

Rechtsprechung

zum

Schwerbehindertenrecht

3. Ausgabe
Stand: Dezember 2012

Vorwort

Beim dritten Mal darf man von Tradition sprechen. So wirkt also die diesjährige Zusammenstellung der wichtigsten Entscheidungen zum Recht der schwerbehinderten Menschen traditionsbildend und tritt damit in die Fußstapfen von 32 Jahren Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht sowie 15 Jahren Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht und ergänzt diese um den Rechtsbereich des Sozialgesetzbuches IX.

Nicht nur den Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretungen, sondern darüber hinaus auch Personalrats- und Betriebsratsmitgliedern soll die Übersicht eine Hilfe bei der Erfassung des komplexen Rechtsgebietes und der Lösung der praktischen Aufgaben im Alltag sein. Denn sie alle hat der Gesetzgeber mit der Wahrnehmung der Belange der schwerbehinderten Beschäftigten beauftragt.

Über 60 Entscheidungen der Arbeits-, Verwaltungs- und Sozialgerichtsbarkeit, vorwiegend aus den Jahren 2011 und 2012, sollen die genannten Interessenvertretungen darin unterstützen, den Überblick über inhaltliche Schwerpunkte und Tendenzen im Recht der schwerbehinderten Menschen und ihrer Vertretungen in Dienststellen und Betrieben zu behalten.

Sofern die Entscheidungen nicht rechtskräftig sind, ist dies mit dem Vermerk „n.rkr.“ kenntlich gemacht. Für alle, die Genaueres von der Entscheidung wissen wollen, haben wir dort, wo diese im Volltext im Rechtsprechungsdienst der „Zeitschrift für Personalvertretungsrecht“ - ZfPR *online* - oder im Online-Rechtsprechungsdienst für Betriebsratsmitglieder - ZBVR *online* - veröffentlicht wurde, die entsprechende Fundstelle hinzugefügt.

Inhaltsübersicht

| A. Rechtsprechung zum Sozialgesetzbuch | Seite |
|---|--------------|
| 1. Zugang zum Beamtenverhältnis bei Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen SG Kassel, Urteil v. 10.9.2012 – S 3 AL 131/11 – | 7 |
| 2. Keine Gleichstellung von Lebenszeitsoldaten mit Schwerbehinderten/Behinderten gerechter Arbeitsplatz SG Chemnitz, Urteil v. 22.11.2012 – S 26 AL 132/11 – | 7 |
| 3. Verkürzung der Wochenarbeitszeit für schwerbehinderte, nicht für gleichgestellte Beamte BVerwG, Urteil v. 29.7.2010 – 2 C 17.09 – | 7 |
| 4. Rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderung BSG, Urteil v. 7.4.2011 – B 9 SB 3/10 R – | 7 |
| 5. Anspruch auf Gewährung einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 7.5.2012 – L 18 AL 135/12 B PKH – | 8 |
| 6. Einbeziehung von Arbeitnehmern einer Transfergesellschaft in Berechnung der Ausgleichsabgabe VGH Bayern, Urteil v. 2.5.2012 – 12 BV 10.2058 – | 8 |
| 7. Prüfpflicht zur Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen BAG, Urteil v. 13.10.2011 – 8 AZR 608/10 – | 8 |
| 8. Frage nach der Schwerbehinderung im Arbeitsverhältnis BAG, Urteil vom 16.2.2012 – 6 AZR 553/10 – | 9 |
| 9. Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung BAG, Urteil vom 7.7.2011 – 2 AZR 396/10 – | 9 |
| 10. Offensichtlich fehlende Eignung schwerbehinderter Einstellungsbewerber BVerwG, Urteil v. 3.3.2011 – 5 C 16.10 – | 10 |
| 11. Offensichtliche fachliche Ungeeignetheit eines schwerbehinderten Bewerbers BVerwG, Beschluss v. 4.9.2012 – 5 B 31.12 – | 10 |
| 12. Nichteinladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 16.8.2012 – 1 A 1777/10 – | 10 |
| 13. Vielzahl von Klagen auf Entschädigung wegen unterbliebener Einladung zum Vorstellungsgespräch/Ungeschriebene Ausschreibungs- und Eignungsmerkmale VG Freiburg, Urteil v. 10.5.2011 – 5 K 989/10 – | 11 |
| 14. Entschädigung schwerbehinderter Einstellungsbewerber/Maßstab für objektive Eignung BAG, Urteil v. 7.4.2011 – 8 AZR 679/09 – | 11 |
| 15. Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Bewerbers wegen Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch BAG, Urteil v. 16.2.2012 – 8 AZR 697/10 – | 12 |
| 16. Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers/Unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen LAG Hamm, Urteil v. 7.8.2012 – 10 Sa 916/12 – | 12 |

| | |
|--|-----------|
| 17. Informationsanspruch des Personalrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement | 13 |
| BVerwG, Beschluss v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – | |
| 18. Erforderlichkeit der Belehrung über BEM | 13 |
| BAG, Urteil v. 24.3.2011 – 2 AZR 170/10 – | |
| 19. Informationsanspruch des Betriebsrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement | 13 |
| BAG, Beschluss v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10 – | |
| 20. Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement | 14 |
| BAG, Beschluss v. 13.3.2012 – 1 ABR 78/10 – | |
| 21. Aussetzung des Laufes der Klagefrist/Bedingungskontrolle bei Kündigung eines Schwerbehinderten | 14 |
| BAG, Urteil v. 9.2.2011 – 7 AZR 221/10 – | |
| 22. Sonderkündigungsschutz bei Schwerbehinderung/Kenntnis des Arbeitgebers von Schwerbehinderung | 15 |
| BAG, Urteil v. 9.6.2011 – 2 AZR 703/09 – | |
| 23. Außerordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers wegen heimlichen Aufzeichnens von Personalgesprächen | 15 |
| LAG Köln, Urteil v. 18.5.2011 – 8 Sa 364/11 – | |
| 24. Verwirkung des Sonderkündigungsschutzes bei krankheitsbedingter Kündigung | 15 |
| LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 20.3.2012 – 3 Sa 505/11 – | |
| 25. Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs gegen die Zustimmung des Integrationsamtes | 16 |
| VG Berlin, Beschluss v. 25.10.2012 – 37 L 355.12 – | |
| 26. Erklärungsfrist bei Kündigung schwerbehinderter Menschen bei Zulässigkeitsklärung nach § 18 BErzGG | 16 |
| BAG, Urteil v. 24.11.2011 – 2 AZR 429/10 – | |
| 27. Angemessenheit der Änderungskündigung eines Schwerbehinderten | 16 |
| VGH Bayern, Urteil v. 13.11.2012 – 12 B 12.1675 – | |
| 28. Außerordentliche Kündigung eines Schwerbehinderten und Frage der Zustimmung durch das Integrationsamt | 16 |
| VG Düsseldorf, Urteil v. 13.7.2012 – 13 K 2620/12 – | |
| 29. Keine Eilbedürftigkeit bei der Vergabe des GdB zur Erreichung des Sonderkündigungsschutzes | 17 |
| LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 20.4.2011 – L 13 SB 69/11 B ER – | |
| 30. Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten | 17 |
| BVerwG, Urteil v. 12.7.2012 – 5 C 16.11 – | |
| 31. Zustimmung des Integrationsamtes zur Versetzung eines Dienstordnungsangestellten in den Ruhestand | 17 |
| BAG, Urteil v. 24.5.2012 – 6 AZR 679/10 – | |
| 32. Geltendmachung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellung eines Beschäftigten in einem Jobcenter | 18 |
| VG Berlin, Beschluss v. 23.5.2012 – 71 K 3.12 – | |
| 33. Rechtsweg zur Klärung der Wirksamkeit einer Wahl zur Gesamtschwerbehindertenvertretung | 18 |
| BAG, Beschluss v. 22.3.2012 – 7 AZB 51/11 – | |

- | | |
|--|-----------|
| 34. Anfechtung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung wegen Angabe des falschen Wochentags als Wahltermin | 18 |
| LAG Köln, Beschluss v. 24.11.2011 – 6 TaBV 67/11 – | |
| 35. Unterbliebene Anhörung der Schwerbehindertenvertretung bei Unkenntnis des Dienstherrn von der Schwerbehinderung | 18 |
| BVerwG, Beschluss v. 7.4.2011 – 2 B 79.10 – | |
| 36. Nachgeholt/Unterlassene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung/ Sonderkündigungsschutz als Schwerbehinderter/Unverzüglichkeit der Kündigung nach Zustimmung des Integrationsamts | 19 |
| OVG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 26.4.2012 – OVG 6 B 5.12 – | |
| 37. Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung bei Aufhebungsverträgen mit schwerbehinderten Menschen | 20 |
| BAG, Beschluss v. 14.3.2012 – 7 ABR 67/10 – | |
| 38. Zuständige Schwerbehindertenvertretung bei Einstellung von Beschäftigten und anschließender Zuweisung zum Jobcenter | 20 |
| LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 14.6.2012 – 18 TaBV 515/12 – | |
| 39. Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei der Stellenausschreibung | 21 |
| LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 28.6.2012 – 10 TaBV 4/12 – | |
| 40. Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats wegen unterlassener Anhörung der Schwerbehindertenvertretung | 21 |
| LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 5.10.2011 – 8 TaBV 9/11 – | |
| 41. Folgen der Nichtbekanntgabe von Sitzungen des Personalrats gegenüber der Schwerbehindertenvertretung | 21 |
| VG Ansbach, Beschluss v. 17.4.2012 – AN 8 P 11.02408 – | |
| 42. Sonderkündigungsschutz der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen | 21 |
| BAG, Urteil v. 19.7.2012 – 2 AZR 989/11 – | |
| 43. Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Schwerbehindertenvertreters | 22 |
| ArbG Mainz, Urteil v. 17.1.2012 – 6 BV 12/11 – | |
| 44. Freistellung der Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung | 22 |
| ArbG Heilbronn, Beschluss v. 30.8.2012 – 7 BV 5/12 – | |
| 45. Kosten der Schwerbehindertenvertretung für Fahrten zwischen häuslichem Telearbeitsplatz und Dienststelle | 22 |
| VG Regensburg v. 1.4.2010 – RN 8 K 10.346 – | |
| 46. Kosten der Bezirksschwerbehindertenvertretung für anwaltliche Beratung | 23 |
| OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 12.7.2012 – 1 A 1585/11 – | |
| 47. Anspruch auf Wegstreckenentschädigung für ein freigestelltes Mitglied der Bezirksschwerbehindertenvertretung | 23 |
| OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil v. 21.3.2012 – 1 A 1295/09 – | |
| 48. Bereitstellung von E-Mail-Postfächern an Schwerbehindertenvertretung/ Durchsetzung von Ansprüchen | 23 |
| LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 19.7.2012 – 10 TaBV 13/12 – | |
| 49. Abgeltung krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenen Erholungsurlaubs | 24 |
| OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil v. 20.9.2012 – 6 A 1699/11 – | |

- 50. Anspruch auf Schwerbehindertenzusatzurlaub bei langer Arbeitsunfähigkeit** 24
BAG, Urteil v. 18.9.2012 – 9 AZR 623/10 –
- 51. Mindesturlaub und Schwerbehindertenzusatzurlaub bei krankheitsbedingtem Ruhen des Arbeitsverhältnisses/Verfall gesetzlicher Urlaubsansprüche** 24
BAG, Urteil v. 7.8.2012 – 9 AZR 353/10 –
- 52. Ausschlussfristen und Urlaubsabgeltungsanspruch bei andauernder Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** 24
BAG, Urteil v. 13.12.2011 – 9 AZR 399/10 –

B. Rechtsprechung zur Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen

- 1. Anfechtung der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung wegen Verstoß gegen die Pflicht zur Unterrichtung ausländischer Arbeitnehmer** 26
LAG Köln, Beschluss v. 8.3.2012 – 13 TaBV 82/11 –
- 2. Anfechtung einer Wahl der Schwerbehindertenvertretung bei Nichtbeachtung der Mindestfrist für Erlass des Wahlausschreibens** 26
LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 16.2.2011 – 8 TaBV 43/10 –
- 3. Streichung eines Bewerbers von einem Wahlvorschlag nach Widerruf der Zustimmung** 26
LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 12.1.2012 – 3 TaBV 7/11 –
- 4. Prüfpflicht des Wahlleiters bei Wahl der Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren** 27
LAG Köln, Beschluss v. 25.4.2012 – 9 TaBV 96/11 –

C. Sonstige Rechtsprechung

- 1. Sozialplanabfindung bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente** 28
BAG, Urteil v. 7.6.2011 – 1 AZR 34/10
- 2. Erteilung einer Falschauskunft als Indiz für Diskriminierung** 28
BAG, Urteil v. 21.6.2012 – 8 AZR 364/11 –
- 3. Indizien für Benachteiligung wegen Behinderung** 28
BAG, Urteil v. 28.4.2011 – 8 AZR 515/10 –
- 4. Ausschlussfrist für Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Menschen** 29
BAG, Urteil v. 15.3.2012 – 8 AZR 160/11 –
- 5. Keine Antragsbefugnis der Schwerbehindertenvertretung zur Feststellung betriebsratsfähiger Organisationseinheit** 29
BAG, Beschluss v. 18.1.2012 – 7 ABR 72/10 –

A. Rechtsprechung zum Sozialgesetzbuch

1. Zugang zum Beamtenverhältnis bei Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen

(§ 2 SGB IX)

Ist einem Beamten auf Probe der Zugang zu einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit aus gesundheitlichen Gründen verwehrt, ist er schwerbehinderten Menschen im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX gleichzustellen, auch wenn ihm die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem identischen Aufgabengebiet angeboten wird.

Der Begriff des Arbeitsplatzes im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX ist nicht gegenständlich-räumlich, sondern rechtlich-funktional definiert.

SG Kassel, Urteil v. 10.9.2012 – S 3 AL 131/11 – (n.rkr.)

2. Keine Gleichstellung von Lebenszeitsoldaten mit Schwerbehinderten/Behindertengerechter Arbeitsplatz

(§ 2, § 128 Abs. 4 SGB IX)

Soldaten der Bundeswehr können eine Gleichstellung mit Schwerbehinderten nach § 2 Abs. 3 SGB IX nicht beanspruchen.

Die Arbeitsstelle eines Soldaten ist kein Arbeitsplatz im Sinne von § 73 Abs. 1 SGB IX.

In der Nichtberücksichtigung von Soldaten bezüglich einer Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX liegt keine Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG.

SG Chemnitz, Urteil v. 22.11.2012 – S 26 AL 132/11 – (n.rkr.)

3. Verkürzung der Wochenarbeitszeit für schwerbehinderte, nicht für gleichgestellte Beamte

(§ 2 SGB IX)

Die Möglichkeit der Verkürzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 41 auf 40 Stunden nach § 3 Abs. 1 Satz 2 AZVO gilt nur für schwerbehinderte Beamte (§ 2 Abs. 2 SGB IX), nicht aber für die gleichgestellten behinderten Beamten (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

BVerwG, Urteil v. 29.7.2010 – 2 C 17.09 –

4. Rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderung

(§ 2 SGB IX)

Für die behördliche Erstfeststellung, dass ein GdB von 50 bereits zu einem Zeitpunkt vor der Antragstellung vorgelegen hat, ist nur die Glaubhaftmachung eines besonderen Interesses erforderlich; eine solche rückwirkende Feststellung ist nicht auf offensichtliche Fälle beschränkt.

BSG, Urteil v. 7.4.2011 – B 9 SB 3/10 R –

5. Anspruch auf Gewährung einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung

(§ 14 SGB IX, §§ 77, 97 SGB III)

Bei der Übernahme von Weiterbildungskosten nach § 77 Abs. 1 SGB III ist eine Prognoseentscheidung erforderlich, ob die Bildungsmaßnahme die Eingliederungschancen erhöht. Liegen die Voraussetzungen des § 77 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 SGB III vor, so hat der Versicherungsträger sein Ermessen dahingehend auszuüben, ob die Teilnahme an einer Maßnahme, und wenn ja, zu welcher und in welchem Umfang gefördert wird. Die gerichtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob die Verwaltungsentscheidung in einer dem Sachverhalt angemessenen und methodisch einwandfreien Weise erarbeitet worden ist.

Auch der Förderungsanspruch aus § 97 Abs. 1 SGB III verlangt neben der Zweckbestimmung einer Förderung der beruflichen Eingliederung die Erforderlichkeit der Maßnahme wegen Art oder Schwere der Behinderung. Eine Maßnahme ist damit nur förderfähig, wenn der behinderte Mensch über die hierzu erforderliche körperliche und geistige Leistungsfähigkeit verfügt.

Im Hinblick auf die Vorschrift des § 14 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen ist der Träger der Arbeitslosenversicherung verpflichtet, einen Antrag auf Teilhabeleistungen nicht nur nach Maßgabe des SGB III zu prüfen.

Eine besondere Antragsform ist dazu nicht erforderlich. Es genügt jedweder Antrag, aus dem sich das Begehren des behinderten Menschen auf eine Leistung zur Teilhabe ergibt. Dann ist der Träger der Arbeitslosenversicherung verpflichtet, alle Rechtsgrundlagen heranzuziehen, die überhaupt in der entsprechenden Bedarfssituation für den behinderten Menschen vorgesehen sind. Hierzu zählen auch Ansprüche nach dem SGB IX.

(Orientierungssätze)

LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 7.5.2012 – L 18 AL 135/12 B PKH – (n.rkr.)

6. Einbeziehung von Arbeitnehmern einer Transfergesellschaft in Berechnung der Ausgleichsabgabe

(§ 73 Abs. 1, § 77 SGB IX)

Von einer Transfergesellschaft zum Zwecke der Qualifizierung und Vermittlung übernommene Arbeitnehmer, die Transferkurzarbeitergeld beziehen, sind dort auf einem Arbeitsplatz im Sinne von § 73 Abs. 1 SGB IX beschäftigt und bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe nach § 77 SGB IX mit zu berücksichtigen.

VGH Bayern, Urteil v. 2.5.2012 – 12 BV 10.2058 – (n.rkr.)

7. Prüfpflicht zur Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen

(§ 81 SGB IX, § 15 AGG)

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

Vergleichbar (nicht: gleich) i.S.d. § 3 Abs. 1 AGG ist die Auswahl-situation nur für Bewerber, die gleichermaßen die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen. Grundsätzlich ist für die objektive Eignung nicht auf das formelle Anforderungsprofil, welches der Arbeitgeber erstellt hat, abzustellen, sondern auf die Anforderungen, die der Arbeitgeber an einen Stellenbewerber stellen durfte. Für die Dauer des Auswahlverfahrens bleibt der Arbeitgeber an das in der veröffentlichten Stellenbeschreibung bekanntgegebene Anforderungsprofil 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 der Behinderung im Sinne von § 1 AGG, wegen der gemäß § 7 AGG Beschäftigte nicht benachteiligt werden dürfen, entspricht der gesetzlichen Definition in § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX.

Auf Verstöße gegen den besonderen Schwerbehindertenschutz des SGB IX i.S.v. Indiztatsachen nach § 22 AGG kann sich ein schwerbehinderter Bewerber nur dann berufen, wenn wie bei der Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch nach § 82 Satz 2 SGB IX dem Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft oder die Gleichstellung des Bewerbers bekannt gewesen ist oder er sich aufgrund der Bewerbungsunterlagen diese Kenntnis hätte verschaffen können. Andernfalls kann der Pflichtenverstoß dem Arbeitgeber nicht zugerechnet werden.

Es obliegt dem abgelehnten Bewerber darzulegen, dass dem Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung bekannt gewesen ist oder er sich aufgrund der Bewerbungsunterlagen diese Kenntnis jedenfalls hätte verschaffen müssen.

Die Verletzung der Förderpflichten gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX ist als Vermutungstatsache für einen Zusammenhang zwischen Benachteiligung und Behinderung geeignet. Auf die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderteneigenschaft des konkreten Bewerbers kommt es dabei nicht an.

Im Falle von Ansprüchen nach § 15 AGG kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls der Erwerb der Rechtsstellung als Bewerber dann als unredlich erscheinen, wenn die Bewerbung allein deshalb erfolgte, um Entschädigungsansprüche zu erlangen. Allein aus der Zahl von Bewerbungen und Entschädigungsforderungen kann jedoch nicht auf die fehlende Ernsthaftigkeit der Bewerbung geschlossen werden, wenn sich der Bewerber auch erfolgreich beworben und Anstellungen erreicht hat.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 13.10.2011 – 8 AZR 608/10 –

8. Frage nach der Schwerbehinderung im Arbeitsverhältnis

(§ 81 SGB IX)

Die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung bzw. einem diesbezüglich gestellten Antrag ist im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach sechs Monaten, d. h. ggf. nach Erwerb des Behindertenschutzes gemäß §§ 85 ff. SGB IX zulässig. Dies gilt insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen

Die Frage nach der Schwerbehinderung im Vorfeld einer Kündigung diskriminiert den Arbeitnehmer nicht wegen seiner Behinderung unmittelbar iSd § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG.

Auch datenschutzrechtliche Belange stehen der Zulässigkeit der Frage nach einer Schwerbehinderung nicht entgegen.

Antwortet der Arbeitnehmer wahrheitswidrig auf die ihm rechtmäßig gestellte Frage nach seiner Schwerbehinderung, ist es ihm unter dem Gesichtspunkt des widersprüchlichen Verhaltens verwehrt, sich auf seine Schwerbehinderteneigenschaft zu berufen.

(zu 1 amtl. Leitsatz, zu 2. -4. Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil vom 16.2.2012 – 6 AZR 553/10 –

9. Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung

(§ 81 SGB IX)

Die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Arbeitgeber nach § 123 Abs. 1 BGB dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten. Das setzt voraus, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrags ursächlich war.

Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 81 Abs. 2 SGB IX und des § 7 Abs. 1 AGG begründet i.V.m. § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung in Geld auch wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist.

Die Beweislastregel des § 22 AGG für eine Benachteiligung wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale wirkt sich auf die Verteilung der Darlegungslast aus. Der Beschäftigte genügt seiner Darlegungslast, wenn er Indizien vorträgt, die seine Benachteiligung wegen eines verpönten Merkmals vermuten lassen. Dies ist der Fall, wenn die vorgetragene Tatsachen aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass die Benachteiligung wegen dieses Merkmals erfolgt ist. Werden vom Arbeitnehmer Tatsachen vorgetragen, die je für sich genommen nicht zur Begründung der Kausalität ausreichen, ist eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Zu prüfen ist, ob die Hilfstatsachen, werden sie im Zusammenhang gesehen, geeignet sind, die Vermutungswirkung zu begründen.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil vom 7.7.2011 – 2 AZR 396/10 –

10. Offensichtlich fehlende Eignung schwerbehinderter Einstellungsbewerber

(§ 82 SGB IX, § 7 AGG)

Einstellungsbewerber werden im Sinne des § 7 Abs. 1 AGG benachteiligt, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber ihnen die in § 82 Satz 2 SGB IX angeordnete Besserstellung gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern durch Einladung zu einem Vorstellungsgespräch vorenthält, obwohl ihnen im Sinne von § 82 Satz 3 SGB IX die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt.

Ob die fachliche Eignung im Sinne des § 82 Satz 3 SGB IX offensichtlich fehlt, ist an dem vom öffentlichen Arbeitgeber mit der Stellenausschreibung bzw. Bewerbungsaufforderung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen.

Für den Nachweis, dass für die Nichteinladung einer Bewerberin oder eines Bewerbers zum Vorstellungsgespräch ausschließlich andere Gründe als die Behinderung erheblich waren, kann ein öffentlicher Arbeitgeber nur solche Gründe heranziehen, die nicht die fachliche Eignung betreffen. Hierfür enthält die in § 82 Satz 3 SGB IX geregelte Ausnahme mit dem Erfordernis der „offensichtlich“ fehlenden Eignung eine abschließende Regelung.

BVerwG, Urteil v. 3.3.2011 – 5 C 16.10 –

11. Offensichtliche fachliche Ungeeignetheit eines schwerbehinderten Bewerbers

(§ 82 SGB IX)

Zur Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Bewerber im Sinne des § 82 Satz 3 SGB IX fachlich offensichtlich ungeeignet ist.

(Orientierungssatz)
BVerwG, Beschluss v. 4.9.2012 – 5 B 31.12 –

12. Nichteinladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch

(§ 82 SGB IX)

Mit dem Anspruch darauf, von dem öffentlichen Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, sollen schwerbehinderte Bewerber unabhängig von der Gestaltung und dem Ablauf des konkreten Stellenbesetzungsverfahrens die Gelegenheit erhalten, den öffentlichen Arbeitgeber in dem betreffenden Vorstellungsgespräch von ihrer Leistungsfähigkeit und Eignung zu überzeugen.

Es geht nicht darum, schwerbehinderten Bewerbern gegenüber sonstigen Bewerbern Vorteile solcher Art einzuräumen, welche mit dem in Art. 33 Abs. 2 GG verfassungsrechtlich gewährleisteten Bestenausleseprinzip nicht vereinbar wären.

(Orientierungssätze)

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 16.8.2012 – 1 A 1777/10 –

13. Vielzahl von Klagen auf Entschädigung wegen unterbliebener Einladung zum Vorstellungsgespräch/Ungeschriebene Ausschreibungs- und Eignungsmerkmale

(§ 82 SGB IX)

Zur Frage eines Rechtsmissbrauchs, wenn ein Schwerbehinderter in einer Vielzahl von Verfahren Entschädigungsansprüche wegen unterbliebener Einladung zu einem Vorstellungsgespräch verfolgt (hier verneint).

Die Eignung für eine Stelle im Sinne von § 82 Satz 2 SGB IX bestimmt sich nicht nur nach den ausdrücklich in der Ausschreibung erwähnten Merkmalen des Anforderungsprofils.

Zu ihr gehören auch ungeschriebene Fähigkeiten, welche durch den geforderten fachlichen Abschluss, hier als Diplom-Verwaltungswirt, nicht ohne Weiteres belegt werden. Dazu zählt insbesondere, dass der Bewerber seine durch den Bildungsabschluss nachgewiesenen fachlichen Kenntnisse in der Praxis tatsächlich umsetzen kann.

Zwar sind, liegt der geforderte fachliche Abschluss vor, entsprechende Fähigkeiten zu vermuten. Es sind aber Fälle denkbar, in denen sich gleichwohl schon aus den Bewerbungsunterlagen eine Praxisuntauglichkeit für das ausgeschriebene (Leitungs-)Amt ergibt.

VG Freiburg, Urteil v. 10.5.2011 – 5 K 989/10 –

14. Entschädigung schwerbehinderter Einstellungsbewerber/Maßstab für objektive Eignung

(§ 82 SGB IX, § 3 AGG)

Das Vorliegen einer vergleichbaren Situation i.S.d. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG setzt voraus, dass der Kläger objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet war, denn vergleichbar (nicht: gleich) ist die Auswahl-situation nur für Arbeitnehmer, die gleichermaßen die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen.

Maßgeblich für die objektive Eignung ist dabei nicht das formelle Anforderungsprofil, welches der Arbeitgeber erstellt hat, sondern sind die Anforderungen, die der Arbeitgeber an einen Stellenbewerber stellen durfte. Grundsätzlich darf der Arbeitgeber über den der Stelle zugeordneten Aufgabenbereich und die dafür geforderten Qualifikationen des Stelleninhabers frei entscheiden. Durch das Stellen von Anforderungen an den Bewerber, die nach der im Arbeitsleben herrschenden Verkehrsanschauung durch die Erfordernisse der wahrzunehmenden Aufgaben unter keinem nachvollziehbaren Gesichtspunkt gedeckt sind, darf er allerdings die Vergleichbarkeit der Situation nicht willkürlich gestalten und dadurch den Schutz des AGG de facto beseitigen.

Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet, für die zu besetzende Stelle ein Anforderungsprofil festzulegen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Nur so kann eine Auswahlentscheidung nach den Kriterien der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG gerichtlich überprüft werden.

Dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes steht bei der Anwendung von Art. 33 Abs. 2 GG und damit auch bei der Festlegung des Anforderungsprofils und der Eignungsmerkmale ein von der Verfassung gewählter Beurteilungsspielraum zu, der nur eingeschränkter gerichtlicher Kontrolle unterliegt. Dieser Spielraum des Arbeitgebers des öffentlichen Dienstes besteht allerdings nur insoweit, als das Prinzip der Bestenauslese für die zu besetzende Stelle gewährleistet werden soll, also die Merkmale der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt werden.

Es begegnet keinen Bedenken, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber für zu besetzende Stellen von vornherein nur solche Bewerber in Blick nehmen will, die aufgrund ihrer dokumentierten Ausbildungsergebnisse in besonderem Maße befähigt erscheinen.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 7.4.2011 – 8 AZR 679/09 –
ausführlich: ZfPR *online* 12/2011, S. 2

15. Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Bewerbers wegen Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch

(§ 82 SGB IX, § 2 AGG)

Unterlässt es der öffentliche Arbeitgeber entgegen § 82 Satz 2 SGB IX, den schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, so ist dies eine geeignete Hilfstatsache nach § 22 AGG.

Ein schwerbehinderter Bewerber muss bei einem öffentlichen Arbeitgeber die Chance eines Vorstellungsgesprächs bekommen, wenn seine fachliche Eignung zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Selbst wenn sich der öffentliche Arbeitgeber aufgrund der Bewerbungsunterlagen schon die Meinung gebildet hat, ein oder mehrere andere Bewerber seien so gut geeignet, dass der schwerbehinderte Bewerber nicht mehr in die nähere Auswahl komme, muss er den schwerbehinderten Bewerber nach dem Gesetzesziel einladen. Der Ausschluss aus dem weiteren Bewerbungsverfahren ist eine Benachteiligung, die in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Für die Frage, ob dem Bewerber die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist im öffentlichen Dienst auf die veröffentlichte Stellenbeschreibung abzustellen, denn mit dem veröffentlichten Anforderungsprofil bestimmt der öffentliche Arbeitgeber den Umfang seiner verfahrensrechtlichen Verpflichtung nach § 82 Satz 2 und Satz 3 SGB IX.

Eine Pflichtverletzung nach § 82 Satz 2 SGB IX ist als Indiz im Sinne von § 22 AGG nur dann geeignet, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung des Bewerbers bekannt gewesen ist oder sich der Arbeitgeber aufgrund der Bewerbungsunterlagen diese Kenntnis hätte verschaffen können. Andernfalls ist der Pflichtenverstoß dem Arbeitgeber nicht zuzurechnen. Es obliegt dem abgelehnten Bewerber darzulegen, dass dem Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung bekannt gewesen ist oder er sich aufgrund der Bewerbungsunterlagen diese Kenntnis jedenfalls hätte verschaffen können.

Wenn die festgestellten Tatsachen eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber nach § 22 AGG die Beweislast dafür, dass eine solche Benachteiligung nicht vorlag. Er muss Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, aus denen sich ergibt, dass es ausschließlich andere Gründe waren als die Behinderung, die zu der weniger günstigen Behandlung geführt haben, und in seinem Motivbündel weder die Behinderung als negatives noch die fehlende Behinderung als positives Kriterium enthalten war.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 16.2.2012 – 8 AZR 697/10 –

16. Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers/Unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(§ 82 SGB IX, §§ 3, 8 AGG)

Das Vorliegen einer vergleichbaren Situation i. S. d. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG setzt voraus, dass der Bewerber objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet war, denn vergleichbar (nicht: gleich) ist die Auswahlsituation nur für Arbeitnehmer, die gleichermaßen die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen. Für das Vorliegen einer Benachteiligung ist es erforderlich, dass eine Person, die an sich für die Tätigkeit geeignet wäre, nicht ausgewählt oder schon nicht in Betracht gezogen wurde. Die objektive Eignung ist keine ungeschriebene Voraussetzung der Bewerbereigenschaft, sondern Kriterium der „vergleichbaren Situation“ i. S. d. § 3 Abs. 1 AGG.

Soweit das Prinzip der „Bestenauslese“ gewährleistet werden soll, steht dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes bei der Anwendung von Art. 33 Abs. 2 GG und damit auch bei der Festlegung des Anforderungsprofils und der Eignungsmerkmale ein von der Verfassung gewährter Beurteilungsspielraum zu. Mit der Bestimmung eines Anforderungsprofils für die zu vergebende Stelle legt der Dienstherr gleichzeitig die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest, an ihm werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber gemessen.

Eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung i. S. v. § 8 Abs. 1 AGG liegt vor, wenn das Merkmal nicht nur eine untergeordnete Rolle spielt, sondern zentraler Bestandteil für die auszuübende Tätigkeit ist, also prägende Bedeutung hat. Dabei kommt es aber nicht auf einen zeitlichen Faktor an. Maßgebend ist vielmehr eine funktionale Betrachtung aus objektiver Sicht. Das Differenzierungsmerkmal darf nicht nur für unbedeutende, den Arbeitsplatz nicht charakterisierende Tätigkeiten erforderlich sein.

Ob das Vorhandensein bzw. das Fehlen eines in § 1 AGG genannten Merkmals eine im dargestellten Sinn wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist, ist anhand der von dem Arbeitnehmer konkret auszuübenden Tätigkeit zu bestimmen bzw. bei einer Bewerbung ist darauf abzustellen, welche Tätigkeiten auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz auszuüben sind.

(Orientierungssätze)

LAG Hamm, Urteil v. 7.8.2012 – 10 Sa 916/12 –

17. Informationsanspruch des Personalrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

(§ 84 SGB IX)

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 –
ausführlich: ZfPR *online* 12/2012, S. 4

18. Erforderlichkeit der Belehrung über betriebliches Eingliederungsmanagement

(§ 84 SGB IX)

Hat der Arbeitgeber ein BEM deshalb nicht durchgeführt, weil der Arbeitnehmer nicht eingewilligt hat, kommt es darauf an, ob der Arbeitgeber den Betroffenen zuvor auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen hatte. Die Belehrung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX gehört zu einem regelkonformen Ersuchen des Arbeitgebers um Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung eines BEM. Sie soll dem Arbeitnehmer die Entscheidung ermöglichen, ob er ihm zustimmt oder nicht. Die Initiativlast für die Durchführung eines BEM trägt der Arbeitgeber.

(Auszug aus den Orientierungssätzen der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 24.3.2011 – 2 AZR 170/10 –

19. Informationsanspruch des Betriebsrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

(§ 84 SGB IX, § 80 BetrVG)

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.

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.

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 –

ausführlich: ZfPR *online* 12/2012, S. 12

20. Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

(§ 84 SGB IX, § 87 BetrVG)

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.

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.

§ 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 –

ausführlich: ZfPR *online* 12/2012, S. 16

21. Aussetzung des Laufes der Klagefrist/Bedingungskontrolle bei Kündigung eines Schwerbehinderten

(§ 85 SGB IX)

Die dreiwöchige Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt nicht, wenn der Arbeitgeber weiß, dass der Arbeitnehmer schwerbehindert ist, und dennoch keine Zustimmung des Integrationsamtes vor der erstrebten Beendigung durch auflösende Bedingung einholt.

§§ 21, 17 Satz 2 TzBfG enthalten eine Lücke, die diesen Fall nicht ausdrücklich regelt. Zum Schutz schwerbehinderter Menschen ist eine analoge Anwendung des § 4 Satz 4 KSchG geboten. Dieser Schutzzweck drückt sich in §§ 92, 85 SGB IX aus. Die Interessenlage ist in den Fällen der Kündigung und der auflösenden Bedingung des Arbeitsvertrags eines schwerbehinderten Menschen vergleichbar.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Urteil v. 9.2.2011 – 7 AZR 221/10 –

22. Sonderkündigungsschutz bei Schwerbehinderung/Kenntnis des Arbeitgebers von Schwerbehinderung

(§ 85 SGB IX)

Ist der Arbeitnehmer im Kündigungszeitpunkt bereits als schwerbehinderter Mensch anerkannt, steht ihm der Kündigungsschutz gemäß §§ 85 ff. SGB 9 nach dem Wortlaut des Gesetzes auch dann zu, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderteneigenschaft oder dem Anerkennungsantrag nichts wusste. Gleichwohl trifft den Arbeitnehmer - sowohl im Fall der außerordentlichen als auch der ordentlichen Kündigung - 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 (§ 242 BGB) Rechnung und ist aus Gründen des Vertrauensschutzes gerechtfertigt.

Eine Einschränkung der Möglichkeit des Arbeitnehmers, sich auf den Kündigungsschutz als schwerbehinderter Mensch zu berufen, ist aber nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber tatsächlich schutzbedürftig ist. Das ist nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehinderung oder den Antrag vor Ausspruch der Kündigung kannte und deshalb damit rechnen musste, dass die Kündigung der Zustimmung des Integrationsamts bedarf.

Informiert der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor Zugang der Kündigung über die Antragsstellung beim Versorgungsamt, ist der Arbeitgeber ausreichend in die Lage versetzt, zumindest vorsorglich die Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt zu beantragen. Weitergehender Informationen durch den Arbeitnehmer bedarf es nicht. Insbesondere ist er nicht verpflichtet, das Datum der Antragstellung mitzuteilen oder seine Schwerbehinderung innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung durch Vorlage des Feststellungsbescheids nachzuweisen.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Urteil v. 9.6.2011 – 2 AZR 703/09 –
ausführlich: ZfPR *online* 12/2011, S. 9

23. Außerordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers wegen heimlichen Aufzeichnens von Personalgesprächen

(§ 85 SGB IX)

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.)

24. Verwirkung des Sonderkündigungsschutzes bei krankheitsbedingter Kündigung

(§ 85 SGB IX)

Der Arbeitnehmer hat den Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX verwirkt, wenn er den Arbeitgeber nicht innerhalb einer Regelfrist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung auf die Schwerbehinderteneigenschaft oder den Anerkennungsantrag hingewiesen hat und dem Arbeitgeber der bestehende oder mögliche Schutztatbestand nicht bekannt war.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 20.3.2012 – 3 Sa 505/11 –

25. Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs gegen die Zustimmung des Integrationsamtes

(§ 85 SGB IX)

Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs gegen die Zustimmung ist mangels Vorliegens eines allgemeinen Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig. Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung gemäß § 80 Abs. 5 VwGO gegen die Entscheidung des Integrationsamtes hat keine rechtlichen Auswirkungen auf den arbeitsgerichtlichen Rechtsschutz.

(Orientierungssätze)

VG Berlin, Beschluss v. 25.10.2012 – 37 L 355.12 – (n.rkr.)

26. Erklärungsfrist bei Kündigung schwerbehinderter Menschen bei Zulässigkeitserklärung nach § 18 BErzGG

(§ 88 SGB IX)

Bedarf die ordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Menschen außer der Zustimmung des Integrationsamtes einer Zulässigkeitserklärung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG und hat der Arbeitgeber diese vor dem Ablauf der Monatsfrist des § 88 Abs. 3 SGB IX beantragt, kann die Kündigung noch nach Fristablauf wirksam ausgesprochen werden. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung unverzüglich erklärt, nachdem die Zulässigkeitserklärung nach § 18 BErzGG vorliegt.

BAG, Urteil v. 24.11.2011 – 2 AZR 429/10 –

27. Angemessenheit der Änderungskündigung eines Schwerbehinderten

(§ 89 SGB IX)

„Angemessen“ im Sinne von § 89 Abs. 2 SGB IX ist der Arbeitsplatz, der nach Entgelt und Art der Tätigkeit den Fähigkeiten, den durch die Behinderung bedingten Einsatzmöglichkeiten und der Vorbildung des Schwerbehinderten entspricht.

Das Entgelt für den anderen (neuen) Arbeitsplatz muss nicht dem für den vorhergehenden Arbeitsplatz entsprechen; es kann auch geringer sein, sofern dadurch nicht die Lebensstellung des Betroffenen als solche verschlechtert wird. Bei Arbeitnehmern, deren Tätigkeit nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen bewertet wird, bilden regelmäßig allein diese einen sachgerechten Vergleichsmaßstab, weil in ihnen zugleich auch Vorbildung und Fähigkeiten berücksichtigt sind, die von den jeweiligen Stelleninhabern gefordert werden.

Ist das Innehaben einer bestimmten Qualifikation – etwa die des Sparkassenbetriebswirts – Voraussetzung für die Eingruppierung in eine bestimmte „Laufbahngruppe“ (beispielsweise des „Gehobenen Sparkassendienstes“) und ist der Arbeitnehmer aufgrund seiner Qualifikation in diese eingruppiert, so ist regelmäßig davon auszugehen, dass diese Einstufung seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten gemäß ist und dass diese Eingruppierung zugleich auch seine „Lebensstellung“ bildet. Unangemessen ist daher eine Herabstufung in eine Laufbahngruppe, die dieser Eingruppierung nicht mehr vergleichbar ist.

VGH Bayern, Urteil v. 13.11.2012 – 12 B 12.1675 –

28. Außerordentliche Kündigung eines Schwerbehinderten und Frage der Zustimmung durch das Integrationsamt

(§ 91 SGB IX)

In einem Fall, in dem die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf Gründe gestützt wird, die in der Behinderung selbst ihre Ursache haben, reicht nicht jeder als Kündigungsgrund geltend gemachte

Umstand aus, um die Zumutbarkeitsgrenze für den Arbeitgeber, an die in einem derartigen Fall besonders hohe Anforderungen zu stellen sind, zu überschreiten.

Die Konkretisierung eines Arbeitsverhältnisses führt nicht dazu, dass in den Fällen, in denen der schwerbehinderte Arbeitnehmer behinderungsbedingt bestimmte Teilaufgaben nicht mehr wahrnehmen kann, automatisch von einer Unmöglichkeit der Leistungserbringung im Sinne eines Ungleichgewichts des Leistungsaustauschs einseitig zum Nachteil des Arbeitgebers auszugehen ist. Es ist vielmehr im Einzelfall unter Berücksichtigung der oben näher dargelegten Gesichtspunkte zu prüfen und zu gewichten, wie sich die Unmöglichkeit der Leistungserbringung in bestimmten Teilbereichen auf das Arbeitsverhältnis insgesamt auswirkt.

(Orientierungssätze)

VG Düsseldorf, Urteil v. 13.7.2012 – 13 K 2620/12 –

29. Keine Eilbedürftigkeit bei der Vergabe des GdB zur Erreichung des Sonderkündigungsschutzes

(§ 91 SGB IX, § 86 b SGG)

Das Vorbringen eines Schwerbeschädigten mit einem anerkannten GdB von 40, die vorläufige Anerkennung eines GdB von 50 im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes durchsetzen zu wollen, um in einem bestehenden Arbeitsverhältnis den besonderen Schutz schwerbehinderter Menschen im Arbeitsrecht nutzen zu können, stellt keinen geeigneten Anordnungsgrund dar, der die Dringlichkeit einer Entscheidung außerhalb des Hauptsacheverfahrens rechtfertigt. Vielmehr bleibt als einfachere und effektive Möglichkeit der Absicherung, einen Antrag auf Gleichstellung Behinderter mit schwerbehinderten Menschen gemäß §§ 2 Abs. 3, 68 Abs. 2, 3 SGB VI zu stellen.

(Orientierungssätze)

LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 20.4.2011 – L 13 SB 69/11 B ER –

30. Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten

(§ 91 SGB IX)

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.

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 –
ausführlich: ZfPR *online* 12/2012, S. 2

31. Zustimmung des Integrationsamtes zur Versetzung eines Dienstordnungsangestellten in den Ruhestand

(§ 92 SGB IX)

Die Versetzung eines Dienstordnungsangestellten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bedarf keiner Zustimmung des Integrationsamtes. § 92 Satz 1 SGB IX ist insoweit nicht analog anzuwenden

BAG, Urteil v. 24.5.2012 – 6 AZR 679/10 –

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

(§ 93 SGB IX)

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.

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

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 –
ausführlich: ZfPR *online* 12/2012, S. 10

33. Rechtsweg zur Klärung der Wirksamkeit einer Wahl zur Gesamtschwerbehindertenvertretung

(§ 94 SGB IX)

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 der Richterinnen und Richter des BAG)

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

34. Anfechtung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung wegen Angabe des falschen Wochentags als Wahltermin

(§ 94 SGB IX)

Ein offensichtlicher Fehler bei der Angabe des Wochentags für den Wahltermin zur Schwerbehindertenvertretung führt nicht ohne weiteres zur Unwirksamkeit der Wahl.

LAG Köln, Beschluss v. 24.11.2011 – 6 TaBV 67/11 –

35. Unterbliebene Anhörung der Schwerbehindertenvertretung bei Unkenntnis des Dienstherrn von der Schwerbehinderung

(§ 95 SGB IX)

Der mit der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung bezweckte Schutz der Schwerbehinderten und diesen gleichgestellter Menschen wird nicht von Amts wegen gewährt. Vielmehr ist aus dem Erfordernis eines Antrages für die Feststellung einer Behinderung und die Ausstellung eines Ausweises über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch ebenso wie für die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen zu schließen, dass der gesetzliche Schutz nicht ohne weiteres eintritt, sondern von dem schwerbehinderten Menschen in Anspruch genommen werden muss.

Eine Maßnahme, die vom Dienstherrn in Unkenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft des Beamten diesem gegenüber getroffen wird, ist daher nicht wegen einer unterbliebenen Beteiligung der

Schwerbehindertenvertretung rechtswidrig, wenn der Beamte es unterlassen hat, den Dienstherrn von der Schwerbehinderung in Kenntnis zu setzen.

Dies gilt nicht erst nach erfolgter Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen, sondern bereits während eines laufenden Antragsverfahrens.

BVerwG, Beschluss v. 7.4.2011 – 2 B 79.10 –

36. Nachgeholte/Unterlassene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung/Sonderkündigungsschutz als Schwerbehinderter/Unverzüglichkeit der Kündigung nach Zustimmung des Integrationsamts

(§ 95, § 91, § 84 SGB IX)

Für den Fall, dass bei fristgerechter Antragstellung die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamts bereits abgelaufen ist, verlangt § 91 Abs. 5 SGB IX den unverzüglichen Ausspruch der Kündigung. Nach erteilter Zustimmung beginnt keine neue Ausschlussfrist i.S.v. § 626 Abs. 2 BGB zu laufen.

Erteilt i.S.v. § 91 Abs. 5 SGB IX ist die Zustimmung, sobald eine solche Entscheidung innerhalb der Frist des § 91 Abs. 3 Satz 1 SGB IX getroffen und der antragstellende Arbeitgeber hierüber in Kenntnis gesetzt oder wenn eine Entscheidung innerhalb der Frist des § 91 Abs. 3 Satz 1 SGB IX nicht getroffen worden ist; in diesem Fall gilt die Zustimmung mit Ablauf der Frist gem. § 91 Abs. 3 Satz 2 SGB IX als erteilt.

Entsprechend der Legaldefinition des § 121 Abs. 1 BGB bedeutet „unverzüglich“ auch im Rahmen von § 91 Abs. 5 SGB IX „ohne schuldhaftes Zögern“. Schuldhaft ist ein Zögern dann, wenn das Zuwarten durch die Umstände des Einzelfalls nicht geboten ist. Dabei ist nicht allein die objektive Lage maßgebend. Solange derjenige, dem unverzügliches Handeln abverlangt wird, nicht weiß, dass er die betreffende Rechtshandlung vornehmen muss, oder mit vertretbaren Gründen annehmen kann, er müsse sie noch nicht vornehmen, liegt kein „schuldhaftes“ Zögern vor.

Es besteht eine Obliegenheit des Arbeitgebers, sich beim Integrationsamt zu erkundigen, ob es innerhalb der Frist des § 91 Abs. 3 Satz 1 SGB IX eine Entscheidung getroffen hat, weil anderenfalls die Zustimmung fingiert wird. Dem Arbeitgeber ist es aber nicht zuzumuten, darauf zu dringen, ggf. auch über den Inhalt der getroffenen Entscheidung schon vorab in Kenntnis gesetzt zu werden. Zu einer solchen Auskunft ist das Integrationsamt nicht verpflichtet. Die Bekanntgabe der Entscheidung hat vielmehr durch Zustellung zu erfolgen (§ 88 Abs. 2, § 91 Abs. 1 SGB IX). Teilt das Integrationsamt lediglich mit, dass es innerhalb der Frist eine Entscheidung getroffen habe, darf der Arbeitgeber die Zustellung des entsprechenden Bescheids eine - nicht gänzlich ungewöhnliche - Zeit lang abwarten.

Der Begriff der Dienstunfähigkeit im Sinne des § 42 Abs. 1 BBG a.F. umfasst nicht nur die aktuelle Dienstunfähigkeit im Sinne einer „Arbeitsfähigkeit“. Vielmehr ist auch prognostisch in den Blick zu nehmen, ob bei Weiterbeschäftigung des Beamten angenommen werden kann, dass sich der Dienstbetrieb ohne nachhaltige Beeinträchtigungen aufrechterhalten lässt. Das ist etwa dann zu verneinen, wenn eine Prognose ergibt, dass (auch) künftig mit überdurchschnittlichen Fehlzeiten des Beamten gerechnet werden muss, die es nicht zulassen, ihn bei der Festlegung der Betriebsabläufe einzuplanen.

Ein etwaiger Verstoß gegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist im Ergebnis ohne Bedeutung, wenn die Anhörung rechtzeitig nachgeholt worden ist. Eine Nachholung spätestens im Widerspruchsverfahren ist dabei ausreichend.

Das Unterbleiben eines Verfahrens nach § 84 Abs. 2 SGB IX über das betriebliche Eingliederungsmanagement führt nicht zur Rechtswidrigkeit einer Zurruesetzungsverfügung. Das gilt entsprechend für einen Verstoß gegen die Pflicht zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und anderer Stellen nach § 84 Abs. 1 SGB IX.

(zu 1. – 4. Orientierungssätze, zu 5. – 8. amtl. Leitsätze)
OVG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 26.4.2012 – 6 B 5.12 –

37. Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung bei Aufhebungsverträgen mit schwerbehinderten Menschen

(§ 95 SGB IX)

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.

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.

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 betreffenden 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.

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 –
ausführlich: ZfPR *online* 12/2012, S. 18

38. Zuständige Schwerbehindertenvertretung bei Einstellung von Beschäftigten und anschließender Zuweisung zum Jobcenter

(§ 95 SGB IX)

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.)
ausführlich: ZfPR *online* 12/2012, S. 21

39. Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei der Stellenausschreibung

(§ 95, § 81 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung ist 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.

(Orientierungssätze)

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 28.6.2012 – 10 TaBV 4/12 –

40. Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats wegen unterlassener Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

(§ 95 SGB IX, § 99 BetrVG)

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 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 –
ausführlich: ZfPR *online* 12/2012, S. 23

41. Folgen der Nichtbekanntgabe von Sitzungen des Personalrats gegenüber der Schwerbehindertenvertretung

(§ 95 SGB IX)

Werden dem Schwerbehindertenvertreter entgegen Art. 34 Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 2 BayPVG Zeitpunkt und Tagesordnung der Personalratssitzung nicht bekannt gegeben, hat dies nicht die Nichtigkeit der Personalratsbeschlüsse, die in diesen Sitzungen gefasst wurden, zur Folge.

(Leitsatz der Schriftleitung)

VG Ansbach, Beschluss v. 17.4.2012 – AN 8 P 11.02408 – (n. rkr.)

42. Sonderkündigungsschutz der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

(§ 96 SGB IX)

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

Stützt der Arbeitgeber den wichtigen Grund i.S.v. § 15 Abs. 1 KSchG, § 626 Abs. 1 BGB bei einem Betriebsratsmitglied auf dessen Verhalten, muss dieses sich als Verletzung von Pflichten aus dem

Arbeitsverhältnis darstellen. Verstößt es sowohl gegen eine Amts- als auch gegen eine für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltende vertragliche Pflicht, liegt - jedenfalls auch - eine Vertragspflichtverletzung vor.

Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs ist „an sich“ geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an (vgl. § 201 StGB). Maßgeblich ist die mit diesem Verhalten verbundene Verletzung der dem Arbeitnehmer nach § 241 Abs. 2 BGB obliegenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers. Dieser hat seine Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeit auch im Hinblick auf die Vertraulichkeit des Wortes zu schützen. Das nicht öffentlich gesprochene Wort eines anderen darf - auch im Betrieb - nicht heimlich mitgeschnitten werden.

Für die Beurteilung, ob Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber i.S.v. § 15 Abs. 1, Abs. 2 KSchG, § 626 Abs. 1 BGB aus wichtigem Grund zur Kündigung berechtigen, ist auf die Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist abzustellen. Ist eine Weiterbeschäftigung bis dahin zumutbar, ist die Kündigung unwirksam.

(zu 1. amtl. Leitsatz, zu 2. – 4. Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 19.7.2012 – 2 AZR 989/11 –

43. Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Schwerbehindertenvertreters

(§ 96 SGB IX)

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 –

44. Freistellung der Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung

(§ 96 SGB IX)

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 –

45. Kosten der Schwerbehindertenvertretung für Fahrten zwischen häuslichem Telearbeitsplatz und Dienststelle

(§ 96 SGB IX)

Der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen stehen keine Reisekosten für ausschließlich der Wahrnehmung von Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung dienende Fahrten zwischen ihrer Wohnung und der Dienststelle zu, wenn der häusliche Telearbeitsplatz eine gleichwertige Alternative

zum Arbeitsplatz in der Dienststelle darstellt und sie durch die Einrichtung des häuslichen Telearbeitsplatzes nicht vollständig aus der Dienststelle ausgegliedert worden ist.

(Leitsatz der Schriftleitung)

VG Regensburg v. 1.4.2010 – RN 8 K 10.346 –

46. Kosten der Bezirksschwerbehindertenvertretung für anwaltliche Beratung

(§ 96 SGB IX)

Zur Beschränkung der Kostenübernahme für eine anwaltliche Beratung der Bezirksschwerbehindertenvertretung.

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 –
ausführlich: ZfPR *online* 12/2012, S. 9

47. Anspruch auf Wegstreckenentschädigung für ein freigestelltes Mitglied der Bezirksschwerbehindertenvertretung

(§ 96 SGB IX)

Zu den durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten, welche nach § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX der Arbeitgeber bzw. Dienstherr zu tragen hat, zählt auch die als Trennungsgeld gezahlte Wegstreckenentschädigung für ein freigestelltes Mitglied einer Bezirksschwerbehindertenvertretung, welches wegen des auf die Aufnahme dieser Tätigkeit zurückzuführenden Wechsels seines Dienstortes nunmehr einen weiteren Weg vom und zum Dienstort zurücklegen muss als zuvor. Die anspruchsbegrenzende Einzugsgebietsregelung des § 1 Abs. 3 Nr. 1 TGV ist insoweit nicht entsprechend anwendbar, weil § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX als spezielle Regelung eine nicht eingeschränkte Kostentragung des Arbeitgebers/Dienstherrn normiert.

Nutzt das freigestellte Mitglied für die täglichen Fahrten zwischen Wohnung und Sitz der Schwerbehindertenvertretung sein eigenes Kraftfahrzeug, so hat es Anspruch auf die „große“ Wegstreckenentschädigung entsprechend § 5 Abs. 2 BRKG, wenn es nicht zumutbar auf die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel verwiesen werden kann, weil dies - unter Beachtung des insoweit dem Mitglied zukommenden begrenzten Beurteilungs- bzw. Vertretbarkeitsspielraums - im Einzelfall aus triftigen, sachlich einleuchtenden Gründen außer Betracht zu bleiben hat (hier wegen beträchtlicher und außergewöhnlicher Unterschiede hinsichtlich des jeweiligen Zeitaufwands).

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

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

(§ 96 SGB IX; § 23 BetrVG)

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 –

49. Abgeltung krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenen Erholungsurlaubs

(§ 125 SGB IX)

Aus Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG ergibt sich kein Anspruch auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs nach § 125 SGB IX.

OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil v. 20.9.2012 – 6 A 1699/11 –

50. Anspruch auf Schwerbehindertenzusatzurlaub bei langer Arbeitsunfähigkeit

(§ 125 SGB IX)

§ 26 Abs. 2 Buchst c TVöD ist insoweit unwirksam, als er auch die Verminderung gesetzlicher Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern und schwerbehinderten Menschen erfasst, die aus gesundheitlichen Gründen keine Arbeitsleistung erbracht haben.

§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG ist unionsrechtskonform so auszulegen, dass gesetzliche Urlaubsansprüche arbeitsunfähiger Arbeitnehmer 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres verfallen.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 18.9.2012 – 9 AZR 623/10 –

51. Mindesturlaub und Schwerbehindertenzusatzurlaub bei krankheitsbedingtem Ruhen des Arbeitsverhältnisses/Verfall gesetzlicher Urlaubsansprüche

(§ 125 SGB IX)

Der gesetzliche Erholungsurlaub (§§ 1, 3 BUrlG) und der schwerbehinderten Menschen zustehende Zusatzurlaub (§ 125 Abs. 1 SGB IX) 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 aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (im Anschluss an EuGH 22. November 2011 - C-214/10 - [KHS]).

Für die Leistung der Urlaubsabgeltung ist im Sinne von § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB keine Zeit nach dem Kalender bestimmt, sodass der Arbeitgeber grundsätzlich noch nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern erst durch Mahnung in Verzug kommt.

BAG, Urteil v. 7.8.2012 – 9 AZR 353/10 –

52. Ausschlussfristen und Urlaubsabgeltungsanspruch bei andauernder Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(§ 125 SGB IX)

Der vom Gerichtshof der Europäischen Union aufgestellte Rechtssatz, dass die Dauer des Übertragungszeitraums, innerhalb dessen der Urlaubsanspruch bei durchgängiger Arbeitsunfähigkeit

nicht verfallen kann, die Dauer des Bezugszeitraums deutlich übersteigen muss, ist auf die Mindestlänge einer tariflichen Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nicht übertragbar. Solche Ausschlussfristen können deutlich kürzer als ein Jahr sein.

Ansprüche auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs und des gesetzlichen Mindesturlaubs können tariflichen Ausschlussfristen (hier: § 16 des Manteltarifvertrags für die Kautschukindustrie in den Ländern Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Saarland vom 17. Dezember 2003) unterfallen. Der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG steht dem nicht entgegen.

Auf den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX sind die Vorschriften über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs anzuwenden. Aus der Anwendbarkeit der Vorschriften über die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs folgt daher notwendig, dass es sich auch bei dem Anspruch auf Abgeltung des Zusatzurlaubs nach § 125 SGB IX um einen einfachen Geldanspruch handelt, auf den tarifliche Ausschlussfristen Anwendung finden.

(zu 1. amtl. Leitsatz, zu 2. - 4. Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 13.12.2011 – 9 AZR 399/10 -

B. Rechtsprechung zur Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen

1. Anfechtung der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung wegen Verstoß gegen die Pflicht zur Unterrichtung ausländischer Arbeitnehmer

(§ 2 Abs. 5 SchwbWO)

Bei der Beurteilung der Frage, ob die im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer der deutschen Sprache im Sinne von § 2 Abs. 5 SchwbWO mächtig sind, ist im Hinblick auf den Zweck der Vorschrift, ausländischen Arbeitnehmern die wesentlichen Grundsätze über die durchzuführende Wahl zu vermitteln, um ihnen in gleicher Weise wie deutschen Arbeitnehmern die Wahrnehmung ihres aktiven und passiven Wahlrechts zu ermöglichen, nicht lediglich darauf abzustellen, ob sie sich bei der täglichen Arbeit hinreichend verständigen können. Entscheidend ist vielmehr, ob ihre Deutschkenntnisse ausreichen, um die zum Teil komplizierten Wahlvorschriften und den Inhalt eines Wahlausschreibens verstehen zu können.

Im Zweifelsfall muss der Wahlvorstand von unzureichenden deutschen Sprachkenntnissen ausgehen. Das gilt jedenfalls dann, wenn im Betrieb eine größere Anzahl ausländischer Arbeitnehmer im gewerblichen Bereich mit einfachen Hilfsarbeiten beschäftigt ist, da zur Erledigung dieser Tätigkeiten in der Regel nur geringe Deutschkenntnisse erforderlich sind.

(Orientierungssätze)

LAG Köln, Beschluss v. 8.3.2012 – 13 TaBV 82/11 –

2. Anfechtung einer Wahl der Schwerbehindertenvertretung bei Nichtbeachtung der Mindestfrist für Erlass des Wahlausschreibens

(§ 5 SchwbVVO)

Die Nichtbeachtung der Mindestfrist des § 5 Abs. 1 SchwbVVO stellt einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren dar. Das Fristversäumnis kann nicht durch die spätere Übersendung des Wahlausschreibens an die Wahlberechtigten geheilt werden.

(Orientierungssätze)

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 16.2.2011 – 8 TaBV 43/10 – (n.rkr.)

3. Streichung eines Bewerbers von einem Wahlvorschlag nach Widerruf der Zustimmung

(§ 6 SchwbVVO)

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 – (n. rkr.)

4. Prüfpflicht des Wahlleiters bei Wahl der Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren

(§ 20 SchwbVWO)

Erfolgt die Wahl der Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren nach §§ 18 ff. SchwbVWO, 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 –

C. Sonstige Rechtsprechung

1. Sozialplanabfindung bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente

(§ 3 AGG)

Eine unmittelbare Benachteiligung iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG setzt voraus, dass eine Person eine weniger günstige Behandlung, als eine andere Person in „vergleichbarer Situation“ erfährt. Dies ist nicht allgemein und abstrakt, sondern spezifisch und konkret von den nationalen Gerichten im Einzelfall anhand des Zwecks und der Voraussetzungen für die Gewährung der fraglichen Leistungen festzustellen.

Die Vergleichbarkeit bestimmt sich nach der zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion des Sozialplans. Daher kommt es darauf an, ob sich der benachteiligte Arbeitnehmer und die vom Sozialplan begünstigten Arbeitnehmer in Bezug auf ihre durch die Betriebsstilllegung verursachten wirtschaftlichen Nachteile in einer vergleichbaren Situation befinden.

Für die Vergleichbarkeit der Situationen kommt es nicht darauf an, ob ein Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglicherweise einen Anspruch auf Auszahlung einer Kapitallebensversicherung hat und hierdurch finanziell abgesichert ist. Diese auf privaten Dispositionen des Einzelnen beruhende wirtschaftliche Absicherung steht in keinem Zusammenhang mit dem Verlust des Arbeitsplatzes infolge einer Betriebsänderung und der damit einhergehenden Verdiensteinbuße.

BAG, Urteil v. 7.6.2011 – 1 AZR 34/10

2. Erteilung einer Falschauskunft als Indiz für Diskriminierung

(§ 3 AGG)

Begründet ein Arbeitgeber eine Maßnahme gegenüber dem Arbeitnehmer, so muss diese Auskunft zutreffen.

Ist sie dagegen nachweislich falsch oder steht sie im Widerspruch zum Verhalten des Arbeitgebers, so kann dies ein Indiz für eine Diskriminierung bedeuten.

BAG, Urteil v. 21.6.2012 – 8 AZR 364/11 –

3. Indizien für Benachteiligung wegen Behinderung

(§ 15, § 22 AGG, § 84 SGB IX)

Es bedarf bei einem ua. mit dem Entschädigungsanspruch nach § 15 AGG sanktionierten Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot zwar keiner „subjektiven Komponente“ im Sinne einer Benachteiligungsabsicht. Allerdings muss eine Anknüpfung der Handlung des Benachteiligenden an ein Diskriminierungsmerkmal zumindest in Betracht kommen können.

Eine personenbedingte (später mit Zustimmung des Arbeitnehmers zurückgenommenen) Kündigung wegen häufigen und wieder zu erwartenden Arbeitsunfähigkeitszeiten stellt regelmäßig keine hinreichende Indiztatsache für die Vermutung einer Benachteiligung wegen einer Behinderung dar.

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtung, ein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX durchzuführen, kann allenfalls ein Indiz für die Vermutung darstellen, dass er sich nicht an seine gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern mit längeren Krankheitszeiten hält, er begründet jedoch keine Vermutung nach § 22 AGG für eine Benachteiligung des Arbeitnehmers wegen einer Behinderung.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Urteil v. 28.4.2011 – 8 AZR 515/10 –
ausführlich: ZfPR *online* 12/2011, S. 5

4. Ausschlussfrist für Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Menschen

(§ 15 AGG)

Die tarifliche Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-L ist nicht auf einen Entschädigungsanspruch eines Stellenbewerbers nach § 15 Abs. 2 AGG anzuwenden.

Die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG verstößt nicht gegen Europarecht.

Die zweimonatige Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG beginnt im Falle einer erfolglosen Bewerbung grundsätzlich mit dem Zugang der Ablehnung, nicht jedoch vor dem Zeitpunkt, ab dem der Bewerber Kenntnis von seiner Benachteiligung erlangt.

Hinsichtlich der Frage, wann Kenntniserlangung von der Benachteiligung vorliegt, kann auf die Maßstäbe des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB mit der Maßgabe zurückgegriffen werden, dass wegen des Wortlauts von § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG eine grob fahrlässige Unkenntnis nicht genügt. Kenntnis von der Benachteiligung hat der Beschäftigte daher dann, wenn er Kenntnis von den anspruchsbegründenden Tatsachen hat.

§ 22 AGG findet auf Ansprüche wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gemäß § 823 Abs. 1 BGB iVm. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG keine Anwendung.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Urteil v. 15.3.2012 – 8 AZR 160/11 –

5. Keine Antragsbefugnis der Schwerbehindertenvertretung zur Feststellung betriebsratsfähiger Organisationseinheit

(§ 18 BetrVG)

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht nach § 18 Abs. 2 BetrVG antragsbefugt, eine Entscheidung darüber herbeizuführen, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt. Auch eine analoge Anwendung von § 18 Abs. 2 BetrVG ist zu verneinen.

(Auszug aus den Orientierungssätzen)

BAG, Beschluss v. 18.1.2012 – 7 ABR 72/10 –