

spezial Recht der schwerbehinderten Menschen und ihrer Vertretungen

- **Rechtsprechung**
- 02 Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung
BVerwG, Urteil v. 12.7.2012 – 5 C 16.11
- 04 Informationsanspruch des Personalrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement
BVerwG, Beschluss v. 4.9.2012 – 6 P 5.11
- 09 Kostenübernahme für eine anwaltliche Beratung der Bezirksschwerbehindertenvertretung
OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 12.7.2012 – 1 A 1585/11
- 10 Geltendmachung der Beteiligung der SBV bei Einstellung
VG Berlin, Beschluss v. 23.5.2012 – 71 K 3.12
- 12 Informationsanspruch des Betriebsrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement
BAG, Beschluss v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10
- 16 Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement
BAG, Beschluss v. 13.3.2012 – 1 ABR 78/10
- 18 Unterrichtung der SBV bei Aufhebungsverträgen
BAG, Beschluss v. 14.3.2012 – 7 ABR 67/10
- 21 Zuständige SBV bei Einstellung von Jobcenter-Beschäftigten
LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 14.6.2012 – 18 TaBV 515/12
- 23 Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats wegen unterlassener Anhörung der SBV
LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 5.10.2011 – 8 TaBV 9/11
- **Rechtsprechung in Leitsätzen**
- **Aufsätze und Berichte**
- 27 Aktuelle Rechtsprechung zum materiellen Schwerbehindertenrecht
Dr. Michael Kossens, Bremen
- 30 Die Frage nach der Schwerbehinderung und der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen
Falko Pühler, Bonn
- 34 Aktuelle Entwicklungen in der Arbeit der SBV
Claudia Pahl-Häuser, Berlin
- **Fragen aus der Praxis – Antworten für die Praxis**
- 38 Rechtswirkung eines Aussetzungsantrags nach § 35 BetrVG
- **Aktuelles**
- 39 2. dbb Forum Behindertenpolitik



Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten

1. 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.

2. 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.

BVerwG, Urteil v. 12.7.2012 – 5 C 16.11 –

Aus den Gründen

Die Revision des Klägers ist unbegründet. (...) Mit Bundesrecht im Einklang steht zudem die Annahme, die Zustimmung der Beklagten zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Beigeladenen sei rechtmäßig und verletze den Kläger nicht in seinen Rechten (2.). (...)

2. Gemäß § 85 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Nach § 91 Abs. 4 SGB IX soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Maßgeblich für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Zustimmungentscheidung ist die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt des Zugangs der arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei dem schwerbehinderten Menschen, der hier am 26. Mai 2008 erfolgte.

Das Berufungsgericht ist bei seiner Entscheidung von einem mit Bundesrecht in Einklang stehenden Prüfungsmaßstab ausgegangen (a). Seine auf der Grundlage dieses Maßstabs getroffene Sachverhaltswürdigung ist revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden (b).

a) Ohne Verstoß gegen Bundesrecht nimmt das Berufungsgericht an, für die Entscheidung, ob der Kündigungsgrund im Zusammenhang mit der Behinderung stehe, sei von dem Kündigungsgrund, den der Arbeitgeber angegeben hat, (aa) und von den der Behinderung zugrunde liegenden Beeinträchtigungen (bb) auszugehen. Keinen Bedenken begegnet die weitere Annahme, ein solcher Zusammenhang sei in den Fällen einer verhaltensbedingten Kündigung gegeben, wenn sich das Verhalten des schwerbehinderten Arbeitnehmers zwanglos aus der Behinderung ergebe und der Zusammenhang nicht nur ein entfernter sei (cc).

aa) Maßgeblich für die Entscheidung, ob der Kündigungsgrund im Zusammenhang mit der Behinderung steht, ist der von dem Arbeitgeber geltend gemachte Kündigungsgrund.

Die Kündigung muss auf bestimmte, nachprüfbar und sozial zu würdigende Gründe gestützt werden. Arbeitsrechtlich ist der der Kündigung zugrunde liegende Sachverhalt auf die von dem Arbeitgeber vorgegebenen Kündigungsgründe und den dahinterstehenden Lebenssachverhalt eingegrenzt. Die Zustimmung des Integrationsamtes zu dieser Kündigung ist öffentlich-rechtliche Voraussetzung für deren Wirksamkeit. Dies setzt zwingend voraus, dass der Gegenstand der öffentlich-rechtlichen Prüfung demjenigen der arbeitsrechtlichen Prüfung entspricht.

bb) Für die Beurteilung des Bestehens eines Zusammenhangs im Sinne des § 91 Abs. 4 SGB IX sind dem Kündigungsgrund die der Behinderung zugrunde liegenden Beeinträchtigungen gegenüberzustellen. Dabei ist grundsätzlich von der in dem Verfahren nach § 69 SGB IX nachgewiesenen Behinderung auszugehen (1). Einzubeziehen ist darüber hinaus eine Behinderung, hinsichtlich derer eine versorgungsbehördliche Feststellung trotz Antragstellung ohne Vertretenmüssen des Antragstellers noch nicht getroffen ist. Gleiches gilt für eine offenkundige Behinderung (2).

(1) Die §§ 85 ff. SGB IX knüpfen den öffentlich-rechtlichen Sonderkündigungsschutz schwerbehinderter Menschen allein an das Bestehen der Schwerbehinderteneigenschaft. Diese gründet auf der Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 und 2 SGB IX. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Nach § 2 Abs. 2 SGB IX sind sie schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben. Für die Frage, ob ein Mensch diese Voraussetzungen erfüllt, bedarf es keiner behördlichen Anerkennung. Der Status als schwerbehinderter Mensch beginnt grundsätzlich im Zeitpunkt der Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen.

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 Schwerbehinderteneigenschaft durch eine behördliche Feststellung zu führen. Die Befugnis, die Statusfeststellung zu beantragen, ist allein dem schwerbehinderten Menschen vorbehalten. Mit der Beschreibung des in § 69 SGB IX vorgesehen Feststellungsverfahrens gibt der schwerbehinderte Mensch zu erkennen, dass er sich auf die gesetzlichen Schutzrechte berufen will. Die in diesem Verfahren von den zuständigen Behörden getroffenen Statusentscheidungen nach § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX über das Vorliegen und den Grad einer Behinderung sowie über weitere gesundheitliche Merkmale im Sinne des § 69 Abs. 4 SGB IX sind für andere Behörden bei der Prüfung inhaltsgleicher Tatbestandsvoraussetzungen für die Gewährung von Vergünstigungen und Nachteilsausgleichen bindend. Von dieser Bindungswirkung nicht erfasst sind hingegen die den Feststellungen zugrunde liegenden Beeinträchtigungen, die in der Begründung des entsprechenden Bescheids darzulegen sind. Diese Beeinträchtigungen sind aber 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. Dies folgt insbesondere aus dem systematischen Verhältnis zwischen dem Verfahren der Statusfeststellung nach § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX und dem besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte.

Ob der in Rede stehende Zusammenhang nicht besteht, erschließt sich nicht aus dem Verhältnis des (konkreten) Kündigungsgrundes zu der Statusfeststellung über das Vorliegen einer unbenannten Behinderung nach § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Abzustellen ist vielmehr auf eine konkrete Beeinträchtigung. Da der besondere Kündigungsschutz in der Regel die Feststellung des Vorliegens einer Behinderung voraussetzt, ist aus systematischen Gründen die Beeinträchtigung maßgeblich, die dieser auch für das Integrationsamt mit Blick auf den Sonderkündigungsschutz bindenden Feststellung zugrunde liegt. Die hiermit einhergehende Eingrenzung des Kreises der für die Zusammenhangesbeurteilung zu berücksichtigenden Beeinträchtigungen gewährleistet für den Regelfall die Symmetrie der Prüfungsgegenstände des Feststellungsverfahrens einerseits und des Zustimmungsverfahrens andererseits und vermeidet, dass im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Sonderkündigungsschutzes Beeinträchtigungen zu berücksichtigen sind, deren Nachweis nicht zuvor in dem hierfür vorgesehenen Verfahren nach § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX geführt wurde.

Die grundsätzliche Beschränkung der Zusammenhangesprüfung auf die der festgestellten Behinderung zugrunde liegenden Beeinträchtigungen korreliert mit der gesetzgeberischen Konzeption, dem Interesse insbesondere des Arbeitgebers an einer schnellen Klä-

rung der Rechtslage Rechnung zu tragen. Ausdruck des Beschleunigungsgebotes ist sowohl die zweiwöchige Entscheidungsfrist des § 91 Abs. 3 Satz 1 SGB IX als auch die Zustimmungsfiktion des § 91 Abs. 3 Satz 2 SGB IX. Diesem gesetzgeberischen Ziel liefe es zuwider, wenn das Integrationsamt gemäß § 91 Abs. 4 SGB IX im Regelfall verpflichtet wäre, die zeitlich eng begrenzte Prüfung des Zusammenhangs grundsätzlich auch auf solche Beeinträchtigungen zu erstrecken, die bislang nicht Grundlage einer Feststellung im Verfahren des § 69 SGB IX waren. Dagegen spricht auch, dass der Gesetzgeber die Statusfeststellungen nach § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX aus Gründen der besonderen Sachkunde bei der dafür zuständigen Behörde konzentriert hat.

Sinn und Zweck des § 91 Abs. 4 SGB IX und des Sonderkündigungsschutzes insgesamt laufen der Beschränkung auf die der festgestellten Behinderung zugrunde liegenden Beeinträchtigung nicht zuwider. Die gesetzliche Regel, dass die Zustimmung zu erteilen ist, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht, ist Ausdruck des Umstands, dass der öffentlich-rechtliche Sonderkündigungsschutz nicht darauf zielt,

Eine nicht festgestellte Behinderung ist nur dann zu berücksichtigen, wenn die Feststellung trotz Antragstellung ohne Schuld des Antragstellers noch nicht erfolgte.

den schwerbehinderten Menschen gegenüber nicht-behinderten Menschen besserzustellen, sondern allein bezweckt, diesen vor spezifisch behinderungsbedingten Gefahren zu bewahren und sicherzustellen, dass er gegenüber gesunden Arbeitnehmern nicht ins Hintertreffen gerät. Diese fürsorgliche Prägung hat grundsätzlich Leitlinie bei der Ermessensentscheidung des Integrationsamtes zu sein, ob der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen zuzustimmen ist. Des besonderen Kündigungsschutzes bedarf es typischerweise nicht, wenn ein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung ausgeschlossen ist. Daran gemessen wahrt die hier in Rede stehende Beschränkung auf die der festgestellten Behinderung zugrunde liegende Beeinträchtigung die von Sinn und Zweck des § 91 Abs. 4 SGB IX und des Sonderkündigungsschutzes gezogene Grenze.

(2) Der festgestellten Behinderung steht diejenige Behinderung gleich, hinsichtlich derer eine 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 diese entbehrlich ist, weil sie

sich gleichsam aufdrängt. Dies ist der Fall, wenn die Schwerbehinderung im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung offensichtlich ist.

cc) Das Berufungsgericht geht im Einklang mit Bundesrecht davon aus, dass im Rahmen des § 91 Abs. 4 SGB IX nicht jedweder Einfluss der Behinderung auf das Verhalten des schwerbehinderten Menschen genügt, insbesondere ein Zusammenhang im Sinne einer *conditio sine qua non* nicht ausreicht.

Gemessen an der § 91 Abs. 4 SGB IX zugrunde liegenden gesetzgeberischen Wertung, den schwerbehinderten Menschen vor einer nichtbehinderungsbedingten außerordentlichen Kündigung nicht stärker zu schützen als nichtbehinderte Menschen (vgl. bb) (1)), ist der Begriff des Zusammenhangs zwischen der Behinderung und dem Kündigungsgrund im Sinne des § 91 Abs. 4 SGB IX im Lichte der Zielsetzungen des Fürsorgeprinzips auszulegen. Die Auslegung hat zum einen dem Umstand Rechnung zu tragen, dass der öffentlich-rechtliche Sonderkündigungsschutz gerade im Bereich der außerordentlichen Kündigung nicht dazu zu dienen bestimmt ist, den schwerbehinderten Menschen zu bevorzugen, sondern allein auf den Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile gerichtet ist. Zum anderen muss der unmittelbare Zusammenhang bei natürlicher Betrachtung gegeben sein. Im Falle von durch die Behinderung begründeten Defiziten in der Einsichtsfähigkeit oder Verhaltenssteuerung muss das einer Kündigung aus wichtigem Grund zugrunde liegende Verhalten des schwerbehinderten Arbeitnehmers nachvollziehbar gerade auf diese behinderungsbedingten Defizite zurückzuführen sein, ohne dass für

seine Herleitung etwa auf Mutmaßungen zurückgegriffen werden muss. Maßgeblich ist, ob sich das Verhalten des schwerbehinderten Menschen zwanglos aus der Behinderung ergibt und der Zusammenhang nicht nur ein entfernter ist.

b) Nach diesen Maßstäben ist die Würdigung des Berufungsgerichts, die Diebstahlstat ergebe sich solchermaßen zwanglos weder aus dem Morbus Crohn (aa) noch aus den Verschleißerscheinungen der Wirbelsäule und den Hüftgelenken (bb) und es sei nicht Aufgabe des Integrationsamtes, nicht in die Statusentscheidung der Versorgungsverwaltung eingeflossene Erkrankungen auf einen Zusammenhang mit dem Kündigungsgrund zu untersuchen (cc), revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden. (...)

cc) Im Einklang mit Bundesrecht ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, dass von den im Verfahren nach § 69 SGB IX getroffenen Feststellungen der Versorgungsverwaltung nicht erfasste (Folge-)Erkrankungen im Rahmen der Prüfung des Bestehens eines Zusammenhangs im Sinne des § 91 Abs. 4 SGB IX grundsätzlich nicht zu berücksichtigen sind. Dementsprechend war die mit Wirkung vom 2. Oktober 2008 seitens der Versorgungsverwaltung festgestellte Depression nicht in die Zusammenhangsbeurteilung einzubeziehen, da sie im maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung, hier am 26. Mai 2008, weder im Verfahren nach § 69 SGB IX festgestellt noch offenkundig war noch deren Feststellung beantragt war.



[Download Vollversion](#)

Informationsanspruch des Personalrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

Die Dienststelle ist verpflichtet, einem Mitglied des Personalrats regelmäßig die Namen derjenigen Beschäftigten mitzuteilen, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten ist, und Einsicht in das Hinweisschreiben an die betroffenen Beschäftigten zu gewähren.

BVerwG, Beschluss v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 –

Aus den Gründen

(...) Rechtsgrundlage für das streitige Begehren ist § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 NWPersVG. Danach ist der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (Satz 1). Ihm sind die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen (Satz 2). Die Pflicht des Dienststellenleiters zur Vorlage von

Unterlagen ist somit Bestandteil seiner Informationspflicht gegenüber dem Personalrat. Sie besteht nur in dem Umfang, in welchem der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Kenntnis der Unterlagen benötigt.

1. Die Aufgabe, welcher der geltend gemachte Anspruch des Personalrats auf Vorlage der streitigen Unterlagen dient, ist dessen Befugnis nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX. Danach wacht die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, also auch der Personalrat, darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach § 84 Abs. 2 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Grundlegend ist dabei die Verpflichtung nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Danach klärt der Arbeitgeber, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger

als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, mit der zuständigen Interessenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Zuvor ist die betroffene Person auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen (§ 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Demgemäß hat der Personalrat darüber zu wachen, dass der Dienststellenleiter den betroffenen Beschäftigten ein ordnungsgemäßes Eingliederungsangebot unterbreitet. Soweit es für die Wahrnehmung dieser Überwachungsaufgabe erforderlich ist, hat der Personalrat einen Informationsanspruch nach § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 NWPersVG. (...)

3. Der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement erfasste Personenkreis besteht aus den „Beschäftigten“, welche innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Die Pflicht zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist nicht auf Beschäftigte mit einer Behinderung beschränkt, sondern erstreckt sich auf alle Arbeitnehmer und Beamte mit einer krankheitsbedingten Fehlzeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahreszeitraums.

4. Das Zustimmungserfordernis (seitens des Beschäftigten, Schriftleitung) gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verbietet es dem Dienststellenleiter nicht, dem Personalrat eine Liste mit den Namen der betroffenen Beschäftigten sowie die Unterrichtungsschreiben nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX vorzulegen. Es bezieht sich nur auf die zweite Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements, nämlich den eigentlichen Klärungsprozess, nicht aber auf die vorhergehende erste Phase, die mit dem Zugang des Angebots über die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements beim Beschäftigten endet. Mit der Übermittlung der Namensliste sowie der Anschreiben in generalisierter Form wird das Recht des Beschäftigten, das Eingliederungsangebot abzulehnen, nicht in Frage gestellt. Ebenso wenig wird dadurch dem Erfolg des betrieblichen Eingliederungsmanagements geschadet, wenn sich der Beschäftigte zu dessen Durchführung entschließt.

5. Der Personalrat benötigt die Namensliste sowie Kopie der Anschreiben, um seine Überwachungsaufgabe nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX erfüllen zu können. Nur so kann der Personalrat überprüfen, ob den betroffenen Beschäftigten ein ordnungsgemäßes Integrationsangebot unterbreitet wurde. Die Mitteilung

anonymisierter Unterlagen reicht nicht aus. Dadurch erlangt der Personalrat keine hinreichende Gewissheit darüber, dass alle betroffenen Beschäftigten über das gesetzliche Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements tatsächlich informiert wurden.

a) Dies gilt auch, soweit Liste und Anschreiben im Sinne des angefochtenen Beschlusses durchnummeriert werden. Unterstellt man, dass die vom Dienststellenleiter zur Verfügung gestellte Liste vollständig ist, so kann der Personalrat durch Abgleich mit den Kopien der Anschreiben feststellen, ob allen betroffenen Beschäftigten das Angebot ordnungsgemäß unterbreitet wurde. (...)

b) Allerdings kann der Personalrat aus der Namensliste als solcher nicht ersehen, ob alle Beschäftigten, welche die Fehlzeiten gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfüllen, vollständig erfasst sind. (...)

Aus alledem ergibt sich, dass der Personalrat über eine Reihe von Beschäftigten mit Abwesenheitszeiten im Sinne von § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX unterrichtet ist. Findet er einen derartigen Beschäftigten auf der ihm überreichten Namensliste nicht vor, so handelt es sich um einen für den Dienststellenleiter und die ihm nachgeordneten Mitarbeiter der Personalabteilung proble-

Das Zustimmungserfordernis seitens des Beschäftigten bezieht sich nicht auf die Einleitungsphase des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

matischen Vorgang. Die Gefahr, sich deswegen dienststellenweit einer deutlichen Kritik ausgesetzt zu sehen, wirkt ihrerseits dahin, dass der Kreis der Beschäftigten, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten ist, genau und vollständig erfasst wird. Die Erhöhung von Sorgfalt durch Transparenz unterbleibt, wenn der Personalrat mit anonymisierten, wenn auch durchnummerierten Listen Vorlieb nehmen muss.

6. Die Vorlagepflicht des Dienststellenleiters ist von der Darlegung eines besonderen Anlasses, namentlich einer zu besorgenden Rechtsverletzung unabhängig. (...)

8. Die Weitergabe der Namensliste sowie der Anschreiben an den Personalrat verstößt nicht gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen. Namentlich scheitert die Weitergabe nicht schon daran, dass die Datenerhebung durch die Dienststelle rechtswidrig ist. Letzteres ist nicht der Fall. (...)

9. Die Weitergabe der Namensliste sowie der Anschreiben verstößt nicht gegen das Grundrecht der betrof-

fenen Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 2 Abs. 1 GG.

a) Dieses Grundrecht umfasst die Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst zu bestimmen, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden. Dieses Recht ist nicht schrankenlos gewährleistet, sondern muss sich Einschränkungen im überwiegenden Allgemeininteresse gefallen lassen. Diese Beschränkungen bedürfen einer gesetzlichen Grundlage, aus der sich die Voraussetzungen und der Umfang der Beschränkungen klar und für den Einzelnen erkennbar ergeben. (...)

c) Die Grundaussage in § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 NWPersVG, wonach der Personalrat am Maßstab des Aufgabenbezugs und des Erforderlichkeitsmerkmals zu unterrichten ist, trägt dem Stellenwert des personalvertretungsrechtlichen Informationsanspruchs Rechnung. Mit diesem steht und fällt die Effektivität jeglicher personalvertretungsrechtlicher Beteiligung. Von ihr auch erfasst wird als klassische Befugnis des Personalrats das Überwachungsrecht gemäß § 64 Nr. 2 NWPersVG. Dieses wirkt dahin, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Regelwerke tatsächlich angewandt werden. Dieser Erfolg stellt sich freilich nur ein,

Die durch Einsichtnahme des einzelnen Personalratsmitglieds gewonnenen Kenntnisse kann dieses in Form von Schlussfolgerungen in die Beratung des Personalrats einbringen.

wenn der Personalrat anhand der ihm zur Verfügung gestellten Informationen in die Lage versetzt wird, seine Überprüfungsaufgabe wahrzunehmen.

d) Der umfassende Informationsanspruch des Personalrats ist gerechtfertigt, weil das Gesetz Vorkehrungen zum Schutz personenbezogener Daten trifft, die dem Personalrat anvertraut worden sind. Dessen Mitglieder unterliegen der Schweigepflicht nach § 9 Abs. 1 NWPersVG. Deren Verletzung kann zu schwerwiegenden arbeitsrechtlichen, personalvertretungsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen führen. (...)

e) In der vorliegenden Fallgestaltung überwiegt das Recht der betroffenen Beschäftigten auf Schutz ihrer persönlichen Daten nicht die Schutzgüter, denen der Informationsanspruch des Personalrats dient.

aa) Die Namensliste enthält die Mitteilung, dass die dort genannten Beschäftigten im maßgeblichen Jahreszeitraum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Diese Information betrifft zwar Daten über die Gesundheit und damit solche personenbezogenen Daten, die bereits nach der Wertung des Gesetzgebers als

besonders sensibel einzustufen sind (§ 4 Abs. 3 Satz 1 DSGVO NRW). Innerhalb dieser Datengruppe gehört die nicht weiter spezifizierte Angabe, dass der genannte Beschäftigte innerhalb des maßgeblichen Jahreszeitraums länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war, jedoch zu den Daten von eher geringem Gewicht. Dies gilt namentlich im Vergleich zu Angaben über Art und Dauer der Erkrankung. Das Begehren des Antragstellers ist auf die Namen der Beschäftigten beschränkt, welche die Voraussetzungen nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfüllen. Es erstreckt sich – zutreffenderweise – nicht auf die exakte Dauer der Abwesenheitszeiten; diese werden für die Überprüfung, ob die Dienststelle ihre Verpflichtung zum Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt hat, nicht benötigt. Die Bedeutung der Namensliste für das Persönlichkeitsrecht der dort bezeichneten Beschäftigten wird dadurch weiter relativiert, dass der auf Krankheit beruhende Arbeitsausfall wegen der dadurch ausgelösten Notwendigkeit einer Vertretung regelmäßig in der Dienststelle bekannt ist.

bb) Ist dem Personalrat über die Namensliste die Identität der betroffenen Beschäftigten bekannt, so erfährt er durch die Anschreiben des Dienststellenleiters gemäß § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zusätzlich lediglich die Privatanschriften. Ein ins Gewicht fallender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ist damit nicht verbunden.

Der Dienststellenleiter ist gehalten, den Inhalt seines Anschreibens auf diejenigen Gesichtspunkte zu begrenzen, die für eine ordnungsgemäße Belehrung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX unumgänglich sind. In dieser Hinsicht genügt eine abstrakte Bezeichnung der Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements, wie sie in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX definiert sind. Hinsichtlich der Angaben zur Datenerhebung und -verwendung ist ebenfalls ein genereller Hinweis ausreichend. (...) Die Dienststelle ist nicht befugt, in das Anschreiben individuelle, auf die Art der Erkrankung hinweisende Angaben aufzunehmen und sodann unter Hinweis auf den Datenschutz das Kontrollrecht der Personalvertretung auszuschalten.

cc) Das Überwachungsrecht gemäß § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX, welches eine spezielle Ausformung der bereits in § 64 Nr. 2 NWPersVG enthaltenen Überwachungsaufgabe für den Bereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements darstellt, rechtfertigt es, dem Personalrat die Namensliste und Kopie der Anschreiben zu überlassen. Wenn der Personalrat darüber wacht, dass alle betroffenen Beschäftigten ordnungsgemäß über die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements unterrichtet werden, so dient dies dem Schutz der Betroffenen vor dem drohenden Verlust ihrer Arbeitsplätze. Die korrekte Belehrung eines jeden Betroffenen ist wesentliche Voraussetzung dafür,

das das Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements vom Beschäftigten positiv aufgegriffen wird und die vom Gesetzgeber intendierte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gelingen kann. Sie betrifft ein elementares Gemeinschaftsinteresse der betroffenen Beschäftigten. Dem dient das Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch die Dienststelle sowie die Kontrolle des Personalrats daraufhin, dass das Angebot tatsächlich unterbreitet wird. Dieses Interesse aller betroffenen Beschäftigten in der Dienststelle fällt stärker ins Gewicht als das Interesse einzelner Beschäftigter daran, die Tatsache ihrer Zugehörigkeit zum Kreis der in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bezeichneten Personen vor dem Personalrat geheim zu halten.

dd) Zutreffend hat der Antragsteller das streitige Informationsbegehren auf ein einzelnes Personalratsmitglied begrenzt. Dies ist für die Abwägung bei der vorliegenden Fallgestaltung von entscheidender Bedeutung. Entgegen einer in Rechtsprechung und Literatur vertretenen Auffassung ist die Information – von den ausdrücklich im Gesetz genannten Ausnahmen abgesehen (vgl. § 65 Abs. 3 NWPersVG) – nicht stets dem Personalrat in seiner Gesamtheit zuzusprechen. Abweichendes ist geboten, wenn der Informationsanspruch auf gegenläufige grundrechtlich geschützte Interessen einzelner Beschäftigter trifft, diesen Interessen durch die Begrenzung der Einsichtnahme auf ein einzelnes Personalratsmitglied Rechnung getragen wird und dadurch die beiderseitigen Schutzgüter im Wege praktischer Konkordanz einen schonenden Ausgleich erfahren. Einfachrechtlicher Anknüpfungspunkt dafür ist die Regelung in § 65 Abs. 3 NWPersVG insbesondere zu Personalakten und dienstlichen Beurteilungen, denen eine entsprechende typisierende Abwägung zugrunde liegt. In der vorliegenden Fallgestaltung wird dem Persönlichkeitsrecht des einzelnen Beschäftigten dadurch Rechnung getragen, dass die Einsichtnahme auf ein einzelnes Personalratsmitglied begrenzt wird. Es entspricht aller Erfahrung, dass die Vertraulichkeit einer Information umso besser gewahrt wird, je weniger Personen davon erfahren. Andererseits wird der Personalrat durch die Begrenzung des Einsichtsrechts auf eines seiner Mitglieder nicht gehindert, in der betreffenden Angelegenheit als Gremium tätig zu werden. Dies folgt aus einem Rechtsgedanken, der § 9 Abs. 2 Satz 3 und § 65 Abs. 3 NWPersVG zu entnehmen ist. Nach § 9 Abs. 2 Satz 3 NWPersVG besteht die Schweigepflicht nicht im Verhältnis der Personalratsmitglieder untereinander. Dies gilt allerdings „abgesehen von den Fällen des § 65 Abs. 3“ NWPersVG. Das vom Beschäftigten bestimmte Personalratsmitglied darf daher die ihm durch Einsichtnahme in die Personalakte bekannt gewordenen Tatsachen den übrigen Personalratsmitgliedern nicht offenbaren. Es kann jedoch – soweit dies zur Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist – die durch Einsichtnahme gewonnenen Kenntnisse in Form

von Schlussfolgerungen in die Beratung des Personalrats einbringen. Auf die vorliegende Fallgestaltung übertragen bedeutet dies, dass das Personalratsplenum die Dienststelle auffordern kann, Beschäftigten im Sinne von § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, welche nicht auf der dem zuständigen Personalratsmitglied überreichten Namensliste stehen, ein betriebliches Eingliederungsmanagements anzubieten. Die Einsichtnahme in die Liste benötigt es dafür nicht. (...)

11. Dagegen kann der Antragsteller nicht verlangen, dass der Beteiligte ihm die Antwortschreiben der Beschäftigten ohne deren Zustimmung zur Kenntnis bringt. Insoweit wird auf den Senatsbeschluss vom 23. Juni 2010 Bezug genommen. (...)



[Download Vollversion](#)

Anmerkung

Der Entscheidung ist nur in Teilen zuzustimmen. Zutreffend geht das Bundesverwaltungsgericht davon aus, dass eine Personalvertretung im Zusammenhang mit dem BEM der ihr obliegenden Überwachungsaufgabe (§ 67 Abs. 1 Satz 1 und entsprechende landesgesetzliche Bestimmungen i. V. m. § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IV) nur dann nachkommen kann, wenn ihr die Namen der innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten mitgeteilt werden, wenn ihr Einsicht in das Hinweisschreiben des zuständigen Dienststellenleiters an die Betroffenen gegeben und ihr somit eine Prüfung ermöglicht wird, ob ein ordnungsgemäßes Eingliederungsangebot gemacht wurde. Die Verpflichtung des Dienststellenleiters gegenüber der Personalvertretung ist nicht abhängig von der Zustimmung des betroffenen Beschäftigten. Ihrer Überwachungsaufgabe könnte eine Personalvertretung nicht nachkommen, wenn ihr die Unterlagen lediglich in anonymisierter Form zugeleitet würden. Der Personalvertretung sind die Antwortschreiben der betroffenen Beschäftigten jedoch nur mit deren Zustimmung vorzulegen.

Ebenso wenig wie in allen anderen Fällen der Beteiligung muss die Personalvertretung darlegen, dass sie eine Rechtsverletzung befürchtet. Die Informationspflicht des Dienststellenleiters ist hiervon unabhängig. Auch datenschutzrechtliche Bestimmungen stehen der Informationspflicht des Dienststellenleiters im vorliegenden Fall nicht entgegen; denn die Personalvertretung ist nicht „Dritte“ im Sinne der datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Bundes und der Länder. § 68 Abs. 2 BPersVG und die entsprechenden landesgesetzlichen Bestimmungen sind bereichsspezifische Regelungen. Ebenso wenig steht dem Informationsanspruch der Personalvertretung das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 2 Abs. 1 GG

entgegen. Auch dieses Grundrecht unterliegt solchen Einschränkungen, die im überwiegenden allgemeinen Interesse liegen und die eindeutig gesetzlich verankert sind (hier: Überprüfungspflicht der Personalvertretung in Bezug auf die Unterbreitung eines ordnungsgemäßen Eingliederungsangebots des Dienststellenleiters an alle betroffenen Beschäftigten). Dagegen hat eine Personalvertretung – wie bereits erwähnt – keinen Anspruch darauf, dass ihr die Antworten der Beschäftigten, mit denen diese das Angebot annehmen oder ablehnen, auch ohne deren Zustimmung zur Kenntnis gegeben werden.

Dem Bundesverwaltungsgericht ist allerdings in seiner Feststellung nicht zuzustimmen, wonach lediglich einem Mitglied der Personalvertretung, nicht aber dem Gremium insgesamt die Namen derjenigen Beschäftigten mitzuteilen sind, denen ein BEM angeboten wurde. Jedem einzelnen Mitglied einer Personalvertretung

de, das betreffende Personalratsmitglied könne „die durch Einsichtnahme gewonnenen Kenntnisse in Form von Schlussfolgerungen in die Beratung des Personalrats einbringen“, dann übersieht es, dass diese Meinung sich ausschließlich auf die Information der Personalvertretung aufgrund einer Einsichtnahme in eine Personalakte bezieht und deshalb nicht auf die Art und Weise der Information des Personalratsplenums durch ein einzelnes Mitglied, dem die Namensliste der für ein BEM in Betracht kommenden Beschäftigten übergeben worden ist, übertragen werden kann.

Nicht überzeugen kann im Übrigen der Hinweis des Bundesverwaltungsgerichts darauf, dass „die beiderseitigen Schutzgüter im Wege praktischer Konkordanz einen schonenden Ausgleich (dann) erfahren“, wenn das Einsichtsrecht der Personalvertretung auf eines ihrer Mitglieder begrenzt wird. Dabei nämlich übersieht das Gericht, dass die Personalvertretung im Zusammen-

hang mit dem BEM auch die Aufgabe hat, für eine möglichst gleichmäßige Arbeitsbelastung aller Beschäftigten einzutreten. Sie hat daher die Folgen einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit einzelner Beschäftigter auf die Belastung der übrigen Beschäftigten im Auge zu behalten. Dies darf bei der Abwägung der Bedeutung der jeweiligen Interessenlage nicht unberücksichtigt bleiben.

Zudem darf nicht übersehen werden, dass Personalratsmitglieder untereinander nicht zur Ver-

schwiegenheit verpflichtet sind (teilweise gesetzlich geregelt – vgl. § Abs. 2 Satz 3 LPVG NW; im Übrigen: VGH Bayern v. 8.12.1999, PersV 2000, 273 = LS ZfPR 2000, 239). Der Gesetzgeber wollte eine ausgewogene Meinungsbildung innerhalb der Personalvertretung sicherstellen und unterschiedliche „Informationsstände“ innerhalb des Gremiums vermeiden.

Weder das Bundesarbeitsgericht (Beschluss v. 7.2.2012, ZfPR *online* 12/2012, S. 12) noch die Literatur (vgl. u. a. Baßlspurger, PersV 2012, 450; Daniels, PersR 2010, 428; Vogelgesang, ZTR 2011, 472; Ilbertz/Widmaier/Sommer, BPersVG, § 68 Rn. 50) vertritt die vom Bundesverwaltungsgericht gemachte Einschränkung, ebenso wenig das VG Oldenburg v. 3.5.2011, LS ZfPR 2012, 46 (anders dagegen VGH Bayern v. 12.6.2012, PersV 2012, 383).

Dr. W. Ilbertz, Bonn

Konsequenzen für die Praxis

1. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt, so hat der zuständige Dienststellenleiter den Betroffenen die Durchführung eines BEM anzubieten. Ob der Dienststellenleiter dieser Pflicht nachkommt, hat die Personalvertretung zu überwachen. Diese Aufgabe hat die Personalvertretung unabhängig von einer entsprechenden Zustimmung des betroffenen Beschäftigten wahrzunehmen.
2. Zur Ausübung ihres Überwachungsrechts muss die Personalvertretung den für ein BEM in Betracht kommenden Personenkreis kennen. Einer namentlichen Benennung stehen weder datenschutzrechtliche Gründe noch das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung entgegen.
3. Entgegen der Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts ist die Informationspflicht des Dienststellenleiters nicht auf ein einzelnes Mitglied der Personalvertretung zu beschränken.

obliegt die gesetzliche Verpflichtung zu überwachen, ob der zuständige Dienststellenleiter seinen Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem BEM nachkommt. Dies hat zur Folge, dass im Verlauf einer Beratung in der Personalvertretung dasjenige Mitglied, dem der Dienststellenleiter die Namensliste überlassen hat, ohnehin das Plenum unterrichten muss. Nur dann nämlich ist das Plenum zu einer sachgerechten Beratung über sein weiteres Vorgehen gegenüber dem Dienststellenleiter in der Lage. Der Gesetzgeber hat nur in einem einzigen Ausnahmefall einem einzelnen Mitglied oder mehreren Mitgliedern einer Personalvertretung eine Sonderstellung eingeräumt, nämlich nur dann, wenn es um die Einsichtnahme in eine Personalakte geht (§ 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG und die entsprechenden landesgesetzlichen Bestimmungen). Wenn das Bundesverwaltungsgericht darauf hinweist, dass in der Literatur überwiegend die Auffassung vertreten wer-

Kostenübernahme für eine anwaltliche Beratung der Bezirksschwerbehindertenvertretung

1. Zur Beschränkung der Kostenübernahme für eine anwaltliche Beratung der Bezirksschwerbehindertenvertretung.

2. Ausgenommen von der Kostenerstattung sind demnach die in diesem Sinne nicht erforderlichen Kosten (d. h. die nicht notwendigen Kosten im Sinne der Fragestellung). Daraus ergibt sich aber unzweifelhaft, dass die Folgen einer irrtümlich falschen Einschätzung der Erforderlichkeit der Aufwendungen für die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung zu Lasten desjenigen gehen, der sie verursacht hat.

(Orientierungssätze)

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 12.7.2012
– 1 A 1585/11 –

Aus den Gründen

Der Antrag auf Zulassung der Berufung hat keinen Erfolg. (...) Das Zulassungsvorbringen weckt keine ernstlichen Zweifel im o. g. Sinne. (...)

Die erstinstanzliche Entscheidung begegnet auch nicht deshalb ernstlichen Zweifeln, weil sie dem Schwerbehindertenvertreter die Gefahr einer persönlichen Haftung für die Beauftragung eines Rechtsanwalts auferlege. Zum einen besteht die – naheliegende – Möglichkeit, im Vorfeld eine derartige Beauftragung mit dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn abzustimmen und – ggf. – insoweit um gerichtlichen (Eil-)Rechtsschutz nachzusuchen. Zum anderen legt das Gesetz mit der Beschränkung der Kostenerstattung auf die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung verursachten Kosten, d.h. der in Wahrnehmung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung entstandenen Kosten zugleich fest, dass die nicht hierunter fallenden Kosten nicht vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zu erstatten sind, woraus sich automatisch eine Kostentragungspflicht der Schwerbehindertenvertretung bzw. des Schwerbehindertenvertreters als Auftraggeber ergibt.

2. Die Sache weist auch keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO auf. (...)

Ferner wirft der Kläger die Frage auf, „wer das Risiko dafür trägt, dass sich der Schwerbehindertenvertreter hinsichtlich seiner Einschätzung über die Notwendigkeit der extern verursachten Kosten möglicherweise in einem Irrtum befindet.“ Auch diese Frage ist nicht klärungsfähig. Denn das Verwaltungsgericht hat diese – vom Kläger erstmals im Zulassungsverfahren angesprochene – Frage nicht entschieden. Im Übrigen ist

die Frage auch nicht klärungsbedürftig. Zunächst ist nichts dafür dargetan, dass sich der Kläger in einem entsprechenden Irrtum befunden hätte und die Frage deshalb für das vorliegende Verfahren entscheidungserheblich sein könnte. Selbst wenn man dies unterstellt, ist die formulierte Frage nicht (mehr) klärungsbedürftig. Nach § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX trägt der Arbeitgeber (Dienstherr) die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass er alle durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung verursachten Kosten tragen muss. Vielmehr ist in der Rechtsprechung geklärt, dass die Kostentragung beschränkt ist auf die insoweit erforderlichen Kosten. Damit sind diejenigen Aufwendungen gemeint, die dem Schwerbehindertenvertreter durch die Wahrnehmung seiner Aufgaben notwendig entstehen, denen er sich also bei ordnungsgemäßer Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entziehen kann.

Ausgenommen von der Kostenerstattung sind demnach die in diesem Sinne nicht erforderlichen Kosten (d. h. die nicht notwendigen Kosten im Sinne der Fragestellung). Daraus ergibt sich aber unzweifelhaft, dass die Folgen einer irrtümlich falschen Einschätzung der Erforderlichkeit der Aufwendungen für die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung zu Lasten desjenigen gehen, der sie verursacht hat.

In diesem Zusammenhang ist – zur Vermeidung von Missverständnissen – zu betonen, dass das Mitglied der Schwerbehindertenvertretung – vergleichbar einem Personalratsmitglied – einen allerdings begrenzten Beurteilungs- bzw. Vertretbarkeitsspielraum hinsichtlich der Entscheidung hat, auf welche Weise es seine Aufgabe, die prinzipiell keiner Kontrolle durch den Arbeitgeber/Dienstherrn unterliegt, jeweils zu erfüllen gedenkt, wobei es erforderlich ist, dass der Betroffene seine Entscheidung bei pflichtgemäßer Beurteilung der Sachlage für erforderlich und vertretbar halten durfte. Das schließt eine Abwägung auch mit dem Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel und die Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ein.

Hierauf kommt es im Rahmen der Fragestellung aber nicht an, weil diese einen Irrtum über die Erforderlichkeit bzw. Notwendigkeit der Kosten und damit eine insoweit fehlerhafte Bewertung durch den Schwerbehindertenvertreter voraussetzt. (...)



[Download Vollversion](#)

Geltendmachung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellung eines Beschäftigten in einem Jobcenter

1. Der Personalrat einer Agentur für Arbeit kann beachtlich rügen, dass bei der Einstellung zur Beschäftigung in einer gemeinsamen Einrichtung (Jobcenter) nur die dortige, nicht die eigene Schwerbehindertenvertretung mit der Auswahl befasst war.

2. Das Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch – SGB IX – mit seinen Regelungen über die Schwerbehindertenvertretung gehört zu den Gesetzen, auf deren Einhaltung die Personalvertretung bestehen darf.

3. Die Abgrenzung der Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretungen in der Agentur für Arbeit von der Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung in der gemeinsamen Einrichtung ist entsprechend der Abgrenzung der Zuständigkeiten der jeweiligen Personalvertretungen vorzunehmen.

(zu 1. amtl. Leitsatz, zu 2. und 3. Leitsätze der Schriftleitung)

VG Berlin, Beschluss v. 23.5.2012 – 71 K 3.12 – (n.rkr.)

Zum Sachverhalt

Die beteiligte Leiterin der Agentur für Arbeit wollte mehrere Arbeitnehmer befristet einstellen für den Einsatz in gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern). Sie legte dem in ihrer Dienststelle bestehenden, antragstellenden Personalrat die Vorlage 658/2011 vom 12. Dezember 2011 am selben Tag vor, wonach sie Frau L... bis zum 31. Dezember 2012 im Jobcenter B... beschäftigen wolle. Der Antragsteller beschloss, die Zustimmung zu verweigern, und legte der Beteiligten seine schriftliche Begründung vom 19. Dezember 2011 am selben Tag vor. Darin bezeichnete er die Rechte der Schwerbehindertenvertretung als verletzt, an Auswahlgesprächen teilzunehmen und über Einstellungsmöglichkeiten informiert zu werden. Auch seien die Schwerbehinderten- und die Personalvertretung nicht über eingehende Vermittlungsvorschläge von Schwerbehinderten unterrichtet worden. Damit werde gegen das Gesetz, zum Beispiel § 95 SGB IX, und gegen interne Weisungen verstoßen.

Die Beteiligte erwiderte mit Schreiben vom 28. Dezember 2011, sie halte die Zustimmungsverweigerung für unbeachtlich, weil nach dem „Fragenkatalog Neuorganisation SGB II (S. 12)“ der Bundesagentur für Arbeit die Auswahlentscheidung bei Stellenbesetzungsverfahren innerhalb der gemeinsamen Einrichtung allein deren Geschäftsführer obliege, weshalb die dortige Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen sei. Sie werde die Angelegenheit gemäß § 69 BPersVG der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg mit der Bitte um Entscheidung vorlegen.

Die Beteiligte unterbreitete dem Antragsteller mit der Vorlage 30/2012 vom 31. Januar 2012 am selben Tag ihr Vorhaben zur Mitbestimmung, Frau I... und Herrn H... befristet bis zum 28. Februar 2013 für das Jobcenter B... einzustellen. Der Antragsteller legte ihr mit schriftlicher Begründung vom 8. Februar 2012 am selben Tag die Gründe für seine Zustimmungsverweigerung dar; sie entsprechen den vorgenannten Gründen. Die Beteiligte antwortete ihm mit Schreiben vom 6. März 2012 am selben Tag, dass die Verweigerung für unbeachtlich befunden worden sei, auch von der von ihr befassten Regionaldirektion Berlin-Brandenburg. Die Beteiligte stellte die drei Arbeitnehmer ein. (...)

Aus den Gründen

(...) B. Der Antrag ist begründet. Die Beteiligte verletzt das Recht des Antragstellers aus § 75 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 BPersVG. Danach hat der Personalrat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer bei der Einstellung. Nach § 69 Absatz 1 BPersVG kann eine Maßnahme, soweit sie der Mitbestimmung des Personalrates unterliegt, nur mit seiner Zustimmung getroffen werden.

Der Antragsteller hat bezogen auf die beiden Mitbestimmungsvorlagen seine Zustimmung verweigert. Er genügt dabei den formalen Anforderungen des § 69 Absatz 2 Satz 3 BPersVG. (...)

Die Maßnahme gilt auch nicht entsprechend § 69 Absatz 2 Satz 3 BPersVG als gebilligt, weil die angegebenen Gründe unbeachtlich wären. In Personalangelegenheiten nach § 75 Absatz 1, § 76 Absatz 1 BPersVG muss das Vorbringen des Personalrats es mindestens als möglich erscheinen lassen, dass einer der dafür zugelassenen und in § 77 Absatz 2 BPersVG abschließend geregelten Verweigerungsgründe gegeben ist. Eine Begründung, die offensichtlich auf keinen dieser Versagungsgründe gestützt ist, vermag nicht die Verpflichtung der Dienststelle auszulösen, das Beteiligungsverfahren durch Einleitung des Stufenverfahrens fortzusetzen.

Gemäß § 77 Absatz 2 Nr. 1 BPersVG kann die Zustimmung unter anderem verweigert werden, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz verstößt. Das Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch – SGB IX – mit seinen Regelungen über die Schwerbehindertenvertretung ist ein Gesetz, auf dessen Einhaltung die Personalvertretung bestehen darf. Das folgt ausdrücklich aus § 93 SGB IX, wonach der Personalrat die Eingliederung schwerbe-

hinderter Menschen fördert und insbesondere darauf achtet, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 dieses Gesetzes obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Nach § 71 SGB IX trifft den öffentlichen Arbeitgeber die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, nach § 81 des Gesetzes ist er verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Gemäß § 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; nach Satz 3 derselben Norm hat die Schwerbehindertenvertretung unter anderem das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Absatz 1 des Gesetzes und beim Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

Angesichts dessen sind die vom Antragsteller schriftlich mitgeteilten Gründe für die Verweigerung der Zustimmung zu beiden Vorlagen nicht unbeachtlich, weil insoweit die Verletzung eines Gesetzes im Sinn von § 77 Absatz 2 Nr. 1 BPersVG möglich erscheint. Es steht weder der Dienststellenleitung zu, noch ist es Aufgabe des Gerichts, im vorliegenden Verfahren zu entscheiden, ob die Argumentation des Personalrats überzeugt. Es obliegt vielmehr den Beteiligten bei der übergeordneten Dienststelle, im weiteren Verfahren nach § 69

Die Aufgabenerfüllung der Schwerbehindertenvertretung ist kein Gesetzesvollzug durch austauschbare Sachbearbeiter, sondern an die gewählten Amtsträger gebunden.

Absatz 3, 4 BPersVG die Überzeugungskraft zu wägen. Die vom Antragsteller geltend gemachte Gesetzesverletzung ist jedenfalls nicht abwegig. Es spricht im Gegenteil viel für die Auffassung des Antragstellers, dass die Schwerbehindertenvertretung der Agentur für Arbeit auch mit der Auswahl zu befassen sein dürfte:

1.) Wie schon in der Agentur für Arbeit ist auch in den gemeinsamen Einrichtungen eine Schwerbehindertenvertretung zu bilden. Deren Zuständigkeit bestimmt sich gemäß § 44 i des Sozialgesetzbuches, Zweites Buch – SGB II – entsprechend der Regelung in § 44 h desselben Gesetzes über die Personalvertretung. Demgemäß ist die Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretungen in der Agentur für Arbeit einerseits, der gemeinsamen Einrichtung andererseits entsprechend den Zuständigkeiten der beiderseitigen Personalvertretungen abzugrenzen. Nach § 44 h Absatz 3 SGB II

ist die Personalvertretung der gemeinsamen Einrichtung zuständig, soweit deren Trägerversammlung oder deren Geschäftsführer Entscheidungsbefugnisse in personalrechtlichen, personalwirtschaftlichen, sozialen oder die Ordnung der Dienststelle betreffenden Angelegenheiten zustehen. Gemäß Absatz 5 derselben Norm bleiben die Rechte der Personalvertretungen der abgebenden Dienstherren und Arbeitgeber unberührt, soweit die Entscheidungsbefugnisse bei den Trägern verbleiben. Die Träger, einerseits die Bundesagentur für Arbeit und andererseits grundsätzlich die kreisfreien Städte und Kreise (vergleiche § 6 SGB II), haben die Befugnisse zur Begründung und Beendigung der mit den Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehenden Rechtsverhältnisse (§ 44 d Absatz 4 SGB II; zu einer weiteren Zuständigkeit siehe § 44 g Absatz 5 SGB II).

2.) Die dem Abschluss des Arbeitsvertrags vorausgehende Auswahlentscheidung dürfte nicht von der Befassungskompetenz der Personal- und Schwerbehindertenvertretung der Agentur für Arbeit zu trennen sein.

Der dem Träger obliegenden Begründung eines Arbeitsverhältnisses entspricht das Recht des Personalrats zur Mitbestimmung bei der Einstellung. Die Einstellung nach § 75 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 BPersVG ist die Eingliederung des Arbeitnehmers in die Dienststelle, die regelmäßig durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages und die tatsächliche Aufnahme der vorgesehenen Tätigkeit bewirkt wird. Der Vertragsschluss folgt stets der Entscheidung, ob der Bewerber überhaupt genommen werden soll, und zudem der Auswahl bei einer Mehrzahl von Bewerbern. Der Personalrat darf unter dem Mitbestimmungstatbestand der Einstellung zwar keine eigene Auswahl treffen, gleichwohl ist nicht jede Rüge der Auswahl durch die Dienststellenleitung unbeachtlich. In der höchstgerichtlichen Rechtsprechung ist vielmehr anerkannt, dass die Personalvertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens die Zustimmung zur Einstellung der externen Bewerber dann verweigern kann, wenn die Dienststelle bei der Eignungsbeurteilung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist oder allgemeingültige Maßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Die Bestimmungen über die Rechte der Schwerbehindertenvertretung bilden den gesetzlichen Rahmen für die Dienststelle.

Der Träger darf wohl kaum die vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages zu treffende Auswahl aus dem Kreis der Bewerber auf andere Stellen übertragen in der Weise, dass er sich selbst der Verantwortung für die Auswahl entledigt. Vielmehr dürfte die in der gemein-

samen Einrichtung getroffene Auswahl dem Träger zuzurechnen sein. Denn die ihm nach dem Gesetz obliegende Begründung des Arbeitsverhältnisses muss dem Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes – GG – genügen. Danach hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte. Dazu gehören auch die Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst, wie sich aus Artikel 33 Absatz 4 GG schließen lässt. Verletzt der öffentliche Arbeitgeber das grundgesetzliche Gebot der Bestenauslese, ist die Begründung des Arbeitsverhältnisses rechtswidrig. Der Auswahlfehler setzt sich in dem Abschluss des Arbeitsvertrags fort. Das Bundesverwaltungsgericht entschied entsprechend für die Beförderung eines Beamten bzw. Richters, dass der Regelungsgehalt der Ernennung inhaltlich mit der Auswahlentscheidung übereinstimme, die Ernennung der Auswahlentscheidung folge, sie rechtsverbindlich umsetze und das Auswahlverfahren beende. Soweit die Schwerbehindertenvertretung der Agentur für Arbeit gesetzliche Rechte der Befassung mit einer Auswahl hat, muss ihr deren Wahrnehmung ermöglicht wer-

den. Wenn ihr die Teilnahme an den Auswahlgesprächen in der gemeinsamen Einrichtung verwehrt bleibt, könnte es notwendig werden, den Auswahlvorgang in der Agentur für Arbeit gleichsam zu wiederholen.

3.) Es dürfte nicht ausreichen, dass irgendeine Schwerbehindertenvertretung die Belange der Schwerbehinderten geltend macht. Der Rechtsgedanke aus § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes – VwVfG – ist nicht auf den Fall übertragbar. Denn das Gesetz hebt den jeweiligen Amtsinhaber besonders hervor. Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und die stellvertretenden Mitglieder werden gewählt und genießen in der Ausübung ihres Amtes einen gesetzlichen Schutz vor Behinderung und Benachteiligung (§§ 94, 96 SGB IX). Die Aufgabenerfüllung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 SGB IX stellt nicht lediglich einen Gesetzesvollzug durch austauschbare Sachbearbeiter dar, auf deren Person es letztlich nicht ankäme. (...)



[Download Vollversion](#)

Informationsanspruch des Betriebsrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

1. Die Benennung der Arbeitnehmer ist zur Durchführung der sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX ergebenden Überwachungsaufgabe erforderlich.

2. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Namen der Arbeitnehmer mit Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen im Jahreszeitraum auch dann mitteilen, wenn diese der Weitergabe nicht zugestimmt haben. Die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nicht von einer vorherigen Einwilligung der von der Vorschrift begünstigten Arbeitnehmer abhängig. Eine solche Einschränkung folgt auch nicht aus § 84 Abs. 2 SGB IX.

3. Der Übermittlung der Namen stehen auch keine datenschutzrechtlichen Gründe entgegen. Das Erheben von Daten über die krankheitsbedingten Fehlzeiten durch den Arbeitgeber und ihre Übermittlung an den Betriebsrat ist auch bei fehlender Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG 1990 zulässig.

(Orientierungssätze der
Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Beschluss v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10 –

Aus den Gründen

B. Die Sprungrechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag zu

Recht entsprochen. Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG iVm. § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX unabhängig von einer Zustimmung der Arbeitnehmer beanspruchen, dass ihm der Arbeitgeber quartalsweise ein Verzeichnis mit Namen der Arbeitnehmer aushändigt, die im zurückliegenden Jahreszeitraum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. (...)

I. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 Halbs. 1 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Mit dieser Verpflichtung geht ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist. Zu den Aufgaben des Betriebsrats iSv. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehört es auch, nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Diese Überwachungsaufgabe ist weder von einer zu besorgenden Rechtsverletzung des Arbeitgebers beim Normvollzug noch vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte abhängig. Hieraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich ist.

II. Der nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erforderliche Aufgabenbezug liegt vor.

Nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber gegenüber Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkranken, ein BEM durchzuführen. In diesem sollen unter Beteiligung der zuständigen Arbeitnehmervertretungen sowie mit Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers die Möglichkeiten geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Die Pflicht zur Durchführung des BEM ist nicht auf Beschäftigte mit einer Behinderung beschränkt, sondern erstreckt sich auf alle Arbeitnehmer mit einer krankheitsbedingten Fehlzeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahreszeitraums. Sie besteht unabhängig von einem Antrag der betroffenen Arbeitnehmer oder einer der am Verfahren beteiligten Stellen. Vielmehr obliegt dem Arbeitgeber die Pflicht, bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein BEM einzuleiten. Nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX hat u.a. der Betriebsrat darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm nach § 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Die Vorschrift wiederholt für den Bereich der Privatwirtschaft die sich bereits aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergebende Überwachungsaufgabe des Betriebsrats.

III. Die Übergabe des begehrten Verzeichnisses ist zur Durchführung der sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX ergebenden Überwachungsaufgabe erforderlich.

1. Der Anspruch auf Information und Überlassung der erforderlichen Unterlagen nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG richtet sich danach, in welchem Umfang der Betriebsrat bereits über Kenntnisse verfügt, deren er zur Erfüllung seiner Überwachungsaufgabe bedarf.

2. Der Betriebsrat verfügt über keine anderweitigen Kenntnisse über den Kreis der Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber die Durchführung eines BEM anbieten muss. Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers reicht die anonymisierte Unterrichtung für die Überwachung seiner sich aus § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ergebenden Pflichten nicht aus. Ein anonymisiertes Mitarbeiterverzeichnis lässt nur die bloße Anzahl der Arbeitnehmer erkennen, welche die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen. Für die Überwachung, ob der Arbeitgeber das Verfahren entsprechend seiner gesetzlichen Initiativlast auch einleitet, ist die bloße Kenntnis der Anzahl der für ein BEM in Frage kommenden Arbeitnehmer unzureichend. Auch die Übergabe ei-

ner Mitarbeiterliste, in der nur diejenigen Mitarbeiter aufgeführt sind, welche nicht nur die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen, sondern darüber hinaus der Weitergabe der Daten an den Betriebsrat zustimmen, wäre nicht in gleicher Weise geeignet, den Arbeitgeber bei der Einhaltung seiner Initiativlast zu überwachen. Mangels Kenntnis des konkreten Arbeitnehmers könnte der Betriebsrat nicht durch Nachfrage überprüfen, ob der Arbeitgeber überhaupt die Durchführung eines BEM angeboten und den Arbeitnehmer ordnungsgemäß belehrt hat.

3. Auch die quartalsweise Überlassung einer Aufstellung mit den Namen der betroffenen Arbeitnehmer ist erforderlich.

Zwar verhält sich § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG nicht darüber, in welcher Form der Arbeitgeber die benötigte Auskunft zu erteilen hat. Darin ist der Arbeitge-

Verlangt der Betriebsrat eine quartalsweise Überlassung einer Aufstellung mit den Namen der vom BEM betroffenen Arbeitnehmer, muss der Arbeitgeber dem entsprechen.

ber grundsätzlich frei. Jedoch ist er bei umfangreichen und komplexen Angaben allerdings nach § 2 Abs. 1 BetrVG regelmäßig gehalten, die Auskunft schriftlich zu erteilen. Dass auch eine mündliche Information über den Kreis der betroffenen Arbeitnehmer ausreichend ist, wird von dem Arbeitgeber selbst nicht geltend gemacht. Die vom Betriebsrat geforderte quartalsweise Überlassung der Unterlagen hält sich daher im Rahmen des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG.

4. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde sind die für Bruttolohn- und Gehaltslisten geltenden Beschränkungen des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG nicht auf die Übermittlung von personenbezogenen Daten übertragbar. Nach der Senatsrechtsprechung unterscheiden sich der Auskunftsanspruch gem. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG und das Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG sowohl nach ihrem Inhalt als auch nach ihren Voraussetzungen und kommen nebeneinander in Betracht. Demzufolge gelten die einschränkenden Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber einem vom Betriebsrat gebildeten Ausschuss Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter gewähren muss, für die Vorlage von Unterlagen nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG nicht.

IV. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Namen der Arbeitnehmer mit Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen im Jahreszeitraum auch dann mitteilen, wenn diese der Weitergabe nicht zugestimmt haben.

1. Die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nicht von einer vorherigen Einwilligung der von der Vorschrift begünstigten Arbeitnehmer abhängig. Der Gesetzeswortlaut enthält eine entsprechende Einschränkung nicht. Das Beteiligungsrecht aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dient der Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Normvollzugs durch den Arbeitgeber. Seine Wahrnehmung steht nach der Konzeption des BetrVG nicht zur Disposition der Arbeitnehmer.

2. Eine solche Einschränkung der Überwachungsaufgabe folgt auch nicht aus § 84 Abs. 2 SGB IX.

a) Nach dieser Vorschrift muss der Arbeitgeber in einer ersten Phase allen Arbeitnehmern mit den erforderlichen Krankheitszeiten im Jahreszeitraum ein BEM anbieten. Vor dessen Durchführung ist er nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX gehalten, den Arbeitnehmer ordnungsgemäß auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Erst danach ist in einer zweiten Phase zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Das

Es besteht keine Verpflichtung der Arbeitnehmer, das Angebot des Arbeitgebers auf Durchführung eines BEM auch anzunehmen.

Gesetz zwingt den betroffenen Arbeitnehmer nicht, ein BEM durchzuführen, sondern verpflichtet lediglich den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer unter den gesetzlich normierten Voraussetzungen ein BEM anzubieten. Die nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erforderliche Zustimmung der betroffenen Person bezieht sich nur auf den Klärungsprozess, nicht aber auf die vorhergehende Phase, die mit dem Zugang des Angebots über die Durchführung des BEM beim Arbeitnehmer endet. Für diesen Teil des BEM hat der Gesetzgeber kein Zustimmungserfordernis normiert.

b) Weder Sinn und Zweck des BEM noch das Zustimmungserfordernis in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX stehen der Überlassung einer Aufstellung mit den Namen der für die Durchführung des BEM in Betracht kommenden Arbeitnehmer an den Betriebsrat entgegen.

aa) Mit der Durchführung eines BEM soll nach der Vorstellung des Gesetzgebers zu einem möglichst frühen Zeitpunkt einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses eines kranken Menschen begegnet und die dauerhafte Fortsetzung der Beschäftigung erreicht werden. Ziel des BEM ist die Klärung, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fort-

setzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern. Die in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Maßnahmen dienen damit letztlich der Vermeidung der Kündigung und der Verhinderung von Arbeitslosigkeit erkrankter Menschen. Daneben kann die Klärung von möglichen Maßnahmen nicht nur zur Verringerung der Arbeitsunfähigkeitszeiten und den mit dem krankheitsbedingten Ausfall verbundenen betrieblichen und finanziellen Belastungen des Arbeitgebers führen, sondern auch die Mehrbelastungen reduzieren, die der Belegschaft durch die vorübergehende Abwesenheit des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers entstehen.

bb) Das in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bestimmte Zustimmungserfordernis der von der Durchführung eines BEM betroffenen Arbeitnehmer soll gewährleisten, dass die Klärung ihres Gesundheitszustands nur freiwillig erfolgt. Ein BEM kann ohne Einwilligung des betroffenen Beschäftigten schon deshalb nicht sinnvoll durchgeführt werden, weil der Arbeitnehmer regelmäßig nicht zur Mitteilung der Gründe für seine krankheitsbedingten Fehlzeiten verpflichtet ist und die vom Gesetzgeber angestrebte Klärung der möglichen Maßnahmen zu deren Reduzierung ohne die dafür erforderlichen Angaben des Arbeitnehmers nicht möglich ist. Daneben ist auch ein BEM, an dem der betroffene Arbeitnehmer nicht aktiv mitwirkt, wenig erfolgversprechend.

cc) Der vom Gesetzgeber verfolgte Zweck des BEM wird durch die Mitteilung der Namen der für ein solches Verfahren in Betracht kommenden Arbeitnehmer an den Betriebsrat nicht in Frage gestellt. Diesem wird nur der Personenkreis benannt, der die gesetzlichen Voraussetzungen für die Einleitung eines BEM erfüllt. Eine Information über die der Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegenden Krankheiten oder deren Ursachen ist damit nicht verbunden. Ebenso wird die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers über die Teilnahme an einem BEM nicht beeinträchtigt, da er sich über sein Einverständnis erst nach dem Angebot des Arbeitgebers und der damit verbundenen Belehrung über die Chancen und Risiken des BEM erklären muss.

V. Datenschutzrechtliche Gründe stehen der Übermittlung der Namen der Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber die Durchführung eines BEM anbieten muss, nicht entgegen. Das Erheben von Daten über die krankheitsbedingten Fehlzeiten durch den Arbeitgeber und ihre Übermittlung an den Betriebsrat ist auch bei fehlender Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG zulässig.

(...) 3. Die Übermittlung der Namen der Arbeitnehmer an den Betriebsrat ist nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG auch dann zulässig, wenn diese der Weitergabe nicht zugestimmt haben. (...)

(2) (...) Die Verarbeitung von sensiblen Daten iSd. § 3 Abs. 9 BDSG ist nur bei Bestehen einer besonderen Rechtsgrundlage zulässig. Diese unterliegt den Beschränkungen in § 4 Abs. 1 BDSG, wonach die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten ohne Einwilligung des Betroffenen nur zulässig ist, soweit das BDSG selbst oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt. Nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG darf grundsätzlich nur eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten erfolgen, wenn eine Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers vorliegt. Ohne dessen Einverständnis ist dem Arbeitgeber deren Verarbeitung nur gestattet, wenn nach einer am Zweck der RL 95/46/EG orientierten Interessenabwägung ein entgegenstehendes Interesse des betroffenen Arbeitnehmers nicht überwiegt. Überdies wird die Verarbeitung von sensiblen Daten durch den Arbeitgeber von einem betrieblichen Datenschutzbeauftragten kontrolliert, der auf die Einhaltung des BDSG hinwirkt und dabei dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht unterliegt (§ 4 f Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz 2, § 4 g Abs. 1 Satz 1 BDSG).

c) Die Erhebung und Nutzung der Angaben über die krankheitsbedingten Fehlzeiten durch den Arbeitgeber ist auch bei fehlender Einwilligung der Arbeitnehmer nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG zulässig.

aa) Die Durchführung eines BEM gehört zu den gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

bb) Die Erhebung dieser Daten ist erforderlich, damit der Arbeitgeber die ihm nach § 84 Abs. 2 Satz 1 und Satz 3 SGB IX obliegenden Pflichten erfüllen kann. Ein BEM kann nur eingeleitet werden, wenn feststeht, dass der Arbeitnehmer in dem maßgeblichen Bemessungszeitraum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war.

cc) Ein Grund zu der Annahme, dass das schutzwürdige Interesse des jeweils betroffenen Arbeitnehmers das Interesse des Arbeitgebers an der Datenerhebung überwiegt, besteht nicht.

Die Erhebung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im Jahreszeitraum ist Voraussetzung für die Entscheidung des Arbeitgebers, den betroffenen Beschäftigten die Durchführung eines BEM anzubieten. Dieses Verfahren dient der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes und damit ihrer wirtschaftlichen Existenz. Inhaltlich betrifft die Datenerhebung lediglich die Namen der Arbeitnehmer und die Feststellung, dass deren Fehlzeiten im maßgeblichen Jahreszeitraum sechs Wochen überschritten haben. Besondere Angaben über die Art und Dauer der Krankheit werden vom Arbeitgeber in der ersten Phase des BEM nicht erhoben. Überdies sind die Angaben über die Dauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten ohnehin vorhanden, weil sie die Grundlage für die Berechnung der in diesem Zeitraum zu zahlenden Vergütung bilden (§ 3 EFZG). Ein Interesse der jeweils betroffenen Arbeit-

nehmer an dem Unterbleiben der Datenerhebung ist demgegenüber nicht ersichtlich. Auf das Recht des Arbeitnehmers, die Durchführung eines BEM abzulehnen, hat diese Datenerhebung keinen Einfluss.

d) Datenschutzrechtliche Gründe stehen der Übermittlung der vom Arbeitgeber erhobenen Daten über die Fehlzeiten der arbeitsunfähigen Arbeitnehmer an den Betriebsrat nicht entgegen.

aa) Die Zusammenstellung der die einzelnen Arbeitnehmer betreffenden Arbeitsunfähigkeitszeiten zu einer schriftlichen Aufstellung und deren Weitergabe an den Betriebsrat ist keine Datenübermittlung an einen Dritten, die von dem Erlaubnistatbestand in § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG nicht erfasst wird. Der Betriebsrat ist nicht als „Dritter“ iSd. § 3 Abs. 4 Nr. 3 BDSG anzusehen, der außerhalb der verantwortlichen Stelle iSd. § 3 Abs. 7 BDSG, also des Unternehmens steht. Vielmehr ist er selbst Teil dieser Stelle und hat die betrieblichen und gesetzlichen Datenschutzbestimmungen einzuhalten, zu denen insbesondere die Wahrung des Datengeheimnisses (§ 5 Satz 1 BDSG) gehört.

bb) Überwiegende schutzwürdige Interessen iSd. § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG der betroffenen Arbeitnehmer stehen der Bekanntgabe ihrer Namen gegenüber dem Betriebsrat nicht entgegen.

(1) Zwar handelt es nicht um betriebsöffentliche Daten, die allen Arbeitnehmern und damit auch dem Betriebsrat bekannt sind. Dennoch ist der auf Krankheit beruhende Arbeitsausfall wegen der dadurch ausgelösten Notwendigkeit einer Vertretung regelmäßig im Betrieb bekannt.

(2) Weiterhin verstärkt die Überwachung der dem Arbeitgeber durch § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX auferlegten Verpflichtung die mit der Einführung des BEM verbundene Erwartung des Gesetzgebers, den betroffenen Arbeitnehmern durch das Angebot eines besonderen Präventionsverfahrens möglichst ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Der Gesetzgeber konnte auch davon ausgehen, dass der Betriebsrat als Vertreter der Belegschaft die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in geeigneter Weise wahrnimmt. Das durch Art. 8 Abs. 1 GRC gewährleistete Recht auf Schutz der eine Person betreffenden personenbezogenen Daten wird ausreichend dadurch gewahrt, dass der Betriebsrat in Bezug auf Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer nicht nur dem Datengeheimnis, sondern auch einer strafbewehrten Verschwiegenheitspflicht unterliegt (§ 79 Abs. 1, § 120 Abs. 2 BetrVG) und die eigentliche Durchführung des BEM mit der damit verbundenen Erörterung der besonders sensiblen Krankheitsdaten von einer weiteren Belehrung des Arbeitgebers und der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer abhängig ist. Ebenso wie ein Arbeitnehmer aus datenschutzrechtlichen

Gründen nicht beanspruchen kann, dass bestimmte Mitarbeiter im Rahmen ihrer Arbeitsaufgabe mit der Verarbeitung seiner persönlichen Daten nicht befasst werden, kann er auch nicht verlangen, dass eine ebensolche Übermittlung an den Betriebsrat unterbleibt. (...)

VI. Es bedarf keiner Entscheidung, ob das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete Recht auf

informationelle Selbstbestimmung der Übermittlung der Namen von Arbeitnehmern mit krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen im vorangegangenen Jahreszeitraum an den Betriebsrat entgegensteht. Der Arbeitgeber ist nicht befugt, sich gegenüber dem Überwachungsrecht des Betriebsrats auf Grundrechte von Arbeitnehmern zu berufen.



[Download Vollversion](#)

Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

1. Für die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gibt § 84 Abs. 3 Satz 1 SGB IX den Begriff der Arbeitsunfähigkeit zwingend vor. Dieser ist einer Ausgestaltung durch die Betriebsparteien nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht zugänglich.

2. Bei der Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist für jede einzelne Regelung zu prüfen, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht. Ein solches kann sich bei allgemeinen Verfahrensfragen aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, in Bezug auf die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben, denn § 84 Abs. 2 SGB IX ist eine Rahmenvorschrift iSd. Bestimmung.

3. § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG ist eine auf dem Normcharakter des Einigungsstellenspruchs beruhende Sonderregelung. § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG enthält eine verbindliche Handlungsanleitung für den Vorsitzenden der Einigungsstelle. Bereits der Wortlaut dieser Bestimmung macht deutlich, dass ein Einigungsstellenspruch nur wirksam ist, wenn er schriftlich niedergelegt und mit der Unterschrift des Vorsitzenden versehen beiden Betriebsparteien zugeleitet wird. Die Zuleitung eines Einigungsstellenspruchs in Form einer pdf-Datei genügt diesen Anforderungen nicht.

(zu 1. amtl. Leitsatz, zu 2. und 3. Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Beschluss v. 13.3.2012 – 1 ABR 78/10 –

Aus den Gründen

B. (...) II. Die Einigungsstelle hat zu Recht den in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX enthaltenen Begriff der Arbeitsunfähigkeit nicht nach dem sog. Work-Ability-Index konkretisiert.

1. Bei der Ausgestaltung des BEM ist für jede einzelne Regelung zu prüfen, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht. Ein solches kann sich bei allgemeinen Verfahrensfragen aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, in Bezug auf

die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben, denn § 84 Abs. 2 SGB IX ist eine Rahmenvorschrift iSd. Bestimmung. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats setzt ein, wenn für den Arbeitgeber eine gesetzliche Handlungspflicht besteht und wegen des Fehlens zwingender Vorgaben betriebliche Regelungen erforderlich sind, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen.

2. Der in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX enthaltene Begriff der Arbeitsunfähigkeit ist entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde einer Ausgestaltung durch die Betriebsparteien nicht zugänglich, sondern zwingend gesetzlich vorgegeben.

a) Nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX führt der Arbeitgeber zusammen mit den zuständigen Interessenvertretungen und mit Zustimmung und Beteiligung des Arbeitnehmers ein BEM durch, wenn „Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind“. Zweck der Regelung ist nach der Gesetzesbegründung, durch die gemeinsame Anstrengung aller in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Beteiligten mit dem BEM ein Verfahren zu schaffen, das durch geeignete Gesundheitsprävention das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft sichert, weil viele Abgänge in die Arbeitslosigkeit aus Krankheitsgründen erfolgen und arbeitsplatzsichernde Hilfen der Integrationsämter vor der Beantragung einer Zustimmung zur Kündigung kaum in Anspruch genommen werden. Die in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Maßnahmen dienen damit neben der Gesundheitsprävention auch der Vermeidung einer Kündigung und der Verhinderung von Arbeitslosigkeit erkrankter und kranker Menschen. Da im Falle einer negativen Gesundheitsprognose eine krankheitsbedingte Kündigung bei zu erwartenden Entgeltfortzahlungskosten für einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen im

Jahr vorbehaltlich einer einzelfallbezogenen Interessenabwägung in Betracht kommt, wird deutlich, dass der Gesetzgeber mit der Verwendung des Begriffs „arbeitsunfähig“ in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX auf die zu § 3 Abs. 1 EFZG ergangene Begriffsbestimmung Bezug genommen hat und keinen vom Entgeltfortzahlungsgesetz abweichenden eigenen Begriff mit anderen Merkmalen schaffen wollte. Für die Bemessung des Sechswochenzeitraums des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sind deshalb die dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 EFZG angezeigten Arbeitsunfähigkeitszeiten maßgeblich. Dies gewährleistet auch eine praktikable und sichere Anwendung dieser Vorschrift. Ein der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zugänglicher Spielraum bei der Konkretisierung des Begriffs der Arbeitsunfähigkeit besteht nicht.

b) Nach diesen Grundsätzen ist der Einigungsstellenspruch nicht zu beanstanden, soweit darin zur Einleitung des BEM auf die dem Arbeitgeber bekannten Arbeitsunfähigkeitszeiten abgestellt wird. Solche liegen vor, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit infolge der Krankheit objektiv nicht ausüben kann oder wenn er die Arbeit objektiv nur unter der Gefahr fortsetzen könnte, in absehbar naher Zeit seinen Zustand zu verschlimmern. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde unterscheidet sich diese Begriffsbestimmung nicht von der Definition in den nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB V erlassenen Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien.

III. Der Einigungsstellenspruch ist jedoch unwirksam, weil er nicht den formalen Anforderungen des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG entspricht. Er ist dem Betriebsrat nicht mit einer Originalunterschrift des Einigungsstellenvorsitzenden zugeleitet worden. Die Zuleitung eines Einigungsstellenspruchs als bloße Textdatei genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen.

1. Nach § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG sind die Beschlüsse der Einigungsstelle schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

a) Nach der Senatsrechtsprechung enthält § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG eine verbindliche Handlungsanleitung für den Vorsitzenden der Einigungsstelle. Bereits der Wortlaut dieser Bestimmung macht deutlich, dass ein Einigungsstellenspruch nur wirksam ist, wenn er schriftlich niedergelegt und mit der Unterschrift des Vorsitzenden versehen beiden Betriebsparteien zugeleitet wird. Das Formerfordernis des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG dient in erster Linie der Rechtssicherheit. Die Unterschrift des Vorsitzenden beurkundet und dokumentiert den Willen der Einigungsstellenmit-

glieder. Für die Betriebsparteien und für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer wird damit rechtssicher bestätigt, dass das vom Vorsitzenden unterzeichnete Schriftstück das von der Einigungsstelle beschlossene Regelwerk enthält. Die Beurkundung und Dokumentation ist erforderlich, weil der Einigungsstellenspruch die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt und ihm erst dann die gleiche normative Wirkung (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) zukommt wie einer von den Betriebsparteien geschlossenen Betriebsvereinbarung. Die Unterzeichnung des Einigungsstellenspruchs durch den Vorsitzenden kann nach dem Rechtsgedanken des § 126 Abs. 3 BGB nicht durch die elektronische Form (§ 126 a BGB) und auch nicht durch die Textform (§ 126 b BGB) ersetzt werden. § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG ist eine auf dem Normcharakter des Einigungsstellenspruchs beruhende Sonderregelung.

b) Die Einhaltung der gesetzlichen Schriftform ist Wirksamkeitsvoraussetzung eines Einigungsstellenspruchs. Den Betriebsparteien muss ein vom Vorsitzenden unterzeichnetes Schriftstück, das den Spruch enthält, zugeleitet werden. Fehlt es hieran, ist der von der Einigungsstelle zuvor beschlossene Spruch wirkungslos. Maßgeblich für die Beurteilung der Formwirksamkeit ist der Zeitpunkt, in dem der Einigungs-

Für die Bemessung des Sechswochenzeitraumes sind die dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 EFZG angezeigten Arbeitsunfähigkeitszeiten maßgeblich.

stellenvorsitzende den Betriebsparteien den Spruch mit der Absicht der Zuleitung iSd. § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG übermittelt hat. Eine nachträgliche, rückwirkende Heilung der Verletzung der in § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG bestimmten Formvorschriften ist nicht möglich.

2. Der Einigungsstellenspruch vom 20. August 2009 genügt diesen Anforderungen nicht und ist deshalb unwirksam. Er ist dem Betriebsrat nicht mit Originalunterschrift des Einigungsstellenvorsitzenden zugeleitet worden, sondern in Form einer pdf-Datei in der Anlage zu einer E-Mail. Unerheblich ist, dass sich die Unterschrift des Einigungsstellenvorsitzenden in der zugeleiteten pdf-Datei in eingescannter Form befindet. Dies wahrt ebenso wenig die gesetzliche Form wie selbst eine elektronische Form iSd. § 126 a BGB mit elektronischer Signatur dem Erfordernis des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG nicht genügen würde.



[Download Vollversion](#)

Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung bei Aufhebungsverträgen mit schwerbehinderten Menschen

1. Nach § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Damit normiert die Bestimmung zwei Verpflichtungen des Arbeitgebers, die sich nach Inhalt, Umfang und Zeitpunkt voneinander unterscheiden. Vom Arbeitgeber wird zum einen verlangt, die Schwerbehindertenvertretung umfassend zu informieren. Zum anderen hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Entscheidungen, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, anzuhören.

2. Der Anspruch auf Unterrichtung erfasst nicht nur einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers, sondern erstreckt sich grundsätzlich auf alle Angelegenheiten, die sich spezifisch auf schwerbehinderte Menschen auswirken. Die Unterrichtungspflicht besteht nicht, wenn die Angelegenheit die Belange schwerbehinderter Menschen in keiner anderen Weise berührt als nicht schwerbehinderte Beschäftigte. Die Unterrichtung hat „unverzüglich“ zu erfolgen. Der Arbeitgeber muss daher die Schwerbehindertenvertretung über eine die schwerbehinderten Menschen berührende Angelegenheit informieren, sobald er davon Kenntnis erlangt und ihm die Unterrichtung ohne schuldhaftes Zögern möglich ist. Dieser Zeitpunkt kann je nach den Umständen vor oder nach dem Abschluss der Angelegenheit liegen.

3. Die Verpflichtung zur Anhörung geht über die Pflicht zur Unterrichtung hinaus. Sie verlangt, dass der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wird und der Arbeitgeber eine entsprechende Stellungnahme auch zur Kenntnis nimmt. Die Anhörungspflicht bezieht sich aber nicht auf sämtliche, die schwerbehinderten Menschen betreffende Angelegenheiten, sondern nur auf die diesbezüglichen Entscheidungen des Arbeitgebers. Entscheidungen in diesem Sinne sind die einseitigen Willensakte des Arbeitgebers. Anders als die Unterrichtung hat die Anhörung nicht „unverzüglich“, sondern „vor“ der Entscheidung zu erfolgen.

4. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen ist keine „Entscheidung“ iSv. § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX. Der Vertragsschluss ist kein einseitiger Willensakt des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen anzuhören.

(Orientierungssätze der
Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Beschluss v. 14.3.2012
– 7 ABR 67/10 –

Aus den Gründen

B. (...) III. (...) 2. Der Antrag ist weder insgesamt noch teilweise begründet. Der Schwerbehindertenvertreter hat jedenfalls nicht in allen Fällen einen Anspruch darauf, vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen unterrichtet zu werden. Ein Anspruch, vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags stets angehört zu werden, besteht ebenfalls nicht.

a) Nach § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Damit normiert die Bestimmung zwei Verpflichtungen des Arbeitgebers, die sich nach Inhalt, Umfang und Zeitpunkt voneinander unterscheiden.

aa) Zum einen wird vom Arbeitgeber verlangt, die Schwerbehindertenvertretung umfassend zu informieren. Gegenstand der Unterrichtung sind alle Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren. Der weit gefasste Anspruch erstreckt sich nicht nur auf einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers, sondern auf alle Angelegenheiten, die sich spezifisch auf schwerbehinderte Menschen auswirken. Die Unterrichtungspflicht besteht allerdings dann nicht, wenn die Angelegenheit die Belange schwerbehinderter Menschen in keiner anderen Weise berührt als nicht schwerbehinderte Beschäftigte. Inhalt der Verpflichtung ist die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung. Der Arbeitgeber muss dieser daher die zu der Angelegenheit gehörenden Informationen geben. Dabei muss die Unterrichtung, wie das Gesetz ausdrücklich betont, „umfassend“ sein. Die Unterrichtung hat „unverzüglich“ zu erfolgen. Der Arbeitgeber muss daher die Schwerbehindertenvertretung über eine die schwerbehinderten Menschen berührende Angelegenheit informieren, sobald er davon Kenntnis erlangt und ihm die Unterrichtung ohne schuldhaftes Zögern möglich ist. Dieser Zeitpunkt kann je nach den Umständen vor oder nach dem Abschluss der Angelegenheit liegen.

bb) Zum anderen hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, vor einer Entscheidung anzuhören. Diese Verpflichtung unterscheidet sich von der Pflicht zur Unterrichtung. Sie geht insofern darüber hinaus, als die Anhörung regelmäßig eine entsprechende Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung voraus-

setzt, sich darin aber nicht erschöpft, sondern darüber hinaus verlangt, dass dem Schwerbehindertenvertreter Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wird und der Arbeitgeber eine entsprechende Stellungnahme auch zur Kenntnis nimmt. Die Anhörungspflicht bezieht sich nicht auf sämtliche, die schwerbehinderten Menschen betreffenden Angelegenheiten, sondern nur auf die diesbezüglichen Entscheidungen des Arbeitgebers. Entscheidungen in diesem Sinne sind die einseitigen Willensakte des Arbeitgebers. Das entspricht dem Wortsinn des Begriffs und wird dadurch bestätigt, dass das Gesetz in § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 SGB IX von der „getroffenen“ Entscheidung spricht. Auch Sinn und Zweck des Anhörungsrechts zielen darauf, der Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit zu geben, an der Willensbildung des Arbeitgebers mitzuwirken. Die Schwerbehindertenvertretung soll Gelegenheit haben, den Arbeitgeber aus ihrer fachlichen Sicht auf mögliche, ggf. nicht bedachte Auswirkungen seiner Entscheidung hinzuweisen. Anders als die Unterrichtung hat die Anhörung nicht „unverzüglich“, sondern „vor“ der Entscheidung zu erfolgen. Der Arbeitgeber genügt daher seiner Pflicht zur Anhörung nicht, wenn er die Schwerbehindertenvertretung erst nach der Entscheidung anhört. Dies macht auch § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 SGB IX deutlich.

b) Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen ist zwar eine „Angelegenheit“ iSv. § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX, aber keine „Entscheidung“ im Sinne dieser Bestimmung.

aa) Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen ist eine Angelegenheit, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder auch die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berührt. Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen betrifft unmittelbar dessen rechtliche Stellung und sein Verbleiben im Betrieb. Betroffen sind die schwerbehinderten Menschen aber auch als Gruppe. So wird durch das Ausscheiden eines schwerbehinderten Menschen unmittelbar die nach § 71 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vom Arbeitgeber zu erfüllende Quote berührt. Der Arbeitgeber hat daher die Schwerbehindertenvertretung über den Abschluss eines solchen Aufhebungsvertrags zu unterrichten. Dies hat er unverzüglich zu tun. Der konkrete Zeitpunkt richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Wird ein Aufhebungsvertrag mit einem schwerbehinderten Menschen ohne eine entsprechende Vorbereitung spontan geschlossen, wird eine Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung regelmäßig erst nachträglich erfolgen können. Insbesondere ist der Arbeitgeber wegen seiner Pflicht zur unverzüglichen Unterrichtung nicht verpflichtet, mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrags abzuwarten. Führt der Arbeitgeber dagegen mit dem

schwerbehinderten Menschen über einen bestimmten Zeitraum Vertragsverhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags, kann darin möglicherweise bereits eine Angelegenheit iSv. § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX liegen, hinsichtlich derer die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten ist. Ob und unter welchen Umständen dies der Fall sein kann, bedarf hier keiner abschließenden Klärung.

bb) Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen ist keine „Entscheidung“ iSv. § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX. Der Vertragsschluss ist kein einseitiger Willensakt des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist daher nach § 95 Abs. 2

Die Schwerbehindertenvertretung muss vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags nicht gehört werden; der schwerbehinderte Mensch ist in einer stärkeren Position als andere Arbeitnehmer.

Satz 1 Halbs. 1 SGB IX nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen anzuhören. Auch Sinn und Zweck des Anhörungsrechts verlangen in einem solchen Fall die vorherige Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nicht. Der schwerbehinderte Mensch muss nicht vor den möglichen Folgen einer einseitigen Entscheidung des Arbeitgebers durch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung geschützt werden. Vielmehr kann er selbst privatautonom über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags entscheiden. Durch den besonderen Beendigungsschutz nach §§ 85, 92 SGB IX befindet sich der schwerbehinderte Mensch bei der Verhandlung über einen Aufhebungsvertrag sogar in einer rechtlich stärkeren Position als andere Arbeitnehmer. Dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu hören, überschießend wäre, wird insbesondere deutlich in Fallgestaltungen, in denen die Initiative zum Abschluss eines solchen Vertrags von dem Arbeitnehmer ausgeht.

c) Hiernach ist die Arbeitgeberin weder stets verpflichtet, den Schwerbehindertenvertreter vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen zu unterrichten, noch muss sie die Schwerbehindertenvertretung zuvor anhören. Der Abschluss eines solchen Vertrags ist zwar eine Angelegenheit iSv. § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX. Die Arbeitgeberin muss daher den Schwerbehindertenvertreter unverzüglich unterrichten. Der Zeitpunkt der Unterrichtung liegt aber nicht notwendig vor dem Abschluss des Aufhebungsvertrags. Jedenfalls in den Fällen, in denen ein Aufhebungsvertrag ohne zeitlich nennenswerte Vorverhandlungen geschlossen wird,

genügt die Arbeitgeberin ihrer Unterrichtungspflicht, wenn sie den Schwerbehindertenvertreter unverzüglich nach dem Abschluss des Aufhebungsvertrags informiert. Eine Verpflichtung, den Schwerbehindertenvertreter vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags anzuhören, besteht schon deshalb nicht, weil der Abschluss keine Entscheidung iSv. § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX ist.



[Download Vollversion](#)

Anmerkung

Der Entscheidung des BAG kann nur dann zugestimmt werden, wenn man bereit ist, den vorliegenden Sachverhalt – Abschluss eines Aufhebungsvertrages zwischen dem Arbeitgeber und einem schwerbehinderten Beschäftigten – ausschließlich am Gesetzeswortlaut, nicht aber an Sinn und Zweck der gesetzlichen Bestimmung zu messen. Der Gesetzgeber macht es dem Arbeitgeber/Dienststellenleiter zur Pflicht, „die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten“. Außerdem besteht die Verpflichtung zur Anhörung vor einer zu treffenden Entscheidung, über die dann unverzüglich zu informieren ist (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Daraus wird deutlich, dass in den einen einzelnen oder eine Gruppe berührenden „Angelegenheiten“ eine unverzügliche und umfassende Unterrichtung zu erfolgen hat. Im Falle einer „Entscheidung“, die der Arbeitgeber/ Dienststellenleiter in diesem Zusammenhang trifft, ist diese „getroffene“ Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen. Der Gesetzgeber will aber in beiden Fällen eine umfassende und zeitnahe Information der Schwerbehindertenvertretung sicherstellen, um dieser Gelegenheit zu geben, ihre Vorstellungen zugunsten der Betroffenen in die weitere Behandlung der „Angelegenheit/Entscheidung“ einzubringen. Außerdem macht die Gesetzesformulierung deutlich, dass die Schwerbehindertenvertretung immer dann „unverzüglich und umfassend zu unterrichten“ ist, wenn schwerbehinderte Menschen in ihren speziellen Interessen betroffen sind. Diese Betroffenheit ist auch dann gegeben, wenn die „Angelegenheit“ lediglich einen einzelnen schwerbehinderten Menschen betrifft, der mit dem Arbeitgeber/Dienststellenleiter einen

Aufhebungsvertrag schließen möchte. Zwar ist der Abschluss eines solchen Aufhebungsvertrags – wie das BAG feststellt – keine einseitige „Entscheidung“ des Arbeitgebers/Dienststellenleiters, wohl aber eine „Angelegenheit“, die „die schwerbehinderten Menschen als Gruppe“ deshalb berührt, weil „durch das Ausscheiden eines schwerbehinderten Menschen unmittelbar die nach § 71 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vom Arbeitgeber zu erfüllende Quote berührt“ wird. Insoweit ist die Auffassung des BAG nicht nachvollziehbar, dass jedenfalls in den Fällen, in denen ein Aufhebungsvertrag „ohne nennenswerte Vorverhandlungen geschlossen wird“, die Schwerbehindertenvertretung lediglich „unverzüglich nach dem Abschluss des Aufhebungsvertrages informiert“ werden müsse. Die Schwerbehindertenvertretung nämlich hat einen konkreten Schutzauftrag gegenüber den schwerbehinderten Menschen innerhalb eines Betriebes/einer Dienststelle. Dieser Aufgabe kann sie nach Sinn und Zweck des Gesetzes nur dann nachkommen, wenn sie trotz zeitlich enger Spielräume Gelegenheit zur Stellungnahme (nach vorangegangener Beratung des schwerbehinderten Menschen) erhält und wenn der Arbeitgeber/Dienststellenleiter eine entsprechende Stellungnahme auch zur Kenntnis nimmt. Nur dann nämlich ist gewährleis-

Konsequenzen für die Praxis

1. In allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Vor einer Entscheidung, also einem einseitigen Willensakt des Arbeitgebers/Dienststellenleiters, ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören; ihr ist die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.
2. Entgegen der Auffassung des BAG gilt dies auch im Falle des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages zwischen Arbeitgeber/Dienststellenleiter und schwerbehinderten Menschen. Andernfalls hat die Schwerbehindertenvertretung keine Gelegenheit, den Betroffenen zu beraten und ihn unter Umständen vor einer zu weitgehenden oder falschen Entscheidung zu bewahren. Dies alleine entspricht Sinn und Zweck der Aufgabenstellung der Schwerbehindertenvertretung.

tet, dass der Schwerbehinderte vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags ausführlich Gelegenheit erhält, gegenüber der Schwerbehindertenvertretung seinen Standpunkt darzulegen und die Beurteilung durch die Schwerbehindertenvertretung zu erfahren. Eine Information durch den Arbeitgeber/Dienststellenleiter über den Abschluss eines rechtswirksamen Aufhebungsvertrages wird dem Sinn und Zweck des SGB IX nicht gerecht. Deshalb muss entgegen der Auffassung des BAG der Zeitfaktor zurücktreten, damit der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit gegeben wird, den betroffenen schwerbehinderten Menschen eventuell vor einer Entscheidung zu bewahren, die dessen Interessen nicht in vollem Umfang Rechnung trägt.

Dr. W. Ilbertz, Bonn

Zuständige Schwerbehindertenvertretung bei Einstellung von Beschäftigten und anschließender Zuweisung zum Jobcenter/Zuständigkeiten von Träger und Geschäftsführer bei Einstellung

Nach Sinn und Zweck des § 95 Abs. 2 SGB IX ist bei einer beabsichtigten Einstellung – soweit sich unter den Bewerbern mindestens ein schwerbehinderter oder einem schwerbehinderten gleichgestellter Mensch befindet – diejenige Schwerbehindertenvertretung am Anhörungsverfahren zu beteiligen, die bei dem Arbeitgeber gebildet ist, der die Einstellung vornehmen wird. Daher ist die bei der Agentur für Arbeit gebildete Schwerbehindertenvertretung bei einer Einstellung von Arbeitnehmern auch dann zu beteiligen, wenn im unmittelbaren Anschluss an die Einstellung eine Personalgestellung an die gemeinsame Einrichtung erfolgt.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 14.6.2012
– 18 TaBV 515/12 – (n.rkr.)

Zum Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Zuständigkeit für die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten der Schwerbehindertenvertretung im Zusammenhang mit der Einstellung von Arbeitnehmern, die nach erfolgter Einstellung im Wege der Personalgestellung dem als gemeinsame Einrichtung errichteten Jobcenter zugewiesen werden sollen.

Die Beteiligte zu 1. ist die bei der Beteiligten zu 2. gebildete Schwerbehindertenvertretung.

Die Beteiligte zu 2. beabsichtigte, befristet für die Zeit vom 1. August 2011 bis zum 31. Juli 2012 vier Stellen für Arbeitsvermittler im Rechtskreis des SGB II einzustellen, die nach ihrer Einstellung dem Jobcenter M. zur Arbeitsleistung zugewiesen werden sollten. Das Jobcenter M. ist eine gemeinsame Einrichtung nach § 44 b SGB II in Trägerschaft der Beteiligten zu 2. und des Landkreises M.. Auch im Jobcenter M. ist eine Schwerbehindertenvertretung gewählt.

Nachdem die zu besetzenden Stellen extern ausgeschrieben worden waren und sich hierauf acht Bewerber gemeldet hatten, unter denen sich drei schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 von 100 befanden, fand ein Auswahlgespräch statt, an dem die Beteiligte zu 1. nicht beteiligt worden ist. An diesem Auswahlverfahren waren eine Bereichsleiterin des Jobcenters M., eine Teamleiterin des Jobcenters M., die Schwerbehindertenvertretung des Jobcenters M., die Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters M. sowie ein Personalberater der Beteiligten zu 2. beteiligt.

Nach der erfolgten Personalauswahlentscheidung wurde die Beteiligte zu 1. zur Einstellung und Zuweisung der ausgewählten Bewerber beteiligt und erfuhr erst hierdurch von dem stattgefundenen Auswahlgespräch. Die Beteiligte zu 1. sieht durch dieses Verfahren ihre Beteiligungsrechte verletzt. (...)

Aus den Gründen

(...) 2. (...) Der Antrag ist der Beteiligten zu 1. ist zulässig und begründet.

Die Beteiligte zu 1. ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung bei beabsichtigten Einstellungen bei der Beteiligten zu 2., wenn sich um die Einstellung auch schwerbehinderte Menschen beworben haben. Dies gilt auch, wenn nach Einstellung eine Zuweisung an eine gemeinsame Einrichtung (Jobcenter) erfolgen soll.

a) Der Antrag ist zulässig.

Die Gerichte für Arbeits­sachen sind zuständig gemäß § 2 a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG. Sie sind dies auch, obwohl die Beteiligte zu 2. dem Bereich des öffentlichen Dienstes zuzurechnen ist. Nach § 2 a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig für Angelegenheiten nach den §§ 94, 95 und 139 SGB IX. Mit dieser Regelung hat der Gesetzgeber eine verbindliche Zuweisung dieser Streitigkeiten an die Arbeitsgerichte vorgenommen. Es kommt daher nicht darauf an, ob die Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb oder in einer Dienststelle gewählt worden ist.

Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. (...)

Auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. (...)

b) Der Feststellungsantrag ist auch begründet.

Die von der Beteiligten zu 1. für sich reklamierte Zuständigkeit, auch an Auswahlverfahren beteiligt zu werden, wenn die Beteiligte zu 2. Personal einstellt, um es nach erfolgter Einstellung der gemeinsamen Einrichtung zur Arbeitsweisung zuzuweisen, besteht.

Zu beteiligen ist nämlich nach Sinn und Zweck des § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung desjenigen, der die Einstellung vornimmt, also ein Arbeitsverhältnis zu einem der Bewerber begrün-

den will. Vorliegend ist unstrittig, dass das Arbeitsverhältnis entsprechend den gesetzlichen Regelungen mit der Beteiligten zu 2. begründet werden sollte, die Bewerber also Arbeitnehmer der Beteiligten zu 2. werden sollten.

Damit ist vorliegend die Beteiligte zu 1. die für die Wahrnehmung der Rechte aus § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zuständige Schwerbehindertenvertretung. Sie ist von Anfang an und damit auch bei einem Vorstellungsgespräch oder der Durchführung eines Auswahlverfahrens zu beteiligen.

Nach § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist es u.a. Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder in die Dienststelle zu fördern. Dies bedeutet zum einen, dass sie daran mitwirkt, dass bereits im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigte schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Behinderung an einem geeigneten Arbeitsplatz eingesetzt werden und zum anderen, dass arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen in Arbeit gebracht werden. Zur Erfüllung dieser Aufgaben hat der Gesetzgeber der Schwerbehindertenvertretung eine Reihe von Instrumentarien an die Hand gegeben. Zu diesen gehört insbesondere das Recht, an der Prüfung des Arbeitgebers, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, und damit auch am Auswahlverfahren beteiligt zu werden und darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm nach dem SGB IX obliegenden Verpflichtungen hinsichtlich der Möglichkeit einer Besetzung freier, frei werdender Stellen und neuer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen erfüllt. Deshalb ist die Schwerbehin-

Nach dem Gesetz sind die Geschäftsführer der Jobcenter nicht für die Entscheidung über die Auswahl von Bewerbern zuständig.

derntenvertretung vom Arbeitgeber unverzüglich und umfassend zu unterrichten (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Im Rahmen des durch § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorgeschriebenen Anhörungsverfahrens hat die Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit, dem Arbeitgeber Anregungen und Vorschläge zur Besetzung dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu unterbreiten. Sinn der Unterrichts- und Anhörungspflicht aus § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist es zu vermeiden, dass eine Entscheidung des Arbeitgebers die Belange einzelner schwerbehinderter Menschen oder das gemeinsame Gruppeninteresse beeinträchtigt. Die Schwerbehindertenvertretung soll als Sondervertretung, die für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zuständig ist (§ 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX), an der Willensbil-

dung des Arbeitgebers mitwirken. Sie soll Gelegenheit haben, den Arbeitgeber aus ihrer fachlichen Sicht auf mögliche, ggf. nicht bedachte Auswirkungen seiner Entscheidung hinzuweisen.

Vorliegend ergibt sich nach Auffassung der erkennenden Beschwerdekammer aus diesen Grundsätzen auch für die Einstellung von Arbeitnehmern, die nach erfolgter Einstellung dem Jobcenter zugewiesen werden sollen, für die Beteiligte zu 1. ein Unterrichts- und Anhörungsrecht aus § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, wenn sich ein schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch um eine solche Stelle bewirbt.

Die geplante Zuweisung der einzustellenden Arbeitnehmer an die gemeinsame Einrichtung nach § 44 b SGB II nach erfolgter Einstellung ändert nach Auffassung der erkennenden Beschwerdekammer nichts an der Zuständigkeit der Beteiligten zu 1. Dies folgt aus den §§ 44 i i.V.m. 44 h Abs. 5 i.V.m. § 44 d Abs. 4 SGB II.

Gemäß § 44 d Abs. 4 SGB II verbleibt nämlich ausdrücklich die Befugnis zur Begründung von Rechtsverhältnissen mit Arbeitnehmern bei den jeweiligen zuweisenden Trägern und gemäß §§ 44 i i.V.m. 44 h Abs. 5 SGB II verbleibt es insoweit bei der Zuständigkeit der bei dem jeweiligen Träger gebildeten Schwerbehindertenvertretung.

Nach § 44 d Abs. 6 SGB II besteht entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2. für die Geschäftsführerin oder den Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung (Jobcenter) bei personalrechtlichen Entscheidungen, die in die Zuständigkeit der Träger fallen, lediglich ein Anhörungs- und Vorschlagsrecht. Es ist also – auch wenn dies in der Praxis abweichend gehandhabt werden sollte – gesetzlich geregelt, dass die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer letztlich keine Entscheidung über die Auswahl von Bewerbern zu treffen hat. Nach dem von der Beteiligten zu 2. zur Stützung ihrer Auffassung herangezogenen § 44 d Abs. 4

SGB II kommt eine entsprechende dienst-, personal- und arbeitsrechtliche Befugnis der Geschäftsführerin/des Geschäftsführers nämlich erst nach der erfolgten Zuweisung in Betracht.

Dies widerspricht auch nicht der Gesetzesbegründung, denn eine einheitliche Personalführung kann erst zum Tragen kommen, wenn die Personalführungsbefugnis besteht, also nach der Zuweisung durch den Arbeitgeber. Auswirkungen auf die Einheitlichkeit der Personalsteuerung, also die mittels Personalbedarfsplanung vorgenommene kurz- und langfristige Bestimmung des Personalbedarfs, hat die hier vorgenommene Wertung nicht, denn diese ist von der Personalauswahl losgelöst.

Hinzukommt, dass dem jeweiligen Träger auch die positiven und negativen Zuweisungsentscheidungen obliegen, wie sich aus § 44 g Abs. 5 SGB II schließen lässt, so dass auch der Zustimmungsvorbehalt nach § 44 g Abs. 2 SGB II an der Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung der Beteiligten zu 2. nichts ändert. Denn auch insoweit kommt die Regelung des § 44 i i.V.m. 44 h Abs. 5 SGB II zum Tragen.

Die Regelung berücksichtigt, dass wegen des weiter zum jeweiligen Träger bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnisses die Beteiligungsrechte bei den bei den Trägern gebildeten Vertretungen verbleiben und gewährleistet, dass nicht mehrere Personalvertretungen zuständig sind. Dementsprechend bleiben die Rechte der Personalvertretungen beim Träger für die zugewiesenen Mitarbeiter bestehen. Im Ergebnis sind also die Kompetenzen für personalvertretungsrechtlich relevante Entscheidungen für die zugewiesenen Mitarbeiter geteilt. Für die Entscheidungen, für die der Träger zuständig bleibt, hat der Träger die bei ihm gebildeten Personalvertretungen zu beteiligen.

Durch die Zuweisung werden die bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnisse nicht berührt (BT-Drucksache 17/1555, S. 28). Die Rechte der Personalvertretungen in der gemeinsamen Einrichtung stehen diesen nach § 44 h Abs. 3 SGB II entsprechend den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach dem SGB IX nur insoweit und auch erst dann zu, soweit der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer

Entscheidungsbefugnisse in personalrechtlichen, personalwirtschaftlichen, sozialen oder die Ordnung der Dienststelle betreffenden Angelegenheiten zustehen. Wie aus der Regelung des § 44 d Abs. 4 SGB II folgt, betrifft dies aber gerade nicht die Begründung und Beendigung von Rechtsverhältnissen mit Beamten und Arbeitnehmern.

Auch der Verweis der Beteiligten zu 2. auf § 44 k SGB II, wonach mit der Zuweisung von Tätigkeiten nach § 44 g Abs. 1 und 2 SGB II die Träger der gemeinsamen Einrichtung auch die Planstellen und Stellen zur Bewirtschaftung übertragen, rechtfertigt keine andere Wertung. Nach der von der Beteiligten zu 2. vorgelegten Gesetzesbegründung soll diese Übertragung der Stellen der Absicherung der dem Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung übertragenen arbeitsrechtlichen Befugnisse dienen. Zu einer Ausweitung der Befugnisse des Geschäftsführers über die eindeutige Regelung des § 44 d Abs. 4 SGB II hinaus führt die Stellenübertragung dagegen nicht.

Nach alledem muss es bei dem in §§ 44 i i.V.m. 44 h Abs. 5 SGB II niedergelegten Grundsatz bleiben, dass die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte dort zu erfolgen hat, wo die jeweiligen Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten getroffen werden, so dass die Beschwerde der Beteiligten zu 2. zurückzuweisen war.



[Download Vollversion](#)

Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats wegen unterlassener Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

1. Der Betriebsrat kann einer personellen Maßnahme gestützt auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine sonstige Norm verstößt. Dazu muss es sich nicht um ein Verbotsgesetz im technischen Sinn handeln, das unmittelbar die Unwirksamkeit der Maßnahme herbeiführt. Es muss aber hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen, dass der Zweck der betreffenden Norm darin besteht, die personelle Maßnahme selbst zu verhindern.

2. Der mit § 95 Abs. 2 SGB IX vom Gesetzgeber 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. Nach dieser Bestimmung darf die Maßnahme (hier Versetzung einer schwerbehinderten

Arbeitnehmerin) ohne eine vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht durchgeführt bzw. vollzogen werden.

(Orientierungssätze)

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 5.10.2011

– 8 TaBV 9/11 –

Zum Sachverhalt

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung einer Arbeitnehmerin zu ersetzen ist. (...)

Mit Schreiben vom 14.9.2009, welches dem Betriebsrat am 23.9.2009 zugeht, teilte die Antragstellerin dem Betriebsrat mit, dass beabsichtigt sei, die Arbeitnehmerin Z für die Dauer von sechs Monaten auf den Projektarbeitsposten „Sachbearbeiterin V Finance Services“ bei der Niederlassung Finance Operations

Deutschland (SNL FOD) mit dem Ziel der Versetzung innerhalb von Berlin abzuordnen. Zugleich beantragte die Antragstellerin beim Betriebsrat die Zustimmung zu dieser Maßnahme.

Mit Schreiben vom 24.9.2009 verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung zu der beabsichtigten Versetzung und machte u. a. geltend, die Maßnahme verstoße gegen § 95 Abs. 2 SGB IX, da die Schwerbehindertenvertretung bislang noch nicht angehört worden sei. Wegen des Inhalts des die Zustimmung verweigernden Schreibens des Betriebsrats vom 24.9.2009 im Einzelnen wird auf Bl. 9 bis 19 d. A. Bezug genommen.

Mit ihrer am 22.10.2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragschrift begehrt die Arbeitgeberin, die Zustimmung des Antragsgegners zur beabsichtigten befristeten Versetzung der Arbeitnehmerin Z zu ersetzen. Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, die Zustimmungsverweigerung des Antragsgegners sei unbegründet.

Mit Bescheid der Bundesagentur für Arbeit vom 16.7.2010 wurde die Arbeitnehmerin Z rückwirkend zum 20.5.2010 gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. (...)

Aus den Gründen

II. 1. Die Beschwerde des Betriebsrats ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft. Sie ist auch gemäß § 87 Abs. 2 i.V.m. § 66 Abs. 1, 89 Abs. 2 ArbGG in der gesetzlich vorgeschriebenen Form und Frist eingelegt und begründet worden. Das hiernach insgesamt zulässige Rechtsmittel hat auch in der Sache Erfolg.

2. Der Antrag der Arbeitgeberin, die Zustimmung des Betriebsrats zur befristeten Versetzung der Arbeitnehmerin U. Z für die Dauer von sechs Monaten vom Betrieb des C PG in dem Betrieb der U zu ersetzen, ist unbegründet. (...)

Der Betriebsrat kann seine Zustimmungsverweigerung mit Erfolg auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen, weil die beabsichtigte Versetzung der Arbeitnehmerin Z – jedenfalls derzeit – gegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verstoßen würde. Nach dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Eine solche Anhörung ist vorliegend unstreitig noch nicht erfolgt. Sie ist indessen erforderlich, da

die Arbeitnehmerin U. Z unstreitig einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, somit die Vorschrift des § 95 Abs. 2 SGB IX gemäß § 68 Abs. 1 SGB IX Anwendung findet und die Maßnahme daher derzeit nicht durchgeführt bzw. vollzogen werden darf (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Der Betriebsrat kann einer personellen Maßnahme gestützt auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine sonstige Norm verstößt. Dazu muss es sich nicht um ein Verbotsgesetz im technischen Sinn handeln, das unmittelbar die Unwirksamkeit der 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 vom Gesetzgeber verfolgte Zweck, die Schwerbehindertenvertretung bei Entscheidungen über solche Maßnahmen einzubeziehen, die einen schwerbehinderten Arbeitnehmer betreffen, kann jedoch nur dadurch erreicht werden, dass die Durchführung der Maßnahme unterbleibt, solange die Schwerbehindertenvertretung nicht angehört worden ist. Dies hat der Gesetzgeber in § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX deutlich zum Ausdruck gebracht. Nach dieser Bestimmung darf die Maßnahme ohne eine vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht durchgeführt bzw. vollzogen werden.

Der Arbeitgeberin ist es daher derzeit in Ermangelung einer vorherigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung verwehrt, die beabsichtigte Versetzung durchzuführen. Eine gleichwohl vollzogene Versetzung verstieße gegen § 95 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 SGB IX.

Soweit die Arbeitgeberin geltend macht, die zuständige Schwerbehindertenvertretung sei über die Entscheidung der Bundesagentur betreffend die Gleichstellung der Arbeitnehmerin Z informiert worden, so erweist sich dieses Vorbringen als unerheblich. § 95 Abs. 2 SGB IX erfordert nicht lediglich ein Inkennntnissetzen der Schwerbehindertenvertretung über die Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Gleichstellung des durch die Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers, sondern die umfassende Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung bezüglich der beabsichtigten Maßnahme selbst. Eine diesbezügliche Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung hat vorliegend unstreitig bislang nicht stattgefunden. (...)



[Download Vollversion](#)

Rechtsprechung in Leitsätzen

Geschäftsführung der Schwerbehindertenvertretung

Bereitstellung von E-Mail-Postfächern an Schwerbehindertenvertretung/Durchsetzung von Ansprüchen

Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 23 Abs. 3 BetrVG nicht berechtigt, ein Ordnungsgeld bzw. dessen Androhung zu beantragen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht befugt, individualrechtliche Ansprüche der Vertrauensperson geltend zu machen.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, der Schwerbehindertenvertretung eine beliebige Anzahl von E-Mail-Postfächern zur Verfügung zu stellen.

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 19.7.2012

– 10 TaBV 13/12 –

Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertreter

Freistellung der Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Jedenfalls dann, wenn sich die Zuständigkeit der Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung gemäß § 97 Abs. 6 Satz 1 Halbsatz 1 SGB IX nicht auf einen Betrieb erstreckt, in dem keine Schwerbehindertenvertretung existiert, besteht für die Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung kein Anspruch auf pauschale Freistellung entsprechend § 96 Abs. 4 Satz 1 Satz 2 SGB IX, auch wenn in den zugeordneten Betrieben in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. Die Verweisung in § 97 Abs. 7 SGB IX auf die Regelungen der §§ 94 bis 96 SGB IX ist insoweit einschränkend auszulegen, so dass es für die Frage der Freistellung bei einer Erforderlichkeitsprüfung gemäß § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB IX verbleibt.

ArbG Heilbronn, Beschluss v. 30.8.2012

– 7 BV 5/12 –

Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Schwerbehindertenvertreters

Vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung gegenüber einem Schwerbehindertenvertreter bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 103 BetrVG.

Zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Schwerbehindertenvertreters wegen unerlaubten Zugriffs auf den Inhalt des E-Mail-Postfachs eines Vorgesetzten bzw. wegen des diesbezüglich bestehenden Verdachts (verneint).

(Orientierungssätze)

ArbG Mainz, Urteil v. 17.1.2012 – 6 BV 12/11 –

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Rechtsweg zur Klärung der Wirksamkeit einer Wahl zur Gesamtschwerbehindertenvertretung

Der Streit über die Wirksamkeit einer Wahl zur Gesamtschwerbehindertenvertretung ist nach den §§ 97 Abs. 7 i.V.m. 94 Abs. 6 Satz 2 SGB IX im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden. Dies ergibt sich zwar nicht unmittelbar aus § 2 a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG, aber aus einer gebotenen entsprechenden Anwendung der Norm.

§ 2 a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG ist entsprechend anwendbar, wenn um Normen im Schwerbehindertenvertretungsrecht gestritten wird, die kollektiven Charakter haben.

(Orientierungssätze)

BAG, Beschluss v. 22.3.2012 – 7 AZB 51/11 –

Streichung eines Bewerbers von einem Wahlvorschlag nach Widerruf der Zustimmung

Die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen enthält keine Regelung, die es zulässt, dass Wahlbewerber, die ihre Zustimmung zur Kandidatur zurückziehen, vom Wahlvorstand unter Beibehaltung des Wahlvorschlages im Übrigen gestrichen werden können.

Die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen sieht die Befugnis des Wahlvorstandes, einen Bewerber von Wahlvorschlägen zu streichen und den Bewerber damit unberücksichtigt zu lassen, nur in dem in § 6 Abs. 3 Satz 3 SchwbVVO geregelten Ausnahmefall vor.

Im Übrigen räumt die Wahlordnung dem Wahlvorstand, wie sich aus den Bestimmungen der §§ 7, 8 SchwbVVO ergibt, nur die Befugnis ein, nach entsprechender Prüfung die Gültigkeit eines Wahlvorschlages insgesamt festzustellen und die Bewerber und Bewerberinnen aus diesen gültigen Wahlvorschlägen bekannt zu machen oder aber einen Wahlvorschlag, wenn dieser ungültig ist, insgesamt, d.h. hinsichtlich aller Bewerber unberücksichtigt zu lassen.

Eine analoge Anwendung der Bestimmungen des § 6 Abs. 2 und 3 SchwbVVO im Fall eines (unterstellt) wirksamen Widerrufs der Zustimmung zur Kandidatur kommt nicht in Betracht.

LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 12.1.2012

– 3 TaBV 7/11 –

Prüfpflicht des Wahlleiters bei Wahl der Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren

Erfolgt die Wahl der Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren nach §§ 18 ff. SchwbVVO, so hat der Wahlleiter selbst im Wahltermin die Wahlberechtigung der Wahlteilnehmer als schwerbehinderte Menschen oder ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellte zu prüfen.

Der Umstand, dass die Gleichstellung bereits vor längerer Zeit erfolgt ist, begründet für sich genommen keinen Zweifel an dem Fortbestand der Gleichstellung und rechtfertigt nicht den Ausschluss von der Wahl.

LAG Köln, Beschluss v. 25.4.2012
– 9 TaBV 96/11 – (n.rkr.)

Arbeitsrecht

Zeitpunkt der Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Arbeitgeber berechtigt, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen. (...)

Die Ausübung des dem Arbeitgeber von § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG eingeräumten Rechts steht im nicht gebundenen Ermessen des Arbeitgebers. Insbesondere ist es nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht. Eine tarifliche Regelung steht dem nur entgegen, wenn sie das Recht des Arbeitgebers aus § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG ausdrücklich ausschließt. (...)

(Auszug Pressemitteilung Nr. 78/2012)
BAG, Urteil v. 14.11.2012 – 5 AZR 886/11 –

Stellenbesetzung

Benachteiligung von Stellenbewerbern durch Nicht-einladung zum Vorstellungsgespräch/Indizwirkung

Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen können. Um auch arbeitslose oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen zu berücksichtigen, müssen sie frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen. Diese in § 81 Abs. 1 SGB IX geregelte gesetzliche Pflicht trifft alle Arbeitgeber, nicht nur die des öffentlichen Dienstes. Ein abgelehnter schwerbehinderter Bewerber kann sich darauf berufen, dass die Verletzung dieser Pflicht seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse.

Ein Nachteil im Rahmen einer Auswahlentscheidung liegt bereits dann vor, wenn der Beschäftigte nicht in die Auswahl einbezogen, sondern vorab ausgeschlossen wird. Die Benachteiligung liegt in der Versagung einer Chance.

Die Auswahl-situation ist dann für Bewerber vergleichbar, wenn sie die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen. Dabei ist auf die Anforderungen abzustellen, die der Arbeitgeber an einen Stellenbewerber stellen durfte. Der Arbeitgeber bleibt an das von ihm bekannt gegebene Anforderungsprofil für die Dauer des Auswahlverfahrens gebunden.

Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist verpflichtet, für die zu besetzende Stelle ein Anforderungsprofil festzulegen und nachvollziehbar zu dokumentieren, weil nur so seine Auswahlentscheidung nach den Kriterien der Bestenauslese gerichtlich überprüft werden kann.

Der Begriff „Behinderung“ nach § 1 AGG wird gesetzlich durch § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX definiert.

Ein schwerbehinderter Bewerber kann sich auf Verstöße gegen den besonderen Schwerbehindertenschutz des SGB IX im Sinne von Indiztatsachen nach § 22 AGG berufen. Verstöße des Arbeitgebers gegen bewerberbezogene Förderungspflichten des SGB IX haben aber nur dann Indizwirkung, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft des Bewerbers bekannt war oder er sie hätte kennen müssen.

Liegen darüber hinaus Verstöße des Arbeitgebers gegen bewerbungsunabhängige Förderpflichten nach dem SGB IX vor, so kommt es auf die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderteneigenschaft des konkreten Bewerbers nicht an.

(zu 1. amtl. Leitsatz, zu 2. - 6. Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Urteil v. 13.10.2011 – 8 AZR 608/10 –

Benachteiligung bei Bewerberauswahl wegen Sprechbehinderung

Wird die Bewerbung eines Menschen mit Sprechstörung wegen fehlender „Kommunikationsstärke“ und „großer Kommunikationsprobleme“ abgelehnt, so kann die Vermutung gerechtfertigt sein, es liege eine Benachteiligung wegen seiner Behinderung vor. Der einstellende Arbeitgeber hat diesen Vermutungstatbestand nach § 22 AGG zu entkräften.

LAG Köln, Urteil v. 26.1.2012 – 9 Ta 272/11 –

Kündigungsrecht

Kein Zustimmungserfordernis der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Das heimliche Aufzeichnen von Personalgesprächen ist als erheblicher Arbeitsvertragsverstoß anzusehen, der das Vertrauen in die Redlichkeit des Arbeitnehmers so ernsthaft stört, dass vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung eine Abmahnung entbehrlich ist, da eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausscheidet.

Zur Wirksamkeit der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen bedarf es nicht der Zustimmung des Vertrauensmannes der schwerbehinderten Menschen. Dem Vertrauensmann der schwerbehinderten Menschen ist eine derartige Aufgabenstellung zur Wahrnehmung nicht zugewiesen.

LAG Köln, Urteil v. 18.5.2011 – 8 Sa 364/11 – (n.rkr.)

Aktuelle Rechtsprechung zum materiellen Schwerbehindertenrecht

Dr. Michael Kossens, Bremen*

In *ZfPR online* 12/2010, S. 26-29 und *ZfPR online* 12/2011, S. 29-32 sind die wichtigsten Gerichtsentscheidungen zum materiellen Schwerbehindertenrecht im Überblick wiedergegeben worden. Dieser Tradition der letzten beiden Jahre folgend werden nachstehend die zentralen Gerichtsentscheidungen für den Zeitraum Oktober 2011 bis Oktober 2012 in den wesentlichen Grundzügen dargestellt. Wie bereits in den Vorjahren befassen sich die Entscheidungen thematisch mehrheitlich mit dem Kündigungsschutz, der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen im Bewerbungsverfahren und mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement.

I. Bewerbungsverfahren

Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen können. Um auch arbeitslose oder arbeitsuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen zu berücksichtigen, müssen sie frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen. Diese in § 81 Abs. 1 SGB IX geregelte Pflicht gilt für alle Arbeitgeber, nicht nur für die des öffentlichen Dienstes.¹ Ein abgelehnter schwerbehinderter Bewerber kann sich darauf berufen, dass die Verletzung dieser Pflicht seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse und eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG verlangen.²

Haben sich schwerbehinderte Menschen bei öffentlichen Arbeitgebern um eine ausgeschriebene Stelle beworben, so sind sie nach § 82 Satz 2 SGB IX grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Einladung ist nach § 82 Satz 3 SGB IX dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung des Bewerbers offensichtlich fehlt. Das Bundesverwaltungsgericht hat bestätigt, dass die Beurteilung einer offensichtlichen fachlichen Ungeeignetheit durch einen Vergleich zwischen dem vom Arbeitgeber aufgestellten Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle und dem Leistungsprofil des Bewerbers vorzunehmen ist.³ Dabei muss der öffentliche Arbeitgeber das fachliche Anforderungsprofil vor Beginn des Auswahlverfahrens dokumentieren, damit die Gründe für seine Entscheidung transparent

sind und die Entscheidung nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG überprüft werden kann. Ohne Dokumentation wäre es dem öffentlichen Arbeitgeber ansonsten in nahezu jedem Fall möglich, Eignungsmerkmale nachzuschieben, die das Absehen von der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch rechtfertigen. Daher kann das Fehlen „ungeschriebener“ fachlicher Fähigkeiten weder das Urteil einer offensichtlichen fachlichen Ungeeignetheit begründen noch die unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch rechtfertigen.⁴

II. Beschäftigungsanspruch

Nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Ein Beschäftigungsanspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX kann auch dann bestehen, wenn dieser nicht alle an einem Arbeitsplatz anfallenden Tätigkeiten ausüben kann. Denn – so das LAG Schleswig-Holstein – die Entscheidung des Arbeitgebers, alle an einem Arbeitsplatz anfallenden Tätigkeiten müssten vom Arbeitnehmer erbracht werden, ist keine schützenswerte Organisationsentscheidung.⁵ Entscheidend ist, ob dem Arbeitgeber die anderweitige Verteilung der anfallenden Arbeit zumutbar ist.⁶

Allerdings gewährt das SGB IX kein Recht des schwerbehinderten Menschen, nach seinen Neigungen und Wünschen beschäftigt zu werden.⁷ Ohne Gründe in der Behinderung selbst bzw. in ihren Auswirkungen ergibt sich demnach aus der Schwerbehinderung allein noch kein Anspruch nach § 81 Abs. 4 SGB IX auf eine bestimmte Gestaltung z.B. seiner Arbeitszeit.⁸

III. Gleichstellung

Das Landessozialgericht Baden-Württemberg hat entschieden, dass der Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen sich nicht auf den zurzeit innegehabten Arbeitsplatz und eine daran anschließende Arbeitslosigkeit beschränkt. Dementsprechend müssen die Bundesagentur für Arbeit und die

* Ministerialrat Dr. iur. Michael Kossens M.A. ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen, u.a. zum Schwerbehindertenrecht, Arbeits- und Personalvertretungsrecht.

1 BAG v. 13.10.2011 – 8 AZR 608/10, ZTR 2011, 719 = LS *ZfPR online* 7-8/2012, S. 19.

2 BAG, a.a.O. (FN 1).

3 BVerwG v. 4.9.2012 – 5 B 31.12.

4 BVerwG, a.a.O. (FN 3).

5 LAG Schleswig-Holstein v. 19.6.2012 – 1 Sa 225 e/11.

6 LAG Schleswig-Holstein, a.a.O. (FN 5).

7 LAG Rheinland-Pfalz v. 23.8.2011 – 3 Sa 140/11; BAG v. 3.12.2002 – 9 AZR 481/01, ZBVR 2003, 194.

8 LAG Rheinland-Pfalz, a.a.O. (FN 7).

Gerichte für alle Arbeitsplätze und Zeiten der Arbeitslosigkeit zwischen der Antragstellung und dem Schluss der mündlichen Verhandlung überprüfen, ob ohne eine Gleichstellung der Arbeitsplatz nicht erhalten oder ein neuer Arbeitsplatz nicht erlangt werden kann.⁹

IV. Frage nach der Schwerbehinderung

Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu finden, ob die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers im bestehenden Arbeitsverhältnis zulässig ist. Das Gericht hat diese Frage unter bestimmten Voraussetzungen bejaht. Nach Auffassung des Gerichts ist die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung bzw. einem diesbezüglich gestellten Antrag im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach sechs Monaten, d.h. ggf. nach Erwerb

Die bloße Information über die Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Gleichstellung des durch die Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers stellt nicht die vom Gesetz geforderte Unterrichtung und Anhörung dar.

des Behindertenschutzes nach § 85 SGB IX, zulässig.¹⁰ Hintergrund ist § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, der bestimmt, dass der besondere Kündigungsschutz nur für die schwerbehinderten Arbeitnehmer gilt, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden. Ist die Frage nach der Schwerbehinderung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig, hat der Arbeitnehmer die Frage wahrheitsgemäß zu beantworten.

V. Kündigung

Ist der Arbeitnehmer im Kündigungszeitpunkt bereits als schwerbehinderter Mensch anerkannt, steht ihm der Kündigungsschutz gemäß §§ 85 ff SGB IX nach dem Wortlaut des Gesetzes auch dann zu, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderteneigenschaft oder dem Anerkennungsantrag nichts wusste. Gleichwohl trifft den Arbeitnehmer bei Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung bzw. der Antragstellung die Obliegenheit, innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel drei Wochen beträgt, auf den besonderen Kündigungsschutz hinzuweisen. Dies trägt dem Verwirkungsgedanken Rechnung und ist aus Gründen des Vertrauensschutzes gerechtfertigt. Danach muss sich der Arbeitnehmer, wenn er sich

den Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX erhalten will, nach Zugang der Kündigung innerhalb einer angemessenen Frist, die drei Wochen beträgt, gegenüber dem Arbeitgeber auf seine bereits festgestellte oder zur Feststellung beantragte Schwerbehinderteneigenschaft berufen. Unterlässt der Arbeitnehmer die entsprechende Mitteilung, so hat er den besonderen Kündigungsschutz verwirkt. Ausreichend ist, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 85 SGB IX gerichtlich geltend macht, auch wenn die Zustellung der rechtzeitig eingereichten Klageschrift erst danach erfolgt.¹¹

Nur wenn die beabsichtigte Kündigung arbeitsrechtlich evident unzulässig ist, darf das Integrationsamt dies bei seiner Ermessensentscheidung berücksichtigen, da es an einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung zum Nachteil des Schwerbehinderten nicht mitwirken soll.¹²

Nach § 91 Abs. 4 SGB IX soll das Integrationsamt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Bei der diesbezüglichen Prüfung ist grundsätzlich die Beeinträchtigung maßgeblich, die der Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung nach § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zugrunde liegt. 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.¹³

VI. Zusatzurlaub

Der gesetzliche Erholungsurlaub und der schwerbehinderten Menschen nach § 125 Abs. 1 SGB IX zustehende Zusatzurlaub setzen keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr voraus. Gesetzliche Urlaubsansprüche entstehen auch dann, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezieht und eine tarifliche Regelung das Ruhen des Arbeitsverhältnisses an den Bezug dieser Rente knüpft. Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, verfallen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche nach einem

⁹ LSG Baden-Württemberg v. 9.11.2011 – L 3 AL 1949/11.

¹⁰ BAG v. 16.2.2012 – 6 AZR 553/10., DB 2012, 1042 = LS ZBVR *online* 2/2012, S. 32.

¹¹ LAG Rheinland-Pfalz v. 20.3.2012 – 3 Sa 505/11; BAG v. 23.2.2010 – 2 AZR 659/08, DB 2011, 595 = LS ZfPR *online* 12/2010, S. 20 = LS ZBVR *online* 12/2010, S. 20.

¹² VG Düsseldorf v. 13.7.2012 – 13 K 3548/12; ebenso: OVG Sachsen-Anhalt v. 22.6.2011 – 3 L 246/09.

¹³ BVerwG v. 12.7.2012 – 5 C 16.11, ZfPR *online* 12/2012, S. 2 = ZBVR *online* 12/2012, S. 2.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts von August 2012 aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.¹⁴

Der der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen zugrundeliegende Sachverhalt betraf die Frage, ob schwerbehinderte Beamte, die aufgrund von Krankheit und nachfolgender Versetzung in den Ruhestand ihren Zusatzurlaub von fünf Tagen nicht nehmen konnten, dessen Abgeltung unter Berufung auf das Unionsrecht, d.h. auf Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG, verlangen können.

Der Europäische Gerichtshof hatte entschieden, dass es nicht gegen Art. 7 RL 2003/88/EG verstößt, weitere Ansprüche auf bezahlten Urlaub zu gewähren, ohne dass die Zahlung einer finanziellen Vergütung für den Fall vorgesehen wäre, dass dem in den Ruhestand tretenden Beamten diese zusätzlichen Ansprüche nicht haben zugute kommen können, weil er aus Krankheitsgründen keinen Dienst leisten konnte. Soweit in den Mitgliedstaaten über den Mindestjahresurlaub von vier Wochen hinausgehende Urlaubsansprüche bestehen, gilt für sie demnach Art. 7 RL 2003/88/EG nicht. Demnach hat auch der Anspruch auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs am unmittelbaren Gewährleistungsgehalt des Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG nicht teil; der Schwerbehindertenzusatzurlaub nach § 125 SGB IX und seine Abgeltung sind unionsrechtlich nicht verbürgt.¹⁵

VII. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Arbeitgeber darf sich, wenn er entgegen § 84 Abs. 2 SGB IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nicht durchgeführt hat, nicht darauf beschränken, pauschal vorzutragen, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer und es gebe keine leidensgerechten Arbeitsplätze, die dieser trotz seiner Erkrankung ausfüllen könne.¹⁶ Er hat vielmehr von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer außergerichtlich bereits genannte Alternativen zu würdigen und im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes an dem Arbeitnehmer

zuträgliche Arbeitsbedingungen als auch die Beschäftigung auf einem anderen leidensgerechten Arbeitsplatz ausscheiden.¹⁷

In Übereinstimmung mit dem Bundesarbeitsgericht hat das Hessische Landesarbeitsgericht geurteilt, dass ein BEM auch dann durchzuführen ist, wenn eine betriebliche Interessenvertretung nicht existiert.¹⁸ Auch und gerade wenn eine betriebliche Interessenvertretung nicht gebildet ist, ist ein BEM zum Schutz betroffener Arbeitnehmer vor einer vermeidbaren krankheitsbedingten Kündigung geboten.¹⁹

In zwei Entscheidungen haben sich Gerichte mit den Rechten der Personalvertretung beim BEM befasst. Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass die Dienststelle verpflichtet ist, dem Personalrat regelmä-

Das Integrationsamt darf nicht jede, sondern nur eine evidente Unzulässigkeit der Kündigung bei seiner Ermessensentscheidung berücksichtigen.

ßig die Namen derjenigen Beschäftigten mitzuteilen, denen ein BEM anzubieten ist.²⁰ Dem Personalrat ist auch Einblick in das Hinweisschreiben der Dienststellen an die betroffenen Beschäftigten zu gewähren.²¹

Nach Auffassung des Bayerischen Verwaltungsgesichtshofes verleiht § 84 Abs. 2 SGB IX der Personalvertretung dagegen kein Recht, vom Dienststellenleiter ohne Einwilligung der Betroffenen die Bekanntgabe der Namen von Personen verlangen zu können, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wurde.²²

VIII. Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung kann vorenthaltene Rechte, wie das Recht auf Teilnahme an Betriebsrats-sitzungen oder Monatsgesprächen, im einstweiligen Verfügungsverfahren durchsetzen. Dies gilt auch während eines Wahlanfechtungsverfahrens.²³

14 BAG v. 7.8.2012 – 9 AZR 353/10, DB 2012, 2462 = LS ZBVR online 9/2012, 26 im Anschluss an EuGH v. 22.11.2011 – C 214/10.

15 OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.9.2012 – 6 A 1699/11; OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.9.2012 – 6 A 489/11, DÖD 2012, 259; s. dazu zustimmend: von Roetteken, juris-PR-ArbR 43/2012, Anm. 3; OVG Nordrhein-Westfalen v. 22.8.2012 – 1 A 2122/10.

16 LAG Hessen v. 19.3.2012 – 17 Sa 518/11.

17 LAG Hessen, a.a.O. (FN 16); BAG v. 24.3.2011 – 2 AZR 170/10, DB 2011, 1343 = LS ZfPR online 12/2012, S. 16 = ZBVR online 12/2012, S. 16.

18 LAG Hessen, a.a.O. (FN 16).

19 LAG Hessen, a.a.O. (FN 16) unter Hinweis auf BAG v. 30.9.2010 – 2 AZR 88/09, NZA 2011, 39 = LS ZfPR online 3/2011, S. 21.

20 BVerwG v. 4.9.2012 – 6 P 5.11, ZfPR online 12/2012, S. 4 = ZBVR online 12/2012, S. 4.

21 BVerwG, a.a.O. (FN 20).

22 VGH Bayern v. 12.6.2012 – 17 P 11.1140, RiA 2012, 229.

23 LAG Hessen v. 5.7.2012 – 9 TaBVGa 158/12.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz ist die Schwerbehindertenvertretung nicht im Zusammenhang mit einer anstehenden Stellenbesetzung schon vor der Stellenausschreibung gemäß § 81 Abs. 1 Satz 6, § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen. Sie ist nicht bereits bei der Formulierung der Stellenausschreibung zu beteiligen und hat aus § 81 Abs. 1 SGB IX kein Beteiligungsrecht hinsichtlich Art und Inhalt der Ausschreibung.²⁴

IX. Kosten der Schwerbehindertenvertretung

Nach § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die durch die Wahrnehmung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen. Zu den durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zählt auch die als Trennungsgeld gezahlte Wegestreckenentschädigung für ein freigestelltes Mitglied der Bezirksschwerbehindertenvertretung, das wegen des auf die Aufnahme dieser Tätigkeit zurückzuführenden Wechsels seines Dienstortes

nunmehr einen weiteren Weg vom und zum Dienstort zurücklegen muss.²⁵ Nutzt das freigestellte Mitglied der Schwerbehindertenvertretung für die täglichen Fahrten zwischen Wohnung und dem Sitz der Schwerbehindertenvertretung sein eigenes Kraftfahrzeug, so hat es Anspruch auf die große Wegestreckenentschädigung entsprechend § 5 Abs. 2 BRKG. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass es nicht zumutbar auf die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel verwiesen werden kann, weil dies aus triftigen, sachlich einleuchtenden Gründen außer Betracht zu bleiben hat, z.B. wegen beträchtlicher und außergewöhnlicher Unterschiede hinsichtlich des jeweiligen Zeitaufwandes.²⁶

Die Versetzung eines Dienstordnungsangestellten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bedarf keiner Zustimmung des Integrationsamtes. § 92 Satz 1 SGB IX ist insoweit nicht analog anzuwenden.²⁷ Der Bestandschutz von Dienstordnungsangestellten richtet sich allein nach den in der Dienstordnung in Bezug genommenen beamtenrechtlichen Bestimmungen.²⁸

24 LAG Rheinland-Pfalz v. 28.6.2012 – 10 TaBV 4/12, kritisch dazu Düwell, jurisPR-ArbR 36/2012 Anm. 4.

25 OVG Nordrhein-Westfalen v. 21.3.2012 – 1 A 1295/09.

26 OVG Nordrhein-Westfalen, a.a.O. (FN 25).

27 BAG v. 24.5.2012 – 6 AZR 679/10.

28 BAG, a.a.O. (FN 27).

Fragen Sie noch oder wissen Sie es schon? Die Frage nach der Schwerbehinderung und der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen

Falko Pühler, Bonn*

I. Einleitung

Schwerbehinderte Menschen haben es sowohl im Privat-, als auch im Berufsleben aufgrund ihrer Funktionsbeeinträchtigungen nicht einfach. Daher gehören sie zu den Personen, die eines besonderen Schutzes bedürfen. Der Gesetzgeber hat deshalb in verschiedenen Gesetzen Schutzvorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen etabliert. Unstreitig ist z.B., dass sich schwerbehinderte Menschen selbstverständlich auf einen besonderen Kündigungsschutz berufen können. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf daher gemäß § 85 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

Die zugunsten schwerbehinderter Menschen erlassenen Schutzvorschriften werfen jedoch Fragen auf, die teilweise noch nicht durch die obergerichtliche Rechtsprechung beantwortet wurden. Der Artikel soll einen Überblick über ausgewählte spezielle Fragestellungen geben.

II. Das Fragerecht des Arbeitgebers und die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Die Problematik des Fragerechts des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung des Arbeitnehmers stellt sich in der Regel bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber versucht, meist mittels eines Personalfragebogens, möglichst viele Informationen über den potentiellen Arbeitnehmer zu erlangen, während der Arbeitnehmer seinem potentiellen Arbeitgeber nur diejenigen Informationen preisgeben möchte, die unter den Gesichtspunkten der Eignung,

* Der Autor ist Rechtsanwalt und arbeitet als solcher im Dienstleistungszentrum West des dbb beamtenbund und tarifunion in Bonn.

Befähigung und fachlichen Leistung von Relevanz sind. Daher kollidiert hier das aus Art. 1, Art. 2 GG resultierende Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers mit dem Informationsrecht des Arbeitgebers.¹

Dem Arbeitgeber wird ein Recht zur Information eingeräumt, wenn es sich um Fragen handelt, deren Beantwortung über die berufliche Qualifikation des Bewerbers Aufschluss geben,² bzw. wenn er ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung der Frage hat.³ Die Antwort muss daher für die Eingehung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sein, also einen unmittelbaren Sachzusammenhang aufweisen.⁴ Betrifft die Frage nur die Privat- oder Intimsphäre eines Bewerbers und liefert ihre Beantwortung keine Informationen, die für die Eingehung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sind, ist die Frage unzulässig.⁵

Die Frage nach der Schwerbehinderung ist von der Rechtsprechung⁶ in der Vergangenheit für zulässig erachtet worden. Sie bejahte ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers sowohl wegen der Prüfung der Eignung, als auch wegen der sich aus der Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft ergebenden Rechtsfolgen. Der schwerbehinderte Mensch musste die Frage nach der Schwerbehinderung daher in der Vergangenheit wahrheitsgemäß beantworten.⁷ Zur Begründung hatte das Bundesarbeitsgericht u.a. auf die im Gegensatz zur Frage nach der Schwangerschaft nicht nur vorübergehende, sondern dauerhafte (finanzielle) Belastung des Arbeitgebers durch die Schwerbehinderung und die Ausgestaltung des gesetzlichen Schutzes schwerbehinderter Menschen durch das Quotensystem des § 14 Abs. 1 SchwbG (jetzt § 71 SGB IX) hingewiesen.⁸

Diese Rechtsprechung unterlag jedoch u.a. aufgrund von Gesetzesnovellierungen einer Änderung und kann heute nicht mehr als aktuell bezeichnet werden.

III. Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in der näheren Vergangenheit in zwei Fällen zu Problemstellungen geäußert, die diesen Themenkomplex betreffen.

1. Die Entscheidung vom 7. Juli 2011

Der Entscheidung vom 7. Juli 2011⁹ lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Parteien stritten u.a. über die Wirksamkeit einer Anfechtung und einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung. Das Beschäftigungsverhältnis bestand ca. 19 Monate, ohne dass es bis dahin zu Beanstandungen gekommen wäre. Vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages hatte die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin einen Personalfragebogen vorgelegt. Die Arbeitnehmerin verneinte die darin enthaltene Frage nach einer anerkannten Schwerbehinderung. Dass die Arbeitnehmerin Schwerbehinderte war, teilte sie der Arbeitgeberin erst nach ca. 19 Monaten mit, nachdem diese ihr nahegelegt hatte, gegen eine Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden. Als Reaktion auf die Mitteilung der Arbeitnehmerin wurde diese sofort von ihrer Arbeitsleistung freigestellt. Einen Tag später erklärte die Arbeitgeberin die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung. Nach Anhörung des Integrationsamtes wurde außerdem auch die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung ausgesprochen. Dagegen wandte sich die Arbeitnehmerin.

Der Klage gab das ArbG Frankfurt am Main statt. Das Hessische Landesarbeitsgericht wies die dagegen seitens der Arbeitgeberin eingelegte Berufung zurück. Die dagegen wiederum eingelegte Revision der Arbeitgeberin hatte vor dem 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, die Anfechtung habe das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht beendet. Eine arglistige Täuschung iSd. § 123 Abs. 1 BGB habe nicht vorgelegen. Außerdem sei die Arbeitgeberin nicht durch die falsche Antwort zum Abschluss des Arbeitsvertrages bestimmt worden.

Im Streitfall bedurfte es allerdings keiner Entscheidung darüber, ob sich die Arbeitgeberin nach einer Anerkennung als Schwerbehinderter auch dann erkundigen darf, wenn die Behinderung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ohne Bedeutung ist. Dies ist seit Inkrafttreten des § 81 Abs. 2 SGB IX zum 1. Juli 2001 und des AGG zum 18. August 2006 äußerst umstritten.¹⁰

Selbst wenn die Frage der Arbeitgeberin zulässig gewesen wäre und die Arbeitnehmerin diese hätte wahrheitsgemäß beantworten müssen, wäre der durch die Täuschung erregte Irrtum für den Abschluss des

1 Wisskirchen/Bissels in Tschöpe, Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2011, Teil 1 C Rn. 64.

2 Wisskirchen/Bissels a.a.O. (FN 1) Rn. 65.

3 Wisskirchen/Bissels a.a.O. (FN 1) Rn. 67.

4 Wisskirchen/Bissels a.a.O. (FN 1) Rn. 67 m.w.N.

5 Wisskirchen/Bissels a.a.O. (FN 1) Rn. 67 m.w.N.

6 Vgl. zuletzt die Entscheidung des BAG v. 18.10.2000 – 2 AZR 380/99 – Rn. 16 und 17, zit. nach juris.

7 Koch in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 14. Aufl. 2011, § 179 Rn. 18.

8 Koch a.a.O. (FN 7), Rn. 18.

9 2 AZR 396/10; Vorinstanzen: LAG Hessen v. 24.3.2010 – 6/7 Sa 1373/09 – und ArbG Frankfurt am Main v. 20.5.2009 – 7 Ca 7633/08.

10 Vgl. zum Streitstand die Entscheidung des BAG v. 7.7.2011 – 2 AZR 396/10 – Rn. 17, zit. nach juris.

Arbeitsvertrages auf Seiten der Arbeitgeberin nicht ursächlich gewesen, da diese im Verlauf des Verfahrens ausdrücklich erklärt hatte, sie hätte die Arbeitnehmerin auch dann eingestellt, wenn sie diese Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte. In der Konsequenz wurde außerdem auch ein außerordentlicher bzw. ordentlicher Kündigungsgrund verneint.

2. Die Entscheidung vom 16. Februar 2012

Anders gelagert war demgegenüber der Sachverhalt, der der (vorerst) letzten Entscheidung des BAG vom 16. Februar 2012 zugrunde lag.¹¹ Auch hier stritten der schwerbehinderte Arbeitnehmer und der vorläufige Insolvenzverwalter (Arbeitgeber) über die Wirksamkeit einer (ordentlichen betriebsbedingten) Kündigung. Sämtlichen Arbeitnehmern wurden im Vorfeld zur Vervollständigung bzw. Überprüfung der Sozialdaten Fragebögen ausgegeben. Darin wurde u.a. auch das Vorliegen einer Schwerbehinderung erfragt. Diese Frage beantwortete der Arbeitnehmer mit „Nein“.

Auf der Grundlage eines Interessenausgleichs mit Namensliste kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis später ordentlich. Dagegen wendete sich der Arbeitnehmer. Mit der Klagebegründung teilte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber erstmals seine Schwerbehinderung mit und vertrat die Ansicht, die ohne Beteiligung des Integrationsamtes erklärte Kündigung sei unwirksam. Außerdem vertrat der Arbeitnehmer die Auffassung, die Frage nach der Schwerbehinderung stelle eine verbotene Benachteiligung iSd. §§ 1, 7 AGG dar, weshalb ein Arbeitnehmer während des gesamten Arbeitsverhältnisses ein Recht zur wahrheitswidrigen Beantwortung der Frage nach der Schwerbehinderung hätte.

Das ArbG Iserlohn hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Das LAG Hamm hat die Klage auf die Berufung des Arbeitgebers abgewiesen. Die dagegen eingelegte Revision des Arbeitnehmers blieb ohne Erfolg. Dazu führte der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts u.a. Folgendes aus:

Zwar habe sich der Arbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Frist (siehe dazu unten unter V. auf den schon im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung bestehenden Schwerbehindertenschutz berufen, so dass dieser Schutz nicht verwirkt sei. Gleichwohl sei es dem Arbeitnehmer unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB im Kündigungs-

schutzprozess verwehrt, sich auf den Sonderkündigungsschutz zu berufen. Der Arbeitnehmer habe sich durch sein Vorgehen widersprüchlich verhalten. Die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung sei jedenfalls nach sechs Monaten, d.h. nach Erwerb des Schwerbehindertenschutzes gemäß §§ 85 ff. SGB IX, zulässig, um dem Arbeitgeber ein rechtstreu Verhalten zu ermöglichen (vgl. § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Dies gelte insbesondere mit Blick auf die Vorbereitung beabsichtigter Kündigungen. Der Arbeitnehmer habe diese Frage aufgrund der Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitgeber wahrheitsgemäß zu beantworten. Für die Frage des Arbeitgebers habe ein berechtigtes, billigeswertes und schutzwürdiges Interesse bestanden. Sie habe im Zusammenhang mit seiner Pflichtenbindung gestanden durch das Erfordernis, bei der Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG

Es ist noch nicht höchstrichterlich entschieden, ob der Arbeitgeber nach einer Anerkennung als Schwerbehinderter auch dann fragen darf, wenn die Behinderung für die vorgesehene Tätigkeit bedeutungslos ist.

die Schwerbehinderung zu berücksichtigen sowie den Sonderkündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX zu beachten. Die Frage diskriminiere schwerbehinderte Arbeitnehmer auch nicht gegenüber solchen ohne Schwerbehinderung. Außerdem stünden auch datenschutzrechtliche Belange der Zulässigkeit der Frage nicht entgegen.

3. Zwischenergebnis

Die vorbenannten letzten beiden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts haben daher noch nicht abschließend zur höchstinstanzlichen Beantwortung der Frage beigetragen, ob Arbeitgeber nach einer Anerkennung als Schwerbehinderter auch dann fragen dürfen, wenn die Behinderung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit bedeutungslos ist. Die zur Entscheidung gekommenen Fälle waren nicht dazu geeignet, eine diesbezügliche Klärung herbeizuführen. Es bleibt daher abzuwarten, bis es insofern zu einer Klärung durch das Bundesarbeitsgericht kommt.

Gleichwohl spricht die weit überwiegende Auffassung in der Literatur¹² dafür, dass die Frage nach der Schwerbehinderung seit Inkrafttreten des § 81 Abs. 2 SGB IX zum 1. Juli 2001 und des AGG zum 18. August 2006 unzulässig sein dürfte.

¹¹ 6 AZR 553/10; Vorinstanzen: LAG Hamm v. 30.6.2010 – 2 Sa 49/10 – und ArbG Iserlohn v. 26.11.2009 – 4 Ca 2001/09.

¹² Vgl. zum Streitstand Rn. 17 der Entscheidung des BAG v. 7.7.2011 – 2 AZR 396/10, zit. nach juris.

IV. Offenbarungspflicht des (schwerbehinderten) Arbeitnehmers

Parallel zu der Problematik des Fragerechts des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung eines Arbeitnehmers stellt sich auch die Frage, inwiefern dem Arbeitnehmer eine Offenbarungspflicht, also eine Pflicht obliegt, ungefragt durch den Arbeitgeber und somit selbstständig entsprechende Auskünfte zu geben.

Abstrakt lässt sich diesbezüglich zunächst Folgendes festhalten: Eine Offenbarungspflicht besteht umso eher, je entscheidender der zu offenbarende Umstand für das Informationsbedürfnis des Arbeitgebers ist. Sie scheidet jedoch aus, wenn schon eine Frage des Arbeitgebers nach demselben Gegenstand unzulässig wäre.¹³ Eine Offenbarungspflicht besteht daher nur in sehr seltenen Fällen.¹⁴

Daher ist – auch unter Berücksichtigung der erörterten neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmer eine Schwerbehinderung nur dann ungefragt offenbaren muss, wenn er die angestrebte Beschäftigung infolge seiner Funktionsbeeinträchtigungen nicht oder nur unter solchen Einschränkungen ausüben kann, dass seine Arbeitskraft für den Arbeitgeber letztlich nicht verwertbar ist.¹⁵

Allein das Vorliegen einer Schwerbehinderung war jedenfalls schon nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht offenbarungspflichtig, da diese noch nicht ohne Weiteres zu einer für den Arbeitgeber interessanten Leistungseinschränkung des Arbeitnehmers führt.¹⁶

V. Besonderer Kündigungsschutz

Wichtig ist schließlich auch die Frage, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers haben muss, damit dieser sich (in einem gedachten Kündigungsschutzprozess) erfolgreich darauf berufen kann.

Dies irritiert zunächst, da aus dem Wortlaut der Norm nicht ersichtlich wird, dass es überhaupt auf die Kenntnis des Arbeitgebers ankommt. Danach muss die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers an sich nur objektiv vorliegen.¹⁷ Das Bundesarbeitsgericht hatte jedoch schon zu § 15 SchwbG, der nahezu wortglei-

chen Vorgängernorm des § 85 SGB IX, eine teleologische Reduktion vorgenommen, um die Arbeitgeber im Falle der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen vor einer unverhältnismäßigen Belastung zu schützen.¹⁸

Die Rechtsprechung hatte die Rechtslage später dahingehend fortgebildet, dass sich ein gekündigter, schwerbehinderter Arbeitnehmer innerhalb einer „angemessenen Frist“ nach Zugang der Kündigung auf den besonderen Kündigungsschutz berufen und diesen im arbeitsgerichtlichen Verfahren auch darlegen und beweisen musste.¹⁹

Diese Frist wurde früher im Falle der ordentlichen und außerordentlichen Kündigung regelmäßig mit einem Monat ab Zugang der Kündigung bemessen.²⁰

Inzwischen hat das Bundesarbeitsgericht jedoch entschieden und in ständiger Rechtsprechung bestätigt, dass die Frist nunmehr lediglich drei Wochen ab Zugang der Kündigung beträgt.²¹

Der Arbeitgeber soll dadurch von einem konkret bestimmbareren Zeitpunkt an darauf vertrauen dürfen, dass die Wirksamkeit der Kündigung nicht mehr wegen einer ihm nicht bekannten Schwerbehinderteneigenschaft angezweifelt werden kann. Ferner soll nach diesem Zeitpunkt feststehen, dass es der Einleitung eines Zustimmungsverfahrens zu einer erneut auszusprechenden Kündigung nicht bedarf.²²

VI. Fazit

Zusammenfassend ist daher Folgendes festzuhalten: Schwerbehinderte Menschen genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Die tätigkeitsneutrale Frage des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung des Arbeitnehmers dürfte nach der neueren Entwicklung der Rechtsprechung grundsätzlich unzulässig sein. Infolgedessen dürfte eine Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers in der Regel abzulehnen sein. Aus Eigeninteresse sollte der schwerbehinderte Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung jedoch spätestens innerhalb von drei Wochen nach Ausspruch der Kündigung mitteilen, um sich im Kündigungsschutzprozess darauf erfolgreich berufen zu können und sich nicht den Einwand des Verstoßes gegen den Grundsatz von Treu und Glauben entgegen halten lassen zu müssen.

13 Jousen in Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, Stand: 1.6.2012, Edition 24, § 611 BGB, Rn. 72.

14 Jousen, a.a.O. (FN 13), Rn. 73.

15 Jousen, a.a.O. (FN 13), Rn. 73 m.w.N.

16 Vgl. die Entscheidung des BAG v. 25.3.1976 – 2 AZR 136/75, Rn. 15, zit. nach juris.

17 Gutzeit in Beck'scher Online-Kommentar Sozialrecht, § 85 SGB IX, Rn. 8 m.w.N.

18 BAG v. 5.7.1990 – 2 AZR 8/90.

19 Gutzeit, a.a.O. (FN 17) Rn. 9.

20 BAG v. 20.1.2005 – 2 AZR 675/03 – und BAG v. 12.1.2006 – 2 AZR 539/05.

21 BAG v. 13.2.2008 – 2 AZR 864/06; BAG v. 23.2.2010 – 2 AZR 659/08 – und BAG v. 9.6.2011 – 2 AZR 703/09.

22 BAG v. 13.2.2008 – 2 AZR 864/06; BAG v. 23.2.2010 – 2 AZR 659/08 und BAG v. 9.6.2011 – 2 AZR 703/09.

Aktuelle Entwicklungen in der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung

Claudia Pahl-Häuser, Berlin*

I. Einführung

Seit Einführung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch SGB IX vor mehr als zehn Jahren steht es immer wieder auf dem Prüfstand, ob es die Erwartungen auf mehr Teilhabe, die Menschen mit Behinderungen und in der Behindertenpolitik engagierte Akteure in dieses Gesetzeswerk gesetzt hatten, auch tatsächlich erfüllt. Insbesondere der zehnte Geburtstag des SGB IX im letzten Jahr lieferte einen willkommenen Anlass, um Bilanz zu ziehen, was in diesem Zeitraum in der Behindertenpolitik erreicht wurde und um Vorschläge zu unterbreiten, wie das Gesetz verbessert werden kann. Von den vielen Vorschlägen zu den zahlreichen im SGB IX geregelten Sachverhalten, greift der vorliegende Beitrag jene heraus, die sich mit der Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen befassen. Er stützt sich dabei auf die Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Bundestagsfraktion DIE LINKE sowie auf Vorschläge der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder (AGSV Länder) zur Änderung des SGB IX.

II. Die Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage und Vorschläge der AGSV Länder

Die Schwerbehindertenvertretung hat nach § 95 SGB IX zahlreiche Rechte und Pflichten. Sie fördert beispielsweise die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, steht ihnen beratend und helfend zur Seite, wacht darüber, dass begünstigende Regelungen für diesen Personenkreis vom Arbeitgeber auch beachtet werden, beantragt präventive Maßnahmen und unterstützt Beschäftigte bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung oder des Grades der Behinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit und vieles mehr.

Nach Einschätzung vieler gewählter Schwerbehindertenvertreter fehlt es jedoch an **Durchsetzungsmöglichkeiten**, um die im SGB IX niedergelegten Rechte in der betrieblichen Praxis auch umzusetzen. Dies hat die Bundestagsfraktion von DIE LINKE Anfang des Jahres zum Anlass für eine kleine Anfrage an die Bundesregierung unter dem Titel „Praktische und rechtliche Situ-

ation der Schwerbehindertenvertretungen“¹ genommen, zu der die Bundesregierung am 19. April 2012 Stellung genommen hat.²

Dieser Antwort zufolge verfügt die Bundesregierung nicht über die von der Fragestellerin gewünschte Information, wie viele Unternehmen in Deutschland verpflichtet sind, die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung (SBV) zuzulassen und zu unterstützen. Ebenso wenig konnte sie angeben, wie viele schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte es nach Branchen gibt, da nur die Zahlen der besetzten Pflichtarbeitsplätze statistisch erhoben werden. Hier lagen zum Zeitpunkt der Anfrage als aktuellste Zahlen jene aus 2009 vor, weshalb die Bundesregierung auf diese Bezug nimmt.³ Da mittlerweile auch die Zahlen aus 2010 verfügbar sind, werden im Folgenden diese aktuelleren Zahlen herangezogen, die allerdings nur geringfügige Veränderungen gegenüber dem Vorjahr aufweisen: Im Jahr 2010 waren gemäß den Daten der Agentur für Arbeit bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen insgesamt 931 059 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten oder sonstigen anrechnungsfähigen Personen besetzt. Die Daten zeigen auch, dass die Beschäftigungsquote in den letzten Jahren langsam, aber kontinuierlich gestiegen ist: von 3,8 Prozent im Jahr 2002 auf 4,5 Prozent im Jahr 2010. Gleichzeitig hat sich die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, von 58 210 im Jahr 2002 auf 37 574 im Jahr 2010 deutlich verringert.⁴

Im Gegensatz zur Fragestellerin sieht die Bundesregierung **keine Notwendigkeit, Maßnahmen zu ergreifen**, um Arbeitgeber für die Tätigkeit der SBV stärker zu sensibilisieren und Verstöße gegen die Pflicht zur Unterstützung einer Wahl zur SBV zu ahnden. Sie führt dazu aus, dass die rechtliche Stellung der SBV seit ihrer Etablierung im Jahr 1920 gestärkt und ausgebaut wurde. Mittlerweile sei diese Institution mit ihren gesetzlich verankerten Aufgaben ebenso selbstverständlich Teil der Unternehmen und Behörden wie der Betriebs- und Personalrat. Zur Sensibilisierung der Arbeitgeber unterhielten die Integrationsämter ein breites Infor-

* Die Autorin ist Referentin beim dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Arbeit, Wirtschaft, Soziales, Steuern, zuständig für die Themen Arbeitsschutz und Behindertenpolitik.

1 BT-Drucks. 17/8827 v. 1.3.2012.

2 Vgl. BT-Drucks. 17/9347 v. 19.4.2012.

3 Vgl. a.a.O. (FN 2), S. 2.

4 Vgl. Bundesagentur für Arbeit/Statistik (Hrsg.): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), in: Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungst Statistik, Berichtsjahr 2010, Tabelle 1 (Hinweis: Region Deutschland anklicken).

mationsangebot, so dass nach Meinung der Bundesregierung hier kein Defizit vorliegt. Der Bundesregierung liegen auch keinerlei Hinweise auf Verstöße gegen die o.g. Arbeitgeberpflichten vor. Sie führt das darauf zurück, dass Betriebs- und Personalräte ihrer gesetzlichen Pflicht nach § 93 Satz 2 SGB IX auch tatsächlich nachkommen, auf die Wahl einer SBV in den Dienststellen und Betrieben hinzuwirken. Folglich gebe es keinen Grund für die Einführung einer zusätzlichen Strafvorschrift im SGB IX zur Ahndung solcher Verstöße.⁵

Dies sieht die AGSV Länder, die die Interessen der behinderten und schwerbehinderten Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst aller Bundesländer vertritt, anders und macht einen grundlegenden Änderungsbedarf bei den **Regelungen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung** aus. Derzeit ist ab einer Zahl von fünf dauerhaft in einem Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Dies hält die AGSV

In den Schwellenwert für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung sind bisher nur die schwerbehinderten, nicht aber alle behinderten Menschen einzurechnen.

Länder für überholungsbedürftig, da weder in der Antidiskriminierungs-Richtlinie noch in der UN-Behindertenrechtskonvention eine Differenzierung zwischen behinderten und schwerbehinderten Menschen existiert. Sie schlägt daher vor, bei der Feststellung, ob die Pflicht zur Wahl einer Schwerbehindertenvertretung besteht, künftig nicht nur die schwerbehinderten Beschäftigten, sondern **alle behinderten Mitarbeiter ab einem GdB von mindestens 20** mit in die Zählung einzubeziehen und § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX wie folgt neu zu fassen:

„In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 20 nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Fall der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt.“⁶

⁵ Vgl. BT-Drucks. 17/9347, S. 4.

⁶ AGSV Länder: Vorschläge der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder (AGSV Länder) zur Änderung des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch – SGB IX – und des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG), Stand: 16.10.2012, S. 6; erhältlich bei: info@agsv.nrw.de.

Es ist zu vermuten, dass dieses Anliegen bei der Bundesregierung auf wenig Entgegenkommen stoßen wird. In ihrer Antwort auf eine ähnlich gelagerte Frage der Fraktion Die LINKE geht sie nämlich davon aus, dass die in Deutschland geltende gesetzliche Einteilung in „Schwerbehinderte“ ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und „Einfachbehinderte“ mit einem GdB von weniger als 50 auch im Lichte der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen Bestand hat, da Menschen mit schwerer Behinderung mehr Leistungen oder Nachteilsausgleiche benötigen als Menschen mit weniger schwerer Behinderung. Dies rechtfertige, dass beispielsweise der Zusatzurlaub und die unentgeltliche Beförderung auf schwerbehinderte Menschen beschränkt werde. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben könnten hingegen durch das Instrument der Gleichstellung auch von Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 in Anspruch genommen werden. Dies zeigt nach Auffassung der Bundesregierung, dass das **System in der Lage ist, flexibel auf individuelle Situationen zu reagieren**. Ob vor diesem Hintergrund seitens der Politik die Bereitschaft besteht, auch leichter behinderten Beschäftigten ein Wahlrecht zur SBV einzuräumen, darf bezweifelt werden.⁷

In Deutschland gibt es nach Auffassung der Bundesregierung keinen zusätzlichen Handlungsbedarf, um eine **barrierefreie Durchführung der Wahlen zur SBV** entsprechend Artikel 29 der UN-Behindertenrechtskonvention zu gewährleisten. Dies wird damit begründet, dass die Arbeitsstättenverordnung jene Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, ohnehin dazu verpflichtet, die Arbeitsstätten barrierefrei einzurichten und dies folglich auch Barrierefreiheit bezüglich der SBV-Wahlen bedeutet. Für Personen, die infolge ihrer Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt sind und deshalb weitergehende Hilfen benötigen, sehe die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO) in § 10 Abs. 4 darüber hinaus die Möglichkeit einer Assistenz beim Wahlvorgang vor. Abgerundet werde dies durch die Bereitstellung von barrierefreien Informations- und Wahlunterlagen durch die Bundearbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen sowie die Integrationsämter selbst.⁸

Von Seiten der Schwerbehindertenvertreter wird immer wieder Änderungsbedarf beim **Freistellungsanspruch** nach § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX artikuliert. Dort ist geregelt, dass Vertrauenspersonen auf ihren Wunsch freigestellt werden, wenn in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. Kritiker erheben jedoch

⁷ Vgl. BT-Drucks. 17/9347, S. 6.

⁸ Vgl. a.a.O. (FN 2), S. 4.

die Forderung, diese Grenze von 200 schwerbehinderten Beschäftigten abzusenken. So fordert beispielsweise die AGSV Länder, dass die Grundfreistellung bei fünf bis 20 beschäftigten schwerbehinderten Menschen 20 Prozent der betriebs-/behördenüblichen regelmäßigen Arbeitszeit betragen soll. Die Freistellung soll dann stufenweise angehoben werden und zwar für je weitere zehn Beschäftigte um jeweils zehn Prozent der Arbeitszeit.⁹ Die AGSV Länder hält das für nötig, da die Schwerbehindertenvertretung bislang ihren umfangreichen Aufgabenkatalog – anders als der Betriebs- oder Personalrat – bis zu einer Größe von 100 schwerbehinderten Beschäftigten allein wahrnehmen muss. Da sie zur sachkundigen Erfüllung ihrer Aufgaben auch über aktuelle Kenntnisse in den verschiedensten Rechtsgebieten verfügen müsse, benötige sie Zeiteresourcen, um diese Kenntnisse im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen zu erwerben. Auch der demografische Wandel wirkt sich nach Auffassung der AGSV Länder auf die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen aus. Mit den älter werdenden Belegschaften steigen die gesundheitlichen Beeinträchtigungen und somit die Zahl der Antragstellungen auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch sowie die BEM-Verfahren. All das führe zu einer Erhöhung der von der Schwerbehindertenvertretung zu bewältigenden Arbeitsmenge, die mit der vorgeschlagenen Ausweitung der Freistellungsregelungen aufgefangen werden soll. In die gleiche Richtung zielt der Vorschlag, den bzw. die **Stellvertreter früher heranziehen** zu dürfen als bislang in § 95 Abs. 1 SGB IX geregelt. Damit zusammenhängend wird das Recht auf Schulung und Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber für alle gewählten stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gefordert.¹⁰

Die Bundesregierung hält die **Ausweitung des Freistellungsanspruchs** jedoch aus zweierlei Gründen für nicht sachgerecht. Zum einen sei der Freistellungsanspruch in Anlehnung an die Freistellungsregelungen für den Betriebs- bzw. Personalrat zu sehen, die ebenfalls erst ab einer Personalstärke von 200 bzw. 300 Beschäftigten einsetzen. Darüber hinaus hätten die Schwerbehindertenvertrauenspersonen nach § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB IX auch in Betrieben und Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten das Recht, „von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit [zu werden], wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.“ Außerdem habe man die Möglichkeiten zur Heranziehung des Stellvertreters im Jahr 2004 mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch Ein-

führung dieser 100er-Grenze deutlich verbessert. Ab einer Zahl von mehr als 200 zu betreuenden schwerbehinderten Menschen könne darüber hinaus noch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung für bestimmte Aufgaben herangezogen werden. Folglich gebe es in dieser Frage – auch mit Blick auf die UN-Behindertenkonvention – keine Notwendigkeit für eine weitreichendere Regelung.¹¹

Aus den gleichen Gründen stößt auch eine der Kernforderungen der AGSV Länder bei der Bundesregierung auf Widerstand, § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX wie folgt zu ändern: „Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist unwirksam.“¹² Diese Änderung hält die AGSV Länder für nötig, da die SBV in der Praxis **bei Personalmaßnahmen häufig nicht beteiligt** werde, was zu Benachteiligungen schwerbehinderter Beschäftigter

Aufgrund älter werdender Belegschaften steigt die Anzahl der Anträge auf Anerkennung einer Schwerbehinderung und damit die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen.

und zu Schadensersatzansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber führen könne. Diese Änderung entspreche auch Artikel 27 c der UN-Konvention, der besagt, dass „zu gewährleisten [ist], dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können“.

Im Fragekatalog der LINKEN wird die Bundesregierung explizit danach gefragt, wie sie diese Forderung beurteilt. Diese verweist in ihrer Antwort wieder auf die **einheitliche Interessenvertretung aller Beschäftigten durch den Betriebs- bzw. Personalrat**. Zudem habe die SBV das Recht, an deren Sitzungen teilzunehmen und zu beantragen, dass Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, vom Betriebs- oder Personalrat in der nächsten Sitzung behandelt werden. Außerdem gebe es noch die Möglichkeit, Beschlüsse dieser Gremien auf Antrag der SBV für die Dauer von einer Woche auszusetzen, wenn diese nach Auffassung der SBV eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen bedeutet oder die Schwerbehindertenvertretung vorher nicht vom Arbeitgeber beteiligt worden ist. Die Bundesregierung kommt aufgrund dieser Sachlage zu dem Schluss, dass ein weitergehendes Stimmrecht der Schwerbehindertenvertretung bei Beschlüssen dieser Gremien nicht

⁹ Vgl. AGSV Länder, a.a.O. (FN 6), S. 3-4.

¹⁰ Vgl. a.a.O. (FN 6), S. 4-5.

¹¹ Vgl. a.a.O. (FN 2), S. 7+8.

¹² Vgl. a.a.O. (FN 6), S. 3.

mit dem Grundsatz zu vereinbaren sei, dass Personal- und Betriebsräte die Interessenvertreter aller Beschäftigten sind.¹³

Die Bundesregierung steht auch der im Fragenkatalog der LINKEN thematisierten Forderung, den pauschalen **Kostenerstattungsanspruch** aus dem öffentlichen Personalvertretungsrecht auf alle gewählten Schwerbehindertenvertrauenspersonen zu übertragen, ablehnend gegenüber. Sie führt dazu aus, dass die in den Verwaltungen des Bundes tätigen freigestellten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

Entsprechend der Rechtslage für Betriebsräte und die Personalvertretungen in den meisten Ländern sollte der Gesetzgeber auch den Schwerbehindertenvertretungen ein Übergangsmandat einräumen.

nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bereits die gleiche Pauschale von 26 Euro monatlich erhalten wie die dort tätigen freigestellten Personalratsmitglieder. Sie beabsichtige aber nicht, diese Regelung auf freigestellte Vertrauenspersonen bei privaten Arbeitgebern zu übertragen, da für diesen Personenkreis eine **Erstattung der Aufwendungen** nach § 96 Abs. 8, Satz 1 SGB IX durch den Arbeitgeber geregelt sei. In diesem Zusammenhang weist die Bundesregierung darauf hin, dass Regelungen für freigestellte Personalratsmitglieder bzw. Schwerbehindertenvertreter in Behörden der Länder und Kommunen in den Kompetenzbereich des jeweiligen Bundeslandes fallen und nicht von der Bundesregierung zu verantworten sind.¹⁴

Bei der **Zusammenlegung von Betrieben oder Dienststellen** sieht die AGSV Länder die dringende Notwendigkeit für eine **Übergangsregelung** in Analogie zum Betriebsverfassungsgesetz bzw. den meisten Personalvertretungsgesetzen. Derzeit seien behinderte Menschen gegenüber ihren nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen benachteiligt, weil das Mandat der Schwerbehindertenvertretung mit Schließung der bisherigen Struktureinheit ende, während der Betriebs- bzw. Personalrat in der Übergangszeit für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten weiter im Amt bleibe. Somit hätten die behinderten Menschen zu diesem besonderen Zeitpunkt keine eigene örtliche Interessenvertretung, die ihre spezifischen Belange vertrete. Um hier Abhilfe zu schaffen, soll nach Meinung der AGSV Länder § 94 Abs. 5 SGB IX um einen Satz 5 ergänzt werden, der eine solche Übergangsregelung auch für die Schwerbehindertenvertretungen schaffe.¹⁵

Bei Änderungen der Betriebsform oder der Behördenstrukturen plant die Bundesregierung jedoch keine Änderungen zur Stärkung der SBV und greift zur Begründung auf die gleichen Argumente zurück, die auch gegen erweiterte Freistellungsregelungen und die Unwirksamkeits-Klausel aufgeführt wurden¹⁶. Die Schwerbehindertenvertretung werde zu den regelmäßigen Besprechungen des Betriebsrats bzw. der Personalvertretung mit dem Arbeitgeber ohnehin hinzugezogen und dürfe an allen Besprechungen von Betriebs- und Personalrat teilnehmen. Darüber hinaus gälten die Rechte dieser Mitarbeitervertretungen für alle Beschäftigten und somit auch für die schwerbehinderten Beschäftigten.¹⁷

Aus den gleichen Gründen weist die Bundesregierung auch die von Schwerbehindertenvertretern gewünschten weitergehenden Beteiligungsrechte der SBV bei der **Gestaltung von Dienstplänen** ab. Hinzu kommt aus ihrer Sicht, dass Betriebs- und Personalräte im Rahmen ihrer Beteiligung die gesetzlichen Vorgaben einschließlich des § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX zu beachten haben, der besagt, dass schwerbehinderte Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf „**behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten** einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr“ haben. Darüber hinaus könnten auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen einer Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX Regelungen zur Arbeitszeit getroffen werden. Insofern sieht die Bundesregierung auch bei diesem Thema keinen Handlungsbedarf.¹⁸

III. Fazit

Wie die vorliegende Gegenüberstellung von Forderungen der Schwerbehindertenvertrauenspersonen einerseits und Antworten der Bundesregierung andererseits zeigt, gibt es derzeit eine große **Diskrepanz** zwischen der Selbsteinschätzung zahlreicher Schwerbehindertenvertreter über ihre Beteiligungsrechte im betrieblichen bzw. behördlichen Alltag und der Einschätzung der Bundesregierung zum gleichen Thema. Dies hat zur Folge, dass sämtliche Vorschläge, die darauf abzielen, die Stellung der Schwerbehindertenvertrauenspersonen zu verbessern, zumindest in dieser Legislaturperiode wenig Aussicht auf Realisierung haben. Es bleibt daher abzuwarten, ob die Politik nach den Bundestagswahlen 2013 einer Überarbeitung des SGB IX offener gegenübersteht.

13 Vgl. a.a.O. (FN 2), S. 8-9.

14 Vgl. a.a.O. (FN 2), S. 5.

15 Vgl. a.a.O. (FN 6), S. 7.

16 S. hierzu a.a.O. (FN 2) auch S. 5.

17 Vgl. a.a.O. (FN 2), S. 7.

18 Vgl. a.a.O. (FN 2), S. 7-8.

Fragen aus der Praxis – Antworten für die Praxis

Rechtswirkung eines Aussetzungsantrags nach § 35 BetrVG

Der Sachverhalt

Der Arbeitgeber legt dem Betriebsrat den Antrag auf Zustimmung zu der von ihm beabsichtigten Versetzung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers vor. Der Betriebsrat fasst in der wenige Tage später stattfindenden Sitzung den Beschluss, die beabsichtigte Versetzung abzulehnen. In der Sitzung beantragt die Schwerbehindertenvertretung unter Angabe verschiedener Gründe die Aussetzung des Beschlusses, weil dieser erheblich gegen die Belange der von ihr vertretenen schwerbehinderten Arbeitnehmer verstoße. Der Betriebsratsvorsitzende will nun für den letzten Tag der Zustimmungsverweigerungsfrist eine weitere Sitzung einberufen, um ggf. noch fristgerecht die Zustimmung verweigern zu können. Die Schwerbehindertenvertretung besteht jedoch darauf, dass die im Gesetz vorgeschriebene Frist ungekürzt zur Verständigung zur Verfügung steht; die Sitzung dürfe daher erst nach Ablauf der Aussetzungsfrist anberaumt werden.

Unsere Stellungnahme

Der Betriebsratsvorsitzende darf die Sitzung, in der erneut über die vom Arbeitgeber beantragte Maßnahme Beschluss zu fassen ist, auf den letzten Tag der Zustimmungsverweigerungsfrist ansetzen, auch wenn zu diesem Zeitpunkt die Aussetzungsfrist noch nicht vollständig abgelaufen ist. Denn die Beteiligungsfristen des BetrVG werden durch die mit Ausübung des Vetorechts in Gang gesetzte Aussetzungsfrist nicht verlängert.

Gemäß § 35 BetrVG kann die Schwerbehindertenvertretung beantragen, einen Beschluss des Betriebsrats auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen, wenn sie den Beschluss als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer erachtet.

Wird wie hier ein Aussetzungsantrag gestellt und mit Gründen versehen, hat der Betriebsratsvorsitzende den Beschluss auszusetzen. Es genügt, wenn nach der subjektiven Auffassung der Schwerbehindertenvertretung eine Beeinträchtigung der Belange der von ihr Vertretenen vorliegt. Als Konsequenz eines solchen Aussetzungsantrags muss der Betriebsrat – nach Einigungsversuch mit der Schwerbehindertenvertretung – über die Angelegenheit neu beschließen, d.h. neu zusammenkommen und in einer Sitzung Beschluss fassen.

Dieser Termin darf vom Vorsitzenden bereits in die noch laufende Aussetzungsfrist gelegt werden, wenn nur so dem Betriebsrat seine volle Entscheidungsfreiheit verbleibt, die auch beinhaltet, nach dem Verständigungsversuch mit der Schwerbehindertenvertretung den ausgesetzten Beschluss unverändert zu bestätigen, hier also die Zustimmung erneut zu verweigern. Denn die Aussetzung eines Beschlusses hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge (Fitting u.a., BetrVG, 26. Aufl., § 35 Rn. 30 m.w.N.). Deshalb würde bei Überschreitung der Zustimmungsverweigerungsfrist die Zustimmungsfiktion eintreten. Die Schwerbehindertenvertretung hätte es also in der Hand, dem Betriebsrat ihre Meinung aufzuzwingen, so dass im Ergebnis sie und nicht der Betriebsrat über den Eintritt der Zustimmungsfiktion entscheiden würde. Eine so weitreichende Kompetenz ist mit dem Aussetzungsantrag aber nicht verbunden. Dieser soll nach dem Willen des Gesetzgebers lediglich zu einer nochmaligen Überprüfung des vom Betriebsrat gefassten Beschlusses durch diesen unter Berücksichtigung der Bedenken der Schwerbehindertenvertretung führen. Die Vorschriften über Aussetzungsanträge sind „interne Ordnungsvorschriften für die Geschäftsführung des kollektiven Gremiums“, woraus sich im Fall einer Fristenkollision faktisch eine Verkürzung der Aussetzungsfrist nach § 35 BetrVG ergibt (Raab, GK-BetrVG, § 35 Rn. 22).

In diesem Rahmen ist der Betriebsrat aber verpflichtet, der zugunsten u.a. der Schwerbehindertenvertretung vom Gesetzgeber vorgesehenen Aussetzungsmöglichkeit Geltung zu verschaffen. Hieraus dürfte die Verpflichtung resultieren, sich beim Arbeitgeber unter Hinweis auf den Aussetzungsantrag der Schwerbehindertenvertretung für eine Verlängerung der Zustimmungsverweigerungsfrist einzusetzen. Grundsätzlich dienen zwar die Beteiligungsfristen des BetrVG der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Der Arbeitgeber ist deshalb zu einer Fristverlängerung nicht verpflichtet. Das Bundesarbeitsgericht lässt aber eine einvernehmliche Verlängerung der Zustimmungsverweigerungsfrist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu (BAG v. 5.5.2010, ZBVR *online* 2/2011, S. 2). Für den vorliegenden Fall, in dem die einvernehmliche Fristverlängerung dazu dienen soll, die Einhaltung anderer gesetzlicher Fristen zu ermöglichen, ist bei der Abwägung des Interesses an rechtssicheren Fristen auf der einen Seite und dem Interesse der Schwerbehindertenvertretung an einer effektiven Ausnutzung des ihr gesetzlich zugestandenen Vetorechts auf der anderen Seite letzterem der Vorzug zu geben, d.h. Arbeitgeber und Betriebsrat sollten, sofern nicht dringende andere Gründe entgegenstehen, die Möglichkeit der Fristverlängerung ausschöpfen, so dass die volle Ausnutzung der Aussetzungsfrist für die Erreichung einer Verständigung

digung zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung steht.

Dass die Schwerbehindertenvertretung drei Tage nach der Beschlussfassung des Betriebsrats hat verstreichen lassen, bevor sie den Antrag auf Aussetzung des Beschlusses gestellt hat, ändert an diesem Ergebnis nichts. Sie darf mangels anderweitiger Vorgaben im Gesetz auch angesichts der Tatsache, dass eine An-

tragstellung bereits in der Sitzung, in der der Beschluss gefasst wurde, sinnvoll gewesen wäre, den Antrag auch noch am letzten Tag der Zustimmungsverweigerungsfrist stellen. Dabei trägt sie freilich das Risiko, dass angesichts der vorangeschrittenen Zeit auf Seiten des Arbeitgebers möglicherweise wenig Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Verlängerung der Zustimmungsverweigerungsfrist vorhanden ist.

Aktuelles

2. dbb Forum Behindertenpolitik „Herausforderungen in der Behindertenpolitik“

Der dbb veranstaltet am 23. und 24. April 2013 in Berlin das 2. Forum Behindertenpolitik.

Das zweitägige Forum setzt sich mit den „Herausforderungen in der Behindertenpolitik“ auseinander und rückt dabei die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zum Thema Inklusion ebenso in den Mittelpunkt wie neue Entwicklungen im Recht der Schwerbehindertenvertretung.

Im Themenbereich „Inklusion“ wird analysiert, was getan werden muss, um eine UN-konforme Umsetzung

von Inklusion sowohl im Arbeitsleben als auch im schulischen Bereich realisieren zu können. Ergänzt wird dies um einen Erfahrungsbericht aus den Niederlanden über den Stand der Umsetzung der UN-Konvention. Im Rahmen des Schwerpunkts „Schwerbehindertenvertretung“ werden aktuelle Fragen aus der Rechtsprechung und aus der Praxis aufgegriffen und möglicher Handlungsbedarf herausgearbeitet.

Informationen zum Programm finden Sie demnächst auf der dbb Homepage unter www.dbb.de. Interessierte können sich bereits jetzt vormerken lassen. Bitte senden Sie hierzu eine E-Mail an gb4@dbb.de.

Impressum

Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin.
Schriftleitung: Ass. iur. Susanne Süllwold/Stefan Sommer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Dreizehnmorgenweg 36, 53175 Bonn, Telefon 02 28.307 78 90, Telefax 02 28.307 78 89, E-Mail: ZBVR-Schriftleitung@dbb.de.

Erscheinungsweise: elfmal jährlich.

Bezugspreis: Jahresabonnement 15,10 €; Einzelausgabe 4,60 €; für Betriebsratsmitglieder der Mitgliedsgewerkschaften des dbb ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Urheberrechte: Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, Herstellung fotografischer Vervielfältigungen, Mikrofilme u.ä. – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Verlags.

Zitierweise: ZBVR *online*, Ausgabe/Jahrgang, Seite.

Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.726 19 17-0, Telefax 030.726 19 17-40, E-Mail: kontakt@dbbverlag.de.