

Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung

§§ 151, 178 SGB IX

1. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen berühren, vor einer Entscheidung zu unterrichten und anzuhören.

2. Wenn ein mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 anerkannter behinderter Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen zwar beantragt hat, über den Gleichstellungsantrag aber noch nicht entschieden worden ist, bestehen die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung nicht.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 22.1.2020 – 7 ABR 18/18

PROBLEMPUNKT

Die Parteien streiten über die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung in Personalangelegenheiten. Im Betrieb der Arbeitgeberin ist eine Schwerbehindertenvertretung gewählt worden, welche die Verletzung ihrer Anhörungsrechte in Angelegenheiten schwerbehinderter Kollegen geltend macht.

Anlass für das Verfahren ist eine erfolgte Umsetzung einer bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmerin, die als behinderter Mensch mit einem GdB von 30 anerkannt ist. Diese Arbeitnehmerin hat einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt und die Arbeitgeberin hierüber informiert. Über den Antrag war aber noch nicht entschieden worden, als die Arbeitgeberin eine Umsetzung der Arbeitnehmerin durchgeführt hat.

Die Umsetzung der Arbeitnehmerin für die Dauer von sechs Monaten in ein anderes Team erfolgte, ohne dass zuvor die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört worden war. Sodann stellte die Bundesagentur für Arbeit die Arbeitnehmerin mit Rückwirkung zum Tag des Antrags eingangs einem schwerbehinderten Menschen gleich.

Die Schwerbehindertenvertretung erkennt darin eine Verletzung ihrer Beteiligungsrechte. Sie begehrt daher die Feststellung, dass die Arbeitgeberin sie vorsorglich auch in Bezug auf Personalmaßnahmen betreffend solche Arbeitnehmer zu unterrichten und anzuhören habe, die sich noch im laufenden Antragsverfahren auf Gleich-

stellung befinden und die Arbeitgeberin hierüber unterrichtet haben.

ENTSCHEIDUNG

Das BAG ist dem nicht gefolgt. Ein Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung besteht nur hinsichtlich schwerbehinderter oder diesen gleichgestellten Arbeitnehmern.

Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX 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. Nach § 151 Abs. 1 SGB IX gilt dies in gleichem Maße für gleichgestellte behinderte Menschen. Eine erweiternde Auslegung dieser Regelungen komme nicht in Betracht, da der Gesetzgeber bewusst auf die Schaffung gesetzlicher Sonderregelungen für noch im Antragsverfahren auf Feststellung einer Gleichstellung befindliche behinderte Menschen verzichtet hat. Die reine Antragstellung und entsprechende Meldung an den Arbeitgeber reicht nicht aus, da das Gesetz an das Vorhandensein der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung im Zeitpunkt der Personalmaßnahme abstellt.

Auch die gesetzlich vorgesehene Rückwirkung der Gleichstellung auf den Tag des Eingangs des Antrags führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Feststellung einer Gleichstellung durch die zuständige Bundesagentur für Arbeit ist konstitutiv. Erst ab dem Zeitpunkt der entsprechenden Feststellung kann deshalb das Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung greifen. Eine Verpflichtung zur Anhörung der Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung über den Gleichstellungsantrag käme einer vorsorglichen Beteiligungspflicht gleich. Eine solche ist aber gerade gesetzgeberisch nicht gewollt gewesen. Eine richterrechtliche Rechtsfortbildung über den Wortlaut der o. g. Normen hinaus ist folglich nicht möglich.

KONSEQUENZEN

Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung ist ganz erheblich aufgewertet worden. Der Gesetzgeber hat mit Wirkung zum 1.1.2018 u. a. ein umfassendes Unterrichts- und Anhörungsrecht für die Schwerbehindertenvertretung normiert. Zusätzlich zu den bereits bestehenden Rechten eines vorhandenen Betriebsrats kommen der Schwerbehindertenvertretung damit besondere Beteiligungsrechte in Form von unverzüglicher Unterrichtung und Anhörung zu. Das BAG präzisiert mit der vorliegenden Entscheidung den Anwendungsbereich dieser Beteiligungsrechte. Der 7. Senat stellt klar, dass der Anwendungsbereich der Beteiligungsrechte der

Schwerbehindertenvertretung auf schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer beschränkt bleibt. Eine vorsorgliche Ausdehnung auf im Antragsverfahren befindliche Arbeitnehmer ist nicht statthaft. Das überzeugt sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung. Der Gesetzgeber hatte es in der Hand, entsprechende Rechtswirkungen gesetzlich anzuordnen. Davon hat er bewusst Abstand genommen. Dies wird deutlich bei einem Vergleich der Beteiligungsrechte mit den gesetzlichen Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz in den §§ 168 ff. SGB IX. Dort hat der Gesetzgeber den Kündigungsschutz in den genannten Grenzen auch auf noch im Antragsverfahren befindliche Arbeitnehmer ausgedehnt. Eine vergleichbare Regelung zum Informations- und Anhörungsrecht für die Schwerbehindertenvertretung besteht indes nicht.

PRAXISTIPP

Der Einhaltung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung kommt je nach Einzelfall eine große rechtliche Bedeutung zu. Dies zeigt etwa ein Blick auf das Anhörungserfordernis bei Kündigungen. Vor einer beabsichtigten Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ist daher die Schwerbehindertenvertretung zusätzlich zum Integrationsamt (Zustimmungserfordernis) und Betriebsrat (Anhörung) anzuhören, sodass sich ein umfangreiches Verfahren ergibt (siehe dazu BAG, Urt. v. 13.12.2018 – 2 AZR 378/18, AuA 7/19, S. 441). Das Informations- und Anhörungsrecht betrifft darüber hinaus aber auch alle anderen Maßnahmen in Bezug auf einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmer. Mit der vorliegenden Entscheidung ist klargestellt, dass ein laufendes Antragsverfahren die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung noch nicht auslöst. Darauf kann sich die betriebliche Praxis einstellen.

Prof. Dr. Tim Jesgarzewski, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, FOM Hochschule Bremen, Direktor Kompetenzzentrum für Wirtschaftsrecht, Hamburg