

# Rechtsprechung

## zum Recht der Menschen mit Behinderung und ihrer Vertretungen

13. Ausgabe  
Stand: Dezember 2023

## Vorwort

Die 13. Ausgabe hat es in sich: Nach der letzten Ausgabe hatten wir die Erstellung der Leitsatzsammlung ausgesetzt. Vielfache Nachfragen haben uns jedoch zu einer Fortführung der Tradition bewegt, so dass wir nun die 13. Ausgabe präsentieren – und mit der 14. zu Beginn des kommenden Jahres werden wir wieder im gewohnten Rhythmus sein. Die neue Ausgabe knüpft nahtlos an den Stand der 12. Ausgabe an und ermöglicht eine kompakte Übersicht über die einschlägige Rechtsprechung vorwiegend der Jahre 2022 und 2023. Zudem und anders als bisher sind die Leitsätze nun – wie in der Leitsatzsammlung „Rechtsprechung zu den Personalratswahlen“ (Stand 2/2024), die Sie ebenfalls auf der Website des dbb finden – thematisch geordnet.

Die Zusammenführung einer Vielzahl von Gerichtsentscheidungen im knappen „Leitsatzformat“ ermöglicht es – trotz der großen Anzahl –, einen Überblick zu gewinnen und inhaltliche Schwerpunkte und Tendenzen zu erkennen.

Die Leitsatzsammlung richtet sich dabei keineswegs nur an Schwerbehindertenvertretungen, sondern gleichermaßen an Personalrats- und Betriebsratsmitglieder, die vom Gesetzgeber ebenfalls, wenn auch in anderer Rolle, mit der Wahrnehmung der Belange der Menschen mit Behinderungen beauftragt sind. Wir hoffen, dass die Rechtsprechungsübersicht allen drei Interessenvertretungen dabei eine solide Unterstützung bietet.

Sofern die Entscheidungen nicht rechtskräftig sind, ist dies mit dem Vermerk „(n. rkr.)“ kenntlich gemacht. Für alle, die Genaueres aus den Entscheidungsgründen wissen wollen, haben wir dort, wo diese im Volltext und ggf. mit Anmerkung in der **Zeitschrift für Personalvertretungsrecht (ZfPR)** oder dem zugehörigen monatlich erscheinenden elektronischen Rechtsprechungsdienst, der *ZfPR online*, veröffentlicht wurden, die entsprechende Fundstelle hinzugefügt. Bei Interesse an einem Bezug der ZfPR können Sie sich hier informieren:

<https://www.dbb.de/presse/mediathek/magazine/zfpr.html>

Und noch eine letzte kleine „Gebrauchsanleitung“: Fehlt eine nähere Angabe, handelt es sich um die amtlichen Leitsätze des erkennenden Gerichts. „Ls. d. Schriftltg“ wurden von der Redaktion formuliert. „Ls. a. d. Gründen“ wurden wörtlich oder in geringfügig geänderter Syntax aus den Entscheidungsgründen entnommen, „Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG“ sind als solche ausgewiesen.

Alle Rechtsprechungsübersichten sowie weitere Informationen für Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter finden Sie hier:

<https://www.dbb.de/mitbestimmung/schwerbehindertenvertretung.html>

Die Leitsätze sind mit größter Sorgfalt, aber ohne Anspruch auf Vollständigkeit zusammengetragen bzw. erstellt. Eine rechtliche Gewähr wird nicht übernommen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit gilt die hier verwendete männliche Sprachform für alle Geschlechter.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Beamte  
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin | [www.dbb.de](http://www.dbb.de)

## Inhaltsübersicht

### 1. Wahl der Schwerbehindertenvertretung

#### **Anfechtung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung wegen fehlender Absenderangaben auf Briefwahl-Rückumschlag**

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 3.5.2022 – 7 TaBV 1697/21

#### **Wahlwerbung per Dienstpost durch einen Bewerber für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung/ Neutralitätspflicht des Arbeitgebers**

ArbG Frankfurt, Beschluss v. 7.8.2019 – 17 BV 675/18

### 2. Amtszeit

#### **Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung bei Unterschreiten der Mindestzahl schwerbehinderter Beschäftigter**

BAG, Beschluss v. 19.10.2022 – 7 ABR 27/21

#### **Amtszeitende der Schwerbehindertenvertretung bei Wegfall der Fiktion als selbstständige Dienststelle**

BAG, Beschluss v. 14.9.2022 – 7 ABR 17/21

#### **Erlöschen des Amtes der Hauptvertrauensperson wegen Verlustes der Wählbarkeit zum Personalrat**

LAG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 1.6.2021 – 6 TaBV 7/20

### 3. Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung

#### **Gleichklang der Beteiligung von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung/Verzicht auf Anforderungsprofil im Bewerbungsverfahren**

BVerwG, Beschluss v. 22.9.2021 – 1 W-VR 7.21

#### **Zuständigkeit der Hauptschwerbehindertenvertretung**

BAG, Beschluss v. 22.9.2021 – 7 ABR 23/20

### 4. Büropersonal, Räume und Geschäftsbedarf der Schwerbehindertenvertretung

#### **Schreibkraft für eine Bezirksschwerbehindertenvertretung**

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 1.12.2021 – 7 TaBV 19/21

#### **Büropersonal der Schwerbehindertenvertretung und dessen Schulung im Datenschutzrecht**

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 3.11.2022 – 26 TaBV 751/22

### 5. Reisekosten

#### **Nutzung privater PKW bei Fahrt zum Sitz der Schwerbehindertenvertretung**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss v. 20.12.2022 – 2 TaBV 13/21

### 6. Informationsanspruch der Schwerbehindertenvertretung

#### **Unterrichtungsanspruch der Schwerbehindertenvertretung bei Interessenbekundung/Bewerbung**

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 7.8.2023 – 6 A 1079/21

**Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über nachträglich bekannt gewordene Umstände**  
OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 12.5.2022 – 1 A 1609/20

**Überlassung von Kontaktdaten der Beschäftigten an die Gesamtschwerbehindertenvertretung**  
LAG Düsseldorf, Beschluss v. 28.9.2022 – 12 TaBV 10/22

**Art und Weise der Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung/Einsichtnahme**  
LAG Hamburg, Beschluss v. 22.4.2022 – 7 TaBV 8/21

**Informationsdefizit der Schwerbehindertenvertretung/Zustimmungsverweigerung des Personalrats**  
BVerwG, Urteil v. 20.10.2022 – 2 C 10.21

## **7. Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung**

**Zeitlicher Ablauf der Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt und Personalrat/  
Kündigung eines Personalratsmitglieds wegen Verstoß gegen die Neutralitätspflicht**  
OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 24.9.2021 – 20 A 3558/20.PVL

**Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zur Kündigung in der Wartezeit**  
LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 7.3.2023 – 5 Sa 127/22

## **8. Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung und der Stellvertretung**

**Berufliche Entwicklung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen/Zurruhesetzung von  
Mitgliedern der Referenzgruppe**  
BVerwG, Beschluss v. 1.3.2023 – 1 WB 12.22

**Rechte des stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung**  
ArbG Herne, Beschluss v. 19.7.2022 – 2 BV 7/22

## **9. Feststellung der Schwerbehinderung**

**Vorsorgliche Anhörung der Schwerbehindertenvertretung während des laufenden Antragsverfahrens zur  
Feststellung der Schwerbehinderung**  
OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 6.3.2023 – 6 A 1652/20

## **10. Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch**

**Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch bei mehrstufigen Auswahlprozessen**  
VG Sigmaringen, Urteil v. 10.2.2023 – 7 K 4878/20

**Einladung schwerbehinderter interner Bewerber zum Vorstellungsgespräch/Kenntnis des Arbeitgebers  
von der Schwerbehinderung**  
LAG Sachsen-Anhalt, Urteil v. 28.3.2023 – 4 Sa 186/22

## **11. Urlaub/Arbeitszeit bei Schwerbehinderung**

**Heranziehung schwerbehinderter Beschäftigter zu Mehrarbeit**  
LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 29.3.2022 – 2 Sa 2/21

## 12. Behinderungsgerechte Beschäftigung

### Schadensersatzanspruch bei Verweigerung behinderungsgerechter Beschäftigung

LAG Köln, Urteil v. 19.1.2023 – 8 Sa 460/22

### Anspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer auf Beschäftigung im Homeoffice

LAG Köln, Urteil v. 12.1.2022 – 3 Sa 540/21

### Anspruch auf Bewilligung von Tele(heim)arbeit für schwerbehinderte Beschäftigte

VG Magdeburg, Urteil v. 25.8.2022 – 5 A 67/21 MD

## 13. Betriebliches Eingliederungsmanagement

### Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Abgrenzung vom bEM-Verfahren

OVG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss v. 8.4.2022 – 2 LZ 537/21 OVG

### Hinweispflichten zum Datenschutz im bEM

LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 20.10.2021 – 4 Sa 70/20

### Anspruch eines schwerbehinderten Beschäftigten auf Wiedereingliederung

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 30.5.2022 – 3 Sa 208/21

## 14. Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

### Darlegungslast im Schadensersatzprozess wegen Benachteiligung wegen Schwerbehinderung/„Professionelle Geltendmachungsschreiben“

BAG, Urteil v. 14.6.2023 – 8 AZR 136/22

### Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung wegen Schwerbehinderung/Indizien für Vermutungswirkung

LAG Thüringen, Urteil v. 14.3.2023 – 1 Sa 144/22

### Diskriminierung älterer schwerbehinderter Arbeitnehmer im Sozialplan bei zusätzlicher Abfindung

BAG, Urteil v. 11.10.2022 – 1 AZR 129/21

## 15. Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter

### Zustimmung des Integrationsamts zur krankheitsbedingten Kündigung/Vermutung der Erfolglosigkeit eines bEM

BAG, Urteil v. 15.12.2022 – 2 AZR 162/22

### Fehlende Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung/ Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

BAG, Urteil v. 2.6.2022 – 8 AZR 191/21

## 16. Arbeitsassistenz

### Altersgrenze für Arbeitsassistenzleistungen

BVerwG, Urteil v. 12.1.2022 – 5 C 6.20

## **17. Behinderungsausgleich**

### **Bereitstellung von Hilfsmitteln/Kostentragung des Arbeitgebers für spezielle Sehhilfen**

EuGH, Urteil v. 22.12.2022 – C 392/21

### **Behinderungsausgleich durch Hilfsmittel/Förderung des Grundbedürfnisses nach Selbstbestimmung**

LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil v. 13.9.2022 – L 16 KR 421/21

### **Barrierefreier Zugang zu einem kommunalen Bezirksamt**

VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 10.2.2022 – 1 S 3107/21

## **18. Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Reaktivierung**

### **Versetzung eines schwerbehinderten Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Beteiligung des Integrationsamtes**

BVerwG, Urteil v. 7.7.2022 – 2 A 4.21

### **Schadenersatz wegen verzögerter Reaktivierung eines wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzten Beamten**

BVerwG, Urteil v. 15.11.2022 – 2 C 4.21

## **19. Rechte und Pflichten von Personalrat/Betriebsrat gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten**

### **Anspruch des Betriebsrats auf Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen/Gewährleistung der Datensicherheit bei sensiblen Daten**

LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 20.5.2022 – 12 TaBV 4/21

### **Erforderlichkeit einer umfassenden Betriebsratsschulung zum bEM/Definition des betriebsbezogenen Anlasses**

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 16.1.2020 – 26 TaBV 865/19

## 1. Wahl der Schwerbehindertenvertretung

### **Anfechtung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung wegen fehlender Absenderangaben auf Briefwahl-Rückumschlag**

Die Wahl zur Vertrauensperson für Schwerbehinderte ist anfechtbar, wenn bei der schriftlichen Stimmabgabe die Rückumschläge nicht mit Absenderangaben versehen sind (§ 11 Abs. 1 Nr. 4 SchwbVVO) und dies Auswirkungen auf das Ergebnis haben kann.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 3.5.2022 – 7 TaBV 1697/21  
ausführlich: ZfPR *online* 9/2022, 18

### **Wahlwerbung per Dienstpost durch einen Bewerber für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung/ Neutralitätspflicht des Arbeitgebers**

Die Chancengleichheit der Wahlbewerber ist ungeschriebener Grundsatz und notwendiges Element demokratischer Wahlen. Danach soll jeder Wahlbewerber die gleichen Möglichkeiten im Wahlkampf und im Wahlverfahren und damit die gleiche Chance im Wettbewerb um die Wählerstimmen haben.

Ein Wahlbewerber hat keinen Anspruch auf Nutzung der Dienstpost für seine Wahlwerbung. Hiervon kann auch für die Kandidaten der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung keine Ausnahme gemacht werden. Sie geriete in Konflikt damit, dass der Arbeitgeber nach § 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX i. V. m. § 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auch nicht dazu verpflichtet ist, die Kosten der Wahlwerbung der Kandidaten zu tragen.

Eine Pflicht des Arbeitgebers, Wahlbewerbern Gelegenheit zur Werbung für ihre Kandidatur durch die Dienstpost zu geben, könnte allenfalls daraus folgen, dass der Arbeitgeber im selben Wahlverfahren bereits anderen Wahlbewerbern die Möglichkeit hierzu eingeräumt hat. Dies ergibt sich aus der Pflicht des Arbeitgebers zur Neutralität bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung (§ 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX i. V. m. 20 Abs. 2 BetrVG).

Hat der Arbeitgeber bei früheren Wahlen die Dienstpost zum Zweck der Wahlwerbung bereitgestellt, so begründet die Nutzung der Dienstpost durch einen Wahlbewerber bei einer späteren Wahl nicht ohne weiteres eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Anders ist dies aber, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich darauf hinweist, dass er die Dienstpost bei dieser Wahl nicht zu Zwecken der Wahlwerbung zur Verfügung stellt.

(Ls. d. Schriftltg.)  
ArbG Frankfurt, Beschluss v. 7.8.2019 – 17 BV 675/18

## 2. Amtszeit

### **Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung bei Unterschreiten der Mindestzahl schwerbehinderter Beschäftigter**

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.

BAG, Beschluss v. 19.10.2022 – 7 ABR 27/21  
ausführlich: ZfPR *online* 6/2023, 20

## **Amtszeitende der Schwerbehindertenvertretung bei Wegfall der Fiktion als selbstständige Dienststelle**

Der Wegfall der bundespersonalvertretungsrechtlichen Fiktion eines Dienststellenteils als Dienststelle bewirkt die Beendigung der Amtszeit der dort gewählten Schwerbehindertenvertretung.

BAG, Beschluss v. 14.9.2022 – 7 ABR 17/21  
ausführlich: ZfPR *online* 6/2023, 15

## **Erlöschen des Amtes der Hauptvertrauensperson wegen Verlustes der Wählbarkeit zum Personalrat**

Mit dem nachträglichen Verlust der Wählbarkeit zum Personalrat erlischt auch das Amt als Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten gemäß §§ 177 Abs. 3 Satz 2, 1, 177 Abs. 7 Satz 3 i.V.m. § 180 Abs. 7 SGB IX i.V.m. §§ 13, 14 PersVG LSA. Maßgeblich ist die Wählbarkeit für den konkreten Zuständigkeitsbereich, da eine enge Bindung zwischen der Einbindung in einen Betrieb bzw. eine Dienststelle und der Möglichkeit, in das System der betrieblichen Interessenvertretung integriert zu sein, also auch zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, wählbar zu sein, besteht. Der relevante Zeitraum ergibt sich hier gerade aus der Regelung des § 13 Abs. 1 Satz 1, 3 PersVG LSA a.F. und der dort geregelten zu erwartenden Abwesenheit für insgesamt neun Monate.

§ 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX, der das vorzeitige Erlöschen des Amtes regelt, verfolgt den gleichen Zweck wie § 28 Abs. 1 Nr. 2-5 PersVG LSA für den Personalrat, nämlich einerseits die persönliche Eignung, andererseits aber auch die dauerhafte Bindung des Schwerbehindertenvertreters an die Dienststelle bzw. im Fall der Stufenvertretung gemäß § 180 SGB IX an den Geschäftsbereich während der gesamten Amtszeit sicherzustellen. So ist ausdrücklich auch das Ausscheiden aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis und der damit verbundene Verlust des unmittelbaren Bezugs zur Dienststelle bzw. zum Betrieb als Grund für den Amtsverlust geregelt.

Wird im SGB IX Bezug auf die Regelung im Personalvertretungsrecht genommen, ist damit das jeweils für die Dienststelle anwendbare Personalvertretungsrecht und damit ggf. auch Landesrecht gemeint. Knüpft der Bundesgesetzgeber im SGB IX die Wählbarkeit an die Wählbarkeit zum Personalrat, liegt es nahe, dass er damit auch die Wählbarkeit zum Personalrat in der jeweiligen Dienststelle meint, die sich gerade nach dem dort jeweils anwendbaren Landesrecht richtet.

(Ls. d. Schriftltg)  
LAG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 1.6.2021 – 6 TaBV 7/20

## **3. Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung**

### **Gleichklang der Beteiligung von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung/Verzicht auf Anforderungsprofil im Bewerbungsverfahren**

Der Verzicht auf ein im Anforderungsprofil gefordertes zwingendes Eignungskriterium ist nicht sachlich gerechtfertigt, wenn es zum Zeitpunkt der Stellenbesetzung einen Bewerber gibt, der es erfüllt.

Auswahlentscheidungen unter Beteiligung schwerbehinderter und gleichgestellter Soldaten unterliegen der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

Auch für die Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung gilt der Grundsatz der ortsnahen Vertretung.

Zweck der Beteiligungsnormen in § 180 SGB IX ist die Herstellung eines Gleichklanges zwischen der Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung.

(1. amtl. Ls., 2. u. 3. Ls. d. Schriftltg, 4. Ls. a. d. Gründen)  
BVerwG, Beschluss v. 22.9.2021 – 1 W-VR 7.21  
ausführlich: ZfPR *online* 12/2023, 2

### **Zuständigkeit der Hauptschwerbehindertenvertretung**

Nach § 180 Abs. 6 Satz 3 Halbs. 1 SGB IX ist die Hauptschwerbehindertenvertretung auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig. Gemäß § 180 Abs. 7 SGB IX gilt § 178 Abs. 2 SGB IX entsprechend. Nach dieser Vorschrift 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; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Danach besteht jedenfalls in Angelegenheiten iSd. §§ 80 f. SächsPersVG, die schwerbehinderte Menschen nicht persönlich betreffen (vgl. § 80 Abs. 2, § 81 Abs. 2 SächsPersVG), weder ein Anhörungs- noch ein Unterrichtsrecht der Antragstellerin. Das folgt aus den unterschiedlichen Formulierungen in § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und § 180 Abs. 6 Satz 3 SGB IX. Die Formulierung in § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX „Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren“ zeigt, dass der Gesetzgeber zwischen solchen Angelegenheiten, die nur einen einzelnen schwerbehinderten Menschen konkret betreffen, und solchen Angelegenheiten, die die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unterschieden hat. Wenn die Zuständigkeit der Hauptschwerbehindertenvertretung in § 180 Abs. 6 Satz 3 SGB IX sodann nur für persönliche Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen und nicht für alle Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen begründet wird, ist von einer bewussten Differenzierung des Gesetzgebers auszugehen.

Auch eine analoge Anwendung des § 180 Abs. 6 Satz 3 SGB IX auf die nicht persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen kommt nicht in Betracht. Im Hinblick auf den im unterschiedlichen Wortlaut von § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und § 180 Abs. 6 Satz 3 SGB IX zum Ausdruck kommenden Willen des Gesetzgebers fehlt es schon an einer unbewussten Regelungslücke. Die Sachverhalte sind im Übrigen nicht vergleichbar. In den Angelegenheiten, in denen ein schwerbehinderter Mensch persönlich betroffen ist, kann eine besondere Schutzbedürftigkeit angenommen werden, weshalb die Zuständigkeit der Hauptschwerbehindertenvertretung angeordnet wurde. In Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen nur als Gruppe berühren, sind typischerweise auch die Interessen nicht schwerbehinderter Beschäftigter betroffen. Hier kann es als ausreichend angesehen werden, dass die Schwerbehindertenvertretung der Ausgangsbehörde beteiligt wird und die Hauptschwerbehindertenvertretung die besonderen Interessen der schwerbehinderten Menschen lediglich über ihr Recht zur Teilnahme an den Sitzungen des Hauptpersonalrats einbringen kann, ohne selbst vom Dienststellenleiter noch einmal unterrichtet und angehört zu werden.

(Ls. a. d. Gründen)  
BAG, Beschluss v. 22.9.2021 – 7 ABR 23/20

## **4. Büropersonal, Räume und Geschäftsbedarf der Schwerbehindertenvertretung**

### **Schreibkraft für eine Bezirksschwerbehindertenvertretung**

Soweit die Arbeitgeberin die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden erforderlichen Kosten zu tragen und die für die Erledigung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren hat (z. B. für die Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten), ergibt sich kein Anspruch der Bezirksschwerbehindertenvertretung, eine Schreibkraft im Umfang von 38,5 Stunden/ Woche zur Verfügung gestellt zu bekommen, wenn der Bedarf an einer Schreibkraft nicht spezifiziert dargelegt wird.

Der Bezirksschwerbehindertenvertretung steht kein Anspruch auf die Auswahl der ihr zur Verfügung zu stellenden Bürokraft zu.

Die Bürokraft darf nur für die laufende Geschäftsführung und nicht für typische Sachbearbeitertätigkeiten oder solche Aufgaben eingesetzt werden, die die Bezirksschwerbehindertenvertretung selbst erledigen kann oder erledigen muss. Dafür spricht bereits, dass nach der gesetzlichen Konzeption die Aufgaben der Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen der Schwerbehinderten in erster Linie von diesen selbst zu erfüllen sind. Wenn und soweit für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich, sind sie von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.

(Ls. d. Schriftltg)

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 1.12.2021 – 7 TaBV 19/21

ausführlich: ZfPR *online* 12/2022, 28

### **Büropersonal der Schwerbehindertenvertretung und dessen Schulung im Datenschutzrecht**

Die Schwerbehindertenvertretung hat Anspruch auf Übernahme der Kosten für Büropersonal im erforderlichen Umfang. Wie der Personalrat trifft sie die Entscheidung darüber, was insoweit erforderlich und vertretbar ist, selbstständig und eigenverantwortlich. Hierzu gehört die Entscheidung über die Anzahl der benötigten Bürokräfte einschließlich deren Qualifikation.

Bei ihrer Entscheidung muss die Schwerbehindertenvertretung außer den Interessen der Belegschaft auch berechnete Belange des Arbeitgebers berücksichtigen. Eine Beauftragung von Bürodienstleistern durch die Schwerbehindertenvertretung kommt daher erst und nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber die Bereitstellung geeigneten Büropersonals verweigert.

Der Einwand fehlender Haushaltsmittel kann dem Anspruch auf Erfüllung von Zahlungsverpflichtungen, die aus der Aufgabenwahrnehmung der Schwerbehindertenvertretung entstanden sind, nur unter besonderen Umständen entgegengehalten werden.

(Ls. d. Schriftltg)

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 3.11.2022 – 26 TaBV 751/22

ausführlich: ZfPR *online* 7-8/2023, 18

## **5. Reisekosten**

### **Nutzung privater PKW bei Fahrt zum Sitz der Schwerbehindertenvertretung**

Personalratsmitgliedern steht bei der entsprechenden Anwendung reisekostenrechtlicher Bestimmungen, soweit diese unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten, ein begrenzter Beurteilungsspielraum zu, der sich auch auf die Ausführung der Reise erstreckt, also insbesondere auch auf die Frage, ob die Aufgaben des Personalrats nicht auf andere, kostensparendere Weise als durch die Nutzung eines privaten Kraftfahrzeugs hätten erfüllt werden können. Die nach pflichtgemäßer Abwägung der für und gegen die Benutzung des privaten Kraftfahrzeugs sprechenden Umstände getroffene Entscheidung, dieses zu nutzen, ist gerichtlich nur auf Vertretbarkeit zu überprüfen. Das schließt eine Abwägung auch mit dem Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel und die Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ein.

Derselbe Beurteilungsspielraum steht auch der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Vertrauensperson zu.

Auch wenn es möglich ist, die Fahrtstrecke mit öffentlichen Verkehrsmitteln kostengünstiger zu gestalten, können die Berücksichtigung der Zeitersparnis, die Einbeziehung spezieller für die Schwerbehindertenvertretung bestehender Gesichtspunkte sowie die Berücksichtigung individueller Belastungen bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel vertretbar zu dem Ergebnis des Vorliegens triftiger Gründe führen.

(1. Ls. a. d. Gründen, 2. Ls. d. Schriftltg)

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss v. 20.12.2022 – 2 TaBV 13/21

## 6. Informationsanspruch der Schwerbehindertenvertretung

### Unterrichtungsanspruch der Schwerbehindertenvertretung bei Interessenbekundung/Bewerbung

Die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 178 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX zur unverzüglichen und umfassenden Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderte Menschen als Gruppe berühren, setzt eine Bewerbung oder die Einbeziehung durch den Arbeitgeber als Bewerber in das Auswahlverfahren voraus; nicht ausreichend ist eine bloße Interessenbekundung.

Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG wegen einer Benachteiligung im Stellenbesetzungsverfahren kann nur beanspruchen, wer sich beworben hat. Das gilt auch für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen.

(Ls. d. Schriftltg)  
OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 7.8.2023 – 6 A 1079/21  
ausführlich: ZfPR *online* 12/2023, 8

### Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über nachträglich bekannt gewordene Umstände

Der Arbeitgeber hat 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; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Unterrichtung muss nicht nur Angaben zu der Art der beabsichtigten Maßnahme und den hierfür maßgeblichen Erwägungen des Dienstherrn, sondern auch Angaben zu den Einwendungen der schwerbehinderten Beamtin umfassen, die dieser im Zusammenhang mit der beabsichtigten Entscheidung erhoben hat. Dabei erstreckt sich die Informationspflicht grundsätzlich auf alle relevanten Tatsachen, die dem Dienstherrn bis zum Zeitpunkt seiner Entscheidung im Sinne des § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bekannt werden. Auch nach einer bereits erfolgten Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist der Dienstherr gehalten, nachträglich bekannt gewordene Umstände der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen, sofern sie erkennbar von Gewicht sind.

Entscheidend für die Verwertbarkeit einer amtsärztlichen Stellungnahme bei Erlass des Widerspruchsbescheides ist nicht in erster Linie das Datum ihrer Erstellung, sondern die Frage, ob es Umstände gibt, die unabhängig vom Zeitablauf geeignet sind, Zweifel daran zu wecken, dass die Stellungnahme den Gesundheitszustand der Beamtin zum Zeitpunkt des Widerspruchsbescheides noch zutreffend wiedergibt.

(Ls. d. Schriftltg)  
OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 12.5.2022 – 1 A 1609/20

### Überlassung von Kontaktdaten der Beschäftigten an die Gesamtschwerbehindertenvertretung

Auch die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat gegenüber der Arbeitgeberin einen aufgabenbezogenen Auskunftsanspruch aus § 182 Abs. 1 SGB IX, für den sie darlegungspflichtig ist.

Zur Erfüllung der ihnen obliegenden Aufgaben müssen Schwerbehindertenvertretung und Gesamtschwerbehindertenvertretung die von ihnen vertretenen Personen kennen. Daher hat die Arbeitgeberin die Kontaktdaten (Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte) der jeweils vertretenen schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen mitzuteilen.

Für die Mitteilung von Privatanschrift und privater Telefonnummer der Beschäftigten bedarf es konkreter Darlegung der Erforderlichkeit zur Aufgabenerfüllung; dabei sind die Grundsätze der Datensparsamkeit und Datenminimierung zu berücksichtigen.

Kontaktdaten auch von nicht schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten sind nur bei konkreter Darlegung der Erforderlichkeit zur Aufgabenerfüllung im Einzelfall und unter strikter Beachtung der Grundsätze der Datensparsamkeit und Datenminimierung mitzuteilen.

(Ls. d. Schriftltg)

LAG Düsseldorf, Beschluss v. 28.9.2022 – 12 TaBV 10/22

ausführlich: ZfPR *online* 12/2023, 17

### **Art und Weise der Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung/Einsichtnahme**

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung vor Mitteilung der nach Betriebsvereinbarung geschuldeten Leistungsbeurteilung an einen schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Arbeitnehmer hierüber zu unterrichten und sie hierzu anzuhören.

Der Arbeitgeber kann Art und Weise der Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung iSv. § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX festlegen. Die Schwerbehindertenvertretung kann keine Unterrichtung durch Einsichtnahme in bestimmte Unterlagen verlangen. Aus § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX folgt kein generelles Einsichtnahmerecht in Unterlagen.

LAG Hamburg, Beschluss v. 22.4.2022 – 7 TaBV 8/21

ausführlich: ZfPR *print* 4/2022, 98

### **Informationsdefizit der Schwerbehindertenvertretung/Zustimmungsverweigerung des Personalrats**

Im Verfahren der Mitbestimmung bei der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand ohne eigenen Antrag des Beamten nach § 88 Nr. 10 PersVG Bln kann der Personalrat die Verweigerung seiner Zustimmung nicht darauf stützen, die Zustimmung der Vertretung der schwerbehinderten Menschen oder der Frauenvertreterin beruhe auf unzureichenden Informationen durch den Dienstherrn.

BVerwG, Urteil v. 20.10.2022 – 2 C 10.21

ausführlich: ZfPR *online* 3/2023, 2

## **7. Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung**

### **Zeitlicher Ablauf der Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt und Personalrat/Kündigung eines Personalratsmitglieds wegen Verstoß gegen die Neutralitätspflicht**

Das Rechtsschutzbedürfnis der Dienststelle für ein Gerichtsverfahren auf Ersetzung der Zustimmung des Personalrats zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Personalratsmitglieds entfällt nicht dadurch, dass dessen Amtszeit während des gerichtlichen Verfahrens endet, sofern sich ohne Unterbrechung eine neue Amtszeit anschließt.

Beantragt die Dienststelle die Zustimmung des Personalrats zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Personalratsmitglieds, muss sie den Personalrat über die Sozialdaten, die Kündigungsart und die Kündigungsgründe umfassend unterrichten.

Ist das betreffende Personalratsmitglied schwerbehindert, steht es der Dienststelle frei, den Antrag auf Zustimmung zu dieser Kündigung beim Integrationsamt vor, während oder erst nach der Personalratsbeteiligung zu stellen.

Der Antrag der Dienststelle auf Zustimmung des Personalrats zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Personalratsmitglieds ist innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB zu stellen. Diese Frist gilt auch für die Einleitung des Zustimmungsersetzungsverfahrens bei Gericht.

Die für den Fristbeginn nach § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB maßgebliche Kenntnis von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen liegt vor, wenn der Kündigungsberechtigte zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht.

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung löst jede weitere Pflichtwidrigkeit einen neuen Fristbeginn aus.

Ein wichtiger Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB kann in einer schwerwiegenden Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten liegen. Zu diesen zählt die Loyalitätspflicht nach § 241 Abs. 2 BGB mit dem Inhalt, die Dienststelle und deren Ansehen nicht zu schädigen.

Ausgehend davon kann es einen wichtigen Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB darstellen, wenn ein Personalratsmitglied eines Universitätsklinikums gegenüber Stellenbewerbern zum Ausdruck bringt, dass zumindest eine größere Erfolgchance zwingend mit einer Mitgliedschaft in einer bestimmten Gewerkschaft verknüpft sei.

Länger zurückliegende Pflichtverletzungen dürfen nur unter bestimmten Voraussetzungen zur Rechtfertigung einer fristlosen Kündigung herangezogen werden. Dies ist unter anderem der Fall, wenn die früheren Vorgänge mit den neueren Vorgängen in einem so engen sachlichen Zusammenhang stehen, dass die neuen Vorgänge ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bilden, die als Gesamtverhalten zum Anlass der Kündigung genommen worden sind.

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 24.9.2021 – 20 A 3558/20.PVL  
ausführlich: ZfPR *online* 5/2022, 5

### **Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zur Kündigung in der Wartezeit**

Für die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gelten die gleichen Grundsätze wie für die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG.

Eine ordnungsgemäße Anhörung der Schwerbehindertenvertretung liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber das an den Personalrat bzw. Betriebsrat gerichtete Anhörungsschreiben der Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnisnahme zuleitet.

Die Schwerbehindertenvertretung hat etwaige Bedenken gegen eine beabsichtigte ordentliche Kündigung in analoger Anwendung von § 102 Abs. 2 BetrVG i.V.m. §§ 187 ff. BGB spätestens innerhalb einer Woche und solche gegen eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen mitzuteilen.

(Ls. d. Schriftltg)  
LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 7.3.2023 – 5 Sa 127/22  
ausführlich: ZfPR *online* 12/2023, 24

## **8. Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung und der Stellvertretung**

### **Berufliche Entwicklung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen/Zurruhesetzung von Mitgliedern der Referenzgruppe**

Ein vom militärischen Dienst freigestellter Soldat (hier: Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen) hat Anspruch auf eine Neubildung der Referenzgruppe, wenn so viele Mitglieder der für ihn ursprünglich gebildeten Referenzgruppe zur Ruhe gesetzt worden oder sonst ausgeschieden sind, dass eine Förderung auf dieser Grundlage unmöglich geworden ist und damit das Ziel einer Fortschreibung der beruflichen Entwicklung nicht mehr erreicht werden kann.

Der Dienstherr ist im Hinblick auf das Benachteiligungsverbot des § 179 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, eine Referenzgruppe regelmäßig mindestens alle zwei Jahre daraufhin zu überprüfen, ob sie noch eine hinreichend taugliche Grundlage für eine Fortschreibung der beruflichen Entwicklung des freigestellten Soldaten sein kann.

Die ausschließlich auf Verwaltungsvorschriften gestützte Förderpraxis nach dem Referenzgruppenmodell wird dem Grundsatz des Gesetzesvorbehalts nicht gerecht. Die bisherige Praxis für freigestellte Personalratsmitglieder kann im Hinblick auf das für sie geltende gesetzliche Benachteiligungsverbot (§ 52 Abs. 1 Satz 2 BPersVG i. V. m. § 62 Abs. 3 Satz 1 SGB) noch für eine Übergangszeit bis Ende des Jahres 2023 fortgeführt werden kann. Entsprechendes gilt für Schwerbehindertenvertreter im Hinblick auf das Benachteiligungsverbot gemäß § 179 Abs. 2 SGB IX.

(1. u. 2. amtl. Ls., 3. Ls. a. d. Gründen)  
BVerwG, Beschluss v. 1.3.2023 – 1 WB 12.22  
ausführlich: ZfPR *online* 11/2023, 4

### **Rechte des stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung**

Das stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung vertritt die Vertrauensperson (nur) im Fall der Verhinderung.

Die Pflicht oder Obliegenheit zur Abstimmung der Vertrauensperson und der stellvertretenden Vertrauensperson nach § 178 Abs. 1 Satz 6 SGB IX setzt eine Heranziehung der stellvertretenden Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen voraus.

Zieht das stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung bei Streitigkeiten mit der Vertrauensperson über seine Rechte als stellvertretende Vertrauensperson einen Anwalt hinzu, kann nicht auf die Regelungen zur Kostentragungspflicht des Arbeitgebers bei Streitigkeiten zwischen einem einzelnen Betriebsratsmitglied und dem Betriebsrat zurückgegriffen werden, wenn ein Fall der Heranziehung nicht vorliegt.

(Ls. d. Schriftltg)  
ArbG Herne, Beschluss v. 19.7.2022 – 2 BV 7/22

## **9. Feststellung der Schwerbehinderung**

### **Vorsorgliche Anhörung der Schwerbehindertenvertretung während des laufenden Antragsverfahrens zur Feststellung der Schwerbehinderung**

Der gesetzliche Schutz für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen muss von dem Betroffenen in Anspruch genommen werden. Dies gilt nicht erst nach erfolgter Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen, sondern bereits während eines laufenden Antragsverfahrens. Der Betroffene muss den Dienstherrn von dem laufenden Antragsverfahren unterrichten, wenn er den mit der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung bezweckten Schutz in Anspruch nehmen will. Für diese Fallgestaltung besteht die Möglichkeit der vorsorglichen Anhörung der Schwerbehindertenvertretung auf Antrag des Betroffenen, der der Vorbehalt immanent ist, dass das Verfahren vor der zuständigen Stelle zu einer Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. zu einer Gleichstellung führt.

Der mithin gegebene formelle Mangel war jedoch nach § 46 VwVfG NRW unbeachtlich. Der in einer unterbliebenen Anhörung der Schwerbehindertenvertretung liegende formelle Mangel gemäß § 46 VwVfG NRW, der auf das Zurruesetzungsverfahren Anwendung findet, ist unbeachtlich und begründet 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.

Verhindert der Beschäftigte im gerichtlichen Verfahren durch seine Weigerung, den Amtsarzt von der ärztlichen Schweigepflicht zu entbinden, bewusst die zur Feststellung seines Gesundheitszustandes erforderliche Beziehung der beim Gesundheitsamt geführten Krankenakte bzw. Einsicht in das amtliche Gutachten, kann im Rahmen freier Beweiswürdigung auf seine Dienstunfähigkeit geschlossen werden.

(Ls. d. Schriftltg a. d. Gründen)  
OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 6.3.2023 – 6 A 1652/20

## **10. Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch**

### **Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch bei mehrstufigen Auswahlprozessen**

Der Begriff des Vorstellungsgesprächs umfasst sämtliche Stufen des mehraktigen Auswahlverfahrens.

Der öffentliche Arbeitgeber kommt - bei einem mehrstufigen Auswahlprozess - mit der Einladung eines schwerbehinderten Bewerbers allein zu dem auf der ersten Stufe stattfindenden Vorstellungsgespräch seiner Verpflichtung nur dann nach, wenn er sich bereits aufgrund dieses Vorstellungsgesprächs einen umfassenden Eindruck darüber verschaffen kann, ob der Bewerber über die fachliche und persönliche Eignung für die Stelle verfügt.

(Ls. a. d. Gründen)  
VG Sigmaringen, Urteil v. 10.2.2023 – 7 K 4878/20  
ausführlich: ZfPR *online* 12/2023, 11

### **Einladung schwerbehinderter interner Bewerber zum Vorstellungsgespräch/Kennntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung**

Verstößt ein Arbeitgeber gegen seine Verpflichtung aus § 165 Satz 3 SGB IX, schwerbehinderte Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, begründet dies die Vermutung der Benachteiligung wegen der Behinderung im Sinne von § 22 AGG nur dann, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung des Bewerbers bekannt war oder ihm hätte bekannt sein müssen.

Bei dezentraler Organisation des Auswahlverfahrens obliegt es der über die Maßnahme entscheidenden dezentralen Stelle, sich bei der zentralen Stelle (Personalabteilung) über eine evtl. bestehende Schwerbehinderung oder Gleichstellung der internen Bewerber zu informieren. Dem stehen datenschutzrechtliche Vorschriften nicht entgegen.

(Ls. d. Schriftltg)  
LAG Sachsen-Anhalt, Urteil v. 28.3.2023 – 4 Sa 186/22 (n. rkr.)  
ausführlich: ZfPR *online* 12/2023, 26

## **11. Urlaub/Arbeitszeit bei Schwerbehinderung**

### **Heranziehung schwerbehinderter Beschäftigter zu Mehrarbeit**

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, wegen der Schwerbehinderung eines Arbeitnehmers einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den er nach seinem Organisationskonzept nicht benötigt.

Beansprucht der schwerbehinderte Arbeitnehmer nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX, nicht mehr zu Wochenenddiensten herangezogen zu werden, muss er darlegen und ggf. beweisen, die damit verbundenen Tätigkeiten wegen seiner Behinderung nicht mehr wahrnehmen zu können. Dazu obliegt es ihm vorzutragen, inwieweit sein Leistungsvermögen durch die Auswirkungen der Art und Schwere seiner Behinderung so eingeschränkt ist, dass er die ihm übertragene Sonderform der Arbeit nicht mehr leisten kann.

Die Anordnung von Ableistung von Wochenenddiensten ist grundsätzlich nach § 106 Satz 1 GewO vom Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst. Das arbeitgeberseitige Direktionsrecht wird durch die Vorschrift des § 207 SGB IX begrenzt. Schwerbehinderte Menschen und gemäß § 151 Abs. 1 und Abs. 3 SGB IX ihnen Gleichgestellte werden danach auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Dies hat zur Folge, dass der Schwerbehinderte bzw. einem schwerbehinderten Menschen gleichstellte Arbeitnehmer, der ein entsprechendes Verlangen geäußert hat, die Leistung von Mehrarbeit nicht schuldet und vom Arbeitgeber nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden darf.

Wird die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden oder die Verteilung der Arbeitszeit auf sechs Tage in der Woche überschritten, liegt Mehrarbeit im Sinne von § 207 SGB IX vor. Die individuell vereinbarte oder tarifliche regelmäßige Wochen- oder Monatsarbeitszeit bleibt bei der Bestimmung der Mehrarbeit im Sinne von § 207 SGB IX ebenso außer Betracht wie die Möglichkeit, die Arbeitszeit nach § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden täglich zu verlängern. Die Vorschrift des § 207 SGB IX soll sicherstellen, dass die Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen nicht durch zu lange Arbeitszeiten überbeansprucht und die gleichberechtigte Teilhabe des schwerbehinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft gefördert wird (§ 1 SGB IX).

(Ls. d. Schriftltg)  
LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 29.3.2022 – 2 Sa 2/21

## 12. Behinderungsgerechte Beschäftigung

### Schadensersatzanspruch bei Verweigerung behinderungsgerechter Beschäftigung

Gem. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX hat ein schwerbehinderter Mensch gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf Beschäftigung, bei der er seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann. Daraus kann sich ein Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf anderweitige - auch vertragsfremde - Beschäftigung ergeben, wenn er seine vertraglich geschuldete Tätigkeit wegen seiner Behinderung nicht mehr ausüben kann. Ein Anspruch besteht nach § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX aber nicht, soweit die Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre. Insbesondere muss der Arbeitgeber keinen zusätzlichen, bisher nicht vorhandenen und nicht benötigten Arbeitsplatz dauerhaft einrichten (ständige Rsprg).

Unterlässt es der Arbeitgeber schuldhaft, dem Arbeitnehmer eine leidensgerechte und vertragsgemäße Arbeit zuzuweisen, kann dies einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 BGB oder § 823 Abs. 2 BGB begründen. Die verschuldensabhängige Haftung des Arbeitgebers setzt aber jedenfalls die vorherige ordnungsgemäße Geltendmachung des Anspruchs auf behinderungsgerechte Beschäftigung unter Angabe seines Leistungsvermögens voraus. Hierbei hat der Arbeitnehmer selbst dann, wenn es der Arbeitgeber unterlassen hat, ein Präventionsverfahren i.S.d. § 167 Abs. 1 und 2 SGB IX durchzuführen, sein eingeschränktes Leistungsvermögen darzulegen.

(Ls. a. d. Gründen)  
LAG Köln, Urteil v. 19.1.2023 – 8 Sa 460/22

### Anspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer auf Beschäftigung im Homeoffice

Ist der Arbeitnehmer aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr in der Lage, die vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO näher bestimmte Leistung zu erbringen, kann es die in § 241 Abs. 2 BGB verankerte Rücksichtnahmepflicht gebieten, dass der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht erneut Gebrauch macht und dem leistungsgeminderten Arbeitnehmer innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens eine Tätigkeit überträgt, zu deren Erbringung dieser noch in der Lage ist. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber die entsprechende Neubestimmung der auszuübenden Tätigkeit rechtlich möglich und zumutbar ist.

Eine Verpflichtung zur vertragsfremden Beschäftigung begründet das Gebot der Rücksichtnahme nicht. Der Arbeitgeber kann im Rahmen der Rücksichtnahmepflicht lediglich gehalten sein, dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Vertragsanpassung nachzukommen, insbesondere wenn anderenfalls ein dauerhaftes Unvermögen des Arbeitnehmers droht.

Der Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX richtet sich nicht auf die dauerhafte Einrichtung eines zusätzlichen, bisher nicht vorhandenen und nicht benötigten Arbeitsplatzes.

(Ls. d. Schriftltg)  
LAG Köln, Urteil v. 12.1.2022 – 3 Sa 540/21  
ausführlich: ZfPR *online* 12/2022, 23

### **Anspruch auf Bewilligung von Tele(heim)arbeit für schwerbehinderte Beschäftigte**

Art. 3 Abs. 1 GG in Verbindung mit der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit in der Zollverwaltung und der Bundesmonopolverwaltung für Branntwein begründen nur einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten.

Ein Rechtsanspruch auf Tele(heim)arbeit nach § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX besteht nicht, wenn die Tele(heim)arbeit für den Dienstherrn nicht zumutbar ist oder im Widerspruch zu den beamtenrechtlichen Vorschriften steht. Die Bewilligung von Heimarbeit ist unzumutbar, wenn die Einrichtung eines Tele(heim)arbeitsplatzes zu schwerwiegenden Äquivalenzstörungen führen würde.

Dem schwerbehinderten Beamten wird durch § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX kein Anspruch auf einen bestimmten oder gar unterwertigen Dienstposten eingeräumt, der seinen Interessen entgegenkommt. Der Anspruch erstreckt sich vielmehr nur darauf, einen amtsangemessenen Dienstposten behinderungsge- recht einzurichten oder umzugestalten oder unter Umständen auch freizuräumen und dem Schwerbehinderten zuzuweisen.

(Ls. d. Schriftltg)  
VG Magdeburg, Urteil v. 25.8.2022 – 5 A 67/21 MD  
ausführlich: ZfPR *online* 12/2022, 6

## **13. Betriebliches Eingliederungsmanagement**

### **Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Abgrenzung vom bEM-Verfahren**

Die Durchführung eines bEM stellt keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Verfügung des Dienstherrn über die Versetzung eines Beamten in den vorzeitigen Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit dar. Die Anordnung in § 84 Abs. 2 SGB IX und das Dienstunfähigkeitsverfahren sind jeweils eigenständige Verfahren, die in rechtlicher Hinsicht nicht verknüpft sind. Die Durchführung eines bEM ist bereits förmlich nicht als Verfahrensschritt eines Zurruhe-setzungsverfahrens ausgestaltet, das gesetzliche Regelungsgefüge sieht eine Verzahnung der jeweiligen Verfahren nicht vor. Das bEM ist auch nicht auf den Abschluss eines Zurruhe-setzungsverfahrens gerichtet; es dient vielmehr dazu, bereits den Eintritt einer Dienstunfähigkeit und damit den materiellen Anknüpfungspunkt entsprechender Verfahren zu vermeiden.

Die Annahme einer zwingenden Rechtswidrigkeitsfolge der Ruhestandsversetzung im Falle eines unterliebenen bEM ist mit dem Regelungssystem des Bundesbeamtengesetzes nicht in Einklang zu bringen. Ist ein Beamter wegen seines körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten des ihm zuletzt übertragenen Amtes im abstrakt-funktionellen Sinn als dauernd unfähig anzusehen und kommt auch eine anderweitige oder zeitlich begrenzte Verwendung des Beamten nicht in Betracht, so ist er nach den einschlägigen beamtenrechtlichen Bestimmungen in den Ruhestand

zu versetzen. Diese gesetzliche Anordnung steht nicht unter dem Vorbehalt, dass zuvor ein bEM durchgeführt worden ist; vielmehr ist im Falle der genannten Voraussetzungen für die Durchführung eines bEM kein Raum mehr.

Liegen die tatbestandlichen Voraussetzungen im maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt vor, sind abweichende Entscheidungen auch dann nicht mehr denkbar, wenn die Möglichkeiten der präventiven Wiedereingliederung nach § 84 Abs. 2 SGB IX versäumt worden sind.

(Ls. d. Schriftltg)

OVG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss v. 8.4.2022 – 2 LZ 537/21 OVG

### **Hinweispflichten zum Datenschutz im bEM**

Im Einladungsschreiben zur Teilnahme an einem bEM ist unter anderem ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich. Es ist klarzustellen, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis für ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes bEM erforderlich ist, welche Krankheitsdaten – als sensible Daten iSv. Art. 9 Abs. 1, 4 Nr. 15 DSGVO – erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.

Im Einladungsschreiben selbst muss zudem deutlich darüber informiert werden, welchem Personenkreis die Daten bekannt gegeben werden. Lässt sich diese Information nur aus einer Dienstvereinbarung entnehmen, ist das bEM nicht ordnungsgemäß eingeleitet.

Der Arbeitgeber – und in Anlehnung an den Rechtsgedanken des § 35 Abs. 1 Satz 3 SGB I jede andere Person, die Personalentscheidungen treffen kann – darf ohne ausdrückliche Zustimmung des Betroffenen Zugang nur zu solchen Daten haben, die für den Nachweis der Erfüllung der Pflicht zum bEM erforderlich sind oder ohne die er seine Zustimmung zu geplanten Maßnahmen etc. nicht erteilen kann. Diagnosen und ähnlich sensible Daten dürfen dem Arbeitgeber ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Betroffenen nicht zugänglich sein.

(Ls. d. Schriftltg)

LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 20.10.2021 – 4 Sa 70/20

### **Anspruch eines schwerbehinderten Beschäftigten auf Wiedereingliederung**

Das Wiedereingliederungsverhältnis ist ein Vertragsverhältnis eigener Art, zu dessen Begründung es einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf, wobei für beide Seiten das Prinzip der Freiwilligkeit gilt.

Etwas anderes gilt jedoch, wenn es um die stufenweise Wiedereingliederung eines schwerbehinderten Beschäftigten in das Erwerbsleben geht. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben mitzuwirken und eine schwerbehinderte Person entsprechend den Angaben im ärztlichen Wiedereingliederungsplan zu beschäftigen. Die (krankheitsbedingte) Unfähigkeit zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung schließt einen Beschäftigungsanspruch nicht aus. Die Mitwirkungspflicht besteht demnach innerhalb des arbeitsvertraglichen Schuldverhältnisses. Sie gehört zu den typischen Nebenpflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne von § 241 Abs. 2 BGB.

Nach der Entlassung eines Beschäftigten als arbeitsunfähig aus einer Reha-Maßnahme besteht ein erheblicher Erklärungsbedarf für den Arbeitgeber im Hinblick darauf, wie er den Beschäftigten vertragsgemäß bzw. in einvernehmlicher Abänderung des Arbeitsvertrages bzw. nach Tätigkeitsänderung aufgrund Weisung auf der Grundlage des Direktionsrechts zukünftig unter Berücksichtigung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§§ 241 Abs. 2, 618 BGB) beschäftigen kann. Ebenso besteht ein berechtigtes Interesse daran, gerade das Gesundheitsamt einzuschalten.

Der Anspruch auf Beschäftigung im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung seines behandelnden Arztes vorlegt, aus

der sich Art und Weise der empfohlenen Beschäftigung, Beschäftigungsbeschränkung, Umfang der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Dauer der Maßnahme ergeben. Die Bescheinigung muss eine Prognose enthalten, wann voraussichtlich „die Wiederaufnahme der Tätigkeit“ erfolgt.

Ein Erfahrungssatz des Inhalts, dass grundsätzlich nach Durchführung einer Wiedereingliederung Arbeitsfähigkeit eintritt, besteht nicht.

(Ls. a. d. Gründen)

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 30.5.2022 – 3 Sa 208/21

## 14. Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

### **Darlegungslast im Schadensersatzprozess wegen Benachteiligung wegen Schwerbehinderung/„Professionelle Geltendmachungsschreiben“**

Ein erfolgloser schwerbehinderter Bewerber genügt in einem Schadensersatz- bzw. Entschädigungsprozess nach § 15 Abs. 1 und/oder Abs. 2 AGG seiner Darlegungslast für die Kausalität der Schwerbehinderung für die Benachteiligung regelmäßig dadurch, dass er eine Verletzung des Arbeitgebers gegen Bestimmungen rügt, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten. Er muss für die von ihm nur vermutete Tatsache eines Verstoßes des Arbeitgebers gegen die o.g. Vorschriften, z.B. dass der Betriebsrat nicht den Vorgaben des § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX entsprechend über die Bewerbung unterrichtet wurde, vor dem Hintergrund, dass es sich um tatsächliche Verhältnisse in der Sphäre des Prozessgegners handelt, in die ein Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis als Außenstehender regelmäßig keinen Einblick hat und sich auch zumutbar nicht verschaffen kann, regelmäßig keine konkreten Anhaltspunkte darlegen.

Weder der Versand zahlreicher Bewerbungen an denselben Arbeitgeber, noch die Verwendung identischer und/oder „professioneller Geltendmachungsschreiben“ mit Vergleichsvorschlägen und Klagedrohungen lassen - für sich betrachtet - auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten schließen.

(1. aml. Ls., 2. Ls. d. Schriftltg)

BAG, Urteil v. 14.6.2023 – 8 AZR 136/22

### **Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung wegen Schwerbehinderung/Indizien für Vermutungswirkung**

Gegen Pflichten zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung kann ein Arbeitgeber nur dann verstoßen, wenn bei ihm eine solche Vertretung besteht. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung dieser Gremien besteht für den Arbeitgeber nicht.

Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung rechtfertigen. Gleichzeitig kommt es aber stets darauf an, ob nach einer Gesamtwürdigung des Sachverhaltes die vorgetragene Indizien allein oder im Verbund mit mehreren Indizien eine ausreichende Tatsachengrundlage für die Vermutungswirkung darstellen.

In einer Gesamtschau ist dabei im Zusammenhang mit einer behaupteten Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung stets zu prüfen, ob die Pflichtverletzungen geeignet sind, den Anschein zu erwecken, der Arbeitgeber sei an einer Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert. Die Übererfüllung der Beschäftigungsquote kann als „Gegenindiz“ berücksichtigt werden.

(1. u. 2. Ls. a. d. Gründen, 3. Ls. d. Schriftltg)

LAG Thüringen, Urteil v. 14.3.2023 – 1 Sa 144/22

## **Diskriminierung älterer schwerbehinderter Arbeitnehmer im Sozialplan bei zusätzlicher Abfindung**

Es verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Betriebsparteien in einem Sozialplan grundsätzlich die Gewährung eines zusätzlichen Abfindungsbetrags zum Ausgleich der durch eine Schwerbehinderung bedingten wirtschaftlichen Nachteile infolge des Arbeitsplatzverlusts vorsehen, dessen Zahlung aber wegen einer im Sozialplan vorgesehenen Höchstbetragsregelung bei älteren schwerbehinderten Arbeitnehmern unterbleibt.

BAG, Urteil v. 11.10.2022 – 1 AZR 129/21

## **15. Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter**

### **Zustimmung des Integrationsamts zur krankheitsbedingten Kündigung/Vermutung der Erfolglosigkeit eines BEM**

Die Zustimmung des Integrationsamts zu einer krankheitsbedingten Kündigung begründet nicht die Vermutung, dass ein (unterbliebenes) betriebliches Eingliederungsmanagement die Kündigung nicht hätte verhindern können.

BAG, Urteil v. 15.12.2022 – 2 AZR 162/22  
ausführlich: ZfPR *online* 12/2023, 14

### **Fehlende Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung/ Benachteiligung wegen Schwerbehinderung**

§ 168 SGB IX, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts bedarf, gehört zu den Vorschriften, die Verfahrenspflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten. Hat der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung die nach § 168 SGB IX erforderliche vorherige Zustimmung des Integrationsamts nicht eingeholt, kann dieser Umstand die Vermutung iSv. § 22 AGG begründen, dass die Benachteiligung, die der schwerbehinderte Mensch durch die Kündigung erfahren hat, wegen der Schwerbehinderung erfolgte.

Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX findet nach § 151 Abs. 1 und Abs. 3 SGB IX ausschließlich auf schwerbehinderte Menschen und ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellte behinderte Menschen Anwendung.

Das Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes setzt grundsätzlich voraus, dass im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung entweder die Schwerbehinderung bereits festgestellt (oder eine Gleichstellung erfolgt) ist oder die Stellung des Antrags auf Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (bzw. auf Gleichstellung) mindestens drei Wochen zurückliegt.

Der „objektive“ Verstoß des Arbeitgebers gegen Bestimmungen, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, kann die Vermutung der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung bzw. der Eigenschaft als gleichgestellter behinderter Mensch regelmäßig nur begründen, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung bzw. die Gleichstellung der betreffenden Person bekannt war oder er diese kennen musste.

„Offensichtlich“ bzw. „offenkundig“ ist eine Schwerbehinderung, wenn sich unzweifelhaft das Vorliegen einer Behinderung mit einem Grad von wenigstens 50 aufdrängt.

Der Umstand, dass ein Beschäftigter zeitweise unter Betreuung stand, weist nicht auf eine Schwerbehinderung hin. Eine Betreuung iSv. § 1896 BGB setzt nicht das Vorliegen einer Schwerbehinderung voraus.

(1. amtl. Leits, 2.-6. Ls. d. Schriftltg)  
BAG, Urteil v. 2.6.2022 – 8 AZR 191/21

## 16. Arbeitsassistenz

### Altersgrenze für Arbeitsassistenzleistungen

Der Anspruch auf Gewährung einer notwendigen Arbeitsassistenz zur Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (§ 102 Abs. 4 SGB IX a.F. bzw. § 185 Abs. 5 SGB IX n.F.) wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der schwerbehinderte Mensch die Regelaltersgrenze für Rentenleistungen überschreitet. Denn eine zu gewährende Arbeitsassistenzleistung verliert ihren Charakter als „begleitende Hilfe im Arbeitsleben“ (§ 102 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IX a.F. bzw. § 185 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IX n.F.) nicht deshalb, weil der Berechtigte das Rentenregelalter oder eine nach dem Gesichtspunkt der Üblichkeit zu bestimmende Altersgrenze erreicht hat und eine Altersrente bezieht.

BVerwG, Urteil v. 12.1.2022 – 5 C 6.20

## 17. Behinderungsausgleich

### Bereitstellung von Hilfsmitteln/Kostentragung des Arbeitgebers für spezielle Sehhilfen

Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) ist dahin auszulegen, dass „spezielle Sehhilfen“ im Sinne dieser Bestimmung Korrekturbrillen einschließen, die spezifisch darauf gerichtet sind, Sehbeschwerden im Zusammenhang mit einer Arbeit, bei der ein Bildschirmgerät involviert ist, zu korrigieren und diesen vorzubeugen. Im Übrigen beschränken sich diese „speziellen Sehhilfen“ nicht auf Sehhilfen, die ausschließlich im Beruf verwendet werden.

Art. 9 Abs. 3 und 4 der Richtlinie 90/270 ist dahin auszulegen, dass die in dieser Bestimmung vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers, den betroffenen Arbeitnehmern eine spezielle Sehhilfe zur Verfügung zu stellen, entweder dadurch erfüllt werden kann, dass dem Arbeitnehmer die Sehhilfe vom Arbeitgeber unmittelbar zur Verfügung gestellt wird, oder dadurch, dass die vom Arbeitnehmer getätigten notwendigen Aufwendungen erstattet werden, nicht aber dadurch, dass ihm eine allgemeine Gehaltszulage gezahlt wird.

EuGH, Urteil v. 22.12.2022 – C 392/21  
[www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

### Behinderungsausgleich durch Hilfsmittel/Förderung des Grundbedürfnisses nach Selbstbestimmung

Bei der Prüfung des Anspruchs auf ein Hilfsmittel zum Behinderungsausgleich gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Var. 3 SGB V ist bei grundrechtsorientierter Auslegung unter Beachtung der Teilhabeziele des SGB IX, insbesondere ein selbstbestimmtes und selbstständiges Leben zu führen, und dem Recht auf persönliche Mobilität nach der UN-Behindertenrechtskonvention zu berücksichtigen, dass das zu befriedigende Grundbedürfnis der Erschließung des Nahbereichs nicht zu eng gefasst werden darf in Bezug auf die Art und Weise, wie sich Versicherte den Nahbereich zumutbar und in angemessener Weise erschließen. Dem Wunsch- und Wahlrecht des behinderten Menschen ist volle Wirkung zu verschaffen. Die Leistung muss dem Leistungsberechtigten viel Raum zu eigenverantwortlicher Gestaltung der Lebensumstände lassen und die Selbstbestimmung fördern.

Das Maß des Notwendigen wird nicht von vornherein überschritten, wenn das Hilfsmittel neben der Erschließung des Nahbereichs auch Freizeitinteressen dienen kann. Der Anspruch auf ein Hilfsmittel ist somit nicht von vornherein auf die Minimalversorgung beschränkt, sondern kommt bereits in Betracht, wenn das Hilfsmittel wesentlich dazu beitragen oder zumindest maßgebliche Erleichterungen bringen würde, Versicherten den Nahbereich der Wohnung (zB bei Einkäufen oder Arzt- und Apothekenbesuchen) und elementare Freizeitwege in zumutbarer Weise zu erschließen.

Dem Grundbedürfnis nach Selbstbestimmung und der Führung eines selbstbestimmten Lebens dient es, einen behinderten Menschen so lange wie möglich seinen Wünschen entsprechend nicht mit einem von ihm nicht gewünschten Elektrorollstuhl zu versorgen, der ihn zur absoluten Passivität zwingt.

(Ls. d. Schriftltg)

LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil v. 13.9.2022 – L 16 KR 421/21

### **Barrierefreier Zugang zu einem kommunalen Bezirksamt**

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union kommt den Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention, welche Verpflichtungen der Vertragsstaaten betreffen, mangels inhaltlicher Unbedingtheit und hinreichender Bestimmtheit unionsrechtlich keine unmittelbare Geltung zu.

Aus den Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention lässt sich daher kein unmittelbarer Leistungsanspruch eines behinderten Menschen gegenüber einer im Vertragsstaat belegenen Behörde auf Schaffung eines barrierefreien Zugangs herleiten.

Bei ausschließlich der behördlichen Aufgabenerfüllung der Gemeinde dienenden Räumlichkeiten des Bezirksamtsgebäudes handelt es sich nicht um eine öffentliche Einrichtung der Gemeinde im Sinne des § 10 Abs. 2 GemO BaWü.

(Ls. d. Schriftltg)

VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 10.2.2022 – 1 S 3107/21

## **18. Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Reaktivierung**

### **Versetzung eines schwerbehinderten Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Beteiligung des Integrationsamtes**

Das Integrationsamt ist bei der Versetzung eines schwerbehinderten Lebenszeitbeamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Maßgabe des § 168 SGB IX zu beteiligen. Gegenteiliges ergibt sich insbesondere nicht aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Urteil vom 9. März 2017 - C-406/15, Milkova), weil das durch das Verfahren der Zurrücksetzung für Lebenszeitbeamte bewirkte Schutzniveau (§§ 44 ff. BBG) jedenfalls nicht hinter dem durch die §§ 168 ff. SGB IX für Arbeitnehmer begründeten zurückbleibt.

BVerwG, Urteil v. 7.7.2022 – 2 A 4.21

ausführlich: ZfPR *online* 12/2022, 2

### **Schadensersatz wegen verzögerter Reaktivierung eines wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzten Beamten**

Der Antrag eines Ruhestandsbeamten auf erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nach § 29 Abs. 1 BeamtStG bedarf nicht der Schriftform.

Der Dienstherr darf die erneute Berufung in das aktive Beamtenverhältnis nicht solange hinauszögern, bis ein passender Dienstposten zugewiesen werden kann. Zwingende dienstliche Gründe stehen dem Reaktivierungsantrag nur entgegen, wenn der Dienstherr für den Ruhestandsbeamten keinen zumutbaren Aufgabenbereich einrichten kann.

Für die Bestimmung der angemessenen Bearbeitungsdauer eines Reaktivierungsantrags kann nicht auf die in § 75 VwGO enthaltenen Fristen zurückgegriffen werden.

BVerwG, Urteil v. 15.11.2022 – 2 C 4.21

## **19. Rechte und Pflichten von Personalrat/Betriebsrat gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten**

### **Anspruch des Betriebsrats auf Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen/Gewährleistung der Datensicherheit bei sensiblen Daten**

Der nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erforderliche Aufgabenbezug des Auskunftsbegehrens des Betriebsrats kann sich aus dem konkreten Plan einer Initiierung einer Wahl zur Schwerbehindertenvertretung ergeben.

Die Erforderlichkeit einer Auskunft an den Betriebsrat über Anzahl und Namen der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen ergibt sich zudem aus der in § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG, § 176 SGB IX normierten besonderen Pflicht, die Eingliederung Schwerbehinderter aktiv zu fördern. Dieser Auskunftsanspruch besteht unabhängig davon, ob der Betriebsrat bereits eine konkrete Maßnahme geplant hat.

Zielt der Auskunftsanspruch des Betriebsrats auf die Übermittlung sog. sensibler Daten, muss der Betriebsrat zur Wahrung der Interessen der von der Datenverarbeitung betroffenen Arbeitnehmer angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen treffen. Diese hat er bei der Geltendmachung des Auskunftsbegehrens gegenüber dem Arbeitgeber darzulegen. Der Betriebsrat ist nicht auf die in § 22 Abs. 2 BDSG beispielhaft aufgeführten Maßnahmen beschränkt. Er muss aber gewährleisten, dass er bei einer Verarbeitung sensibler Daten - hier: des Namens schwerbehinderter Menschen - das Vertraulichkeitsinteresse der Betroffenen strikt achtet und Vorkehrungen trifft, die bei wertender Betrachtung den in § 22 Abs. 2 Satz 2 BDSG aufgelisteten Kriterien entsprechen.

Der Betriebsrat hat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten den Datenschutz gemäß § 79a Satz 1 BetrVG zu gewährleisten, indes der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche bleibt und das Gesetz eine gegenseitige Unterstützung vorsieht (vgl. § 79a Satz 1 und 2 BetrVG). Die Gewährleistung der Datensicherheit muss nicht zwingend über eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 26 Abs. 4 BDSG erfolgen. Der Betriebsrat ist auch nicht verpflichtet, zur Präzisierung der Maßnahmen ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 Abs. 1 DSGVO) zu führen.

(Ls. d. Schriftltg)

LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 20.5.2022 – 12 TaBV 4/21 (n. rkr.)

ausführlich: ZfPR *online* 12/2022, 17

### **Erforderlichkeit einer umfassenden Betriebsratsschulung zum bEM/Definition des betriebsbezogenen Anlasses**

Dem Betriebsrat steht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Initiativrecht für eine Ausgestaltung des Klärungsprozesses nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX durch generelle Verfahrensregelungen zu. Er hat im Zusammenhang mit der Kontrolle und der Durchführung des Verfahrens zahlreiche Aufgaben.

Die Erforderlichkeit einer Schulungsteilnahme setzt nicht notwendig voraus, dass die Durchführung eines bEM im Zeitpunkt des Entsendebeschlusses des Betriebsrats aktuell bevorstand. Der erforderliche kon-

krete betriebsbezogene Anlass ist nicht im Sinne eines akuten Ereignisses, sondern im Sinne eines gegenwärtigen Bedürfnisses zu verstehen. Hier gab es zudem konkrete Fälle, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement erforderlich gemacht hätten.

Die Aufbauschulung diene der Vertiefung und dem Erfahrungsaustausch. Das Arbeitsgericht hat es zutreffend für die Erforderlichkeit der Schulung nicht als notwendig angesehen, dass es in dem Betrieb bereits eine Betriebsvereinbarung gab. Erforderlich ist eine umfassende Schulung, insbesondere wenn ein Arbeitgeber im Umgang mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Beteiligung des Betriebsrats - wie hier - erhebliche Defizite erkennen lässt.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 16.1.2020 – 26 TaBV 865/19