckt. In der Praxis zeigt sich, dass die Handhabung durch die Agentur für Arbeit regional unterschiedlich ist und die Anforderungen aus der aktuellen Rechtsprechung noch nicht durchgängig in praktikable Verwaltungsabläufe übersetzt wurden.

Erfolgt eine Stellenausschreibung hingegen ohne Nutzung eines Arbeitgeberkontos, etwa durch eine manuelle Veröffentlichung, sollte der Vermittlungsauftrag ausdrücklich und nachvollziehbar erteilt werden. In der Praxis empfiehlt sich eine formlose Kontaktaufnahme mit der zuständigen Regionalstelle der Bundesagentur für Arbeit unter Übersendung der vollständigen Stellenbeschreibung und der Bitte um Weiterleitung an den Integrationsfachdienst. Auch dieser Schritt sollte dokumentiert werden.

Gerade im Streitfall ist nicht allein entscheidend, ob eine Stelle veröffentlicht wurde, sondern **ob das Unternehmen erkennbar alles getan hat**, um die Vermittlung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber zu ermöglichen. Die Einbindung der Agentur für Arbeit ist damit nicht nur eine formale Pflicht, sondern ein wichtiger Bestandteil der rechtlichen Absicherung im Bewerbungsprozess.

Dokumentation und Auswahlprozess: zweite Schutzebene im AGG-Kontext

Neben der Frage der Vermittlung spielt in Fällen schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerbern regelmäßig auch die Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidung eine zentrale Rolle. Unternehmen sollten damit rechnen, dass Bewerbungsabsagen in diesem Bereich besonders kritisch geprüft werden.

Es ist daher sinnvoll, Auswahlverfahren stärker zu strukturieren und die Gründe für eine Entscheidung klar festzuhalten. Dazu gehören insbesondere ein transparenter Abgleich zwischen Anforderungsprofil und Qualifikation, nachvollziehbare Bewertungskriterien sowie eine saubere Protokollierung von Gesprächen und Entscheidungswegen.

In Einzelfällen kann auch der Einsatz eignungsdiagnostischer Verfahren sinnvoll sein, um die Auswahlentscheidung objektiv zu stützen. Entscheidend ist dabei nicht die formale Komplexität, sondern die klare Dokumentation, dass die Entscheidung ausschließlich auf Eignung und fachlichen Kriterien beruhte.

Fazit

**Klare Prozesse und eine saubere Dokumentation schaffen hier
Rechtssicherheit und reduzieren unnötige Risiken im Bewerbungsverfahren.**

Quellen:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.03.2025, 8 AZR 123/24: Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund Schwerbehinderung, Vermittlungsauftrag an Arbeitsagentur.

Worobjow, A. (2025): 18 Jahre AGG-Rechtsprechung. Eine KI-gestützte Analyse von über 2.000 LAG- und BAG-Entscheidungen. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), 2025, S. 1229 ff.