



Wissen für die Praxis – Wichtige Urteile

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

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

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

INHALT

- 2 Prävention
- 3 Kündigungsschutz
- 4 Begleitende Hilfe
- 6 Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat
- 9 Einstellung von schwerbehinderten Menschen
- 11 Offenbarung der Schwerbehinderteneigenschaft
- 13 Pflichtplatz
- 14 Zusatzurlaub
- 15 Mehrarbeit
- 15 Anerkennungsverfahren
- 16 Service





PRÄVENTION

Behinderungsgerechter Arbeitsplatz

Leitsatz:

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

BAG, Urteil vom 14.03.2006 – 9 AZR 411/05 – in br 2007, S. 76

Anmerkung:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt in seiner Entscheidung die besonderen Verpflichtungen der Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern heraus. Können die Betroffenen ihre beruflichen Tätigkeiten wegen ihrer Behinderung nicht mehr wahrnehmen, führt dies nach §§ 81 ff. SGB IX nicht ohne weiteres zum Wegfall des Beschäftigungsanspruches. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann vielmehr Anspruch auf eine andere Beschäftigung haben. Hinzu kommt ein Anspruch auf Vertragsänderung, soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt. Gleichzeitig weist das BAG darauf hin, dass der Arbeitgeber nicht zur (Weiter-)Beschäftigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers verpflichtet ist, wenn ihm dies gemäß § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX unzumutbar oder eine Weiterbeschäftigung mit unverhältnismäßig hohen Aufwendungen verbunden wäre. Der Arbeitgeber muss dies begründen können, eine bloße Behauptung reicht hierfür nicht.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Leitsatz:

Hat der Arbeitgeber entgegen § 84 Abs. 2 SGB IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nicht durchgeführt, hat er im arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzprozess von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer 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.

BAG, Urteil vom 24.03.2011 – 2 AZR 170/10 – br 2012, S. 20

Anmerkung:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigt mit dieser Entscheidung seine Rechtsprechung zum BEM. Die Verpflichtung zur Durchführung eines BEM stellt ebenfalls eine Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dar. Hat der Arbeitgeber entgegen § 84 Abs. 2 SGB IX ein BEM nicht durchgeführt, darf er sich im arbeitsgerichtlichen Verfahren 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. Der Arbeitgeber kann zwar anführen, ein BEM hätte kein positives Ergebnis erbringen können. Er trägt jedoch die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein BEM deshalb entbehrlich war, weil es unter keinen Umständen ein positives Ergebnis hätte erbringen können. Außerdem weisen die Richter auf die besondere Bedeutung hin, die einer ordnungsgemäßen Belehrung des Arbeitnehmers über die Ziele des BEM und die Bedeutung des Datenschutzes gemäß § 84

Abs. 2 Satz 3 SGB IX zukommt. Erfolgt sie nicht, ist dies gleichbedeutend mit einem nicht angebotenen bzw. nicht durchgeführten BEM.

Verhaltensbedingte Kündigung

Leitsatz:

Die Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen.

BAG, Urteil vom 07.12.2006 – 2 AZR 182/06 – br 2007, S. 141

Anmerkung:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt heraus, dass die Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers eine Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes darstellt, der für das gesamte Kündigungsschutzrecht gilt. Sie ist zwar keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung, aber auch keine reine Ordnungsvorschrift, deren Missachtung in jedem Fall folgenlos bliebe. Der Arbeitgeber ist vielmehr verpflichtet, möglichst frühzeitig zu klären, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fortsetzung der Beschäftigung zu erreichen. § 84 Abs. 1 SGB IX mutet dem Arbeitgeber zu, mit Hilfe der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebs- bzw. Personalrates sowie des Integrationsamtes zu prüfen, ob und wie eine Gefährdung des Arbeitsverhältnisses vermieden werden kann. Hätte so die Möglichkeit bestanden, die Kündigung zu vermeiden, ist diese unverhältnismäßig und damit sozial ungerechtfertigt. Außerdem weist das BAG darauf hin, dass für ein Präventionsverfahren dann kein Raum mehr ist, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund eines Fehlverhaltens des schwerbehinderten Arbeitnehmers bereits „kündigungsreif“ ist.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Zustimmung des Integrationsamtes

Leitsatz:

Die Zustimmung des Integrationsamtes ist nicht nach § 90 Abs. 2a SGB IX entbehrlich, wenn im Zeitpunkt der Kündigung eine – nicht rechtskräftige und später aufgehobene – Entscheidung des Versorgungsamtes vorliegt, mit der ein unter 50 liegender Grad der Behinderung festgestellt wird.

BAG, Urteil vom 06.09.2007 – 2 AZR 324/06 – br 2008, S. 109

Anmerkung:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) klärt die zweite rechtliche Frage, die sich aus der sprachlich missglückten Fassung des § 90 Abs. 2a SGB IX ergab. Zuvor hatte das BAG bereits entschieden, dass der Sonderkündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX besteht, wenn der Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt wurde und das Fehlen des Nachweises nicht auf fehlender Mitwirkung des Arbeitnehmers beruht. Gleiches gilt für die Anerkennung einer Gleichstellung. Außerdem lässt sich nach der vorliegenden Entscheidung des BAG dem Gesetz eine so weitgehende Folge wie die faktische Entziehung des Rechtsschutzes gegen unrichtige Feststellungen des Versorgungsamtes nicht entnehmen. Der Gesetzgeber wollte lediglich ausschließen, dass der besondere Kündigungsschutz auch für den Zeitraum gilt, in dem ein in der Regel aussichtsloses Anerkennungsverfahren betrieben wird.



Kenntnis des Arbeitgebers

Leitsatz:

Istw 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.

BAG, Urteil vom 09.06.2011 – 2 AZR 703/09 – br 2011, S. 210

Anmerkung:

Dies gilt nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) jedoch nicht uneingeschränkt. Der Arbeitnehmer muss innerhalb einer angemessenen Frist – die in der Regel drei Wochen beträgt, den Arbeitgeber auf den besonderen Kündigungsschutz hinweisen. So wird einer Überforderung des Arbeitgebers vorgebeugt, der anderenfalls vorsorglich vor Kündigungen stets einen Antrag auf Zustimmung beim Integrationsamt stellen müsste. Diese zeitliche Einschränkung ist jedoch nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber tatsächlich schutzbedürftig ist. Kennt er die festgestellte Schwerbehinderung oder den Antrag vor Ausspruch der Kündigung, muss er mit dem Zustimmungserfordernis rechnen und genießt folglich keinen Vertrauensschutz. Gleiches gilt, wenn die Schwerbehinderung offenkundig ist. Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen vorsorglich einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt

stellen. Teilt das Integrationsamt auf seinen form- und fristgerecht gestellten Antrag hin mit, dass eine Zustimmung nicht erforderlich ist, beseitigt dieses so genannte „Negativattest“ – jedenfalls, wenn es bestandskräftig ist – die Kündigungssperre.

BEGLEITENDE HILFE

Trägerübergreifendes Persönliches Budget

Leitsatz:

Der Antrag auf ein trägerübergreifendes persönliches Budget ist auf eine einheitliche Leistung aus einer Hand des zuständigen Trägers unter Einbeziehung aller nach dem festgestellten individuellen Bedarf im Innenverhältnis der beteiligten Träger zu erbringenden budgetfähigen Teilleistungen gerichtet.

BSG, Urteil vom 11.05.2011 – B 5 R 54/10 R – br 2012, S. 96

Anmerkung:

Das Bundessozialgericht (BSG) stellt die besondere Bedeutung des § 17 SGB IX heraus. Mit dem Persönlichen Budget wird dem Anspruch behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen auf Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft nach § 1 SGB IX Rechnung getragen. Das Gericht verweist darauf, dass das Persönliche Budget dem Leistungsberechtigten ein selbstbestimmtes Leben in eigener Verantwortung ermöglichen soll. Der Anspruch auf ein Persönliches Budget richtet sich gegen einen einzigen Träger. Auch wo die Leistungen mehrerer Träger in ein Persönliches Budget einfließen, ergeht nur eine Entscheidung des einzig zuständigen Trägers (§ 14 SGB IX) über die eine zu erbringende Leistung. Die anderen beteiligten Träger erfüllen ihre Verpflichtungen allein im Innenverhältnis gegenüber dem zuständigen Träger. Sie tun dies, ohne an den Berechtigten heranzutreten oder selbst an ihn Leistungen zu erbringen. § 17 SGB IX führt damit zugunsten der Berechtigten zu einer Vereinfachung im gegliederten Sozialsystem und zu einem Anspruch auf eine Leistung „aus einer Hand“. Der Berechtigte erhält auf seinen Antrag eine einheitliche trägerübergreifende Komplex-



leistung. Die Prüfpflicht des zuständigen Trägers umfasst die Gesamtheit der Teilhabeleistungen, die dem Leistungsberechtigten in seiner konkreten Bedarfssituation potenziell zustehen, zuzüglich weiterer erforderlicher Leistungen, z.B. der Kranken- und Pflegekassen sowie Hilfe zur Pflege der Sozialhilfe.

Arbeitsassistenz

Leitsatz:

Die Höhe der Mittel für eine Arbeitsassistenz im Sinne des § 102 Abs. 4 SGB IX wird durch den Begriff der Notwendigkeit begrenzt.

OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 18.05.2011 – OVG 6 B 1.09 – br 2011, S. 216

Anmerkung:

Gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes aus den verfügbaren Ausgleichsabgabemitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz. Entgegen den meisten Leistungen der Integrationsämter zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben besteht damit auf Arbeitsassistenz ein Anspruch des schwerbehinderten Menschen; sie ist nicht ins Ermessen des Integrationsamtes gestellt. Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Berlin-Brandenburg stellt fest, dass auch die Höhe der Mittel, die für eine notwendige Arbeitsassistenz übernommen werden, nicht im Ermessen des Integrationsamtes steht. Die Höhe der Mittel wird vielmehr durch den Begriff der Notwendigkeit in § 102 Abs. 4 SGB IX begrenzt. Damit ist der Anspruch vom Verwaltungsgericht in vollem Umfang zu überprüfen, § 114 Abs. 1 VwGO findet keine Anwendung. Notwendig sind diejenigen Kosten, die entstehen, um den Bedarf für eine Arbeitsassistenz zu decken und so – dem Zweck der

Regelung entsprechend – den behinderungsbedingten Unterstützungsbedarf bei der Bewältigung des beruflichen Alltags auszugleichen. Das OVG hält es mangels anderer Anhaltspunkte für gerechtfertigt, jedenfalls in den Fällen, in denen der Bedarf für eine Arbeitsassistenz den Umfang einer Vollzeitstelle hat, sich an der Höhe des Stundenlohns der Arbeitsassistenz zu orientieren. Bei einer notwendigen Arbeitsassistenz von acht Stunden täglich erscheint danach ein Stundenlohn von 8,60 Euro im Mittel sachangemessen, wenn es sich um Hilfstätigkeiten handelt, für die eine Ausbildung oder besondere Qualifikation nicht erforderlich ist.

Zuständigkeit

Leitsatz

Eine nach § 14 Abs. 2 Satz 1 SGB IX begründete Zuständigkeit eines Rehabilitationsträgers erstreckt sich im Außenverhältnis zum Versicherten auf alle Rechtsgrundlagen, die überhaupt in dieser Bedarfssituation rehabilitationsrechtlich vorgesehen sind.

BSG, Urteil vom 18.05.2011 – B 3 KR 10/10 R – br 2011, S. 224

Anmerkung:

Das Bundessozialgericht (BSG) bestätigt seine Rechtsprechung zu § 14 SGB IX. Die beklagte Krankenkasse war als erstangegangener Rehabilitationsträger verpflichtet, alle weiter in Betracht zu ziehenden rehabilitationsrechtlichen Anspruchsgrundlagen zu prüfen. Der materiell-rechtlich eigentlich zuständige Rehabilitationsträger verliert im Außenverhältnis zum Versicherten oder Leistungsempfänger seine originäre Zuständigkeit für eine Teilhabeleistung, sobald der zuerst angegangene Rehabilitationsträger eine im Sinne von § 14 Abs. 1 SGB IX fristgerechte Zuständigkeitsklärung innerhalb von 14 Tagen versäumt und demzufolge die



Zuständigkeit nach allen in Betracht kommenden rehabilitationsrechtlichen Rechtsgrundlagen auf ihn übergegangen ist. Umfassend zuständig ist derjenige Träger, der von dem Versicherten bzw. Leistungsbezieher erstmals mit dem Antrag auf Bewilligung einer Leistung zur Teilhabe befasst worden ist. Im zugrunde liegenden Fall besaß der Kläger weder gegenüber der Krankenversicherung noch dem zuständigen Sozialhilfeträger einen Anspruch auf Gewährung eines Sportrollstuhls zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft. Das BSG verweist außerdem darauf, dass aus der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BK) kein subjektiv-öffentliches Recht des Einzelnen abgeleitet werden kann, ein konkretes Hilfsmittel für die persönliche Mobilität von einem bestimmten Leistungsträger verlangen zu können. Die Bundesrepublik Deutschland trägt dem Zweck der UN-BK, nämlich den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderung zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten sowie die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern (Art. 1 UN-BK), ausreichend Rechnung durch das gegliederte Leistungssystem des Sozialgesetzbuches und insbesondere durch dessen Neuntes Buch (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – SGB IX).

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG UND BETRIEBSRAT

Unterrichtungsanspruch

Leitsatz:

Der Arbeitgeber hat der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der von § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX geforderten umfassenden Unterrichtung mitzuteilen, ob freie Arbeitsplätze im Sinne des § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX oder frei werdende und neu zu besetzende bzw. neue Arbeitsplätze, die er nach § 82 Satz 1 SGB IX der Arbeitsagentur melden muss, vorhanden sind.

BAG, Beschluss vom 15.08.2006 – 9 ABR 61/05 – br 2007, S. 170

Anmerkung:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt fest, dass es nach § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX u.a. Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder in die Dienststelle zu fördern. Dies bedeutet, dass sie daran mitwirkt, zum einen bereits im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigte schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Behinderung an einem geeigneten Arbeitsplatz (§ 81 Abs. 4 SGB IX) einzusetzen, und zum anderen, arbeitslose schwerbehinderte Menschen in Arbeit zu bringen (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Hierfür ist die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber unverzüglich und umfassend zu unterrichten (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Der Gesetzgeber hat dieses Beteiligungsrecht allerdings so ausgestaltet, dass es der Schwerbehindertenvertretung nur eine Beteiligung ohne Mitbestimmungsrechte garantiert. Das Recht, vom Arbeitgeber eine bestimmte Maßnahme, insbesondere die Besetzung einer Stelle mit einer bestimmten Person zu verlangen, räumt das SGB IX der Schwerbehindertenvertretung nicht ein. Um ihre Aufgaben wahrnehmen zu



können, bedarf die Schwerbehindertenvertretung der Auskünfte der Agentur für Arbeit über arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen, die für die Stelle in Frage kommen. Eine ordnungsgemäße Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung durch den Arbeitgeber nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX setzt damit voraus, dass dieser der Arbeitsagentur die freien Stellen gemeldet hat und die von der Arbeitsagentur mitgeteilten geeigneten schwerbehinderten Menschen benennt. Die Mitteilung an die Agentur für Arbeit ist folglich Bestandteil des ordnungsgemäßen Beteiligungsverfahrens nach § 95 Abs. 2 SGB IX, auf dessen Durchführung die Schwerbehindertenvertretung einen Rechtsanspruch hat, den sie vor den Arbeitsgerichten durchsetzen kann.

Zustimmungsverweigerung

Leitsatz:
Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Pflicht aus § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX, berechtigt dies den Betriebsrat, die Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu verweigern.

BAG, Beschluss vom 23.06.2010 – 7 ABR 3/09 – br 2011 S. 77

Anmerkung:

Die Entscheidung verdeutlicht, auf welche Weise der Betriebsrat den gesetzlichen Zielen des SGB IX wirkungsvoll zur Durchsetzung verhelfen kann. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt zuerst fest, dass die in § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX normierte Prüf- und Konsultationspflicht des Arbeitgebers auch dann besteht, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, einen frei werdenden oder neu geschaffenen Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer zu besetzen. Der Leiharbeitnehmer wird zwar im Regelfall von dem Verleiher dem Arbeitgeber zur

Verfügung gestellt, ohne dass dieser selbst eine Auswahlentscheidung trifft oder an einer solchen beteiligt wird. Es ist jedoch möglich, dass der Arbeitgeber nach einer dem § 81 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 SGB IX entsprechenden Prüfung von der zunächst beabsichtigten Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeitnehmer Abstand nimmt und stattdessen einen geeigneten schwerbehinderten Bewerber selbst einstellt. Eine solche Verletzung der Prüf- und Konsultationspflicht berechtigt den Betriebsrat zur Verweigerung der Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG wegen Verstoßes gegen eine gesetzliche Bestimmung. Dem steht auch nicht entgegen, dass ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus § 81 Abs. 1 SGB IX bei Versetzungen ein solches Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates nicht begründet. Durch die Versetzung eines bereits beschäftigten nicht schwerbehinderten Menschen wird dem Arbeitsmarkt kein zur Verfügung stehender Arbeitsplatz zu Lasten der Gruppe der schwerbehinderten Menschen „entzogen“. Demgegenüber wird bei der Einstellung eines Leiharbeitnehmers der frei gewordene oder neu geschaffene Arbeitsplatz mit einem externen, bislang noch nicht im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer besetzt.

Informationsrecht beim BEM

Leitsatz
Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG in Verbindung mit § 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.

BAG, Beschluss vom 07.02.2012 – 1 ABR 46/10



Anmerkung:

Nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX hat u.a. der Betriebsrat darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach § 84 SGB IX erfüllt. Die Vorschrift wiederholt für den Bereich der Privatwirtschaft die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats, welche sich bereits aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergibt. Hierfür reicht die anonymisierte Unterrichtung über den Kreis der Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) anbieten muss, nicht aus. Mangels Kenntnis des konkreten Arbeitnehmers kann der Betriebsrat nicht durch Nachfrage überprüfen, ob der Arbeitgeber überhaupt die Durchführung eines BEM angeboten und den Arbeitnehmer ordnungsgemäß belehrt hat. Erforderlich ist vielmehr die quartalsweise Überlassung einer schriftlichen Aufstellung mit den Namen der betroffenen Arbeitnehmer. Die Mitteilung ist unabhängig davon, ob der betroffene Arbeitnehmer der Weitergabe zugestimmt hat oder nicht. Die nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erforderliche Zustimmung der betroffenen Person bezieht sich nur auf den Klärungsprozess im BEM, nicht aber auf die vorhergehende Phase, die mit dem Zugang des Angebots über die Durchführung des BEM beim Arbeitnehmer endet. Außerdem stehen datenschutzrechtliche Gründe der Übermittlung der Namen der betroffenen Arbeitnehmer nicht entgegen. Sie ist auch bei fehlender Einwilligung nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG zulässig.

Demnach ist das Erheben, Verarbeiten und Nutzen besonderer Arten personenbezogener Daten für eigene Geschäftszwecke auch ohne Einwilligung des Betroffenen zulässig, wenn dies u.a. zur Ausübung rechtlicher Ansprüche erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt. Der Übermittlung der vom Arbeitgeber erhobenen Daten über die Fehl-

zeiten der arbeitsunfähigen Arbeitnehmer an den Betriebsrat stehen datenschutzrechtliche Gründe nicht entgegen. Der Betriebsrat ist nicht „Dritter“ im Sinne des § 3 Abs. 4 Nr. 3 BDSG, der außerhalb der verantwortlichen Stelle im Sinne des § 3 Abs. 7 BDSG, also des Unternehmens, steht. Vielmehr ist er selbst Teil dieser Stelle und hat die betrieblichen und gesetzlichen Datenschutzbestimmungen einzuhalten. EU-Recht steht diesem Ergebnis nach den Ausführungen des BAG ebenfalls nicht entgegen.

Beteiligung beim BEM

Leitsatz:

§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX lässt den Beschäftigten auch die Wahl, dem BEM ohne Beteiligung der Personalvertretung zuzustimmen.

BVerwG, Beschluss vom 23.06.2010 – 6 P 8/09 – br 2010, S. 165

Anmerkung:

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hatte sich ebenfalls mit den Beteiligungsrechten der Interessenvertretung, hier jedoch des Personalrates, zu befassen. Es hatte nicht mehr über die von der Vorinstanz bereits rechtskräftig festgestellte Frage zu entscheiden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Personalrat ohne vorherige Zustimmung des jeweils Betroffenen mitzuteilen, welche Beschäftigten der Dienststelle innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Das BVerwG bejaht jedoch ausdrücklich, dass ein Anspruch auf Weitergabe der Anschriften an die Betroffenen besteht. Daraus folgt die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Inhalt des Anschreibens auf diejenigen Gesichtspunkte zu begrenzen, die für eine ordnungsgemäße Belehrung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX unumgänglich sind. 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.

Dagegen kann der Personalrat nicht verlangen, dass der Arbeitgeber ihm die Antwortschreiben der Beschäftigten ohne deren Zustimmung zur Kenntnis bringt. Dies ist für das Überwachungsrecht nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX nicht erforderlich und bedeutet gleichzeitig einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung von erheblicher Intensität. Schließlich kann der betroffene Arbeitnehmer seine Zustimmung zur Beteiligung des Personalrates am BEM verweigern. Es ist immer denkbar, dass einzelne Beschäftigte – aus welchen Gründen auch immer – kein Vertrauen zum Personalrat haben. Eine solche Auslegung des § 84 Abs. 2 SGB IX respektiert das Selbstbestimmungsrecht des Beschäftigten und steht im Einklang mit den Vorstellungen, welche dem Persönlichkeitsrecht der Verfassung nach Art. 2 Abs. 1 GG zugrunde liegen.

EINSTELLUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

Benachteiligung und Prüfpflicht

Leitsatz

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.

BAG, Urteil vom 13.10.2011 – 8 AZR 608/10 – br 2012

Anmerkung:

Der schwerbehinderte Kläger bewarb sich erfolglos bei der beklagten Gemeinde und führte am Ende seines Bewerbungsschreibens an, er sei durch seine Behinderung, insbesondere im Verwaltungsbereich, nicht eingeschränkt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bejaht dem Grunde nach einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, § 81 Abs. 2 SGB IX. Er ist auch unmittelbar benachteiligt, da er eine weniger günstige Behandlung als die erfolgreiche Bewerberin um die Stelle erfuhr. Für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG ist es nicht erforderlich, dass der Bewerber aufgrund des Benachteiligungsgrundes nicht eingestellt worden ist. Auch dann, wenn der Bewerber selbst bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, ist ein Anspruch nicht ausgeschlossen, sondern nur der Höhe nach begrenzt. Der Kläger war auch nach dem Anforderungsprofil in der veröffentlichten Stellenbeschreibung sowie unter Berücksichtigung von Art. 33 Abs. 2 GG objektiv geeignet. § 22 AGG trifft eine Regelung zur Beweislast im Hinblick auf den ursächlichen Zusammenhang zwischen Nachteil und verpöntem Merkmal nach § 1 AGG, die sich auch auf die



Darlegungslast auswirkt. Der Beschäftigte erfüllt danach seine Darlegungslast, wenn er Indizien vorträgt, die seine Benachteiligung wegen eines verbotenen Merkmals vermuten lassen. Indem der Kläger darauf verwiesen hat, die beklagte Gemeinde habe ihre Prüf- und Meldepflichten nach § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX verletzt, hat er ein Indiz im Sinne des § 22 AGG dargelegt. Auf diese Vorschrift kann sich der Kläger auch dann berufen, wenn er nur eine Behinderung mitgeteilt hat. Andernfalls würde der Schutz vor einer Benachteiligung, welcher durch besondere verfahrensrechtliche Vorkehrungen gewährt werden soll, weitgehend ins Leere laufen. Auch wenn der Kläger eine Vielzahl von Entschädigungsklagen gegen öffentliche Arbeitgeber nach seinen Bewerbungen angestrengt hat, so liegt darin allein kein ausreichender Umstand, der die Bewerbung bei der Beklagten als subjektiv nicht ernsthaft erscheinen ließe.

Benachteiligung und Vorstellungsgespräch

Leitsatz:

Für eine mögliche Widerlegung der Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung ist auch die in § 122 SGB IX getroffene Regelung zu beachten, wonach die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen entbindet.

BAG, Urteil vom 16.02.2012 – 8 AZR 697/10

Anmerkung:

In einer weiteren Entscheidung zum AGG stellt das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut fest, dass ein Indiz nach § 22 AGG vorliegt, wenn es der öffentliche Arbeitgeber entgegen § 82 Satz 2 SGB IX unterlässt, den schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer 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 ihn einladen. Der schwerbehinderte Bewerber soll den öffentlichen Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch von seiner Eignung überzeugen können.

Für die Frage, ob dem Bewerber die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist im öffentlichen Dienst auf die veröffentlichte Stellenbeschreibung abzustellen. Die Vermutung der Benachteiligung kann der Arbeitgeber nur widerlegen, wenn er Tatsachen vorträgt und falls erforderlich beweist, 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.

§ 122 SGB IX verdeutlicht in diesem Zusammenhang das Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG. Ob § 122 SGB IX eine Vorrangregelung zugunsten schwerbehinderter Menschen darstellt, kann nach dem BAG dahinstehen. Jedenfalls verbietet es die gesetzliche Vorschrift, die Pflichten gegenüber schwerbehinderten



Menschen aufgrund von Verpflichtungen gegenüber anderen Personen zu missachten. Das hat zur Folge, dass der öffentliche Arbeitgeber den Entlastungsbe-
weis nach § 22 AGG nicht mit der Begründung führen kann, allein die Förderung anderer Personenkreise habe seine Entscheidung motiviert und die Behinderung sei daher in keiner Weise ein Kriterium für den Ausschluss eines schwerbehinderten Bewerbers vom Vorstellungsgespräch gewesen.

OFFENBARUNG DER SCHWERBEHINDERTENEIGENSCHAFT

Anfechtung

Leitsatz:

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, wenn die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrags ursächlich war.

BAG, Urteil vom 07.07.2011 – 2 AZR 396/10 – br 2011, S. 158

Anmerkung:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hätte im vorliegenden Verfahren Gelegenheit gehabt, eine Entscheidung darüber herbeizuführen, ob sich der Arbeitgeber weiterhin nach einer Anerkennung als schwerbehinderter Mensch 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 01.06.2001 und des AGG zum 18.08.2006 umstritten. Das Gericht musste die Frage jedoch letztlich nicht entscheiden: Selbst wenn die Frage der Beklagten zulässig gewesen wäre und die Klägerin sie wahrheitsgemäß hätte beantworten müssen, wäre der durch die Täuschung verursachte Irrtum für den Abschluss des Arbeitsvertrages auf Seiten der Beklagten nicht ursächlich gewesen. Die Beklagte hat nämlich ausdrücklich erklärt, sie hätte die Klägerin auch dann eingestellt, wenn diese die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte. Mangels eines wichtigen Grundes gemäß § 626 Abs. 1 BGB wurde das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die ebenfalls ausgesprochene außerordentliche Kündigung beendet. An diesen tatsächlichen Annahmen scheiterte im Ergebnis auch ein



Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Sie war nicht in der Lage, Indizien nach § 22 AGG vorzutragen, die zu einer für sie günstigeren Verteilung der Darlegungslast hätten führen können. Zwar bestand ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Anzeige ihrer Schwerbehinderung und den Umständen, auf die sie ihren Entschädigungsanspruch stützt. Der Arbeitgeber trug aber durchgängig vor, nur auf die falsche Auskunft der Klägerin und auf eine dadurch bewirkte Zerstörung des Vertrauensverhältnisses reagiert zu haben. Daraus ergeben sich keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass eine Anfechtung des Arbeitsvertrages oder eine Kündigung wegen der Behinderung der Klägerin ausgesprochen worden wären. Schließlich stellt die Frage nach der Schwerbehinderung als solche keine unzulässige Benachteiligung dar. Sie ist auch als Indizientatsache für eine spätere Benachteiligung durch die Anfechtung und Kündigung nicht geeignet. Aus der Frage lässt sich auf eine Benachteiligungsabsicht der Beklagten nicht mit hinreichender Sicherheit schließen. Die Arbeitgeberin kann die Frage auch aus dem Grund gestellt haben, bevorzugt schwerbehinderte Menschen einstellen zu wollen.

Fragerecht

Leitsatz:

Die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. einem diesbezüglich gestellten Antrag ist im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach sechs Monaten, d. h. gegebenenfalls nach Erwerb des Behindertenschutzes gemäß §§ 85 ff. SGB IX, zulässig.

BAG, Urteil vom 16.02.2012 – 6 AZR 553/10 – br 2012, S. 129

Anmerkung:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht von der Annahme aus, dass insbesondere im Vorfeld einer beabsichtigten Kündigung der Arbeitgeber mit dieser Frage zeigt, dass er seine Pflichten zum Schutz des schwerbehinderten Menschen bei einer Kündigung nach § 1 Abs. 3 KSchG und §§ 85 ff. SGB IX erfüllen will. Durch die Frage nach der Schwerbehinderung und deren wahrheitswidrige Beantwortung werden behinderte Arbeitnehmer gegenüber Nichtbehinderten nicht zurückgesetzt. Im Unterschied zur Bewerbungssituation befindet sich der behinderte Arbeitnehmer in einer gesetzlich besonders geschützten Rechtsstellung, die gerade zum Ziel hat, Diskriminierungen wegen der Behinderung zu vermeiden. Unter Berücksichtigung des § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG ist die Frage im bestehenden Arbeitsverhältnis auch datenschutzrechtlich zulässig. Die Datenerhebung findet im Vorfeld der Erfüllung gesetzlicher Pflichten des Arbeitgebers statt. Die so gewonnenen Informationen sollen es dem Arbeitgeber ermöglichen, nach dem Gesetz zu handeln. Da es bei der Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Frist des § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX darum geht, dem Arbeitgeber ein rechtstreu Verhalten zu ermöglichen, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den konkreten Anlass seiner Frage nicht mitteilen. Weil er die rechtmäßig gestellte Frage nach seiner Schwerbehinderung wahrheitswidrig beantwortet hatte, konnte sich der Kläger mit Blick auf sein widersprüchliches Verhalten nicht auf seine Schwerbehinderteneigenschaft berufen. Blicke sein Verhalten folgenlos, würde das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund seiner Schwerbehinderung länger fortbestehen als das eines nicht behinderten Arbeitnehmers oder eines schwerbehinderten Arbeitnehmers, der seine Schwerbehinderung offengelegt hätte. Eine derartige Bevorzugung ist aber nicht Zweck des Sonderkündigungsschutzes, der nur dem Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile dient.



PFLICHTPLATZ

Leiharbeitnehmer

Leitsatz:

**Die Verpflichtung zur Zahlung der Ausgleichs-
abgabe trifft bei der Arbeitnehmerüberlassung
den Verleiher als Vertragsarbeitgeber der
Leiharbeitnehmer.**

BVerwG, Urteil vom 13.12.2001 – 5 C 26/01 – br 2002, S. 133

Anmerkung:

Bei einem Leiharbeitsverhältnis kommt es zu einer gewissen Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zwischen dem Verleiher als dem Vertragsarbeitgeber und dem Entleiher als „faktischem Arbeitgeber“. Die Arbeitnehmerüberlassung führt zu einer tatsächlichen Eingliederung des Leiharbeitnehmers in den Betrieb des Entleihers, der den Leiharbeitnehmer seinen Vorstellungen und Zielen gemäß innerhalb seiner Betriebsorganisation wie einen eigenen Arbeitnehmer zur Förderung seiner Betriebszwecke einsetzt und ihm gegenüber hinsichtlich der konkreten Arbeitsausführung weisungsbefugt ist. All dies lässt aber die grundsätzliche Entscheidung des Gesetzgebers unberührt, dass das entscheidende Gewicht auf den arbeitsvertraglichen Grundlagen zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer liegt und deshalb der Verleiher Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers ist. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) verweist darauf, dass § 73 Abs. 1 SGB IX hinsichtlich des Arbeitsplatzes auf die Tatsache der Beschäftigung, nicht jedoch auf Art und Ort der Beschäftigung abstellt. Für die Frage, welchem Arbeitgeber der Arbeitsplatz zuzurechnen ist, ist allein das Arbeitsverhältnis von Bedeutung. Das BVerwG führt außerdem aus, dass die Erhebung der Ausgleichsabgabe weder gegen Europa-Recht noch gegen Art. 12 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG verstößt. Selbst wenn

mit ihrer Entrichtung kein Antriebseffekt für die Einstellung schwerbehinderter Menschen verbunden sein kann, etwa wenn Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen nicht einstellen, weil die Arbeitsagentur keine entsprechend qualifizierten Personen vermitteln kann, ist die Ausgleichsabgabe allein wegen ihrer Ausgleichsfunktion gerechtfertigt. Dies gilt auch für die Fälle, in denen Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen nicht aus arbeitsmarktbedingten, sondern aus betrieblichen Gründen nicht einstellen können, weil ihre Betriebsstruktur keine für schwerbehinderte Menschen geeigneten Arbeitsplätze aufweist.



ZUSATZURLAUB

Abgeltung

Leitsatz:

Der Schwerbehindertenzusatzurlaub aus § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist ebenso wie der Mindesturlaub nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses abzugelten, wenn der Zusatzurlaub nicht gewährt werden konnte, weil der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt war.

BAG, Urteil vom 23.03.2010 – 9 AZR 128/09

Anmerkung:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat aufgrund der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) im Verfahren „Schultz-Hoff“ vom 20.01.2009 seine bisherige Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung nach dem BUrlG aufgeben müssen. Der EuGH hat entschieden, dass „Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben bzw. im Krankheitsurlaub war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte“. Die Entscheidung des EuGH behandelt nur den von der Richtlinie gewährleisteten Mindesturlaubsanspruch.

Das BAG stellt fest, dass der schwerbehindertenrechtliche Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX – wonach schwerbehinderte Arbeitnehmer, die in der Fünf-Tage-Woche beschäftigt werden, Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr haben – sich nach den Regeln der §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG bestimmt. Sowohl der Mindesturlaub aus §§ 1, 3

Abs. 1 BUrlG als auch der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen sind gesetzliche, nicht verhandelbare Urlaubsansprüche. Sie unterscheiden sich durch ihre strikte Unabdingbarkeit von übergesetzlichen einzel- oder tarifvertraglichen Ansprüchen. Auf den Zusatzurlaub sind die Vorschriften über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs anzuwenden. Demzufolge ist ausgehend von der EuGH-Entscheidung „Schultz-Hoff“ auch der Schwerbehindertenzusatzurlaub abzugelten, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig ist. Der Zusatzurlaub aus § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist an das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruchs gebunden.



MEHRRARBEIT

Befreiung

Leitsatz:

Jede über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit ist Mehrarbeit im Sinne des § 124 SGB IX.

BAG, Urteil vom 03.12.2002 – 9 AZR 462/01 – br 2003, S. 150

Anmerkung:

Was unter Mehrarbeit zu verstehen ist, bestimmt § 124 SGB IX nicht. Nach der herkömmlichen arbeitsrechtlichen Begriffsverwendung ist Mehrarbeit diejenige Arbeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit hinausgeht. Gemäß § 3 Satz 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Die Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden täglich (§ 3 Satz 2 ArbZG) stellt Mehrarbeit im Sinne des § 124 SGB IX dar. Von dieser Regelung abweichende tarifliche Arbeitszeiten sind unerheblich. Das gilt auch dann, wenn sie kürzer als die gesetzliche Arbeitszeit sind. Die vor allem tariflich eingeführten Arbeitszeitverkürzungen gewährleisten nämlich nicht den Schutz des schwerbehinderten Menschen vor einer Überbeanspruchung. Sie sind auch nicht geeignet, ihm vergleichbare Teilhabe am Leben in der Gesellschaft wie einem Nichtbehinderten zu verschaffen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) weist außerdem auf § 81 Abs. 4 Ziffer 4 SGB IX hin. Nach dieser Vorschrift haben schwerbehinderte Menschen einen einklagbaren Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit, soweit dessen Erfüllung für den Arbeitgeber nicht unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Hieraus kann sich die Pflicht des Arbeitgebers ergeben, einen schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht zur Nacharbeit einzuteilen und dessen Arbeitszeit auf die Fünf-Tage-Woche zu beschränken.

ANERKENNUNGSVERFAHREN

Feststellung

Leitsatz:

Für die behördliche Feststellung, dass ein GdB von 50 bereits zu einem Zeitpunkt vor der Antragstellung vorgelegen hat, ist nur die Glaubhaftmachung eines besonderen Interesses erforderlich.

BSG, Urteil vom 07.04.2011 – B 9 SB 3/10 R – br 2011, S. 182

Anmerkung:

Das Bundessozialgericht (BSG) begründet seine Entscheidung damit, dass der Status als schwerbehinderter Mensch grundsätzlich mit dem Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen beginnt. Zum Nachweis dieser Eigenschaft ist jedoch eine behördliche Feststellung erforderlich. Der Status ermöglicht in vielen Lebensbereichen Vorteile und Nachteilsausgleiche. Da eine derartige Inanspruchnahme regelmäßig nicht für längere Zeit rückwirkend möglich ist, reicht es grundsätzlich aus, wenn die Feststellung des Grades der Behinderung (GdB) ab Antragstellung erfolgt. Ein in Deutschland lebender behinderter Mensch hat nach dem SGB IX grundsätzlich Anspruch auf Feststellung des GdB, unabhängig davon, ob sich seine rechtliche und/oder wirtschaftliche Situation dadurch unmittelbar verbessert. In Anlehnung an das gerichtliche Rechtsschutzinteresse ist ein besonderes Interesse dann anzunehmen, wenn der behinderte Mensch, der die Feststellung anstrebt, das Ergebnis nicht auf einfachere Weise erreichen und mit der behördlichen Entscheidung seine rechtliche oder wirtschaftliche Stellung verbessern kann. Dies nimmt das BSG für die Möglichkeit des Bezugs einer abschlagsfreien Altersrente an. Eine grundsätzliche Beschränkung der rückwirkenden Feststellung des GdB durch das Erfordernis der Offensichtlichkeit entbehrt einer gesetzlichen Grundlage und ist daher nicht statthaft.



PUBLIKATIONEN



SBV-Guide Praxisleitfaden für die Schwerbehinderten- vertretung

Eine Einführung in die
wesentlichen Aufgaben
der Schwerbehinderten-

vertretung mit vielen Tipps und
Handlungsanleitungen für Neulinge
im Amt. 24 Seiten, 2011



ZB info Leistungen im Über- blick: Behinderte Menschen im Beruf

Alle Leistungen an Arbeit-
geber und schwerbehin-
derte Arbeitnehmer im

Überblick. Inklusive Fördervoraus-
setzungen, Rechtsgrundlagen und
zuständige Stellen.
12 Seiten, 2012



ZB info Wegweiser Rehabilitations- träger

Vorstellung der
Rehabilitations-
träger mit ihren

Aufgaben und Leistungen. Extra:
allgemein geltende Regelungen – von
der Zuständigkeitsklärung bis hin zu
geltenden Fristen. 12 Seiten, 2011



ZB info Betriebliches Eingliederungs- management

Inhalt: Grundlagen,
Verfahrensablauf,
Vorgehen im Einzel-

fall, häufige Fragen und Antworten
sowie Rahmenbedingungen für das
BEM. 6 Seiten, 2008

Diese und weitere Publikationen sind kostenlos bei Ihrem zuständigen
Integrationsamt erhältlich. Oder zum Download im Internet:
www.integrationsaemter.de > Infothek > Publikationen

ABKÜRZUNGEN

AGG	Allgemeines Gleichbehand- lungsgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
EstG	Einkommensteuergesetz
GG	Grundgesetz
SGB I	Sozialgesetzbuch – Erstes Buch
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung

MEHR INFORMATIONEN

Gesetze: www.gesetze-im-internet.de

Urteile: www.bundesarbeitsgericht.de
> Entscheidungen

Behindertenrecht (br): Fachzeitschrift
für Fragen der Rehabilitation
Richard Boorberg Verlag, Stuttgart
www.boorberg.de

Impressum

ZB info: Wissen für die Praxis –
Wichtige Urteile

Redaktionsschluss: August 2012

Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations-
ämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Hermann-Pünder-Straße 1

50679 Köln (Deutz)

Telefon: 02 21/8 09 – 73 52

Telefax: 02 21/82 84 – 16 02

E-Mail: bih@integrationsaemter.de

Verlag, Herstellung, Vertrieb: Universum
Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden,
Telefon: 06 11/90 30 – 3 23. Vertretungs-
berechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst
und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist
zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die
im Impressum genannten Verantwortlichen
und Vertretungsberechtigten.

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

Technische Herstellung: Alexandra Koch

Fotos: BananaStock/Thinkstock: S. 15; Brand X
Pictures/ThinkStock S. 6; FogStock/Thinkstock
S. 12; iStockphoto/Thinkstock S. 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8,
9, 10, 11, 13, 14, 16

Layout: Atelier Stepp, Speyer

Druck: Druckhaus Main-Echo,
63741 Aschaffenburg