

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Inklusion braucht Kommunikation
BSD-Fachtagung



9. – 11. Oktober 2023, KSI Siegburg

EuGH, Urteil vom 10.02.2022, C-485/20

Artikel 5 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass der Begriff „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ im Sinne dieses Artikels impliziert, dass ein Arbeitnehmer – und zwar auch derjenige, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert –, der aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen Stelle einzusetzen ist, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, sofern der Arbeitgeber durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet wird. (Rn. 49)

BGH, Urteil vom 11.03.2021 – III ZR 27/20

Eine umfassende Beratung des Versicherten ist die Grundlage für das Funktionieren des immer komplizierter werdenden sozialen Leistungssystems...Insbesondere muss vermieden werden, dass der einen Antrag stellende oder vorsprechende Bürger, der – wie im Sozialrecht häufig – seine Lage in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht erkennbar nicht richtig zu beurteilen vermag, Schäden erleidet, die der Leistungsträger durch einen kurzen Hinweis, eine Belehrung mit wenigen Worten oder eine entsprechende Aufklärung über die Sach- und Rechtslage ohne weiteres zu vermeiden in der Lage ist. (Rn. 12)

BGH, Urteil vom 04.05.2022 – 1 StR 3/21

Namentlich vor dem Hintergrund der vom Gesetzgeber gewollten und zur Umsetzung der EU-Vorgaben unverzichtbaren Rechtsdurchsetzung durch Private im Sinne einer „private enforcement“ kann dem außergerichtlichen Einfordern von Entschädigungsansprüchen nicht die konkludente Aussage entnommen werden, der Antragsteller verfolge nicht allein pekuniäre Motive, sondern habe ein ernsthaftes Interesse an der Stelle gehabt. (Rn. 33)

BAG, Urteil vom 02.06.2022 – 8 AZR 191/21

Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, ua. der Verstoß des Arbeitgebers gegen die in § 168 SGB IX geregelte Pflicht, vor Ausspruch der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen, regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwert)Behinderung (Rn. 30).

Bei § 167 Abs. 2 SGB IX handelt es sich allerdings nicht um eine Vorschrift, die die Vermutung begründen könnte, dass eine Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung erfolgte (Rn. 48).

BAG, Urteil vom 15.12.2022 – 2 AZR 162/22

Die Beklagte durfte die Einleitung des bEM-Verfahrens nicht davon abhängig machen, dass die Klägerin die von der Beklagten vorformulierte Datenschutzerklärung über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen sowie Gesundheitsdaten unterzeichnet (Rn. 16)

§ 167 Abs. 2 SGB IX sieht die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers in die Verarbeitung seiner im Rahmen eines bEM erhobenen personenbezogenen und Gesundheitsdaten nicht als tatbestandliche Voraussetzung für die Durchführung eines bEM vor. (Rn. 17)

BAG, Urteil vom 26.04.2022 – 9 AZR 367/21

Die Befristung des Anspruchs auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX aF bzw. § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX setzt, wie die des gesetzlichen Mindesturlaubs, grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung seiner Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit in die Lage versetzt hat, den Urlaubsanspruch zu verwirklichen. (Rn. 13)

Unterrichtet der (objektiv schwerbehinderte) Arbeitnehmer den Arbeitgeber über seinen (noch nicht beschiedenen) Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, setzen Befristung und Verfall des Anspruchs auf Zusatzurlaub grundsätzlich die Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit durch den Arbeitgeber voraus. (Rn. 19)

BAG, Beschluss vom 19.10.2022 – 7 ABR 27/21

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung endet nicht vorzeitig, wenn die für ihre Wahl notwendige Mindestanzahl von fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb oder in der Dienststelle während der Amtszeit unterschritten wird. (Rn. 23)

OVG NRW, Beschluss vom 22.02.2023 – 12 A 2926/20

Die Durchführung eines Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Zustimmungentscheidung des Integrationsamtes. Es kann jedoch bei der Ermessensentscheidung für die Zustimmung zur Kündigung und unter dem Gesichtspunkt des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes gegebenenfalls zulasten des Arbeitgebers zu berücksichtigen sein, wenn bei gehöriger Durchführung des Präventionsverfahrens die Möglichkeit bestanden hätte, die Kündigung zu vermeiden. (Rn. 15)

OVG NRW, Beschluss vom 06.03.2023 – 6 A 1652/20

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts begründet die unterbliebene Anhörung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 46 VwVfG NW, der auf das Zurruhesetzungsverfahren Anwendung findet, keinen Aufhebungsanspruch, wenn die Versetzung in den Ruhestand auf der Grundlage hinreichender (amts-)ärztlicher Gutachten erfolgt ist und damit in der Sache keine andere Entscheidung ergehen konnte. (Rn. 23)

Nach einem aus § 444 ZPO abgeleiteten allgemeinen Rechtsgrundsatz kann die rechtsgrundlose Verweigerung der Aufklärung im Zurruhesetzungsverfahren zum Nachteil des betroffenen Beamten gewertet werden. (Rn. 46)

VGH Bayern, Urteil vom 26.09.2019 – 3 BV 17.2302

Das Ziel der Vorschrift des § 26 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 und 3 BeamStG, dienstunfähige Beamte nach Möglichkeit im aktiven Dienst zu halten, verlangt es, dass der Dienstherr die Suche nach einer anderweitigen Verwendung des Beamten, auch für geringerwertige Tätigkeiten, ernsthaft, sorgfältig und mit dem Willen durchführt, eine tatsächliche Verwendung tatsächlich zu finden. (Rn. 50)

Die konkreten Bemühungen des Dienstherrn, der Suchverpflichtung nach § 26 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 und 3 BeamStG nachzukommen, müssen schriftlich dokumentiert werden, wenn sie sich nicht evident aus dem Vorgang ergeben. (Rn. 43)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.06.2023 – 12 Sa 331/23

§ 106 Satz 3 GewO verlangt, dass der Arbeitgeber bei der Ausübung seines Ermessens auf Behinderungen der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen hat ... Ist es deshalb dem Arbeitgeber möglich und zumutbar, dem nur eingeschränkt leistungsfähigen Arbeitnehmer Arbeiten zuzuweisen, die seiner verbleibenden Leistungsfähigkeit entsprechen, ist die Zuweisung anderer Arbeiten nach § 106 Satz 1 GewO unbillig. (Rn. 93)

Insbesondere würde also die Anweisung von Arbeitsaufgaben unzulässig und unwirksam sein, die die Klägerin im Hinblick auf ihr eingeschränktes Sehvermögen nicht ausüben kann. (Rn. 96)

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 03.11.2022 – 26 TaBV 751/22

Der Dienststellenleiter darf die Erfüllung von Zahlungsverpflichtungen, welche die Schwerbehindertenvertretung durch die Wahrnehmung der ihr obliegenden Aufgaben verursacht hat, nicht ohne weiteres mit der Begründung verweigern, die dafür vorgesehenen Haushaltsmittel seien erschöpft. (Rn. 30)

Der öffentliche Arbeitgeber hat insoweit die Möglichkeit, das im Haushaltsplan für die Schwerbehindertenvertretung anzusetzende Budget rechtzeitig mit der Schwerbehindertenvertretung abzusprechen. (Rn. 31)

ArbG Braunschweig, Urteil vom 29.11.2022 – 2 Ca 173/22

Die gesetzlichen Anforderungen an die datenschutzrechtlichen Hinweise in Bezug auf ein BEM-Verfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX sind nicht erfüllt, wenn das Einladungsschreiben nicht erkennen lässt, welche Gesundheitsdaten vom Arbeitgeber zu welchem genauen Zweck im Rahmen des BEM-Verfahrens erhoben werden sollen und wer Zugriff auf diese Daten haben soll. (Rn. 44 und Orientierungssatz 4)

ArbG Hannover, Beschluss vom 04.07.2023 – 12 BV 6/23

Gemessen an diesen Grundsätzen stellt die Verwendung des Briefpapiers des Niedersächsischen Kultusministeriums und des niedersächsischen Wappens einen erheblichen Verstoß gegen das ungeschriebene, jeder demokratischen Wahl innewohnende notwendige Prinzip der Chancengleichheit dar, der sich nicht nur theoretisch auf das Wahlergebnis ausgewirkt haben könnte. Die Beteiligte zu 5. (die seit 12 Jahren amtierende und wiedergewählte Vertrauensperson) hat unzulässige Wahlwerbung betrieben und sich damit einen Vorteil gegenüber den anderen Wahlbewerbern verschafft. (Rn. 27)

Christoph Beyer

Leiter LVR-Inklusionsamt

Vorsitzender Bundesarbeitsgemeinschaft der
Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH)

Kontakt: christoph.beyer@lvr.de
0221-809 5300