

Schwerbehindertenrecht: Geht es um nicht behinderte Mitarbeiter, gibt es kein Mitspracherecht

Das BAG hat entschieden, dass die Schwerbehindertenvertretungen eines Arbeitgebers nur dann ein Beteiligungsrecht haben, wenn behinderte Mitarbeiter besonders betroffen sind. Das verneinte das Gericht für den Fall einer anstehenden Besetzung für eine Führungsposition, für den sich lediglich 2 nicht behinderte Bewerber gefunden hatten. Dennoch forderte die Schwerbehindertenvertretung ein Mitspracherecht, weil der neue Mitarbeiter auch Vorgesetzter für 2 behinderte Mitarbeiter sein werde. Das sah das BAG anders: Ein Beteiligungsrecht bestehe nur dann, wenn die Belange schwerbehinderter Menschen besonders berührt, nicht aber, wenn behinderte und nicht behinderte Mitarbeiter in gleicher Weise betroffen seien.

Quelle: Wolfgang Büser

Umfang des Unterrichtsrechts und Anhörungsrechts der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 S. 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) bei der Besetzung von Stellen mit Personalleitungsfunktion

Gericht: BAG

Datum: 17.08.2010

Aktenzeichen: 9 ABR 83/09

Entscheidungsform: Beschluss

Referenz: JurionRS 2010, 25862

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Köln - 04.11.2008 - AZ: 8 BV 100/08

LAG Köln - 08.04.2009 - AZ: 8 TaBV 113/08

Rechtsgrundlagen:

§ 68 SGB IX

§ 81 Abs. 4 S. 1 SGB IX

§ 95 Abs. 2 S. 1 SGB IX

§ 99 SGB IX

§ 106 GewO

§ 253 ZPO

§ 256 ZPO

§ 308 ZPO

§ 1 Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG)

§ 72 Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG)

Fundstellen:

BAGE 135, 207 - 212

ArbR 2010, 585

ArbRB 2010, 261-262 (Pressemitteilung)

ArbRB 2010, 368

AuA 2010, 544

AuA 2011, 243

AuR 2010, 399

AuR 2010, 528

AUR 2010, 399

AUR 2010, 528

BB 2010, 2172 (Pressemitteilung)

BB 2010, 2955

br 2010, 178

br 2011, 17-19

DB 2011, 1059-1060

DÖD 2011, 23-24

DStR 2011, 868

EBE/BAG 2010, 178-179

EzA-SD 17/2010, 11 (Pressemitteilung)

EzA-SD 23/2010, 13-14

FA 2010, 319 (Pressemitteilung)

FA 2011, 15

FA 2011, 31

FStBW 2011, 540-541

FStHe 2011, 550-551

FStNds 2011, 724-725

GV/RP 2011, 493-494

KomVerw/B 2011, 245-246

KomVerw/LSA 2011, 247-248

KomVerw/MV 2011, 249-250

KomVerw/S 2011, 247-248

KomVerw/T 2011, 245-246

NJW 2010, 3531-3532

NJW-Spezial 2010, 755

NZA 2010, 1431-1433

PersV 2011, 279

RdW 2011, 308-309

schnellbrief 2010, 7

ZBVR online 2011, 18 (amtl. Leitsatz)

ZfPR online 2011, 17 (red. Leitsatz)

ZTR 2011, 54-55

ZTR 2010, 567-568

BAG, 17.08.2010 - 9 ABR 83/09

Amtlicher Leitsatz:

Wird eine Stelle mit Personalführungsfunktion nicht selbst mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt, muss die Schwerbehindertenvertretung nur dann nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX am Besetzungsverfahren beteiligt werden, wenn die Aufgabe besondere schwerbehinderungsspezifische Führungsanforderungen stellt.

Tenor:

Die Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 8. April 2009 - 8 TaBV 113/08 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- 1** A. Die Beteiligten streiten über Unterrichts- und Anhörungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei der Besetzung von Stellen mit Personalführungsfunktion.
- 2** Die Arbeitgeberin ist ein Landschaftsverband in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sie erklärte das Dezernat 9 - Kultur und Umwelt - ab dem Jahr 2004 auf der Grundlage von § 1 Abs. 3 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG) zu einer selbständigen Dienststelle. Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1. ist die 2006 für das Dezernat 9 gewählte Schwerbehindertenvertretung. Der Beteiligte zu 2. ist der Direktor des Landschaftsverbands.
- 3** Die Arbeitgeberin wollte in einem Amt für Denkmalpflege, das dem Dezernat 9 zugeordnet ist, die Stelle der "Leitung des Werkstattteams" besetzen. Am 3. Dezember 2007 fand ein

Vorstellungsgespräch statt, an dem zwei nicht schwerbehinderte Bewerber teilnahmen. Die Schwerbehindertenvertretung wurde an dem Vorstellungsgespräch nicht beteiligt. Sie wurde auch nicht über das Gespräch informiert. Die Schwerbehindertenvertretung forderte die Arbeitgeberin unter dem 13. Dezember 2007 auf, sie nach § 95 SGB IX an der Stellenbesetzung zu beteiligen. Von der Personalmaßnahme seien mittelbar zwei schwerbehinderte Menschen betroffen, die dem Werkstattteam angehörten. Die Arbeitgeberin erklärte mit Schreiben vom 31. März 2008, ein Unterrichtsrecht der Schwerbehindertenvertretung bei der Besetzung von Leitungspositionen sei nach § 95 Abs. 2 SGB IX nicht generell anzuerkennen. Die Besetzung einer Leitungsposition berühre grundsätzlich nicht die Interessen der schwerbehinderten Menschen in spezifischer Weise. Etwas anderes könne nur dann gelten, wenn auch schwerbehinderte Bewerber zu berücksichtigen seien oder sonstige Aspekte eine Benachteiligung schwerbehinderter Menschen konkret befürchten ließen.

- 4 Die Schwerbehindertenvertretung ist der Ansicht, sie habe aus § 95 Abs. 2 SGB IX Unterrichts- und Anhörungsrechte bei der Entscheidung über die Besetzung von Stellen mit Personalführungsfunktion, wenn diesen Stellen mindestens ein schwerbehinderter Mensch zugeordnet sei. Die Beteiligungsrechte aus § 95 Abs. 2 SGB IX bestünden schon dann, wenn sich die Personalmaßnahme in irgendeiner Weise auf die Situation schwerbehinderter Menschen auswirke. Die Schwerbehindertenvertretung habe ihre Rechte auch dann wahrzunehmen, wenn die Besetzung gleiche Auswirkungen auf nicht schwerbehinderte Beschäftigte habe. Gerade die Besetzung von Leitungspositionen könne zumindest mittelbare Folgen für schwerbehinderte Beschäftigte haben.
- 5 Die Schwerbehindertenvertretung hat zuletzt beantragt
festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vor der Entscheidung zur Besetzung einer Stelle mit Personalleitungsfunktion, die der Mitbestimmung des Personalrats nach § 72 LPVG unterliegt, zu unterrichten und anzuhören, soweit es um die Besetzung einer Stelle geht, der bezüglich der Personalleitungsfunktion mindestens ein schwerbehinderter Mensch zugeordnet ist.
- 6 Der Beteiligte zu 2. hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er meint, die Besetzung einer Leitungsposition berühre die Angelegenheiten der dieser Stelle zugeordneten schwerbehinderten Menschen nicht iSv. § 95 Abs. 2 SGB IX. Die Vorschrift unterscheide Angelegenheiten, die unmittelbar oder mittelbar die Situation schwerbehinderter Menschen betreffen, von Angelegenheiten, die alle Beschäftigten gleichermaßen angingen.
- 7 Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Schwerbehindertenvertretung zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Schwerbehindertenvertretung nach Klarstellung des Antrags zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Schwerbehindertenvertretung ihren Antrag weiter.
- 8 B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.
- 9 I. Der Feststellungsantrag ist zulässig.
- 10 1. Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dem steht nicht entgegen, dass sich der Antrag auf verschiedene Fallgestaltungen der Besetzung von Stellen mit Personalführungsfunktion im Dezernat 9 bezieht, denen schwerbehinderte Beschäftigte zugeordnet sind. Er erfasst alle denkbaren Konstellationen und lässt deshalb nichts unbestimmt. Die Frage, ob die geltend gemachten Unterrichts- und Anhörungsrechte in allen vom Antrag erfassten Fallgestaltungen bestehen, stellt sich erst bei der Prüfung, ob der Antrag begründet ist (vgl. BAG 7. April 2004 - 7 ABR 35/03 - zu B I 2 der Gründe, BAGE 110, 146; siehe zur Prüfung eines sog. Globalantrags in der Begründetheit auch Senat 15. September 2009 - 9 AZR 757/08 - Rn. 32, EzA GewO § 106 Nr. 4).

11

2. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse besteht. Zwischen den Beteiligten ist umstritten, ob die Schwerbehindertenvertretung bei der Besetzung von Stellen mit Vorgesetztenfunktion gegenüber mindestens einem schwerbehinderten Menschen zu unterrichten und anzuhören ist. Der Antrag ist geeignet, diese Streitfrage zwischen den Beteiligten zu klären.

- 12** II. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Das haben die Vorinstanzen zu Recht erkannt. Der Beteiligte zu 2. ist nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung vor jeder Entscheidung über die Besetzung von Stellen mit Personalführungsfunktion gegenüber mindestens einem schwerbehinderten Menschen im Dezernat 9 zu unterrichten und anzuhören. Bei solchen Stellenbesetzungen handelt es sich nicht in allen Fällen um Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren iSv. § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Dem Antrag kann auch nicht mit Einschränkungen stattgegeben werden.
- 13** 1. Nach § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 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. Wird eine Stelle mit Personalführungsfunktion besetzt, muss die Schwerbehindertenvertretung nach dieser Vorschrift beteiligt werden, wenn sich entweder ein schwerbehinderter Mensch um die Stelle bewirbt oder die Aufgabe besondere schwerbehinderungsspezifische Führungsanforderungen stellt. Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung entfallen ausnahmsweise, wenn die Angelegenheit die Belange schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter behinderter Menschen (§ 68 Abs. 1 SGB IX) in keiner anderen Weise berührt als nicht schwerbehinderte Beschäftigte. Für dieses einschränkende Verständnis sprechen Wortlaut, Zusammenhang und Zweck des § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (im Ergebnis ebenso Düwell in LPK-SGB IX 2. Aufl. § 95 Rn. 30 f.; Esser/Isenhardt in jurisPK-SGB IX § 95 Rn. 17; Masuch in Hauck/Noftz SGB IX Stand Mai 2010 § 95 Rn. 28; vgl. auch Diekmann Br 2003, 142; aA Pahlen in Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen SGB IX 12. Aufl. § 95 Rn. 10: mittelbarer Zusammenhang mit bloßer Auswirkung und Ausstrahlung auf einen oder mehrere schwerbehinderte Menschen reicht aus; ähnlich Trenk-Hinterberger in HKSGB IX 3. Aufl. § 95 Rn. 15).
- 14** a) "Angelegenheiten" iSv. § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sind ua. personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen, Ein- oder Umgruppierungen, Abmahnungen und Kündigungen. Das Wort "berühren" ist mit "betreffen" gleichzusetzen (vgl. nur Duden Das Synonymwörterbuch 4. Aufl. S. 194). Nach der gesetzlichen Formulierung besteht ein Unterrichts- und Anhörungsrecht daher nicht, wenn sich eine Angelegenheit in gleicher Weise auf alle Beschäftigten auswirkt, unabhängig davon, ob sie schwerbehindert sind oder nicht. Die gleiche Mitbetroffenheit "berührt" weder den einzelnen schwerbehinderten Menschen noch die schwerbehinderten Menschen als Gruppe.
- 15** b) Dieses Auslegungsergebnis entspricht dem Gesetzeszusammenhang und -zweck.
- 16** aa) § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist Teil des in § 99 Abs. 1 SGB IX verankerten Grundsatzes der engen Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- oder Personalrat, um die Teilhabechancen schwerbehinderter Menschen sicherzustellen. Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es nach § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern. Sie hat die Interessen der schwerbehinderten Menschen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.
- 17** bb) Sinn der Unterrichts- und Anhörungspflicht aus § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist es zu vermeiden, dass eine Entscheidung des Arbeitgebers die Belange einzelner schwerbehinderter Menschen oder das gemeinsame Gruppeninteresse beeinträchtigt. Die Schwerbehindertenvertretung soll als Sondervertretung, die für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zuständig ist (vgl. § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX), an der Willensbildung des Arbeitgebers mitwirken. Sie soll Gelegenheit haben, den Arbeitgeber aus ihrer fachlichen Sicht auf mögliche, ggf. nicht bedachte Auswirkungen seiner Entscheidung hinzuweisen (vgl. Düwell in LPK-SGB IX § 95 Rn. 30). Die Unterrichts- und Anhörungsrechte sollen es ihr ermöglichen, auf eine sachdienliche Behandlung hinzuwirken, wenn die Belange eines schwerbehinderten Menschen oder

schwerbehinderter Beschäftigter als Kollektiv für die Entscheidung des Arbeitgebers erheblich sind.

- 18** cc) Ziel der gesetzlichen Regelungen in § 99 Abs. 1 und § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist es demnach, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen und gleiche Teilhabechancen zu eröffnen. Die spezifischen Belange einzelner schwerbehinderter Menschen oder der schwerbehinderten Menschen als Kollektiv sollen gewahrt werden. Kann sich eine Angelegenheit gleichmäßig und unabhängig von einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung auf alle Beschäftigten oder mehrere Beschäftigte auswirken, braucht der einzelne schwerbehinderte Mensch keine Beratung oder helfende Unterstützung. Auch das kollektive Gruppeninteresse an der Erfüllung der Eingliederungs- oder Interessenvertretungsaufgabe muss durch die Schwerbehindertenvertretung nicht gesondert wahrgenommen werden. Die Vertretung allgemeiner Arbeitnehmerinteressen ist durch das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat oder durch die Personalvertretungsgesetze dem Personalrat zugewiesen (vgl. Düwell in LPK-SGB IX § 95 Rn. 31).
- 19** 2. Die geltend gemachten Unterrichts- und Anhörungsrechte stehen der Schwerbehindertenvertretung nach diesen Grundsätzen hier nicht zu.
- 20** a) Das Unterrichts- und Anhörungsrecht aus § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX besteht, wenn sich ein schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch um eine Stelle mit Personalführungsfunktion bewirbt. Es handelt sich dann um eine Angelegenheit, die den Bewerber als einzelnen schwerbehinderten Menschen berührt. Die rechtliche und tatsächliche Stellung dieses Bewerbers ist anders als die eines nicht behinderten Bewerbers betroffen. Nach § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX soll er zum Schutz vor Benachteiligung im Bewerbungsverfahren durch die Schwerbehindertenvertretung unterstützt werden. Diese Hilfestellung hat der Gesetzgeber in § 81 Abs. 1 Satz 4, 7, 8 und 9 iVm. § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX über das gewöhnliche Maß des Unterrichts- und Anhörungserfordernisses hinaus ausgestaltet.
- 21** b) Ist der zu besetzenden Führungsposition mindestens ein schwerbehinderter Mensch zugeordnet, kann es sich um eine Angelegenheit handeln, die die Belange der schwerbehinderten Menschen als Gruppe in spezifischer Weise betrifft. Das ist jedoch nicht immer der Fall. Sowohl die schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen als auch die nicht schwerbehinderten Beschäftigten müssen sich auf einen neuen Vorgesetzten einstellen. Angesichts der vielfältigen Gründe, aus denen ein Mensch schwerbehindert sein kann, werden die schwerbehinderten Beschäftigten durch die Besetzung nicht zwangsläufig anders betroffen als ihre nicht schwerbehinderten Kollegen. Nicht jede Vorgesetztenweisung iSv. § 106 Satz 1 GewO ist schwerbehinderungsspezifisch, zumal § 106 Satz 3 GewO für die Ermessensausübung nicht Rücksicht auf Schwerbehinderungen, sondern auf jegliche Behinderungen vorgibt. Besonderheiten, die zB darin bestehen können, dass es zu den Aufgaben der Führungskraft gehört, Arbeitsplätze nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX behinderungsgerecht zu gestalten, sind von der Schwerbehindertenvertretung nicht vorgebracht und auch aus dem Ergebnis der Anhörung nicht ersichtlich.
- 22** 3. Dem Antrag der Schwerbehindertenvertretung, der als Globalantrag zu verstehen ist, kann auch nicht mit Einschränkungen stattgegeben werden. Der Antrag ist nur begründet, wenn die geltend gemachten Unterrichts- und Anhörungsrechte in allen vom Antrag erfassten Fallkonstellationen bestehen. Sonst ist der Antrag insgesamt als unbegründet abzuweisen. Der Senat darf nicht feststellen, dass Unterrichts- und Anhörungspflichten unter einschränkenden Voraussetzungen gegeben sind. Ein solcher Ausspruch hielte sich nicht mehr im Rahmen des Antrags (§ 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Er spräche nicht weniger zu als beantragt, sondern etwas anderes (vgl. BAG 7. April 2004 - 7 ABR 35/03 - zu B II 3 b der Gründe, BAGE 110, 146).

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.