

Hauptschwerbehindertenvertretung
für die Dienststellen im Geschäftsbereich des
Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur



 **SBV-PIN wieder erhältlich!**
Bestellungen **nur** per Mail bei:
nschmidt2005@t-online.de
Kosten: 1,50 € pro PIN, plus
Versandkosten, gegen Vorkasse.



Kontakt:
Jürgen Bauch
juergen.bauch@mwk.niedersachsen.de
Tel.: 0511 1202574
Hauptschwerbehindertenvertretung
Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Leibnizufer 9
30169 Hannover

Alle Angaben ohne Gewähr
Keine Haftung für die Inhalte von Links

Liebe Kolleginnen und Kollegen.....

.....da hört und liest man Kritik allerorten am vorliegenden Referentenentwurf vom 26. April 2016 zum Teilhabegesetz. Die Behindertenverbände, der DGB, die Sozialverbände, auch das Deutsche Studentenwerk und andere fordern notwendige Verbesserungen ein.

Und wie sieht es mit der „Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen“ im Entwurf aus, die sich CDU und SPD in der Koalitionsvereinbarung als Ziel gesetzt hatten? Werden die nun vorgesehenen Änderungen wirklich dem heutigen Alltag der Schwerbehindertenvertretungen und den verständlichen Erwartungen umfänglich gerecht? Bieten die vorliegenden Änderungen jenen stärkeren gesetzlichen Rückhalt, der angesichts der in der Praxis geforderten Professionalisierung der SBV-Arbeit notwendig ist? Können die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen aufgrund der geplanten Gesetzesänderungen die Interessen der Betroffenen in den Dienststellen und Betrieben besser und zielgerichteter vertreten als bislang? In Ansätzen ist das sicher so.

Eine – intensiv im Vorfeld geforderte – ganz wichtige Regelung sieht der Referentenentwurf allerdings nicht vor: eine Unwirksamkeitsklausel! Eine Unwirksamkeitsklausel für vollzogene Maßnahmen, die dann eintritt, wenn der SBV durch den Arbeitgeber die ihr gesetzlich zustehenden Informations- und Beteiligungsrechte verwehrt wurden! Eine Unwirksamkeitsklausel im SGB IX bedeutet keinesfalls mehr Mitbestimmung in Betrieb oder Dienststelle, wie die Arbeitgeberverbände und einige Politiker gern glauben machen wollen. Und ganz wichtig: es läuft nicht überall und immer rund, wie gern von Arbeitgeberseite ab und zu betont wird! Allerdings: die Arbeitgeber und Dienststellenleitungen, die die gesetzlich vorgegebene, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen im Interesse der schwerbehinderten Menschen pflegen, die SBVen im Sinne des Gesetzeswortlautes einbeziehen und deren vorhandenes Expertenwissen nutzen, hätten nichts zu befürchten – also alles easy!?

Die Angst vor einer Unwirksamkeitsklausel, hat sie vielleicht andere Gründe? Werden da Ängste geäußert, weil im Alltag bislang häufig doch nicht überall alles so gesetzeskonform und inklusiv im Interesse der schwerbehinderten Beschäftigten, sowie Bewerberinnen und Bewerber abläuft und man gern hier und da je nach Gusto weiter wurschteln möchte? Die Frage nach der notwendigen Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in den Dienststellen und Betrieben stellt sich in diesem Zusammenhang mit großer Dringlichkeit! Wer will, dass Inklusion auch im beruflichen Kontext zum Alltag wird, muss mehr tun!

Es ist höchste Zeit! Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Schwerbehindertenbeauftragten der Bundestagsfraktionen, sowie die jeweiligen Bundestagsabgeordneten in euren Wahlkreisen können noch intensiv von uns informiert werden, wie die – von der Koalition vereinbarte – Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen tatsächlich aussehen sollte: eine Unwirksamkeitsklausel muss in das SGB IX!

Der obligatorische Hinweis in eigener Sache: Im Juli wird es keinen Infobrief geben. Da es immer wieder Anfragen gibt: Ja, der Infobrief kann auch gern weiter geleitet oder weiter verwendet werden. Garantie auf die Richtigkeit von Inhalten und Inhalten von Links wird ausdrücklich nicht gegeben. Der Verfasser bedankt sich für die vielen Hinweise und Reaktionen und wünscht – wie immer – eine interessante, informative Lektüre!

2



Berichtigung und Ankündigung: 6. SBV-Tagung 2017 in Magdeburg!

Im letzten Infobrief war die 6. SBV-Tagung für den April 2017 angekündigt. Das war falsch! **Richtig ist:** die 6. SBV-Tagung des ver.di-Forum Nord findet vom **20. bis 22. März 2017**, in der Landeshauptstadt Sachsen-Anhalts, Magdeburg – wie gewohnt, mit fachlich sehr kompetenten Referentinnen und Referenten – statt.

Wie aus dem ver.di-Forum verlautet, sind die vielen Anregungen der diesjährigen Teilnehmenden für die Programmgestaltung der Tagung im nächsten Jahr aufgenommen worden.



Herzlich Willkommen.....

.....auf den Seiten der Schwerbehindertenvertretung der Georg-August-Universität Göttingen.

Die Schwerbehindertenvertretung der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin) hat den Inhalt ihrer Internetseite überarbeitet. Kontaktdaten und Informationen (u.a. dieser Infobrief) können abgerufen werden! Auch informationssuchende betroffene Studierende werden an die richtige Stelle verwiesen. Wieder ein Beispiel für ein gutes, informatives Web-Angebot einer SBV für Betroffene und Interessierte!

Link: <https://www.uni-goettingen.de/de/49690.html>



Bundesarbeitsgericht: Kündigung in der Probezeit – Präventionsverfahren

Die mit einem GdB 50 schwerbehinderte Klägerin war seit dem 1. Oktober 2012 beim beklagten Land als Leiterin der Organisationseinheit Qualitätsmanagement/Controlling des Landeskriminalamts (LKA) beschäftigt. Die Parteien hatten im Arbeitsvertrag eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart.

In einem Personalgespräch am 11. Februar 2013 teilte der Präsident des LKA mit, dass er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit zu beenden. Mit Schreiben vom 8.03.2013 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2013. Die Klägerin hat diese Kündigung nicht mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen.

Im vorliegenden Verfahren macht sie einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Sie meint, das beklagte Land habe sie dadurch, dass es das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX nicht durchgeführt habe, wegen ihrer Schwerbehinderung diskriminiert.

Das Präventionsverfahren sei eine besondere Schutzmaßnahme zur Vermeidung von Nachteilen für Schwerbehinderte. Es sei als Diskriminierung zu werten, wenn der Arbeitgeber oder Dienstherr diese Vorkehrung nicht bereits in der Probezeit treffe.

Dadurch, dass das beklagte Land das Präventionsverfahren nicht durchgeführt habe, sei ihr die Möglichkeit genommen worden, etwaige behinderungsbedingte Fehlleistungen zu beheben.

Das BAG entschied, das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX sei keine »angemessene Vorkehrung« im Sinne von Art. 2 der UN-Behindertenrechtskonvention (Art. 2 UN-BRK) und Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie). Diese Vorschriften betreffen Maßnahmen, die der Arbeitgeber bereits von Beginn der Beschäftigung an treffen muss.

Das BAG stellte fest, dass das beklagte Land als Arbeitgeber nicht verpflichtet war, innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

Quelle: BAG, Urteil vom 21.04.2016 - Aktenzeichen: 8 AZR 402/14 - BAG, Pressemitteilung 19/16 vom 21.04.2016

3



Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen

Es ist Sache des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung eines gesetzlich gebotenen **Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)** zu ergreifen. Dazu gehört, dass er den Arbeitnehmer auf die Ziele des BEM sowie die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweist.

Hat der Arbeitgeber die gebotene Initiative nicht ergriffen, muss er zur Darlegung der Verhältnismäßigkeit einer auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützten Kündigung nicht nur die objektive Nutzlosigkeit arbeitsplatzbezogener Maßnahmen i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG aufzeigen. Er muss vielmehr auch dartun, dass künftige Fehlzeiten ebenso wenig durch gesetzlich vorgesehene Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger in relevantem Umfang hätten vermieden werden können.

Die Revision gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. Juni 2013 – 21 Sa 1456/12 wurde zurückgewiesen.

(BAG vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/1)



Barrierefreie Hochschule

Die Hochschule Hannover (HsH) will die räumlichen und sozialen Barrieren für Mitarbeitende und Studierende abbauen.

Die eigens in 2015 dafür gegründete **Senats-AG „Barrierefreie Hochschule“** hat mittlerweile 23 engagierte Akteurinnen und Akteure aus vielen wichtigen Bereichen der Hochschule.

Zum 1. März ist die neu erarbeitete „Richtlinie zum Nachteilsausgleich“ in Kraft getreten. Danach können Studierende mit Beeinträchtigungen beispielsweise bei Prüfungen geeignete Hilfsmittel einsetzen oder mehr Zeit beantragen, um Defizite auszugleichen.

Die Senats-AG gliedert sich zur Zeit in die drei Unter-Arbeitsgruppen „AG IT/Kommunikation“, „AG Bau“ und „AG Nachteilsausgleiche“. Ziel ist, alle Impulse zu einem Gesamtkonzept „Barrierefreie HsH“ zu verschmelzen. Eine Erweiterung der Senats-AG auf andere Themenfelder ist geplant.

Geschäftsführende Ansprechpartnerinnen und -partner der Senats-AG sind: Erika Badenhop, ZSW-WB, Monika Henze, Fakultät IV und Stephan Ullrich, Fakultät V



Arbeitsgericht Karlsruhe: Diskriminierung? Ein einzelnes Vorstellungsgespräch reicht!

Ein schwerbehinderter Bewerber mit einer Ausbildung zum Justizfachwirt und mehrjähriger Berufserfahrung in unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes hatte sich auf die Stelle des Leiters einer Asylunterkunft beworben, den Posten nach einem Vorstellungsgespräch aber nicht erhalten. Fünf Wochen später hatte er sich erneut auf eine identisch formulierte Ausschreibung desselben Landkreises – für die Leitungsfunktion einer anderen Unterkunft – beworben. Diesmal erfolgte die Ablehnung ohne die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch.

Der Bewerber sah in der unterlassenen Einladung zu einem erneuten Vorstellungsgespräch eine Diskriminierung aufgrund seiner Schwerbehinderung. Dem folgte das Gericht nicht. Der Kläger wurde weder aufgrund der Nichteinladung zu einem Vorstellungsgespräch noch aufgrund der Ablehnungsentscheidung selbst wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert, heißt es im Urteil.

Eine für die Diskriminierung vergleichbare Situation setzt voraus, »dass der Kläger objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet war, denn vergleichbar (nicht: gleich) ist die Auswahl-situation für Arbeitnehmer, die gleichermaßen die objektiven Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen (BAG, Urteil vom 24.01.2013, Az.: 8 AZR 188/12)«.

Die objektive Eignung richte sich bei der Besetzung von Stellen öffentlicher Arbeitgeber nach dem Grundsatz der Besten-Auslese nach Art. 33 Abs. 2 GG. Während private Arbeitgeber ihre Auswahlkriterien selbst festlegen dürfen, müssen bei öffentlichen Stellen für Beamte und Angestellte die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung berücksichtigt sein. Wie diese Kriterien für die entsprechende Stelle konkretisiert sind, ergibt sich aus dem Anforderungsprofil, das sachlich nachvollziehbar sein muss, also nicht willkürlich festgelegt werden darf.

Nach § 82 Satz 2 SGB IX ist der öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Unterlässt er die Einladung, so ist dies eine geeignete Hilfs-tatsache im Sinne des § 22 AGG, die auf eine Diskriminierung schließen lässt.

Nichteinladung nicht diskriminierend

In der vorliegenden Fallkonstellation leitete das Gericht aus der unterbliebenen erneuten Einladung keinen ausreichenden Indizien für eine Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung des Bewerbers ab.

Der Schutzzweck des § 82 Satz 1 SGB IX besteht darin, dass ein schwerbehinderter Bewerber bei einem öffentlichen Arbeitgeber die Chance eines Vorstellungsgesprächs bekommen muss, selbst wenn seine fachliche Eignung zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Selbst wenn sich der öffentliche Arbeitgeber aufgrund der Bewerbungsunterlagen schon die Meinung gebildet hat, ein oder mehrere andere Bewerber seien so gut geeignet, dass der schwerbehinderte Bewerber nicht mehr in die nähere Auswahl komme, muss er den schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Der schwerbehinderte Bewerber sollte den öffentlichen Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch von seiner Eignung überzeugen können (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 03.11.2014, Az.: 1 Sa 13/14).

Bereits geführtes Vorstellungsgespräch kann Benachteiligung verhindern

Da der Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch erschienen war und sich nach der Ablehnung beim selben Landkreis auf eine Stelle mit identischem Anforderungsprofil beworben hat, ist die unterbliebene Einladung kein Indiz für eine Diskriminierung. Es sei nicht davon auszugehen, dass sich an der Eignung des Bewerbers etwas geändert habe, so das Gericht.

Auch dass die Schwerbehindertenvertretung am ersten Vorstellungsgespräch nicht teilgenommen hatte, war unbeachtlich: der Bewerber hatte im Verfahren nicht behauptet, dass die Teilnahme seitens des Landkreises verhindert worden wäre.

Das Vorbringen des Bewerbers, dass er aufgrund seiner Ausbildung der am besten geeignete Bewerber gewesen sei und nur aufgrund seiner Behinderung die ausgeschriebene Stelle der Unterkunftsleitung nicht erhalten habe, reicht nicht, um eine Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung zu begründen. Die Stellen-ausschreibung setze neben einer Ausbildung weitere Faktoren wie Sozialkompetenz, Konfliktfähigkeit, Belastbarkeit, Entscheidungsfreudigkeit und Durchsetzungsfähigkeit in ihrem Anforderungsprofil voraus.

Quelle: Arbeitsgericht Karlsruhe, Urteil vom 26.1.2016, Aktenzeichen: 2 Ca 425/15



Schreib mal wieder! Kostenlose Post für Blinde - Braillepost

Sie möchten einer blinden Person eine schriftliche Nachricht zukommen lassen, beherrschen aber nicht die Brailleschrift? Sie haben keine Blindenschreibmaschine und auch keinen Punktschriftdrucker?

Sie möchten jemandem zu Weihnachten oder zum Geburtstag einen Gruß in Blindenschrift schicken oder einem lieben Menschen einfach nur eine Freude bereiten? Sie würden einem Blinden gerne einen Zeitungsausschnitt zusenden, so dass er ihn auch lesen kann, oder ihm mit einem Liedtext eine Freude bereiten?

Nutzen Sie kostenlos unter der Anschrift **www.braillepost.de** das virtuelle Postamt. Hier können Sie selbst Ihren Text eintippen (für regelmäßige bzw. umfangreichere Blindensendungen – Vereine, Behörden etc. – ist der Anbieter braillepost zu kontaktieren).

www.braillepost.de macht den Rest: Sie bearbeiten den Text mit einer speziellen Software (HBS), drucken ihn in Voll- oder Kurzschrift aus, couvertieren und verschicken das Ganze als Blindensendung auf dem Postweg. Und das alles gratis!

www.braillepost.de macht es möglich: Schreiben Sie online einem Blinden einen Brief oder ein Grußwort in Brailleschrift, ganz gleich zu welchem Anlass und so oft Sie dies wollen.

www.braillepost.de empfängt Ihre Nachricht, druckt diese in Punktschrift aus, packt das Ganze in einen Umschlag, der mit der Adresse des Empfängers versehen wird, und ab geht die Post als Blindensendung. Die Post tut den Rest... und das alles ohne Kosten für den Auftraggeber oder den Empfänger.

Alles weitere unter: www.braillepost.de



VG Koblenz: Kein Anspruch auf Schadensersatz nach Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens

5

Entscheidet sich der Dienstherr, eine Stelle im **Wege der Umsetzung** zu besetzen, liegt darin ein sachlicher Grund, um ein nach Leistungskriterien eingeleitetes Auswahlverfahren abzubrechen. In diesem Fall ist es nicht diskriminierend und begründet keinen Anspruch auf Schadensersatz, wenn ein behinderter Bewerber – ebenso wie alle anderen – nicht mehr zu einem Vorstellungsgespräch geladen wird.

Das **Verwaltungsgericht Koblenz** hat die Klage eines Beamten auf Entschädigung im Zusammenhang mit einer Bewerbung abgewiesen. Der zum Kreis der schwerbehinderten Personen gehörende Kläger war als Beamter außerhalb von Rheinland-Pfalz tätig. Im Jahr 2015 bewarb er sich – neben anderen – um eine von einer rheinland-pfälzischen Behörde ausgeschriebene Stelle. Darüber hinaus teilte ein Beamter, der bereits bei einer anderen Verwaltungsbehörde des Landes Rheinland-Pfalz auf einer vergleichbaren Stelle eingesetzt war, sein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle mit. Daraufhin brach das beklagte Land das Stellenbesetzungsverfahren ab und übertrug dem internen Bewerber die Stelle im Wege der Umsetzung.

In der Folge verlangte der Kläger vom Beklagten eine angemessene Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern. Da dem Beklagten seine Behinderung bekannt gewesen sei, hätte er ihn zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Es liege ein deutlicher und vorsätzlicher Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vor.

Dies lehnte das beklagte Land ab. Das Stellenbesetzungsverfahren sei zu einem Zeitpunkt abgebrochen worden, zu dem noch keine Vorstellungsgespräche stattgefunden hätten. Die Weiterverfolgung der Ausschreibung sei durch die überraschende Bewerbung des internen Mitarbeiters sinnlos geworden.

Die dagegen vom Kläger erhobene Klage blieb ohne Erfolg. **Ihm stehe der geltend gemachte Schadensersatzanspruch nicht zu**, urteilten die Koblenzer Richter. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung des Schadensersatzanspruchs nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** lägen nicht vor. Der Kläger sei insbesondere nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt worden. Der Beklagte habe ihn vielmehr wie alle anderen externen Bewerber behandelt. Keiner der weiteren Mitbewerber sei zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Der Dienstherr habe sich in zulässiger Weise entschlossen, die Stelle im Wege der Umsetzung zu besetzen. Dies hat das Verwaltungsgericht Koblenz mit Urteil vom 22.04.2016 entschieden (Az.: 5 K 56/16).

Quelle: <http://www2.miv.rlp.de/Gerichte/Fachgerichte/Verwaltungsgerichte/VG-Koblenz/Presseerklarungen/>



BVerwG: Sex bleibt privat - Dienstfähigkeit nicht betroffen

In dem etwas kuriosen Rechtsstreit, der es bis vor das **Bundesverwaltungsgericht (BVerwG)** schaffte, ging es um die Frage, ob das beklagte Land Nordrhein-Westfalen **im Rahmen der freien Heilfürsorge** der Polizei verpflichtet ist, Kosten für ein spezielles Medikament zu übernehmen.

Ein Kriminalhauptkommissar verlangte € 323,89 im Rahmen der Heilfürsorge für ein Medikament, dass er zur Behandlung seiner erektilen Dysfunktion (Erektionsstörung) benötigte.

Die Leipziger Richter konnten in dem Leiden allerdings **keinerlei Einschränkung der Dienstfähigkeit** des Polizisten erkennen und auch nicht die Notwendigkeit des Medikaments für die Wiederherstellung derselben.

Das ist aber Voraussetzung für den Anspruch auf **Heilfürsorge**. Dieser sei nach dem „gesetzlichen Zweckvorbehalt“ auf Aufwendungen zur Erhaltung oder „Wiederherstellung der Polizeidienstfähigkeit beschränkt“.

Auch die **verfassungsrechtliche Fürsorgepflicht** des Dienstherrn sei nicht verletzt. Aus ihr folge nämlich keine „lückenlose Erstattung jeglicher Aufwendungen in Krankheitsfällen“, sondern vielmehr die Verpflichtung des Dienstherrn dafür Sorge zu tragen, dass der Beamte in Krankheitsfällen nicht mit finanziellen Kosten belastet wird, die er alleine nicht bewältigen könnte.

Die gesetzliche Beschränkung der freien Heilfürsorge auf Krankheitsaufwendungen, die für die Erhaltung oder Wiederherstellung der Polizeidienstfähigkeit nötig sind, ist rechtmäßig. Zum einen käme zur Kostenübernahme auch noch das subsidiäre Beihilferecht in Betracht. Zum anderen stellen knapp 350 Euro keine unzumutbare Belastung dar.

Quelle: BVerwG, Urteil 28.4.2016, 5 C 32.15, PM des BVerwG Nr. 37/2016 vom 28.4.2016



Höhenverstellbaren Schreibtisch – Kostenübernahme durch Rentenversicherungsträger

Das **Landessozialgericht Mainz** hat entschieden, dass der Rentenversicherungsträger verpflichtet ist, die Kosten für die Anschaffung eines höhenverstellbaren Schreibtischs zu übernehmen, wenn besondere in der Person des Versicherten liegende Umstände dies erfordern.



→ Der 196 cm große Kläger, bei dem degenerative Veränderungen aller Wirbelsäulenabschnitte bestehen, benötigt nach einer **betriebsärztlichen Stellungnahme** aus gesundheitlichen Gründen einen täglich mehrfach, z.B. **elektrisch, höhenverstellbaren Schreibtisch**. Er beantragte diesen bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger, wobei er auch eine Bescheinigung vorlegte, wonach sich der Arbeitgeber nicht an den Anschaffungskosten beteiligt. Der Rentenversicherungsträger lehnte die Kostenübernahme ab, weil die Erwerbsfähigkeit des Klägers nicht erheblich gemindert oder gefährdet sei. Das SG Koblenz verurteilte nach Einholung eines ärztlichen Gutachtens, wonach ein solcher Schreibtisch notwendig sein soll, den beklagten Rentenversicherungsträger zur Kostenübernahme.

Die Berufung des Rentenversicherungsträgers blieb im Ergebnis erfolglos. Das LSG Mainz verurteilte diesen aufgrund der in der Person des Klägers liegenden besonderen Umstände zur Verschaffung des täglich mehrfach höhenverstellbaren Schreibtisches, der ein wechselndes Arbeiten im Sitzen und Stehen ermöglicht.

Zur **Abwendung einer drohenden Minderung der Erwerbsfähigkeit** ist der Kläger nach Auffassung des Landessozialgerichts auf die Nutzung eines speziellen täglich mehrfach höhenverstellbaren Schreibtisches, auf dem Computer, Akten, Telefon und Schreibunterlagen Platz fänden, angewiesen.

Diesen Anforderungen genüge allein der von dem Kläger begehrte täglich mehrfach höhenverstellbare Schreibtisch.

LSG Rheinland-Pfalz, L 6 R 504/14, 02.03.2016, Quelle: <http://www.rehadat-recht.de>

6



Das Vorschaltgesetz zum Schwerbehindertenrecht – Anmerkungen von Prof. Düwell

AKTUELL!!!

Der am 26. 04. 2016 veröffentlichte Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) enthält in seinem Artikel 2 ein Vorschaltgesetz. Dieses soll bereits vor Inkrafttreten der übrigen Bestimmungen des BTHG das Schwerbehindertenrecht mit sofortiger Wirkung ändern. Die Anmerkungen von Prof. Düwell auf www.juris.de zeigen die für die arbeitsrechtliche Praxis wesentlichen Änderungen auf.

<https://www.juris.de/jportal/portal/t/th/page/homerl.psm?nid=jpr-NLARADG000716&cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fnachrichten%2Fzeigenachricht.jsp>

Sechs gemeinsame Kernforderungen zum Referentenentwurf des Bundesteilhabegesetzes vom 26. April 2016

Menschen mit Behinderungen haben ein Recht auf Teilhabe. Dieses Recht gilt bundesweit für alle behinderten Menschen. Notwendige Unterstützungsleistungen müssen bundesweit einheitlich gemäß Grundgesetz gewährleistet sein, um einheitliche Lebensverhältnisse zu sichern. Es darf nicht vom Bundesland abhängen, ob und wie Leistungen gewährt werden. Eine Regionalisierung der Eingliederungshilfe ist strikt abzulehnen. Wir kritisieren auch Öffnungsklauseln, mit denen ein Bundesland einzelne Leistungen oder auch Zugang, Umfang und Qualität zulasten der Betroffenen reduzieren könnte.

1. Wir fordern, für mehr Selbstbestimmung die Wunsch- und Wahlrechte von Menschen mit Behinderungen zu stärken und nicht einzuschränken.

- Auch für Menschen mit Behinderungen gilt das Recht, selbst zu entscheiden, wo, wie und mit wem sie wohnen und leben möchten.
- Leistungen gegen den Willen der Betroffenen im Sinne von „Zwangspoolen“ nur gemeinschaftlich zu gewähren, lehnen wir daher strikt ab.
- Außerdem darf kein Druck oder finanzieller Anreiz entstehen, Menschen vorrangig in Einrichtungen zu bringen – auch nicht mittelbar, indem z. B. bestimmte Angebote nicht zur Verfügung stehen oder nicht finanziert werden.
- Das neue Gesetz stärkt die Wunsch- und Wahlrechte nicht, sondern schreibt defizitäre Regelungen der Sozialhilfe fort. Beim Wohnen, insbesondere in der eigenen Wohnung, darf es keine Verschlechterungen geben. Wir fordern mit Nachdruck ein modernes Wunsch- und Wahlrecht, das die selbstbestimmte Lebensführung stärkt und berechtigte Wünsche der Betroffenen gelten lässt, wie dies für andere Rehabilitationsträger schon heute im Gesetz steht.

2. Wir fordern, Einkommen und Vermögen nicht mehr heranzuziehen.

- Behinderung darf nicht arm machen. Auch bei im Laufe des Lebens erworbenen Behinderungen dürfen die Menschen nicht zu einem Leben in Armut gezwungen werden, wenn sie wegen ihrer Behinderung Leistungen zur Unterstützung bekommen, insbesondere Eingliederungshilfe, Hilfe zur Pflege und Blindenhilfe. Deshalb fordern wir im Sinne eines Nachteilsausgleichs den Verzicht auf die Einkommens- und Vermögensheranziehung.
- Zumindest muss jetzt der spürbare und verbindliche Ausstieg im Gesetz festgeschrieben werden. Bei der Heranziehung insbesondere von Einkommen sind dazu in jährlichen Stufen deutliche Verbesserungen vorzusehen.
- Die aktuelle Regelung, wonach Familien und Ehepartner mit ihrem Einkommen und Vermögen mit herangezogen werden, muss unmittelbar aufgehoben werden.
- Menschen mit Behinderungen, die in Einrichtungen gemeinschaftlich leben, muss weiterhin ein Geldbetrag zur persönlichen Verfügung verbleiben.

3. Wir sagen NEIN zu Leistungskürzungen und -einschränkungen.

- Das Bundesteilhabegesetz muss Leistungen für die Betroffenen verbessern und darf nicht Personenkreise ausschließen oder Leistungen einschränken.
- Viele bisher Anspruchsberechtigte drohen aus dem System zu fallen, wenn künftig ein umfassender Unterstützungsbedarf in 5 von 9 Lebensbereichen bestehen muss. Die Folge wäre, dass notwendige Unterstützung in einzelnen Lebensbereichen (z. B. bei Bildung oder Kommunikation) trotz bestehenden Hilfebedarfs nicht mehr gewährt wird. Das ist umso problematischer, als bei Personen ohne wesentliche Behinderung bisherige Ermessensleistungen gestrichen werden sollen.
- Die Aufgabe der Eingliederungshilfe wird im neuen Gesetz deutlich enger gefasst, ihre rehabilitative Ausrichtung ist damit nicht mehr gewährleistet, hier schafft auch ein offener Leistungskatalog keine Abhilfe.

- Es drohen Einschränkungen bei der sozialen Teilhabe in Bereichen wie Freizeit, Kultur und Ehrenamt, bei gesundheitsbezogenen Teilhabeleistungen, Hilfsmittelversorgung, bei Bildung und Mobilität. Das betrifft auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Dazu darf es nicht kommen.
- Im gesellschaftlich zentralen Bereich der Bildung sind Verbesserungen dringender denn je. Statt Restriktionen oder gar Rückschritten braucht es hier besonders niederschweligen Zugang und umfassende Leistungsinhalte. Einheitlich hohe Standards für inklusive Bildung, einschließlich Unterstützungsleistungen, sind jetzt zu schaffen.
- Notwendige Leistungen der Pflege sind gleichberechtigt neben der Eingliederungshilfe zu gewähren. Ein Vorrang von Pflegeleistungen, mit dem Eingliederungshilfeleistungen ausgeschlossen werden, ist abzulehnen. Menschen mit Behinderungen dürfen nicht wegen ihres Unterstützungsbedarfs auf Pflegeeinrichtungen verwiesen werden.

4. Wir fordern ein Verfahrensrecht, das Leistungen zügig, abgestimmt und wie aus einer Hand für Betroffene ermöglicht und nicht hinter erreichte SGB IX-Gesetzesstandards zurückfällt.

- Der Zugang zu Leistungen der Rehabilitation und Teilhabe muss für alle Menschen umfassend in allen Lebenslagen ermöglicht werden. Daran müssen alle Rehabilitationsträger abgestimmt mitwirken. Die Eingliederungshilfe muss sich hier einpassen und denselben Verfahrensregelungen folgen. Die durch das SGB IX bereits erzielten Fortschritte sind zu bewahren und auszubauen.
- Zugang, Umfang und Inhalt der Teilhabeleistungen sind für alle Rehabilitationsträger auf einheitlich hohem qualitativen Niveau zu garantieren. Das SGB IX, 1. Teil gibt hier den Rahmen, er muss auch für die Eingliederungshilfe verbindlich werden.

5. Wir fordern mehr Teilhabe- und Wahlmöglichkeiten im Arbeitsleben.

- **Damit mehr schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt Beschäftigungschancen erhalten, muss die Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die trotz Gesetzespflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, deutlich angehoben werden. 320 Euro im Monat setzen hier zu wenig Anreiz, rechtswidriges Verhalten zu ändern.**
- **Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in Unternehmen verdienen mehr Unterstützung. Freistellungs- und Heranziehungsregelungen sowie Fortbildungsansprüche für sie müssen verbessert werden. Trifft ein Unternehmen Entscheidungen mit Wirkung für schwerbehinderte Beschäftigte ohne gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der SBV, darf diese Entscheidung erst wirksam werden, wenn die Beteiligung nachgeholt wurde.**
- Zugleich sind die Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte in einer Werkstatt für behinderte Menschen auszubauen; dies muss auch für alternative Leistungsanbieter gelten. Für Werkstattbeschäftigte braucht es mehr Wahlmöglichkeiten, wie zum Beispiel das vorgesehene Budget für Arbeit, um auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten zu können. Auch für Menschen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf ist Teilhabe am Arbeitsleben sicherzustellen, ohne dies auf Leistungen der Werkstatt zu beschränken.

6. Wir fordern, Betroffenenrechte nicht indirekt, z. B. über schlechte finanzielle und vertragliche Rahmenbedingungen für Anbieter, zu beschneiden.

- Die geplante Trennung von existenzsichernden Leistungen und Teilhabeleistungen darf nicht zu Leistungslücken zulasten der behinderten Menschen führen. Kosten der Unterkunft und des Lebensunterhalts sind weiter umfassend zu finanzieren – unabhängig vom Lebensort.
- Das neue Recht darf auch nicht zu enormer Bürokratisierung bei den behinderten Menschen bzw. Leistungserbringern führen. Die Qualität der Dienste und Einrichtungen darf nicht über eine Abwärtsspirale der Finanzierung gefährdet werden – im Interesse der Menschen mit Behinderungen.
- Das von der Bundesregierung geplante Durchbrechen der Ausgabendynamik in der Eingliederungshilfe darf zudem nicht dazu führen, dass Leistungen abgebaut werden oder die Tarifbindung der Leistungserbringer ausgehöhlt wird.

Berlin, 11. Mai 2016 - Gemeinsame Kernforderungen von Deutscher Behindertenrat (DBR), Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung, Der Paritätische Gesamtverband, Deutsches Rotes Kreuz, Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** hat am 26. April 2016 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen in die Ressortabstimmung sowie zur Länder- und Verbändebeteiligung gegeben. Mit dem sogenannten Bundesteilhabegesetz soll die Behindertenpolitik in Deutschland im Einklang mit der Behindertenrechtskonvention der United Nations weiterentwickelt werden. Gleichzeitig sollen Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode umgesetzt werden.

Download des Entwurfes unter:

www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Referentenentwurf_BTHG.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Aus der Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesteilhabegesetzes des Forum behinderter Juristinnen und Juristen:

Die **Beschäftigungspflicht der privaten und öffentlichen Arbeitgeber** auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen wurde in § 154 SGB IX des Referentenentwurfes (RefE) nicht verändert.

Im Jahr 2014 haben von den 152.538 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern 25,6 % keinen einzigen Schwerbehinderten beschäftigt. Rund 60 % haben ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und mussten die Ausgleichsabgabe bezahlen. Die Beschäftigungsquote lag insgesamt bei 4,7 Prozent (Reha-Dat, April 2016). Nach § 160 Abs. 1 Satz SGB IX RefE hebt die Zahlung der Ausgleichsabgabe die Pflicht zur Beschäftigung nicht auf.

Private Arbeitgeber haben 2014 die gesetzliche Pflichtquote in Höhe von fünf Prozent nicht erreicht und damit ihre Beschäftigungspflicht nicht in vollem Umfang erfüllt. Die tatsächliche Beschäftigungsquote in der privaten Wirtschaft von 4,1 Prozent lag 2014 zudem deutlich niedriger als bei **öffentlichen Arbeitgebern** mit 6,6 Prozent (BIH-Aktuell, Mai 2016).

Es zeigt sich daher **ein erhebliches Vollzugsdefizit**, das auch nicht durch Ordnungswidrigkeitsverfahren nach § 239 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX RefE verringert wird. **Auch die Höhe der Ausgleichsabgabe in § 160 SGB IX des Referentenentwurfes, die eine Antriebsfunktion für die Beschäftigung erfüllen soll, wurde nicht erhöht.** Damit versäumt es der Referentenentwurf, effektivere Regeln zur Öffnung des allgemeinen Arbeitsmarktes für Behinderte zu ergreifen.

Aus der Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder (AGSV Länder):

Im § 164 Abs. 1 BTHG sollen die ersten drei Sätze wie folgt gefasst werden:

Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Sie setzen sich frühzeitig, mit den für die Vermittlung von Schwerbehinderten beauftragten Institutionen, in Verbindung. Diese Institutionen schlagen den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor.

Begründung: Bei der letzten Novellierung des SGB IX waren nur die Agenturen für Arbeit für die Vermittlung zuständig. Da eine Aufzählung nur den derzeitigen Stand wiedergibt, ist die Idee, den Begriff „Institutionen“ zu verwenden.

§ 164 Abs. 3 BTHG sollen folgende neue Sätze 2 und 3 eingefügt werden, aus dem bisherigen Satz 2 wird Satz 4: **Insbesondere hat er dafür Sorge zu tragen, dass der Betrieb bzw. die Dienststelle für alle Beschäftigten gleichermaßen und in der üblichen Weise barrierefrei zugänglich und nutzbar sind. Dies gilt entsprechend für die Informations- und Kommunikationstechnik (IT).**

Begründung: Bauliche Barrieren sowie die nicht nutzbare Hard- und Software stellen bei der Inklusion schwerbehinderter Menschen meist die größten Probleme dar. Es gilt dringend, diese Hemmnisse abzubauen. Zumal die erforderlichen Maßnahmen allen Menschen zu Gute kommen.

§ 165 BTHG erhält folgenden neuen Absatz 2:

Um die Chancen behinderter Menschen für einen Ausbildungsplatz zu erhöhen, müssen mindestens 6 Prozent der Ausbildungsplätze des öffentlichen Dienstes für schwerbehinderte Auszubildende/Anwärter/Referendare u. ä. reserviert sein.

Begründung: Behinderte Menschen haben es besonders schwer, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden. Die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes kann genutzt werden, um diese unbefriedigende Situation nachhaltig zu verbessern.



§ 179 Abs. 4 Satz 2 BTHG soll wie folgt geändert und um 2 weitere Sätze ergänzt werden:

Die Grundfreistellung der Vertrauensperson beträgt auf Wunsch bei 5 bis 20 beschäftigten schwerbehinderten Menschen 20 Prozent der betriebs-/behördenüblichen regelmäßigen Arbeitszeit. (Satz 3 neu): Die Freistellung erhöht sich für je weitere 10 beschäftigte schwerbehinderte Menschen um jeweils 10 Prozent der Arbeitszeit, weitergehende Vereinbarungen sind zulässig. (Satz 4 neu): Diese Regelung gilt für unter 100 Schwerbehinderte, bei mehr als 100 Schwerbehinderten ist diese Regelung analog auf die Stellvertreter anzuwenden.

Begründung: Hier stellt sich das Problem, dass nur in seltenen Fällen die Zahl von 100 schwerbehinderten Menschen erreicht wird. Gleichzeitig wird vermieden, dass Arbeit nicht erledigt werden kann und dies für den Betrieb bzw. die Dienststelle und für die SBV nachteilig ist. Vergleichbare Regelungen bestehen bereits in den Bundesländern Hessen und Nordrhein-Westfalen, sowie beim Bundesministerium der Finanzen.

§ 179 Abs. 4 Satz 3 (neu Satz 5) BTHG soll wie folgt geändert werden:

Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

Begründung: Analog zu § 178 Abs. 1 Satz 4 und 5.

§ 179 Abs. 8 Satz 2 BTHG soll wie folgt geändert werden:

Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.

Begründung: Redaktionelle Folgeänderung.

§ 179 Abs. 9 erhält folgende Fassung:

Die Schwerbehindertenvertretung hat einen eigenständigen Anspruch auf Ausstattung mit Sachmitteln und bei Bedarf mit einem eigenen Büro. Dabei ist darauf zu achten, dass das Büro barrierefrei zugänglich ist. Wenn die Schwerbehindertenvertretung dies wünscht, kann sie die Räume und den Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, für die Erfüllung ihrer Aufgaben nutzen.

Begründung: Die SBV ist eine eigenständige Interessenvertretung neben dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat. Die Amtsführung muss ihr auch ohne eine Abstimmung mit den genannten Interessenvertretungen möglich sein.

§ 178 Absatz 2 Satz 2 BTHG soll wie folgt gefasst werden:

Die Anordnung, Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

Begründung: In der Praxis wird die Schwerbehindertenvertretung häufig bei Maßnahmen nicht beteiligt. Dies führt zu Beeinträchtigungen schutzwürdiger Interessen schwerbehinderter Menschen und kann damit zu Schadensersatzansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber führen (siehe Beschluss des OVG Berlin-Brandenburg vom 22. Februar 2012 Az.: 4S54/11-rechtskräftig-). Diese Änderung ist notwendig, um den Artikel 27c UN-Behindertenrechtskonvention zu erfüllen.

§ 177 Abs. 6 BTHG ist als neuer Satz 4 einzufügen:

Die Entscheidung über die Anwendung des förmlichen Wahlverfahrens bei der Stufenwahl obliegt ausschließlich der amtierenden Schwerbehindertenvertretung. Ist keine amtierende Stufenvertretung vorhanden, entscheidet der Wahlvorstand.

Begründung: Bei der Stufenwahl kann es zweckmäßig sein, die Wahl in einer Wahlversammlung durchzuführen. Bei der derzeitigen rechtlich ungeklärten Lage ist es evtl. möglich, dass einzelne Teilnehmer die Wahl der Stufenvertretung in einer Wahlversammlung durch einen Antrag auf ein förmliches Wahlverfahren gefährden. Durch die Einleitung des förmlichen Wahlverfahrens kann es dazu kommen, dass nicht mehr in dem regulären Zeitraum gewählt werden kann und eine Zeit ohne Stufenvertretung entstünde. Mit der vorgeschlagenen Formulierung wird Rechtsklarheit geschaffen.

§ 239 Abs. 1 BTHG wird um folgenden neuen Punkt ergänzt:

10. entgegen § 167 Abs. 1 BTHG kein Verfahren durchführt bzw. gemäß § 167 Abs. 2 BTHG kein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wird.

Begründung: Die Aufnahme dieses Punktes in den Sanktionskatalog unterstreicht die Bedeutung von Prävention und des BEM-Verfahrens in den Betrieben und Dienststellen.

→

Aus der Bewertung des Sozialverbands VdK zu Neuregelungen, betr. die Schwerbehindertenvertretung:

Die Neuregelungen entsprechen langjährigen Forderungen des VdK und werden begrüßt. Vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren stetig gewachsenen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung waren die bisherigen Freistellungsregelungen nicht ausreichend. Die Schwerbehindertenvertretungen kümmern sich in der Praxis auch um die Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Kolleginnen und Kollegen. So beraten und unterstützen diese z. B. bei Gleichstellungsanträgen und Anträgen auf Anerkennung einer Behinderung oder Schwerbehinderung. Auch beraten und unterstützen sie sowohl Beschäftigte als auch den Arbeitgeber bei Förderanträgen an Rehabilitationsträger und Integrationsämter und werden aufgrund ihrer Erfahrungen und Kenntnisse oft bei nichtbehinderten Beschäftigten in Prozesse des Betrieblichen Eingliederungsmanagements einbezogen.

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erfordert ein hohes Maß an Kenntnissen über die Rechtslage, die Rechtsprechung und über die vielfältigen Fördermöglichkeiten zur Beschäftigungssicherung und bei der Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen. Der VdK begrüßt daher den nun klarer und praxisnaher geregelten eigenständigen Schulungsanspruch der stellvertretenden Schwerbehindertenvertretung. Nicht nachvollziehbar ist allerdings, warum dieser sich lediglich auf das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung bezieht. Die Schulungsmöglichkeit sollte auf alle Stellvertretungen ausgeweitet werden.

Es fehlt nach Ansicht des VdK eine dringend notwendige Klarstellung zu den Informations- und Anhörungsrechten der Schwerbehindertenvertretung. Diese muss nach dem Gesetz an allen Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, beteiligt werden. Dies ist in der Praxis jedoch häufig nicht der Fall. Die Möglichkeit der Ahndung als Ordnungswidrigkeit schreckt Arbeitgeber nicht ab und ist nur dann möglich, wenn die gewählte SBV überhaupt vom entsprechenden Sachverhalt erfährt. Zudem müsste die SBV eine Anzeige bei der der Bundeagentur für Arbeit erstatten. **Aus Sicht des VdK ist nicht hinnehmbar, dass geltende Rechte der Schwerbehindertenvertretung ohne wirklich wirksame Sanktionen ausgehebelt werden können.**

Hinsichtlich personeller Maßnahmen, einschließlich der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes, muss der Schwerbehindertenvertretung eine stärkere Rechtsstellung eingeräumt werden. **Daher fordert der VdK die Klarstellung im Gesetz, dass Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne die Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, nichtig sind.** Es handelt sich hierbei nicht um ein Mitbestimmungsrecht der SBV im Sinne eines Vetorechts oder um die Möglichkeit der Aussetzung von Sozialplänen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Auch würde der Schwerbehindertenvertretung entgegen der Bedenken des Ministeriums keine privilegierte Stellung eingeräumt werden.

11



BEM - Mitteilung an Personalrat nun auch in Bayern!

Nun auch in Bayern ist nun die schon höchstrichterlich festgestellte **Informationspflicht des Arbeitgebers im Falle eines BEM-Verfahrens** vom dort höchsten Verwaltungsgerichtshof bestätigt worden. Die „Leseschwäche“ (Prof. Düwell) der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Gesetzestext des SGB IX sollte damit bundesweit behoben sein! Bleibt zu hoffen, dass sich auch nördlich des Mains die Arbeitgeber, bzw. Dienststellenleitungen das Urteil des BayVGH unter das Kopfkissen legen!

Die Dienststelle ist verpflichtet, einem vom Personalrat benannten Mitglied und im Verhinderungsfall dessen Vertretung die Namen aller BEM-Berechtigten monatlich aktualisiert mitzuteilen.

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof bestätigte den rechtskräftigen Beschluss des Verwaltungsgerichtes München (*BayVGH, 15.03.2016 - 17 P 14.2689*).

Dieser ist natürlich entsprechend auch auf die SBV bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten übertragbar, weil eine identische Interessenlage (§ 95 Abs. 2 und § 99 Abs. 1 i.V.m. § 84 Abs. 2 SGB IX) vorliegt.

VGH München, Beschluss v. 15.03.2016 – 17 P 14.2689

Link zum Urteil: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2016-N-45200?hl=true>