

NEWSLETTER

HANDICAP SCHLESWIG-HOLSTEIN

April 2019

1. Einladungspflicht schwerbehinderter Bewerber*innen bei internen Bewerbungen im öffentlichen Dienst
 2. Urteil: Beteiligung der SBV bei Kündigungen
 3. Urteil: Übernahme von Arbeitsassistentenkosten
 4. Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention
 5. Schwerbehindertenrichtlinien der Landesverwaltung überarbeitet
 6. Stärkung der Rechtsposition der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche
-

1. Einladungspflicht schwerbehinderter Bewerber*innen bei internen Bewerbungen im öffentlichen Dienst

Öffentliche Arbeitgeber sind nach § 165 SGB IX in Bewerbungsverfahren verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber*innen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie nicht ganz offensichtlich fachlich ungeeignet sind. Doch gilt dies auch für interne Bewerbungen? Hier präsentiert die Rechtsprechung auch in jüngerer Zeit unterschiedliche Auffassungen.

Bereits 2011 erging in dieser Frage ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts. Schwerbehinderte Beschäftigte haben demnach keinen Anspruch auf Einladung zum Vorstellungsgespräch nach § 82 Satz 2 SGB IX [damals gültige alte Fassung - § 165 Satz 3 n.F.], wenn der öffentliche Arbeitgeber den Arbeitsplatz berechtigterweise nur intern zur Besetzung ausschreibt. Die Förderung der schwerbehinderten Beschäftigten eines öffentlichen Arbeitgebers, die sich um einen intern ausgeschriebenen Arbeitsplatz bewerben, werde vom Normzweck der § 81 Abs. 1 und § 82 Satz 1 bis 3 SGB IX [a.F.] nicht erfasst, da sie nicht als arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet seien. Das BVerwG sieht auch keine Notwendigkeit eines Vorstellungsgesprächs nach § 82 Satz 2 SGB IX a.F., um dem Arbeitgeber einen Eindruck von den bei ihm beschäftigten schwerbehinderten Bewerber*innen zu verschaffen. Es könne davon ausgegangen werden, dass deren Leistungsprofil den Personalverantwortlichen, die

über die Stellenbesetzung zu entscheiden haben, bekannt sei (BVerwG, Urteil vom 15.12.2011 - 2 A 13/10).

Diesem Urteil folgte erst kürzlich das Oberverwaltungsgericht Schleswig-Holstein am 29.10.2018 zum Az.: 2 MB 18/18. Es stellte fest: Für interne Bewerber*innen um eine Stelle bestehe keine Einladungspflicht nach § 82 Satz 2 SGB IX a.F. Interne Bewerber*innen fielen nicht in den persönlichen Anwendungsbereich dieses Paragraphen – auch dann nicht, wenn der Arbeitsplatz für externe Bewerber*innen offen stehe. Dieser Beschluss ist unanfechtbar. Damit revidierte das OVG einen Beschluss des Verwaltungsgerichtes Schleswig-Holstein vom 26.07.2018 zum Az: 12 B 49/17, nach dem interne schwerbehinderte Bewerber*innen jedoch dann einzuladen seien, wenn auch externe Bewerbungen zugelassen wären.

Dagegen vertritt das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eine grundsätzlich andere Meinung. In der Entscheidung vom 01.11.2018 zum Az.: 21 Sa 1643/17 befand es, dass schwerbehinderte Beschäftigte, die sich intern auf eine ausgeschriebene Stelle beworben hätten, auch dann zu einem Auswahlgespräch einzuladen seien, wenn die Stelle berechtigter Weise nur intern ausgeschrieben worden sei. Es folgt damit bewusst nicht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes. Stattdessen beruft es sich auf die teilweise in der Literatur (so z.B. LPK-SGB IX/Düwell, 5. Aufl. § 165 Rn. 8) vertretene Forderung nach einer weiten Auslegung der Einladungspflicht nach § 82 SGB IX a.F., um die andernfalls eintretenden Nachteile für Schwerbehinderte so gering wie möglich zu halten. Vorbehalte und falsche Vorstellungen gegenüber schwerbehinderten Bewerber*innen könnten auch im Verhältnis von Personalverantwortlichen zu bereits beschäftigten Schwerbehinderten bestehen und über den Weg eines persönlichen Bewerbungsgesprächs ausgeräumt werden. Dieses Urteil ist allerdings noch nicht rechtskräftig.

Diese derzeit noch bestehende Unsicherheit kann SBVen im öffentlichen Dienst als Argument dienen, um die Einladung von schwerbehinderten Kolleg*innen bei internen Bewerbungsverfahren zu befördern.

2. Urteil: Beteiligung der SBV bei Kündigungen

Im letzten Newsletter haben wir auf die Entscheidung des BAG zur Beteiligung der SBV bei Kündigungen hingewiesen. Seit der Novellierung des SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne

Beteiligung der SBV gemäß § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX unwirksam. Die SBV muss nach § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX u.a. unverzüglich unterrichtet und vor der Entscheidung angehört werden. Das BAG (Urteil v. 13.12.18 – 2 AZR 378/18) hat eine Kündigung, bei der die Zustimmung des Integrationsamtes vor Beteiligung der SBV eingeholt worden war, für wirksam erklärt, nachdem die Vorinstanzen diese als unwirksam erachtet hatten.

Mittlerweile liegt die Urteilsbegründung vor. Nach Meinung des BAG sei unter Entscheidung nicht der Entschluss, eine Kündigung aussprechen zu wollen, sondern der Vollzug der Entscheidung, also der Ausspruch der Kündigung gegenüber einem/r Beschäftigten, zu verstehen. Die SBV sei zwar nach § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX unverzüglich zu unterrichten. Diese Unterrichtung könne aber jederzeit vor der Entscheidung durch den Arbeitgeber nachgeholt werden. Erfolgte Unterrichtung und Anhörung vor Durchführung bzw. Vollzug der Entscheidung, liege damit ebenfalls eine „Beteiligung nach Satz 1“ vor.

Das Urteil kann [hier](#) nachgelesen werden.

3. Urteil: Übernahme von Arbeitsassistentenkosten

Der Verwaltungsgerichtshof Hessen hatte über einen Streit zwischen einem klagenden Arbeitnehmer und dem beklagten Integrationsamt zu entscheiden, bei dem es um die Höhe der Übernahme der Kosten für eine Arbeitsassistenz ging. Der Kläger leidet an einer spastischen Cerebralparese mit einem GdB 100 und ist als Kaufmann für Bürokommunikation im öffentlichen Dienst beschäftigt. Hierfür bedurfte er einer Arbeitsassistenz, deren Leistungsumfang neben einfachen Handreichungen wie Schieben des Rollstuhls, Öffnen von Türen, Anreichen von Büromaterial und Ordnen auch Tätigkeiten wie Lese- und Erklärungshilfe, Kopieren und Diktieren umfasste. Der Kläger beantragte die Übernahme der hierfür entstehenden Kosten in Höhe von 3.000 €/Monat. Der Beklagte bewilligte dem Kläger die Übernahme von 1.740 € monatlich.

Hiergegen richtete sich die Klage, welche das Verwaltungsgericht abgewiesen hat. Auch die vom Kläger eingelegte Berufung blieb ohne Erfolg.

Der VGH führt in seiner Entscheidung aus, der Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz aus § 102 Abs. 4 SGB IX a. F. (*seit 01.01.2018: § 185 Abs. 5 SGB IX*) bestehe nur in begrenzter Höhe. Zum einen sei er gemäß §

102 Abs. 4 SGB IX a. F. tatbestandlich durch die Verfügbarkeit entsprechender Mittel aus der Ausgleichsabgabe begrenzt, zum anderen erfahre er aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und dem Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit der Mittelverwendung öffentlicher Haushalte eine zusätzliche Begrenzung des Leistungsumfangs. Hiernach bestehe entgegen der Auffassung des Klägers bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 102 Abs. 4 SGB IX a. F. kein gebundener Anspruch auf die Übernahme von Arbeitsassistentenkosten in einer bestimmten Höhe. Vielmehr richte sich der Anspruch des Klägers insoweit nur auf eine fehlerfreie Ermessensausübung.

Der VGH stellt also fest, dass der Anspruch auf Kostenübernahme dem Grunde nach besteht, es sich jedoch bei der Bewilligung der Höhe der Kostenübernahme für eine Arbeitsassistenz um eine Ermessensentscheidung handelt. Hierbei muss eine Abwägung zwischen zur Verfügung stehender Mittel, dem Verhältnis vom Aufwand zum Bruttolohn und der Notwendigkeit einer Assistenz stattfinden. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

VGH Hessen, Urteil v. 19.6.2018 – 10 A 923/17; Entscheidung im Volltext: [hier](#)

4. Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention

Am 26. März 2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention - das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - in Deutschland in Kraft getreten. Die UN-BRK ist die erste Rechtsnorm, die bestehende Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen durch Gleichbehandlungsgebote und Diskriminierungsverbote konkretisiert.

Seit dem Inkrafttreten wurde vieles zur Verbesserung der Teilhabe behinderter Menschen in Deutschland umgesetzt. Die Bundesregierung hat beispielsweise zwei nationale Aktionspläne mit diversen Maßnahmen und Programmen auf den Weg gebracht. Nach zehn Jahren habe sich Deutschland laut Monitoring-Stelle UN-BRK des Deutschen Instituts für Menschenrechte positiv verändert, von einer inklusiven Gesellschaft könne aber noch nicht gesprochen werden. Insbesondere in den Bereichen Arbeit, Bildung und Wohnen seien wenig Fortschritte im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention erzielt worden.

Die Monitoring-Stelle hat die Entwicklung in Deutschland analysiert. Der Bericht mit dem Titel „Wer Inklusion will, sucht Wege“ kann [hier](#) heruntergeladen werden kann.

5. Schwerbehindertenrichtlinien der Landesverwaltung überarbeitet

Die seit dem 29.11.2011 geltenden Schwerbehindertenrichtlinien der Landesverwaltung Schleswig-Holstein sind mit Wirkung zum 19.03.2019 abgelöst worden durch die Integrationsvereinbarung der Landesverwaltung Schleswig-Holstein.

Die Vereinbarung findet ihre Grundlage in § 59 Absatz 1 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein - MBG Schl.-H. vom 11. Dezember 1990 (sog. 59'er Vereinbarung). Danach sind allgemeine Regelungen in Angelegenheiten, die nach § 51 (MBG) der Mitbestimmung unterliegen und die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, zwischen den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und der zuständigen obersten Landesbehörde zu vereinbaren.

Die Integrationsvereinbarung ist eine Neufassung der Richtlinien über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung, die zwischen der Landesregierung und dem DGB – Bezirk Nord und dem dbb – Landesbund SH verhandelt und abgeschlossen wurde. Die Regelungen der neuen Vereinbarung passen sich zum einen den geänderten gesetzlichen Vorgaben an, zum anderen werden bestimmte Ansprüche und Verfahren für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Bewerber*innen und Beschäftigte aufgegriffen und konkretisiert. Die Regelungen betreffen beispielsweise die Personaldatenverwaltung, das Stellenbesetzungsverfahren, Mehrarbeit, Fortbildung, Arbeitsplatzwechsel, begleitende Hilfen am Arbeitsplatz, aber auch die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen. Die Integrationsvereinbarung ist für alle Landesbehörden und die Hochschulen in Schleswig-Holstein verbindlich. Den Volltext der Vereinbarung finden Sie [hier](#).

6. Stärkung der Rechtsposition der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche

Mit Wirkung zum 01.01.2019 ist das von der Synode neugefasste Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche (MVG-EKD) in Kraft getreten.

Der Kirche ist staatlich garantiert, ihre eigenen Angelegenheiten selbst zu ordnen. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht führt zu einer eigenen Rechtsordnung insbesondere im Organisations- und Dienstrecht. Bislang war das Amt der

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche und Diakonie nicht umfassend vergleichbar mit dem Amt der Schwerbehindertenvertretung nach dem SGB IX.

So wurde nach § 51 Absatz 1 MVG-EKD a.F. lediglich § 95 Absatz 1 SGB IX a.F. für anwendbar erklärt. Nunmehr wird mit der Neufassung des MVG-EKD die Rechtsposition der Vertrauenspersonen deutlich gestärkt, indem das staatliche Recht (§§ 177 bis 179 SGB IX), das ebenfalls erst vor gut einem Jahr mit dem BTHG reformiert worden ist, in Bezug auf Aufgaben und Befugnisse für anwendbar erklärt wird. Die Neufassung des MVG-EKD finden Sie [hier](#).

Für die Katholische Kirche und Caritas gelten über § 51 Absatz 5 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sämtliche Vorschriften des SGB IX in Bezug auf Schwerbehindertenvertretungen auch für die Vertrauenspersonen.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern
noch einen schönen Frühling!





Die Beratungsstelle handicap wird über das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein – Integrationsamt – aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e.V.
Beratungsstelle handicap
Legienstr. 22
24103 Kiel
Tel. 0431/ 5195 – 162 / 163 / 175 / 176
handicap@sh.arbeitundleben.de
<http://www.arbeitundleben-sh.de>

Sie können diesen Newsletter jederzeit abbestellen. Wenn Sie keine weiteren Newsletter erhalten möchten, schicken Sie bitte einfach eine kurze E-Mail an:
handicap@sh.arbeitundleben.de

