

# Newsletter

## Handicap Schleswig-Holstein

### Dezember 2023

#### Inhalt

1.	Deutschland auf dem Prüfstand – Umsetzung der UN-BRK.....	1
2.	Urteil: Zusatzurlaub – Kenntnis von Schwerbehinderung.....	2
3.	Urteil: Vermutete Diskriminierung eines schwerbehinderten Bewerbers .....	3
4.	Urteil: Keine Gleichstellung wegen ungeeignetem Arbeitsplatz.....	4
5.	Ansprechstellen für Barrierefreiheit.....	6
6.	Lesetipp: Check Gute Büroarbeit.....	6
7.	Schulungsangebot des Integrationsamts 2024 .....	7

---

#### 1. Deutschland auf dem Prüfstand – Umsetzung der UN-BRK

Das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) wurde am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet. Insgesamt 20 Staaten haben die Konvention ratifiziert. In Deutschland trat sie im Jahre 2009 in Kraft und ist seitdem geltendes Recht in Deutschland, welches von allen staatlichen Stellen umgesetzt werden muss.

Ziel der Konvention ist der volle und gleichberechtigte Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen. Die Konvention enthält Prinzipien zur Nicht-Diskriminierung, Chancengleichheit, Selbstbestimmung und Inklusion; Verpflichtungen zur Partizipation, Bewusstseinsbildung, Zugänglichkeit und bürgerliche, politische sowie wirtschaftliche, soziale und kulturelle Einzelrechte.

Die UN-Konvention verpflichtet die unterzeichnenden Staaten zur Einrichtung einer unabhängigen Monitoring-Stelle, also eine unabhängige Stelle, die die Einhaltung der Rechte von Menschen mit Behinderungen fördert und die Umsetzung der UN-Behindertenrechts-

konvention in Deutschland überwacht. Diese Aufgabe übernimmt in Deutschland das Deutsche Institut für Menschenrechte ([UN-Behindertenrechtskonvention | Institut für Menschenrechte](#)).

Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen überwacht die weltweite Umsetzung der Konvention. Er besteht aus 18 Expert:innen mit Behinderungen und trifft sich zwei Mal im Jahr in Genf. Regelmäßig wird die Umsetzung der UN-BRK in ausgewählten Vertragsstaaten überprüft. So geschehen nun auch zum zweiten Mal in Deutschland. Am Schluss des Staatenprüfverfahrens stehen nun die neuen „Abschließenden Bemerkungen“ des Ausschusses vom 8. September 2023, in denen er Empfehlungen und Forderungen an die Bundesregierung richtet, wie die UN-BRK in Deutschland besser umgesetzt werden soll. Die Bemerkungen sind leider nicht in deutscher Sprache verfügbar.

Im Rahmen des Staatenprüfverfahrens Deutschlands war auch die Monitoring-Stelle beteiligt und hat einen Parallelbericht eingereicht. Zu fünf Themen des Parallelberichts wurden Fact Sheets erstellt:

- Arbeit und Beschäftigung
- Inklusive Bildung
- Selbstbestimmt leben
- Private Akteure zu Barrierefreiheit verpflichten
- Anwendung von Zwang

Die Ergebnisse sind unter folgendem Link nachzulesen: [Factsheets Parallelbericht](#)

## **2. Urteil: Zusatzurlaub – Kenntnis von Schwerbehinderung**

In dem Rechtsstreit geht es um die Abgeltung von Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX.

Der Kläger (GdB 50) war von August 2016 bis Mitte Februar 2019 bei der Beklagten beschäftigt. Der Kläger kündigte fristgerecht zum 15.02. und beantragte zwölf Tage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen. Dem Urlaubsantrag fügte er seinen Schwerbehindertenausweis bei. Der beklagte Arbeitgeber lehnte den Urlaubsantrag ab, so dass der Kläger schließlich die Abgeltung seines Zusatzurlaubs aus den Jahren 2016 bis 2018 verlangte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des Arbeitgebers vor dem Landesarbeitsgericht hatte Erfolg. Auf die Revision des Klägers hat das Bundesarbeitsgericht das Urteil des LAG aufgehoben und die Sache dorthin zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

Das LAG hat nun der Berufung des beklagten Arbeitgebers stattgegeben. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abgeltung seines Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen, da dieser nach § 7 Abs. 4 BUrlG verfallen sei. Für das Gericht steht fest, dass der Beklagte keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des Klägers hatte. Diese habe er erst mit Vorlage des Schwerbehindertenausweises mit dem Kündigungsschreiben des Klägers erlangt. Die Schwerbehinderung sei auch nicht offenkundig gewesen. Aus diesem Grund sei ihm die Erfüllung seiner Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in Bezug auf den Zusatzurlaub des Klägers unmöglich gewesen (siehe BAG, Urteil vom 19.2.2019 - 9 AZR 423/16: Die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber seinen aus einem richtlinienkonformen Verständnis von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG resultierenden Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs genügt, indem er den Arbeitnehmer - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt).

Weiter hatte vorab das BAG ausgeführt, dass der Arbeitgeber regelmäßig erwarten kann, dass ein Arbeitnehmer ihm seine Schwerbehinderteneigenschaft mitteilt, wenn er den Zusatzurlaub wahrnehmen möchte. Unterlässt der Arbeitnehmer diese Mitteilung, könne er seine Rechte aus § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX nicht in Anspruch nehmen. Verschweigt er seine Schwerbehinderung, müsse er regelmäßig gewärtigen, dass der Zusatzurlaub nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfällt, denn er werde in dieser Situation nicht auf Veranlassung des Arbeitgebers davon abgehalten, seine Rechte geltend zu machen.

Link: [LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.03.2023 – 5 Sa 71/22](#)

### **3. Urteil: Vermutete Diskriminierung eines schwerbehinderten Bewerbers**

Das vorliegende Urteil des BAG beschäftigt sich mit der Argumentationsgrundlage bei einer vermuteten Diskriminierung im Rahmen eines Bewerbungsprozesses. Als Konsequenz aus diesem Urteil gewinnt die Einhaltung der Beteiligungspflichten der Interessenvertretungen im Einstellungsverfahren nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX an Bedeutung.

Wenn ein schwerbehinderter Bewerber sich nach einem erfolglosen Bewerbungsverfahren diskriminiert fühlt und einen Entschädigungsprozess nach § 15 Abs. 1 und/ oder Abs. 2 AGG anstrebt, ist es ausreichend, dass der Kläger lediglich Indizien vorträgt, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen. Im vorliegenden Fall berief der Kläger sich darauf, dass der Arbeitgeber seine Pflichten nach § 164 Abs. 1 SGB IX nicht erfüllt habe und insbesondere der Betriebsrat entgegen den Vorgaben des § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX nicht über die Bewerbung unterrichtet wurde. Der Arbeitgeber bezog zu diesem Vorwurf

keine Stellung, sondern berief sich lediglich darauf, dass der Kläger diesen Diskriminierungsvorwurf „ins Blaue hinein“ vorgetragen hatte, ohne dass es konkrete Anhaltspunkte dafür gab. In erster und zweiter Instanz wurde die Klage abgewiesen, da ein Kläger nach bisheriger Rechtsprechung einen Pflichtverstoß des Arbeitgebers nach § 22 AGG beweisen musste und eine bloße Vermutung bislang nicht ausreichend war.

Diese Argumentationsgrundlage hat das BAG im vorliegenden Urteil nun zugunsten des schwerbehinderten Bewerbers geändert. Der Kläger konnte vor Gericht behaupten, dass das Unternehmen den Betriebsrat entgegen § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX nicht unterrichtet habe, obwohl er dies nur vermutete. Denn mangels eigener Erkenntnisquellen habe der Kläger keine sichere Kenntnis von einer fehlenden ordnungsgemäßen Unterrichtung des Betriebsrats und konnte diese Kenntnis auch nicht erlangen. Hierbei handelte es sich um tatsächliche Verhältnisse in der Sphäre des beklagten Unternehmens, in die ein Bewerber als Außenstehender keinen Einblick habe und sich einen solchen Einblick auch nicht in zumutbarer Weise verschaffen könne, die er aber nach Lage der Dinge für wahrscheinlich oder jedenfalls für möglich halte. Aufgrund dessen hat das BAG festgestellt, dass die vom Kläger aufgestellte Behauptung, das beklagte Unternehmen habe den Betriebsrat nicht über seine Bewerbung informiert, nicht als eine Behauptung „ins Blaue hinein“ anzusehen sei. Somit geht das BAG von einer vorliegenden Diskriminierung aufgrund der Schwerbehinderung nach § 3 Abs. 1 AGG aus und verurteilte das beklagte Unternehmen zur Zahlung einer Entschädigung von 1,5 Monatsgehältern.

Dieses Urteil bedeutet in der Praxis, dass Arbeitgeber sich bei Entschädigungsklagen aufgrund von vermuteter mangelnder Unterrichtung der Interessenvertretung über eingegangene Bewerbungen nicht mehr darauf berufen können, dass der Vortrag der klagenden Partei ins Blaue hinein erfolge. Vielmehr sollten Arbeitgeber zukünftig noch genauer darauf achten, dass sie ihren Beteiligungspflichten der Interessenvertretungen nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX zuverlässig nachkommen und diese entsprechend dokumentieren.

Link: [BAG, Urteil vom 14.06.2023 - 8 AZR 136/22](#)

#### **4. Urteil: Keine Gleichstellung wegen ungeeignetem Arbeitsplatz**

Wird die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX zum Erhalt des Arbeitsplatzes begehrt, muss der Arbeitsplatz nicht nur behinderungsbedingt gefährdet, sondern auch geeignet sein. Wann die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind, hat das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen im folgenden Fall entschieden.

Der Kläger ist als Account-Manager im Geschäftskundenbetrieb im Außendienst tätig. Er hat einen GdB von 30 aufgrund einer Erkrankung der Hirnanhangdrüse, einer psychischen

Störung, Kopf-/Gesichtsschmerzen und Ohrgeräuschen. Vom 06.11.2018 bis zum 14.12.2018 war der Arbeitnehmer wegen eines Hörsturzes und vom 27.12.2018 bis zum 28.02.2020 wegen einer Operation des Hypophysentumors arbeitsunfähig. Am 01.12.2020 hat der Kläger die Gleichstellung mit der Begründung beantragt, sein Arbeitsplatz sei behinderungsbedingt gefährdet bzw. er erfahre ohne die Gleichstellung erhebliche Benachteiligungen. Diesbezüglich machte er u.a. Konzentrationsstörungen infolge der Operation sowie Kopfschmerzen und Tinnitus geltend, die extreme Auswirkungen auf seine Tätigkeit hätten und seine Wettbewerbsfähigkeit gegenüber nicht behinderten Menschen einschränkten. Zudem sei sein Arbeitsplatz auch aufgrund von Umstrukturierungen gefährdet.

Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat teilten auf Anfrage der Agentur für Arbeit mit, dass der Arbeitsplatz aufgrund einer eventuellen Umsetzung aus der Außendiensttätigkeit in den Innendienst gefährdet sei.

Die beklagte Agentur für Arbeit sah keine Gefährdung des Arbeitsplatzes und lehnte den Gleichstellungsantrag ab. Auch der Vortrag des Klägers im Widerspruchsverfahren, wonach er aufgrund seiner Erkrankungen den damit verbundenen Belastungen nicht mehr standhalten konnte und daher nur noch zwei anstelle von drei Accounts betreue, überzeugte die Behörde nicht.

Die dagegen vor dem Sozialgericht erhobene Klage wurde abgewiesen. Das Gericht erkannte ebenfalls keine behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes mangels kündigungsrelevanter Krankheitszeiten ab März 2020. Mit Berufung gegen dieses Urteil machte der Kläger weiter seine eingeschränkte Leistungsfähigkeit, den reduzierten Aufgabenbereich und eine mögliche Änderungskündigung aufgrund von Minderleistung geltend.

Auch die Berufung vor dem Landessozialgericht blieb erfolglos. Nach Ansicht des LSG besteht kein Anspruch auf die Gleichstellung, da der Arbeitsplatz des Klägers nicht geeignet ist, wobei dem auch nicht durch Eingliederungsleistungen von Reha-Trägern oder Hilfen des Arbeitgebers begegnet werden könnte. Das Gericht bezieht sich in seiner Begründung u.a. auf die Aussagen eines ärztlichen Gutachtens, in dem die Auswirkungen seiner Tätigkeit auf den Kläger beschrieben werden, insbesondere starker Druck mit Folge von schwitzigen Händen und Herzklopfen in Geschäftsgesprächen. Es werden zudem vom Kläger beschriebene Ängste und ein Überforderungserleben angeführt. Im Homeoffice funktioniere die Arbeit hingegen gut.

Die begehrte Gleichstellung hätte nach Auffassung des LSG den Effekt, dass der Kläger länger an einem Arbeitsplatz festgehalten werde, der ihm schon lange gesundheitlich offenbar schade. Das konterkariere den Sinn und Zweck des Gleichstellungsanspruchs.

Offenlassen konnte das Gericht seines Erachtens somit, ob eine eventuell drohende Änderung des Aufgabenfeldes überhaupt einen Verlust des Arbeitsplatzes darstelle oder ob der Arbeitgeber auch ohne Behinderung befugt sei, den Kläger vom Außendienst in den Innendienst zu versetzen.

Link: [LSG Nordrhein-Westfalen v. 05.01.2023 – L 9 AL 126/22](#)

## 5. Ansprechstellen für Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist ein wichtiger Bestandteil bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und sollte auf verschiedenen Ebenen der gesellschaftlichen Teilhabe berücksichtigt werden. Gebäude, Verkehrsmittel und Kommunikationsmöglichkeiten sind dann barrierefrei, wenn sie für Menschen mit Behinderungen ohne Schwierigkeiten und möglichst ohne fremde Hilfe erreichbar, zugänglich und nutzbar sind. Die Internetplattform Rehadat hat eine übersichtliche und umfassende Sammlung von Links zu Dienstleistern und Beratungsstellen zusammengestellt, die helfen, Lebensbereiche barrierefreier zu gestalten. Einerseits finden Sie eine Übersicht zu Ansprechstellen beim Thema barrierefreies Bauen und Wohnen, andererseits werden Anbieter und Dienstleister aufgelistet, die sich mit digitaler Barrierefreiheit und Sprache auseinandersetzen. Auch die Themenfelder Kraftfahrzeug und Reisen werden mit Blick auf die Barrierefreiheit beleuchtet. Ein Blick in diese Linksammlung lohnt sich!

Link: [www.rehadat-adressen.de/adressen/barrierefreies-leben/](http://www.rehadat-adressen.de/adressen/barrierefreies-leben/)

## 6. Lesetipp: Check Gute Büroarbeit

Der „Check Gute Büroarbeit“ hilft, eine neue Qualität und Kultur der Büroarbeit zu entwickeln und die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten im Büro zu fördern. Er bietet eine praxisnahe Handlungshilfe und gleichzeitig einen Qualitätsstandard, die es Anwender:innen, Unternehmen und Interessenvertreter:innen ermöglichen, vor dem Hintergrund einer sich rasant verändernden Arbeitswelt gute, gesunde und erfolgreiche Büroarbeit umzusetzen. Entwickelt wurde der „Check Gute Büroarbeit“ vom Deutschen Netzwerkbüro e.V. mit Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Link: [BMAS - Check „Gute Büroarbeit“](#)

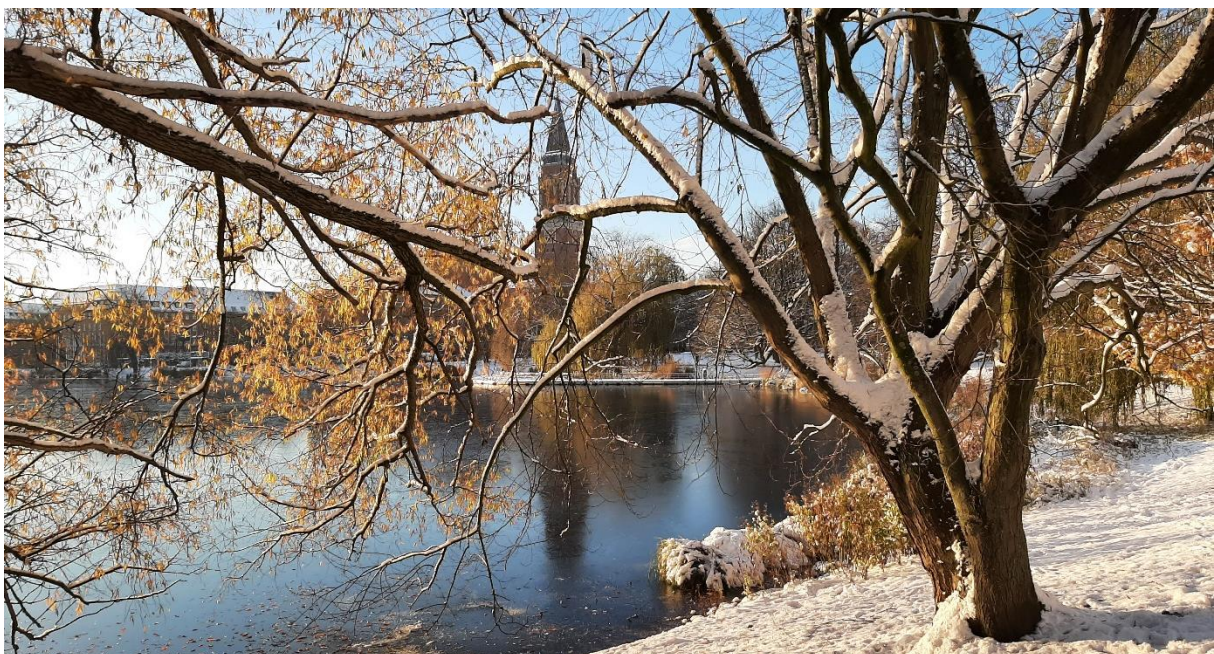
## 7. Schulungsangebot des Integrationsamts 2024

Das Integrationsamt Schleswig-Holstein hat das Schulungsprogramm für das kommende Jahr veröffentlicht. Es werden wieder zahlreiche Schulungen zu den Themen Schwerbehindertenrecht, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Kommunikation sowie Sensibilisierung rund um das Thema Behinderung angeboten. Auch Grundschulungen für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen sowie Aufbauschulungen sind im Angebot.

Die Organisation der Seminare erfolgt nach wie vor durch die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) in Kiel. Die Seminare finden in Kiel, Schleswig oder Neumünster statt.

Link: [Kursprogramm Integrationsamt 2024](#)

**Wir wünschen Ihnen eine erholsame Weihnachtszeit  
und einen guten Start ins neue Jahr!**



Die Beratungsstelle handicap wird über das Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung 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](mailto: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](mailto:handicap@sh.arbeitundleben.de).