

3 2014

www.integrationsaemter.de



INHALT

- 2 PRÄVENTION
- 4 KÜNDIGUNGSSCHUTZ
- 7 EINSTELLUNG
SCHWERBEHINDERTER
MENSCHEN
- 9 WAHL DER
SCHWERBEHINDERTEN-
VERTRETUNG
- 10 SCHWERBEHINDERTEN-
VERTRETUNG
- 12 ZUSTÄNDIGKEIT
- 14 GLEICHSTELLUNG

Wichtige Urteile für die Praxis

Für die Arbeit des betrieblichen Integrationsteams ist es unentbehrlich, die rechtlichen Grundlagen zu kennen. Neben den einschlägigen Gesetzen und Verordnungen im Bereich des Schwerbehindertenrechts bieten auch wegweisende Entscheidungen der Gerichte Orientierung für die Praxis.

Die Rechtsprechung beantwortet dabei immer wieder auch Fragen grundsätzlicher Art, die der Gesetzgeber offen gelassen hat. Fragen, die für die Umsetzung im betrieblichen Alltag eine bedeutende Rolle spielen.

Die ZB info gibt einen Überblick über ausgewählte Urteile der vergangenen Jahre – sortiert nach Themenbereichen – und erläutert leicht verständlich die Auswirkungen auf die Praxis.

PRÄVENTION

Benachteiligung

Leitsatz

Eine symptomlose HIV-Infizierung hat eine Behinderung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zur Folge. Das gilt so lange, wie das gegenwärtig auf eine solche Infektion zurückzuführende soziale Vermeidungsverhalten sowie die darauf beruhenden Stigmatisierungen andauern.

BAG, Urteil vom 19.12.2013 – 6 AZR 190/12 – br 2014, S. 24

Anmerkung Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt fest, dass eine ordentliche Kündigung, die einen Arbeitnehmer, auf den das Kündigungsschutzgesetz (noch) keine Anwendung findet, aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe diskriminiert, nach § 134 BGB in Verbindung mit § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG unwirksam ist. Dem steht § 2 Abs. 4 AGG, wonach für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten, nicht entgegen. Die beklagte Arbeitgeberin war verpflichtet zu prüfen, ob sie durch angemessene Vorkehrungen, das heißt durch wirksame und praktikable, sie nicht unverhältnismäßig belastende Maßnahmen, den Einsatz des HIV-infizierten Klägers ermöglichen kann. Kommt es dabei auf die Zumutbarkeit der Kosten der von der Arbeitgeberin zu veranlassenden Maßnahmen an, ist neben ihrer Finanzkraft und der Frage, ob sie öffentliche Mittel in Anspruch nehmen kann, zu berücksichtigen, dass der Kläger erst kurz bei ihr beschäftigt war und sie für seine Behinderung nicht verantwortlich ist. ■

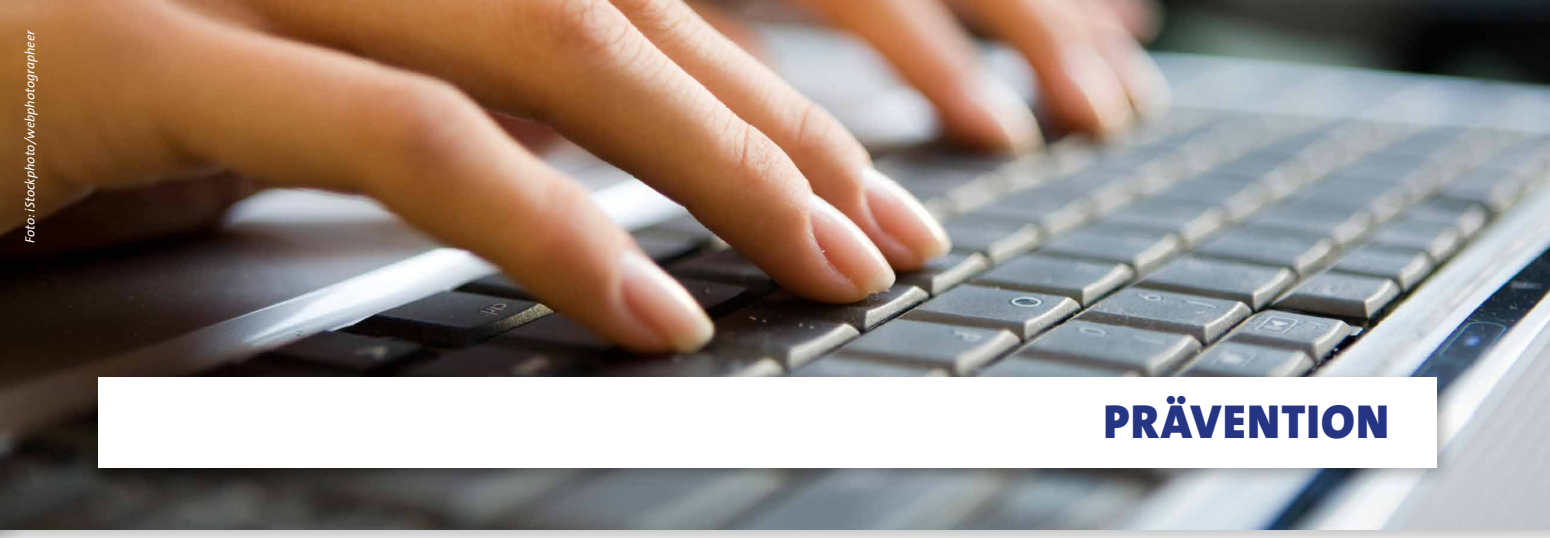
Betriebliches Eingliederungsmanagement

Leitsatz

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine beamtenrechtliche Zuruhesetzungsverfügung.

BVerwG, Urteil vom 05.06.2014 – 2 C 22.13

Anmerkung Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) führt aus, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres die Durchführung eines BEM anzubieten (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), auch gegenüber Beamten gilt. Das BEM ist aber keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine Verfügung, mit der ein Beamter wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird. Vom Gesetzgeber sind das BEM und das Dienstunfähigkeitsverfahren nicht miteinander verzahnt worden, so dass sich aus dem Unterlassen eines BEM keine unmittelbaren Auswirkungen für die Rechtmäßigkeit einer Zuruhesetzungsverfügung ergeben. Da der klagende Beamte generell arbeitsunfähig und damit unabhängig von der Bestimmung des maßgeblichen Tätigkeitsfeldes nicht zur Erfüllung seiner Dienstpflichten in der Lage war, war es im Ergebnis unschädlich, dass die Vorinstanzen nicht ermittelt hatten, ob und welche amtsangemessenen Beschäftigungsmöglichkeiten es für ihn gegeben hätte. ■



PRÄVENTION

Behinderungsgerechte Beschäftigung

Leitsatz

Um eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen, ist der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX auch zu einer Umgestaltung der Arbeitsorganisation verpflichtet.

LAG Hessen, Urteil vom 21.03.2013 – 5 Sa 842/11

Anmerkung Das Landesarbeitsgericht (LAG) verdeutlicht, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer auch verlangen kann, dass er nur mit leichteren Arbeiten beschäftigt wird, sofern im Betrieb die Möglichkeit zu einer solchen Aufgabenumverteilung besteht. Dazu muss der Arbeitgeber den Arbeitsablauf so umorganisieren, dass der klagenden Arbeitnehmerin aus verschiedenen Aufträgen nur die leichteren (nicht über 10 kg) zugeteilt werden. Das Wissen, wie ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz in seinem Betrieb einzurichten und auszustatten ist, kann zwar einem Arbeitgeber nicht unterstellt werden, aber auf dieses fehlende Wissen kann er sich nicht berufen, wenn er seinen Pflichten zur Prävention nach § 84 Abs. 1 SGB IX nicht nachgekommen ist. Die hierin verlangte Erörterung mit den genannten fachkundigen Stellen dient gerade dazu, dass der Arbeitgeber sich das entsprechende Wissen verschafft. Daneben trifft den Arbeitgeber im Rahmen des § 81 Abs. 4 SGB IX eine eigene Prüfpflicht hinsichtlich leidensgerechter Beschäftigungsmöglichkeiten. Wirtschaftliche Erwägungen (§ 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX) greifen zugunsten des Arbeitgebers dann, wenn das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung stark beeinträchtigt ist. Davon kann grundsätzlich erst gesprochen werden, wenn eine langfristige Unterschreitung der Durchschnittsleistung um mehr als ein Drittel feststellbar ist. ■



Prävention

In § 84 SGB IX steht, was von Arbeitgebern im Rahmen der Prävention und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erwartet wird.

www.gesetze-im-internet.de ■



KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Zusammenhang zur Behinderung

Leitsatz

Bei der Prüfung nach § 91 Abs. 4 SGB IX, ob der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht, ist grundsätzlich die Beeinträchtigung maßgeblich, die der Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung nach § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zugrunde liegt.

BVerwG, Urteil vom 12.07.2012 – 5 C 16.11 – br 2012, S. 233

Anmerkung Der Schutz des Schwerbehindertenrechts greift nicht von Amts wegen, sondern erst dann ein, wenn der schwerbehinderte Mensch ihn in Anspruch nimmt. Grundsätzlich obliegt es ihm, den Nachweis seiner Schwerbehinderung durch eine behördliche Feststellung zu führen. Die den Feststellungen nach § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zugrunde liegenden Beeinträchtigungen, die in der Begründung des entsprechenden Bescheides darzulegen sind, sind maßgeblich für die Beantwortung der Frage, ob im Sinne des § 91 Abs. 4 SGB IX ein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung auszuschließen ist. Abzustellen ist somit nach den Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) auf eine konkrete Beeinträchtigung. Der festgestellten Behinderung steht diejenige gleich, deren Feststellung trotz Antragstellung ohne Vertretenmüssen des Antragstellers noch nicht getroffen wurde. Der Erbringung des Nachweises der Behinderung im Wege behördlicher Feststellung bedarf es zudem ausnahmsweise nicht, wenn die Schwerbehinderung im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung offensichtlich ist. Ein Zusammenhang im Sinne des § 91 Abs. 4 SGB IX ist nur dann gegeben, wenn sich das zur Begründung der Kündigung herangezogene Verhalten zwanglos aus der der Behinderung zugrunde liegenden Beeinträchtigung ergibt und der Zusammenhang nicht nur ein entfernter ist. ■

Kündigungsgründe

Leitsatz

Die vom Integrationsamt erteilte Zustimmung nach § 85 SGB IX bezieht sich ausschließlich auf die vom Arbeitgeber geltend gemachten Kündigungsgründe. Nur insoweit gewähren die Integrationsämter (Sonder-)Kündigungsschutz, indem sie diese Kündigungsgründe mit den Schutzinteressen des schwerbehinderten Arbeitnehmers abwägen.

OVG NRW, Beschluss vom 13.11.2012 – 12 A 1903/12

Anmerkung Das Oberverwaltungsgericht (OVG) führt aus, dass die Zustimmung nach den §§ 85 ff. SGB IX ein gesetzliches Wirksamkeitserfordernis für das Handeln des Arbeitgebers aufstellt. Die Prüfung, ob dieses Wirksamkeitserfordernis vorliegt, obliegt im Übrigen ebenso wie die Prüfung der arbeitsrechtlichen Berechtigung der Kündigung den Arbeitsgerichten – jedenfalls jenseits der Fälle offensichtlicher Unzulässigkeit. Ergibt sich im Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht, dass die tatsächlichen Gründe für die Kündigung andere sind als die vom Arbeitgeber gegenüber dem Integrationsamt angegebenen, fehlt es an der erforderlichen Zustimmung und damit an einem konstitutiven Merkmal für die Wirksamkeit der Kündigung. Eine Kündigungsschutzklage ist dann schon aus diesem Grunde erfolgreich. ■



KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Aufklärungspflicht des Integrationsamtes

Leitsatz

Die Verpflichtung des Integrationsamtes, bei krankheitsbedingten Kündigungen Ursachen und Folgen der Erkrankung des Arbeitnehmers aufzuklären (§ 20 SGB X), verlangt bei Fehlen der erforderlichen medizinischen Sachkunde auf Seiten der Behörde regelmäßig die Einholung eines ärztlichen Sachverständigengutachtens.

Bayerischer VGH, Urteil vom 31.01.2013 – 12 B 12.860 – br 2013, S. 239

Anmerkung Der Verwaltungsgerichtshof (VGH) stellt fest, dass die Zustimmung des Integrationsamtes zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen verlangt, zuvor alle anderen Möglichkeiten für den Erhalt des Arbeitsplatzes zu untersuchen und auszuschöpfen. Bei einer auf die Behinderung zurückzuführenden personenbedingten Minderleistung muss zugleich die Inanspruchnahme von Mitteln des Integrationsamtes – zum Beispiel die Zahlung eines Minderleistungsausgleichs nach § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 e SGB IX – bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden. Stützt der Arbeitgeber die Kündigung auf Gründe, die mit der Behinderung in Zusammenhang stehen, sind an die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses besonders hohe Anforderungen zu stellen. Die Ermessensentscheidung des Integrationsamtes über die Zustimmung der Kündigung nach §§ 85 ff. SGB IX ist rechtswidrig, wenn das Integrationsamt von einem unvollständigen Sachverhalt ausgeht oder erhebliche Umstände des Einzelfalls unberücksichtigt lässt. ■

Betriebsübergang

Leitsatz

Die von einem Insolvenzverwalter vor dem Eintritt eines Betriebsübergangs beim Integrationsamt beantragte und nach dem Betriebsübergang an ihn zugestellte Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers stellt keine dem Betriebserwerber erteilte Zustimmung im Sinne des § 85 SGB IX dar, auf die er sich zur Kündigung des Arbeitnehmers berufen kann.

BAG, Urteil vom 15.11.2012 – 8 AZR 827/11 – br 2013, S. 149

Anmerkung Nach § 85 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Der Arbeitgeber hat gemäß § 87 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die Zustimmung bei diesem schriftlich zu beantragen. Seine Entscheidung, also insbesondere auch die Zustimmung zur Kündigung, hat das Integrationsamt dem Arbeitgeber zuzustellen (§ 88 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Ein Arbeitsverhältnis geht im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB mit allen Rechten und Pflichten auf den Betriebserwerber über. Allein durch den Antrag auf Zustimmung des Integrationsamtes erweitert sich nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) das durch § 85 SGB IX eingeschränkte Kündigungsrecht des Insolvenzverwalters noch nicht mit der Folge, dass sich der Betriebserwerber nach einer dem Insolvenzverwalter erteilten Zustimmung auf diese erfolgreich berufen kann. Die dem Insolvenzverwalter erteilte Zustimmung geht somit „ins Leere“, weil sie nicht dem Betriebserwerber als Arbeitgeber erteilt wurde. ■

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Unverzügliche Kündigung

Leitsatz

Die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung erst am 7. Tag nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes ist unter Abwägung der beiderseitigen Interessen und unter Berücksichtigung auch der objektiven Umstände in einer Großbehörde nicht mehr unverzüglich im Sinne des § 91 Abs. 5 SGB IX.

LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2012 – 15 Sa 1094/12

Anmerkung Beantragt der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer, trifft das Integrationsamt die Entscheidung gemäß § 91 Abs. 3 Satz 1 SGB IX innerhalb von zwei Wochen vom Tag des Eingangs des Antrages an. Die Kündigung kann sodann auch nach Ablauf der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird (§ 91 Abs. 5 SGB IX). Unverzüglich bedeutet nach der Legaldefinition des § 121 Abs. 1 BGB „ohne schuldhaftes Zögern“. Mit dem Begriff der Unverzüglichkeit ist keine starre Zeitvorgabe verbunden; es kommt auf eine verständige Abwägung der beiderseitigen Interessen an. Maßgebend ist die objektive Lage. Die Arbeitgeberin hätte zur Überzeugung des Landesarbeitsgerichts (LAG) erkennen müssen, dass Geschäftsgänge, wie immer sie geordnet sind, auch den Begriff der Unverzüglichkeit zu berücksichtigen haben, wenn eine gesetzliche Bestimmung dieses sehr rasche Tätigwerden verlangt. Sie war auch nicht gehindert, dem betroffenen Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben durch einen Boten zustellen zu lassen, anstatt eine Postlaufzeit von vier Tagen billigend in Kauf zu nehmen. ■



Besonderer Kündigungsschutz

In den §§ 85 – 92 SGB IX ist der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gesetzlich geregelt.

www.gesetze-im-internet.de ■



EINSTELLUNG SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

Unterrichtung

Leitsatz

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Beteiligten unverzüglich im Sinne des § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX über die Gründe seiner Auswahlentscheidung bei Bewerbungen zu unterrichten, wenn er die Beschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX erfüllt.

BAG, Urteil vom 21.02.2013 – 8 AZR 180/12 – br 2013, S. 232

Anmerkung Das Bundesarbeitsgericht (BAG) führt aus, dass die Unterrichtungspflicht nach § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX nur besteht, wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nach § 71 Abs. 1 SGB IX nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 SGB IX genannte Vertretung (unter anderem der Betriebs- oder Personalrat) mit der Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden ist. Aus einer Verletzung der aus § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX abzuleitenden Pflicht, die getroffene Besetzungsentscheidung unverzüglich mit allen Beteiligten zu erörtern, kann grundsätzlich eine Indizwirkung in dem Sinne abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber den Bewerber wegen seiner Schwerbehinderung nicht berücksichtigt hat. Berufet sich ein schwerbehinderter Bewerber darauf, dass es der Arbeitgeber entgegen seiner Verpflichtung versäumt habe, ihn unverzüglich über die Gründe der getroffenen Entscheidung zu informieren, so gehört zu einem schlüssigen Vortrag die Darlegung, dass die Beschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX nicht erfüllt wurde, weil nur in diesem Fall eine Unterrichtungspflicht besteht. ■

Einladung zum Vorstellungsgespräch

Leitsatz

Unterlässt es der öffentliche Arbeitgeber entgegen § 82 Satz 2 SGB IX, einen schwerbehinderten, fachlich geeigneten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, so ist dies eine geeignete Hilfstatsache („Indiz“) nach § 22 AGG, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer Benachteiligung wegen der Behinderung spricht.

BAG, Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 563/12 – br 2014, S. 111

Anmerkung Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt klar, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, die Erledigung seiner Personalangelegenheiten so zu organisieren, dass die gesetzlichen Pflichten zur Förderung schwerbehinderter Bewerber erfüllt werden. Ein Bewerbungsverfahren ist fair und diskriminierungsfrei auszugestalten. Bei einem Verstoß gegen § 82 Satz 2 SGB IX kann sich der öffentliche Arbeitgeber weder auf fehlerhafte Geschehensabläufe noch auf unverschuldete Personalengpässe berufen. Auch durchgeführte Schulungen oder „mustergültige“ Handreichungen kann er zu seiner Entlastung nicht anführen, da der Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG verschuldensunabhängig ist. Auch die Tatsache, dass nach der ersten Ablehnung zwei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen ausgesprochen worden sind, lässt die Vermutungswirkung nicht rückwirkend entfallen. Der Verfahrensfehler kann nicht nachträglich geheilt werden, der Verstoß gegen § 82 Satz 2 SGB IX nicht „rückwirkend“ quasi „ungeschehen“ gemacht werden. Andernfalls würde eine nicht unerhebliche Missbrauchs- und Umgehungsgefahr bestehen, da sich ein Arbeitgeber bewusst eine Hintertür offen lassen und zunächst von einer Einladung schwerbehinderter Bewerber absehen könnte. ■

EINSTELLUNG SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

Interne Stellenbesetzung

Leitsatz

Schwerbehinderte Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Einladung zum Vorstellungsgespräch nach § 82 Satz 2 SGB IX, wenn der öffentliche Arbeitgeber den Arbeitsplatz berechtigterweise nur intern zur Besetzung ausschreibt.

BVerwG, Urteil vom 15.12.2011 – 2 A 13.10 – br 2012, S. 200

Anmerkung Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) bezieht sich darauf, dass die Einladungspflicht des öffentlichen Arbeitgebers nach dem Wortlaut des § 82 Satz 2 SGB IX nur bei der Besetzung eines „solchen“ Arbeitsplatzes besteht. Diese Bezeichnung stellt den inhaltlichen Bezug zu § 82 Satz 1 SGB IX her. Danach melden die Dienststellen den Agenturen für Arbeit, dass sie einen Arbeitsplatz besetzen wollen. Dieser Meldepflicht unterliegen nur Arbeitsplätze, die auch externen, das heißt nicht bei dem öffentlichen Arbeitgeber beschäftigten Bewerbern, offen stehen. Die Meldepflicht besteht hingegen nicht, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz intern für seine Beschäftigten ausschreibt, weil er sich berechtigterweise gegen die Besetzung mit einem externen Bewerber entschieden hat. Ist der Arbeitsplatz sachlich gerechtfertigt (aus aufgabenbezogenen, personalwirtschaftlichen oder haushaltsrechtlichen Gründen) nur für Beschäftigte des öffentlichen Arbeitgebers vorgesehen, steht fest, dass arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen nicht zum Zuge kommen. Im Hinblick auf interne schwerbehinderte Bewerber kann davon ausgegangen werden, dass deren Leistungsprofil den Personalverantwortlichen, die über die Stellenbesetzung zu entscheiden haben, bekannt ist. ■



Pflichten des Arbeitgebers

§ 81 SGB IX informiert über die gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers, die über die Beschäftigungspflicht hinausgehen, und über die Rechte schwerbehinderter Menschen.

www.gesetze-im-internet.de ■



WAHL DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Prüfung der Wahlvorschläge

Leitsatz

Die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO) regelt – im Unterschied zu vielen anderen Wahlordnungen – keine Pflicht des Wahlvorstands, Wahlvorschläge nach ihrem Eingang unverzüglich umfassend auf etwaige Mängel zu prüfen und ggf. den einreichenden Listenvertreter unverzüglich zu unterrichten. Eine solche Pflicht gehört auch nicht zu den elementaren Grundsätzen einer demokratischen Wahl.

BAG, Beschluss vom 20.01.2010 – 7 ABR 39/08 – br 2010, S. 134

Anmerkung Die SchwbVVO enthält nach den Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hinsichtlich etwaiger Prüfungs- und Benachrichtigungspflichten des Wahlvorstandes keine planwidrige Regelungslücke, die durch die entsprechende Anwendung von Vorschriften in anderen Wahlordnungen zu schließen wäre. Die Bestimmungen der SchwbVVO stellen ein vollständiges und in sich widerspruchsfreies Regelungswerk dar. Wahlvorschläge für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung müssen, um ein etwaiges Fälschungsrisiko auszuschließen, innerhalb der Einreichungsfrist mit der erforderlichen Anzahl von Stützunterschriften im Original beim Wahlvorstand eingehen. Die Einreichung von Telekopien ist zur Wahrung der durch § 6 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz 1 SchwbVVO vorgeschriebenen Form nicht ausreichend. Ein wirksamer Wahlvorschlag kann auch auf mehreren Blättern erstellt werden, die – versehen mit einem gemeinsamen Kennwort – jeweils gesondert in den verschiedenen Dienststellen bzw. Betrieben gefertigt und sodann beim Listenvertreter zur Einreichung beim Wahlvorstand zusammengeführt werden. ■

Öffentlichkeit der Wahl

Leitsatz

Öffentlichkeit im Sinne des § 12 Abs. 1 SchwbVVO ist nicht die allgemeine Öffentlichkeit, sondern die Betriebsöffentlichkeit.

BAG, Beschluss vom 10.07.2013 – 7 ABR 83/11 – br 2014, S. 102

Anmerkung Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt fest, dass die erforderliche Öffentlichkeit bei einer ausschließlich schriftlichen Stimmabgabe voraussetzt, Ort und Zeit sämtlicher in § 12 Abs. 1 SchwbVVO genannten Handlungen vorher rechtzeitig bekannt zu machen. Ein Verstoß des Wahlvorstandes gegen wesentliche Wahlvorschriften liegt vor, wenn dieser die Freiumschläge nicht, wie nach § 12 Abs. 1 Satz 1 SchwbVVO geboten, in öffentlicher Sitzung öffnet. Bei der schriftlichen Stimmabgabe ist die Kontrollmöglichkeit von besonderer Bedeutung. Im Gegensatz zur persönlichen Stimmabgabe hat der Briefwähler keine unmittelbare Beobachtungsmöglichkeit. Zur Herstellung der Öffentlichkeit der Wahl genügt es daher nicht, wenn der Wahlvorstand im Wahlausschreiben nur mitteilt, wann die öffentliche Sitzung zur Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses stattfindet. Ebenfalls ist es nicht ausreichend, wenn die Tür zu dem Besprechungsraum offen steht, in dem die Freiumschläge geöffnet werden. Auch der Umstand, dass Interessierte auf Nachfrage beim Wahlvorstand erfahren hätten, wann und wo die Freiumschläge geöffnet werden, macht die rechtzeitige Bekanntmachung von Zeit und Ort der Öffnung der Freiumschläge und der sich daran anschließenden Handlungen nicht entbehrlich. ■

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Beteiligung bei Stellenbesetzung

Leitsatz

Die Tatsache, dass sich sowohl die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen als auch sein Stellvertreter auf Beförderungsstellen beworben haben, lässt die Pflicht des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung umfassend an dem Beförderungsverfahren zu beteiligen, nicht entfallen.

BAG, Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 574/12

Anmerkung Unterlässt es der Arbeitgeber entgegen § 81 Abs. 1, § 95 Abs. 2 SGB IX, die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, so ist dies im Sinne des § 22 AGG mit großer Wahrscheinlichkeit ein Indiz für das Vorliegen einer Benachteiligung. Die Unterrichts- und Anhörungsrechte sollen es der Schwerbehindertenvertretung ermöglichen, auf eine sachdienliche Behandlung hinzuwirken, wenn die spezifischen Belange eines schwerbehinderten Menschen oder der schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe für die Entscheidung des Arbeitgebers erheblich sind. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt fest, dass der Fall der Betroffenheit in eigener Sache im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen ist. Auf eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu verzichten, ist allein einem schwerbehinderten Bewerber möglich, die Schwerbehindertenvertretung selbst hat keine Verzichtsmöglichkeit. Ihre Anhörungs- und Unterrichtsrechte werden durch die Ablehnung von Seiten eines einzelnen schwerbehinderten Bewerbers nicht ausgeschlossen. Jeder Bewerber kann lediglich die Erörterung seiner Bewerbung, die Einsichtnahme in seine Bewerbungsunterlagen und die Teilnahme an seinem eigenen Bewerbergespräch verhindern. ■

Zustimmungsverweigerung

Leitsatz

Der Betriebsrat kann einer personellen Maßnahme gestützt auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung verweigern, wenn die Schwerbehindertenvertretung nicht gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX beteiligt wurde.

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 05.10.2011 – 8 TaBV 9/11 – br 2012, S. 203

Anmerkung Der Betriebsrat kann einer personellen Maßnahme die Zustimmung verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine sonstige Norm verstößt. Dazu muss es sich nach der Überzeugung des Landesarbeitsgerichts (LAG) nicht um ein Verbotsgesetz im technischen Sinn handeln, das unmittelbar die Unwirksamkeit einer Maßnahme herbeiführt. Es muss aber hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen, dass der Zweck der betreffenden Norm darin besteht, die personelle Maßnahme selbst zu verhindern. Der mit § 95 Abs. 2 SGB IX verfolgte Zweck, die Schwerbehindertenvertretung bei Entscheidungen über solche Maßnahmen einzubeziehen, die einen schwerbehinderten Arbeitnehmer betreffen, kann nur dadurch erreicht werden, dass die Durchführung der Maßnahme unterbleibt, solange die Schwerbehindertenvertretung nicht angehört worden ist. Demnach darf die Versetzung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ohne eine vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht vollzogen werden. ■



Schwerbehindertenvertretung (SBV)

In den §§ 94 – 97 SGB IX stehen die gesetzlichen Bestimmungen zu den Rechten und Pflichten der SBV.

www.gesetze-im-internet.de ■



SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Schulungsteilnahme

Leitsatz

Auch das mit der zweithöchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung hat nach § 96 Abs. 4 Satz 4 Nr. 1 in Verbindung mit § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX einen Schulungsanspruch, wenn es zur Wahrnehmung von Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung ständig herangezogen ist.

LAG Hessen, Beschluss vom 04.04.2013 – 16 TaBVGa 57/13 – br 2013, S. 158

Anmerkung Nach § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX besitzt die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen einen Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Das gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied, wenn wegen ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit oder absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist (§ 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX). Das Landesarbeitsgericht (LAG) erweitert diesen Anspruch auch auf den mit der zweithöchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreter, soweit die Voraussetzungen des § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX vorliegen. Demnach kann in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen auch der zweite Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben herangezogen werden. Seine Heranziehung kann nur dann erfolgreich im Sinne einer Wahrnehmung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten sein, wenn auch er zuvor entsprechend geschult wurde. Da es sich um eine Grundschulung handelte, waren an die Darlegung der Erforderlichkeit der Kenntnisse keine weiteren Anforderungen zu stellen. ■

Sonderkündigungsschutz

Leitsatz

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bedarf gemäß § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX in Verbindung mit § 103 BetrVG bzw. den maßgeblichen personalvertretungsrechtlichen Vorschriften der Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrats. Einer Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung bedarf es nicht.

BAG, Urteil vom 19.07.2012 – 2 AZR 989/11 – br 2013, S. 18

Anmerkung Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt fest, dass nach § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats besitzt. Dies führt allerdings nicht so weit, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Vertrauensperson auch der Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung bedarf. Es gibt in den §§ 94 ff. SGB IX keine Anhaltspunkte für die Annahme, mit der Anordnung der „gleichen persönlichen Rechtsstellung“ solle die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nicht nur gleichsam in die Aufzählung der geschützten Personen in § 15 Abs. 1, Abs. 2 KSchG aufgenommen werden, sondern kündigungsrechtlich – gerade ungleich diesen – einem eigenständigen Gremium unterstellt werden. Eine Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung, über die Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Vertrauensperson zu entscheiden, würde ersichtlich aus dem Rahmen der ihr sonst übertragenen Aufgaben (§ 95 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 4 SGB IX) fallen. Stützt der Arbeitgeber den wichtigen Grund im Sinne von § 15 Abs. 1 KSchG, § 626 Abs. 1 BGB bei einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen auf dessen Verhalten, muss dieses sich als Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellen. Wird ihm hingegen eine Verletzung seiner Amtspflichten vorgeworfen, ist nur ein Ausschlussverfahren nach § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX in Verbindung mit § 23 Abs. 1 BetrVG möglich. ■

ZUSTÄNDIGKEIT

Hilfsmittelversorgung

Leitsatz

Bewilligt die Krankenkasse auf einen Leistungsantrag zur Hilfsmittelversorgung nur einen Festbetrag, bleibt sie als erstangegangener Rehabilitationsträger verpflichtet zu prüfen, ob ein anderer Rehabilitationsträger die Mehrkosten zu übernehmen hat.

BSG, Urteil vom 24.01.2013 – B 3 KR 5/12 R – br 2014, S. 74

Anmerkung Das Bundessozialgericht (BSG) hatte über einen Fall zu entscheiden, bei dem sich die Klägerin zunächst mit ihrem Begehren nach einer besseren Hörgeräteversorgung an die Krankenkasse nach § 33 SGB V und nach Kenntnis von deren auf den Festbetrag (§ 36 i.V.m. § 12 Abs. 2 SGB V) beschränkter Leistungsbeurteilung zusätzlich an die Rentenversicherung (§ 15 Abs. 1 SGB VI i.V.m. § 26 Abs. 2 Nr. 6 und § 31 SGB IX) gewandt hat, um auch den offenen Restbetrag als Versicherungsleistung gewährt zu bekommen. Die Zuständigkeit der Rentenversicherung kam in Betracht, weil die als Diplom-Pflegewirtin ausgebildete Klägerin die Notwendigkeit der verbesserten Hörgeräteversorgung damit begründet hat, anderenfalls ihre gerade erst angetretene neue Beschäftigung als Qualitätsmanagementbeauftragte für den Pflegesektor eines Wohlfahrtsverbandes nicht (mehr) ausüben zu können. Das BSG wies die Revision der Krankenversicherung als unbegründet zurück und führte weiter aus, wenn ein technisch aufwändiges Hörgerät nur wegen der besonderen Anforderungen der ausgeübten Erwerbstätigkeit an die Hörfähigkeit des Versicherten benötigt, aber auch im Alltagsleben benutzt werde, komme eine Kostenteilung zwischen Krankenkasse (Festbetrag) und Rentenversicherungsträger (Mehrkosten) in Betracht. Stelle ein Versicherter unmittelbar nach Kenntnis von der Entscheidung der Krankenkasse, für ein beantragtes aufwändiges Hilfsmittel nur den Festbetrag zu zahlen, bei einem anderen Rehabilitationsträger einen gleichartigen

Leistungsantrag, liege darin in der Regel zugleich ein Widerspruch gegen die Ablehnung der Übernahme der Mehrkosten, den die Krankenkasse als erstangegangener Rehabilitationsträger zumindest dann gegen sich gelten lassen müsse, wenn sie der Ablehnungsentscheidung keine Rechtsmittelbelehrung beigefügt habe. ■



Zuständigkeitsklärung

§ 14 SGB IX regelt die Klärung des zuständigen Rehabilitationsträgers, wenn Leistungen zur Teilhabe beantragt werden.

www.gesetze-im-internet.de ■





ZUSTÄNDIGKEIT

Duale Ausbildung

Leitsatz

Die Gestellung eines Gebärdensprachdolmetschers im ausbildungsbegleitenden Berufsschulunterricht eines behinderten Menschen fällt als sonstige Hilfe im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in die Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit.

BSG, Urteil vom 04.06.2013 – B 11 AL 8/12 R

Ebenso: BVerwG, Urteil vom 10.01.2013 – 5 C 24.11 – br 2013, S. 84

Anmerkung Gemäß § 33 Abs. 1 SGB IX erbringen die Rehabilitationsträger zur Teilhabe am Arbeitsleben die erforderlichen Leistungen, um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern. Die Leistungen umfassen nach § 33 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX insbesondere sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um behinderten Menschen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten. Vorliegend ging es um die Übernahme der Kosten für den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern im Berufsschulunterricht durch die Bundesagentur für Arbeit. Das Bundessozialgericht (BSG) wies die von ihr eingelegte Revision als unbegründet zurück. Die sonstigen Hilfen im Sinne des § 33 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX stehen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit behinderter Menschen. Da hierzu auch die begleitende schulische Berufsausbildung zählt, gehört auch die ausbildungsbegleitende persönliche Hilfe (Gebärdensprachdolmetscher) zu den Aufwendungen und Leistungen, die zur Eingliederung in das Erwerbsleben geleistet werden. Mit der offenen Ausgestaltung des Leistungskatalogs der Vorschrift („insbesondere“) hat der Gesetzgeber dem Bestreben Ausdruck verliehen, die Möglichkeit einer beruflichen Eingliederung des behinderten Menschen in jeder Hinsicht grundsätzlich auszuschöpfen. ■

GLEICHSTELLUNG

Ungeeigneter Arbeitsplatz

Leitsatz

Die den Anspruch auf Gleichstellung ausschließende Ungeeignetheit eines konkreten Arbeitsplatzes liegt vor, wenn behinderungsbedingt unverzichtbare Tätigkeiten am Arbeitsplatz nicht ausgeübt oder solche Tätigkeiten nur unter Inkaufnahme sofort oder sicher deswegen künftig auftretender gesundheitsschädlicher Folgen noch verrichtet werden können.

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 28.02.2014 – L 8 AL 501/13

Anmerkung Das Landessozialgericht (LSG) führt aus, dass Zweck der Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX ist, die ungünstige Konkurrenz-/Wettbewerbssituation des behinderten Menschen am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und somit den Arbeitsplatz sicherer zu machen oder seine Vermittlungschancen zu erhöhen. Geschützt ist nur das Erlangen bzw. Behalten eines geeigneten Arbeitsplatzes. Besondere Bedeutung erlangt in diesem Zusammenhang § 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX, der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern einen Anspruch auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen zubilligt. Für die Bejahung der Geeignetheit des Arbeitsplatzes muss es deshalb genügen, dass der behinderte Mensch durch Leistungen zur Rehabilitation oder eine vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellende behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes in die Lage versetzt werden kann, diesen vollwertig auszufüllen. Die Geeignetheit des Arbeitsplatzes bestimmt sich individuell nach dem Eignungs- und Leistungspotential des behinderten Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der dem Arbeitgeber und den Rehabilitationsträgern obliegenden Verpflichtungen. ■

Beamter

Leitsatz

Die Unkündbarkeit eines Beamten steht bei Vorliegen besonderer Umstände einer Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nicht entgegen.

BSG, Urteil vom 01.03.2011 – B 7 AL 6/10 R – br 2012, S. 21

Anmerkung Das Bundessozialgericht (BSG) stellt fest, dass die Gleichstellung Beamter (oder anderer unkündbarer Arbeitnehmer) nicht generell wegen deren Unkündbarkeit ausscheidet. Bei Personengruppen mit einem „sicheren Arbeitsplatz“ können die allgemeinen Voraussetzungen der Gleichstellung wegen Arbeitsplatzgefährdung zwar vorliegen, es bedarf aber einer besonderen Begründung, warum trotz Kündigungsschutz der Arbeitsplatz nachvollziehbar unsicherer ist als der eines nichtbehinderten Kollegen. Dies ist bei einem Beamten hinsichtlich eines Erhalts des Arbeitsplatzes beispielsweise der Fall, wenn behinderungsbedingt die Versetzung in den Ruhestand oder die behinderungsbedingte Versetzung oder Umsetzung auf einen anderen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz droht. Eine Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes kommt bei einem Beamten in Betracht, wenn der ursprüngliche Arbeitsplatz eines Beamten nicht mehr existiert, sei es, weil die Behörde aufgelöst wurde, sei es aus anderen Gründen, und der Beamte in eine andere Beschäftigung oder Tätigkeit – vermittelt werden soll und selbst eine solche Vermittlung unabhängig von der Frage eines Anspruchs auf eine amtsangemessene Beschäftigung – wünscht. Die Freiheit, auch als Beamter ein neues Tätigkeitsfeld zu suchen, kann nicht dadurch eingeschränkt werden, dass ein Beamter gegenüber anderen behinderten Arbeitnehmern bei der Arbeitssuche schlechter gestellt wird. ■

IMPRESSUM



Gleichstellung

§ 2 Abs. 3 SGB IX definiert, wann eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen möglich ist.

www.gesetze-im-internet.de ■



Abkürzungen

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
br	Behindertenrecht (Zeitschrift)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
SchwVVO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen
SGB V	Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch
SGB VI	Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch
SGB X	Sozialgesetzbuch – Zehntes Buch

Impressum

ZB info: Wichtige Urteile für die Praxis

Stand: August 2014

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit
Verlag, Herstellung, Vertrieb: Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 3 23. Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube.

Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

Autor: Christoph Beyer, Jurist und Leiter der Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben beim LVR-Integrationsamt in Köln

Redaktion: Karl-Friedrich Ernst (verantwortlich f. Hrsg.), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein

Titelfoto: iStock/Thinkstock

Layout: Atelier Stepp, Speyer

Druck: Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg

Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.



Wichtige Urteile für die Praxis

Was Sie sonst noch brauchen

www.integrationsaemter.de/fachlexikon



Zum Nachschlagen



ABC Behinderung & Beruf Handbuch für die betriebliche Praxis

- Fachlexikon mit über 300 Stichworten
- Übersicht über Fördermöglichkeiten
- Aktuelle Gesetzestexte
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

5. Ausgabe 2014

Jetzt auch als App



Geschäftsstelle der BIH

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Integrationsämter und
Hauptfürsorgestellen
c/o LWL-Integrationsamt
Von-Vincke-Straße 23 – 25
48143 Münster