Rechtsprechung Schwerbehindertenrecht

Stand März 2023

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.07.2022 - 5 Sa 10/22

Die Evangelische Kirche, einschließlich ihrer Untergliederungen, ist kein öffentlicher Arbeitgeber im Sinne der §§ 165 Satz 3, 154 Abs.2 Nr.4 SGB IX, so dass die Einladungspflicht für sie nicht gilt.

Zahlreiche Stimmen in der Literatur sind gegenteiliger Auffassung. Eine Entscheidung des BAG zu diesem Thema gibt es (noch) nicht. https://openjur.de/u/2452004.html

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 02.06.2022 – 8 AZR 191/21

Ein Verstoß gegen die Einschaltung des Integrationsamts ist ein Indiz im Sinne des § 22 AGG.

https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-191-21/

Bundesarbeitsgericht (BAG) Beschluss vom 19.10.2022 – 7 ABR 27/21

Auch wenn während der Amtszeit die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten unter fünf absinkt, bleibt die SBV im Amt.

https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-abr-27-21/

Arbeitsgericht (ArbGer) Herne, Beschluss vom 19.07.2022 – 2 BV 7/22

Die Kosten, die eine stellvertretende SBV wegen einer Streitigkeit mit der SBV verursacht wurde, sind nicht durch den Arbeitsgeber zu finanzieren. Nur wenn die Stellvertretung der SBV tatsächlich die Stellvertretung wahrnimmt, sind die verursachten Kosten zu erstatten.

https://openjur.de/u/2449753.html

Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 10.02.2022 – C 485/20 (HR Rail SA)

Wird eine Beschäftigte während der Probezeit schwerbehindert, hat der Arbeitgeber bereits während der Probezeit die Pflicht, einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz bereitzustellen, sofern dies nicht den Arbeitgeber unverhältnismäßig belastet.

https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=BB2DD217C0E24FDD2390C2A597015ECD?text=&docid=253723&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=474930

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 30.11.2021 – 9 AZR 143/21

Der Anspruch auf Zusatzurlaub verfällt, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderung keine Kenntnis hatte und die Schwerbehinderung auch nicht offenkundig ist.

https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-143-21/

BAG, Urteil vom 27.07.2021 - 9 AZR 448/20

Der Kläger hat keinen Anspruch gemäß § 207 SGB IX iVm. § 151 Abs. 1 und Abs. 3 SGB IX, insgesamt - in jeder denkbaren Fallkonstellation - von Bereitschaftszeiten befreit zu werden. Die Vorschrift verbietet lediglich die Anordnung von Mehrarbeit; dies führt nicht automatisch zu einer Herausnahme aus jeder Form von Bereitschaftszeiten.

https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-448-20/

BAG, Beschluss vom 16.09.2020 - 7 ABR 2/20

Der Arbeitgeber muss der SBV Einsicht in alle entscheidungsrelevanten Bestandteile der Bewerbungsunterlagen gewähren – auch in dienstliche Beurteilungen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte zunächst klar, dass die SBV bei Bewerbungen von Schwerbehinderten und Gleichgestellten nicht nur zu informieren, sondern auch anzuhören ist, weil der Arbeitgeber eine Entscheidung trifft. Dies gelte auch für Entfristungen, weil der Arbeitgeber auch dabei eine Entscheidung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses trifft. Auf diese Entscheidung soll die SBV vorab Einfluss nehmen können.

Die SBV hat daher einen Anspruch auf Einsicht in die entscheidungserheblichen Teile der Bewerbungsunterlagen und auf die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen (§ 178 Abs. 2 S. 4 SGB IX). Damit es ihr möglich ist, die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mit den nicht behinderten zu vergleichen und sicherzustellen, dass es nicht zu Benachteiligungen kommt, hat die SBV außerdem das Recht, auch bei diesen die entscheidungserheblichen Teile der Bewerbungsunterlagen einzusehen und die Beurteilungsgrundsätze zu kennen. Kirchengerichtshof der EKD (KGH.EKD), Beschluss 07.12.2020 – II-0124/26-2020 Die SBV ist regelmäßig rechtzeitig und umfassend über die Einteilung einzelner Schwerbehinderter in einen Dienstplan zu unterrichten.

https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-abr-2-20/

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland (KGH.EKD), Beschluss vom 4.6.2020 - II-0124/26-2020

Die Zuweisung einzelner Schwerbehinderter in einen Dienstplan ist zwar eine Angelegenheit i.S.v. § 51 Absatz 3 Satz 1 MVG-EKD, über die die SBV regelmäßig rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist. Daraus folgt jedoch kein Anspruch der SBV, dass die Unterrichtung durch den Dienstgeber in einer bestimmten Art und Weise, etwa durch Einräumung von Leserechten erfolgt. Der Arbeitgeber kann die Form der Unterrichtung festlegen, soweit damit der Informationsanspruch der SBV vollständig erfüllt wird.

https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/47640