

# Pflichten der Arbeitgeber (Leitsätze)

## 1. Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen

### Benachteiligungsverbot

Müssen an einem Arbeitsplatz schwere körperliche Arbeiten geleistet werden - wie etwa gelegentliches Tragen von 50-kg-Säcken -, so ist die körperliche Leistungsfähigkeit ein Einstellungskriterium. Dies muss unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers beurteilt werden. Den Beweis, dass die Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers auch ohne Diskriminierung nicht erfolgt wäre, hat der Arbeitgeber zu erbringen.

LAG Köln, Urteil vom 08.11.2000, 3 Sa 974/00

---

### Öffentlich-rechtliche Verpflichtung

Die Pflicht eines Arbeitgebers zur Beschäftigung von Schwerbehinderten ist eine öffentlich-rechtliche Pflicht, die dem Arbeitgeber zum Zwecke der Eingliederung der Schwerbehinderten in den Arbeitsmarkt auferlegt ist.

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 13.03.1998, 24 A 2648/97

---

### Prüfung anderweitiger Einsetzbarkeit

Kann ein Schwerbehinderter aus gesundheitlichen Gründen seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nicht mehr erbringen, so lässt sich aus dem Schwerbehindertenrecht kein Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung herleiten.

Aus § 14 Abs. 2 Satz 1 SchwbG\* folgt aber die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Schwerbehinderten so zu fördern, dass er seine eingeschränkte Arbeitskraft durch entsprechende Tätigkeiten noch einsetzen kann. Eine Verletzung dieser Pflicht kann zu Schadensersatzansprüchen führen.

BAG, Urteil vom 10.07.1991, 5 AZR 383/90

\* Vgl. [§ 81 Abs. 3 Satz 1 SGB IX](#)

---

## 2. Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen

### Anschaffung eines PKW

Es besteht kein Anspruch auf Beihilfe für die Anschaffung eines PKW durch einen schwerbehinderten Beamten durch Rückgriff auf die Fürsorgepflicht, soweit die Aufwendungen dem Grunde nach nicht dem Regelungsbereich der Beihilfevorschriften unterfallen.

BVerwG, Urteil vom 30.06.1983, 2 C 36 und 37.81

---

### Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung

Schwerbehinderte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber gemäß [§ 81 Abs. 4 SGB IX](#) einen Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwenden und weiterentwickeln können, soweit dies für den Arbeitgeber zumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Muss der Schwerbehinderte dafür erst in eine andere Niederlassung versetzt werden und hat der für diese Niederlassung gebildete Betriebsrat Bedenken, so ist es dem Arbeitgeber notfalls auch zuzumuten, das Zustimmungseretzungsverfahren gegen den Betriebsrat nach § 99 Abs. 3 BetrVG durchzuführen, wenn dieser sich auf gesetzliche Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG beruft und diese nicht objektiv vorliegen.

BAG, Urteil vom 03.12.2002, 9 AZR 481/01 und 9 AZR 104/02

---

### Arbeitsplatzwechsel

Eine dringende ärztliche Empfehlung zum Arbeitsplatzwechsel aus gesundheitlichen Gründen berechtigt den Arbeitgeber regelmäßig, dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsbereich zuzuweisen; die Versetzung ist wirksam, wenn sie von den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen gedeckt ist und die nach [§ 99 BetrVG](#) erforderliche Zustimmung des Betriebsrats vorliegt.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die Arbeitsleistung des arbeitswilligen und arbeitsfähigen Arbeitnehmers abzulehnen und die Zahlung des Arbeitsentgelts einzustellen, wenn der Arbeitnehmer eine ärztliche Empfehlung zum Wechsel des Arbeitsplatzes vorlegt.

BAG, Urteil vom 17.02.1998, 9 AZR 130/97

---

Ist der infolge eines Betriebsunfalls schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage, seine bisherige vertraglich geschuldete Tätigkeit auszuüben, und steht dem Arbeitgeber ein freier Arbeitsplatz zur Verfügung, auf dem eine den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entsprechende Beschäftigung möglich ist, so ist dem Arbeitnehmer der Abschluss eines Arbeitsvertrags zu den betriebsüblichen Bedingungen anzubieten, der die dem Schwerbehinderten mögliche Arbeitsaufgabe zum Inhalt hat.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den schwerbehinderten Arbeitnehmer einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber eine Teilbetriebsstilllegung durchführt, auf deshalb mögliche betriebsbedingte Kündigungen aus sozialen Gründen verzichtet und die von der Stilllegung betroffenen Arbeitnehmer über seinen eigentlichen Personalbedarf hinaus beschäftigt.

BAG, Urteil vom 28.04.1998, 9 AZR 348/97

---

### **Arbeitsverweigerungsrecht bei Beschäftigung in gefahrstoffbelasteten Räumen**

Beschränkt sich die Gefährdung des Arbeitnehmers darauf, dass er in gefahrbelasteten Räumen arbeitet, kann sich ein Zurückbehaltungsrecht nur aus § 273 Abs. 1 und § 618 Abs. 1 BGB, nicht aber aus § 21 Abs. 6 Satz 2 der Gefahrstoffverordnung ergeben.

Der Arbeitgeber ist nach [§ 618 Abs. 1 BGB](#), § 120 a GewO, [§ 62 Abs. 1 HGB](#) verpflichtet, die Arbeitsplätze möglichst frei von gesundheitsschädlichen Chemikalien und sonstigen Gefahrstoffen zu halten. Dieser Pflicht genügt der Arbeitgeber in aller Regel dadurch, dass er einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, dessen Belastung mit Schadstoffen nicht über das in der Umgebung übliche Maß hinausgeht.

BAG, Urteil vom 08.05.1996, 5 AZR 315/95

---

### **Ärztliche Untersuchungen bei angeblich gesundheitsgefährdenden Arbeiten**

In der Regel ist ein Arbeitgeber oder ein Vorgesetzter nicht verpflichtet, ärztliche Untersuchungen zu veranlassen, wenn ein Arbeitnehmer in seiner Person liegende gesundheitliche Bedenken gegen die ihm abverlangten, arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeiten erhebt. In solchen Fällen ist es grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers, einen Arzt aufzusuchen und den Arbeitgeber über arbeitsplatzbezogene ärztliche Bewertungen zu informieren und gegebenenfalls entsprechende ärztliche Atteste vorzulegen.

BAG, Urteil vom 13.12.2001, 8 AZR 131/01

---

### **Aufklärungspflicht bei Aufhebungsvertrag**

Ob und ggf. in welchem Umfang der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer darüber unterrichten muss, welche Auswirkungen die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, ergibt sich aus einer Abwägung der Interessen der Beteiligten unter Billigkeitsgesichtspunkten, wobei alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind.

Teilt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der von sich aus darum bittet, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzuheben, mit, dass mit einer Sperrzeit zu rechnen sei, über deren Dauer das Arbeitsamt entscheidet, so hat er seine Unterrichtungspflicht erfüllt. Ein Arbeitnehmer, der trotz dieses Hinweises den Auflösungsvertrag schließt, ohne sich beim Arbeitsamt über die Auswirkungen zu erkundigen, die dieser Schritt nach Arbeitslosenversicherungsrecht hat, kann von dem Arbeitgeber keinen Schadensersatz dafür verlangen, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld durch die Bedingungen des Auflösungsvertrags beeinträchtigt wird.

BAG, Urteil vom 10.03.1988, 8 AZR 420/85

---

## **Berufliche Bildung**

§ 14 Abs. 2 Satz 2 SchwbG 1986\* verpflichtet den Arbeitgeber grundsätzlich nicht dazu, innerbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung Schwerbehinderter durchzuführen.

Seiner Pflicht nach § 14 Abs. 2 Satz 3 SchwbG 1986\*\*, die Teilnahme Schwerbehinderter an außerbetrieblichen Maßnahmen in zumutbarem Umfang zu erleichtern, genügt der Arbeitgeber in der Regel dadurch, dass er im Betrieb in geeigneter Weise auf solche konkreten Maßnahmen hinweist. Er muss den Schwerbehinderten in der Regel nicht ausdrücklich dazu auffordern oder veranlassen, an solchen Fördermaßnahmen teilzunehmen.

VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 20.10.1998, 9 S 1878/97

\* Vgl. [§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX](#)

\*\* Vgl. [§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX](#)

## **Beruflicher Aufstieg**

Es ist dem Schwerbehinderten zu ermöglichen, im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten aufzusteigen, wie es der Weiterentwicklung seiner Fähigkeiten und seiner Kenntnisse entspricht.

Zwar darf der Arbeitgeber grundsätzlich beim Freiwerden einer Stelle die Auswahl auch dann an Hand der allgemeinen Leistungs- und Eignungskriterien treffen, wenn sich unter den Mitbewerbern ein Schwerbehinderter befindet.

Dennoch kann es bei gleicher Qualifikation in derartigen Fällen geboten sein, den schwerbehinderten Bewerber vorzuziehen, sofern dieser nach den allgemeinen Leistungskriterien im Vergleich mit den sonstigen Bewerbern gleichwertig ist und seiner Verwendung auf der betreffenden Stelle nicht billigenwerte und vernünftige Gründe, auch solche betrieblicher Art, entgegenstehen.

Ob dies im Einzelfall zutrifft, hängt von der Abwägung der Interessen aller Beteiligten ab, wobei neben den Interessen des schwerbehinderten Bewerbers auch diejenigen der sonstigen, nicht schwerbehinderten Bewerber des Betriebs angemessen zu berücksichtigen sind.

BAG, Urteil vom 19.09.1979, 4 AZR 887/77

## **Berufsfördernde Leistung**

Ansprüche des Behinderten auf berufsfördernde Leistungen zur Rehabilitation (hier: Kosten einer hydraulischen Zeichenmaschine) haben gegenüber Ansprüchen gegen den Arbeitgeber auf Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen den Vorrang.

BSG, Urteil vom 22.09.1981, 1 RA 11/80

## **Berufskleidung**

Ist der Arbeitgeber nach §§ 618, 619 BGB verpflichtet, den Arbeitnehmern aus Gründen des Gesundheitsschutzes die bei der Arbeit zu tragende Kleidung zur Verfügung zu stellen, so hat er entsprechend [§ 670 BGB](#) den Arbeitnehmern die Aufwendungen zu erstatten, die sie für die Selbstbeschaffung der Kleidung für erforderlich halten durften.

BAG, Urteil vom 19.05.1998, 9 AZR 307/96

## **Beurteilung der Arbeitsleistung**

Bei der Beurteilung schwerbehinderter Beamter sind gemäß [§ 13 Abs. 3 Bundeslaufbahnverordnung](#) nur behinderungsbedingte quantitative Leistungsminderungen, nicht aber qualitative Leistungsmängel zu berücksichtigen.

BVerwG, Urteil vom 25.02.1988, 2 C 72.85

---

Die Verletzung der in § 7 Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen ([Art. 33 Abs. 2 GG](#)) festgelegten Auslesekriterien nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann einen Anspruch auf Schadensersatz auslösen, ohne dass es eines Rückgriffs auf das Rechtsinstitut der Verletzung der Fürsorgepflicht bedarf.

Das Lebens- und Dienstalter können bei einer Auswahlentscheidung unter Beamten, die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Wesentlichen gleich beurteilt sind, entscheidend mit herangezogen werden.

BVerwG, Urteil vom 25.08.1988, 2 C 1.86

---

## **Entgeltfortzahlung bei Alkoholabhängigkeit**

Alkoholabhängigkeit (Alkoholismus) ist eine Krankheit im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Lohnfortzahlungsgesetz (ab 01.06.1994: § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz)

Maßgebend für die Beurteilung, ob einen Arbeiter an der krankhaften Alkoholabhängigkeit ein Verschulden trifft, ist sein Verhalten vor dem Zeitpunkt, in dem die Alkoholabhängigkeit eingetreten ist.

Es gibt keinen Erfahrungssatz, wonach der Arbeiter eine krankhafte Alkoholabhängigkeit in der Regel selbst verschuldet hat. Maßgebend ist die Beurteilung im Einzelfall.

Der Arbeiter, der Lohnfortzahlung (Entgeltfortzahlung) wegen krankhafter Alkoholabhängigkeit fordert, muss an der Aufklärung aller für die Entstehung des Anspruchs erheblichen Umstände mitwirken. Er muss den Arbeitgeber über die Gründe aufklären, die nach seiner Auffassung zur Krankheit geführt haben.

Soweit bei einem Streit über die Ursache der Erkrankung medizinische Wertungen erforderlich werden, werden die Gerichte in der Regel einen Sachverständigen hinzuziehen müssen. Es wird sich aus Sach- und Kostengründen empfehlen, den Arzt zu fragen, der den erkrankten Arbeiter bisher behandelt hat, z.B. während der Alkoholentziehungskur.

Kann ein Verschulden des Arbeiters nicht festgestellt werden, muss der Arbeitgeber den Lohn (das Entgelt) fortzahlen.

BAG, Urteil vom 01.06.1983, 5 AZR 536/80

---

## **Gleichbehandlung schwerbehinderter Menschen**

Verstößt der Dienstherr bei einer beamtenrechtlichen Auswahlentscheidung schuldhaft gegen die in § 10 Abs. 1 Landesbeamtengesetz (LBG) Rheinland-Pfalz festgelegten Auslesekriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, kann ihn der übergangene Bewerber auf Schadensersatz in Anspruch nehmen, wenn der Fehler adäquat-kausal zu einem Schaden des Beamten geführt hat.

Die Auslesekriterien des § 10 Abs. 1 LBG gelten nicht nur für statusrechtliche Entscheidungen, insbesondere Beförderungen, sondern auch für die Übertragung so genannter Beförderungsdienstposten.

Auf die Schwerbehinderung eines Bewerbers darf die Auswahlentscheidung nur gestützt werden, wenn für eine Auslese nach leistungsbezogenen Kriterien – auf der Grundlage eines schlüssigen Konzepts des Dienstherrn – kein Raum ist.

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.01.1999, 2 A 12143/98

---

## **Nichtraucherschutz**

Wird die Gesundheit eines Beamten durch Tabakrauch am Arbeitsplatz beeinträchtigt oder besteht der Verdacht der Gesundheitsbeeinträchtigung, so ist der Dienstherr kraft seiner Fürsorgepflicht gehalten, im Rahmen des Möglichen Abhilfe zu schaffen.

Die Auswahl zwischen mehreren möglichen Mitteln zur Abhilfe, beispielsweise die Umsetzung des Beamten auf einen anderen Dienstposten, liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn.

BVerwG, Urteil vom 13.09.1987, 2 C 33.82

---

Ein Klageantrag, der darauf gerichtet ist, den Arbeitgeber zu verurteilen, dem Arbeitnehmer einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, ist hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

Arbeitnehmer haben nach [§ 618 Abs. 1 BGB](#) einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz, wenn das für sie aus gesundheitlichen Gründen geboten ist.

BAG, Urteil vom 17.02.1998, 9 AZR 84/97

---

Die Betriebspartner sind befugt, durch Betriebsvereinbarung ein betriebliches Rauchverbot zu erlassen, um Nichtraucher vor den Gesundheitsgefahren und Belästigungen des Passivrauchens zu schützen; jedoch müssen sie dabei gemäß [§ 75 Abs. 2 BetrVG](#) i.V.m. [Art. 2 Abs. 1 GG](#) den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachten, weil ihre Regelung die allgemeine Handlungsfreiheit der Raucher beeinträchtigt.

Die erforderliche Abwägung der Belange des Betriebs sowie der Raucher und der Nichtraucher hängt weitgehend von den betrieblichen Gegebenheiten und Besonderheiten der jeweiligen Belegschaft ab. Diese zu beurteilen, ist in erster Linie Sache der Betriebspartner, denen deshalb ein weiter Gestaltungsfreiraum zukommt.

Ein generelles Rauchverbot im Freien kann in der Regel nicht mit dem Gesundheitsschutz der Nichtraucher begründet werden.

Ein Rauchverbot mit dem Ziel, Arbeitnehmer von gesundheitsschädlichen Gewohnheiten abzubringen, überschreitet die Regelungskompetenz der Betriebspartner.

BAG, Urteil vom 19.01.1999, 1 AZR 499/98

---

## **Sicherheitsschuhe**

Nach [§ 618 Abs. 1 BGB](#) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die nach den Unfallverhütungsvorschriften vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören auch Sicherheitsschuhe.

Die Kosten hierfür sind Teil der allgemeinen Betriebskosten. Sie fallen dem Arbeitgeber als Betriebsinhaber zur Last. Diese Kostentragungspflicht kann nicht im Voraus einzelvertraglich durch Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise abbedungen werden.

Vereinbarungen, die eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers an der persönlichen Schutzausrüstung vorsehen, sind jedoch dann zulässig, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer über seine gesetzliche Verpflichtung hinaus Vorteile bei der Benutzung bzw. Verwendung der Sicherheitsschuhe anbietet und der Arbeitnehmer von diesem Angebot freiwillig Gebrauch macht.

BAG, Urteil vom 18.08.1982, 5 AZR 493/80

---

Der Arbeitgeber ist nach § 618 Abs. 1 BGB verpflichtet, dem Arbeitnehmer die nach den Unfallverhütungsvorschriften vorgeschriebenen Sicherheitsschuhe zur Verfügung zu stellen.

Der Arbeitgeber ist auch dann zur Tragung der Anschaffungskosten verpflichtet, wenn er die aufgrund von Unfallverhütungsvorschriften vorgeschriebenen Sicherheitsschuhe nicht selbst beschafft, sondern den Arbeitnehmer mit dem Erwerb beauftragt.

Die Erstattung der dem Arbeitnehmer durch die Anschaffung von Sicherheitsschuhen entstehenden Aufwendungen richtet sich nach den Vorschriften des Auftragsrechts.

Setzt der Arbeitgeber Höchsterstattungsbeträge für die Anschaffung von Sicherheitsschuhen fest, so kann der Arbeitnehmer bei Kenntnis dieser Höchsterstattungsbeträge die Erstattung eines von ihm entrichteten höheren Kaufpreises grundsätzlich nur verlangen, wenn er dem Arbeitgeber zuvor von dem beabsichtigten Kauf zu dem höheren Preis Anzeige gemacht und der Arbeitgeber sein Einverständnis erklärt hat.

BAG, Urteil vom 21.08.1985, 7 AZR 199/83

---

### 3. Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

§ 22 Abs. 2 SchwbG\* begründet nicht unmittelbar ein Anhörungsrecht des Vertrauensmanns der Schwerbehinderten bei der Ausübung der Disziplinalgewalt.

Eine trotz Einwilligung des schwerbehinderten Soldaten unterbliebene Anhörung des Vertrauensmanns der Schwerbehinderten nach Nr. 13.9. des Erlasses über die Fürsorge für Schwerbehinderte im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung kann im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens gemäß § 38 WDO mit heilender Wirkung nachgeholt werden.

BVerwG, Beschluss vom 27.04.1983, 2 WDB 2/83

\* Vgl. [§ 95 Abs. 2 SGB IX](#)

---

Die Kündigung eines Schwerbehinderten, die ein Arbeitgeber ausspricht, ohne zuvor nach § 22 Abs. 2, § 24 Abs. 7 SchwbG\* den Vertrauensmann oder den Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten unterrichtet und angehört zu haben, ist aus diesem Grund weder wegen Fehlens einer Wirksamkeitsvoraussetzung noch wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot ([§ 134 BGB](#) i.V.m. § 65 Abs. 1 Nr. 8 SchwbG\*) unwirksam.

BAG, Urteil vom 28.07.1983, 2 AZR 122/82

\* Vgl. [§ 95 Abs. 2](#), [§ 97 Abs. 7 SGB IX](#)

\*\* Vgl. [§ 156 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX](#)

---

Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung nur in Angelegenheiten unterrichten und vor der Entscheidung hören, die sich auf Schwerbehinderte als solche beziehen oder durch die Schwerbehinderte anders als sonstige Arbeitnehmer berührt werden.

Ist der Vertrauensmann der Schwerbehinderten Mitglied des Betriebsrats, muss er sich Kenntnis dessen zurechnen lassen, was er bei der Anhörung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber erfahren hat.

LAG München, Urteil vom 30.08.1989, 5 Sa 419/89

---

Die dienstliche Beurteilung und die Stellungnahme über die Eignung eines Beamten sind keine Entscheidungen im Sinne des § 25 Abs. 2 SchwbG 1986\*.

BVerwG, Beschluss vom 14.12.1990, 2 B 106.90

\* Vgl. [§ 95 Abs. 2 SGB IX](#)



#### 4. Beteiligung des Betriebsrats- bzw. Personalrats

Unterlässt der Arbeitgeber die nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SchwbG\* vorgeschriebene Prüfung, ob ein freier Arbeitsplatz mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten besetzt werden kann, ist dies ein Gesetzesverstoß, der den Betriebsrat berechtigt, der beabsichtigten Einstellung eines nicht schwerbehinderten Arbeitnehmers die Zustimmung zu verweigern (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

BAG, Urteil vom 14.11.1989, 1 ABR 88/88

\* Vgl. [§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX](#)

---

Der Arbeitgeber genügt seiner Unterrichtungspflicht nach [§ 99 BetrVG](#), wenn er dem Betriebsrat alle Bewerbungsunterlagen der Personen vorlegt, die auf einem bestimmten ausgeschriebenen Arbeitsplatz beschäftigt werden wollen; es ist unschädlich, wenn er dem Betriebsrat die Unterlagen der Personen nicht vorlegt, die sich um andere Arbeitsplätze beworben haben, die andere Fähigkeiten erfordern.

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Einstellung eines Bewerbers nicht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung verweigern, der Arbeitgeber habe seine Pflichten aus § 14 Abs. 1 SchwbG\* verletzt, wenn dieser das Arbeitsamt und die Schwerbehindertenvertretung von bestimmten frei gewordenen Arbeitsplätzen unterrichtet, Bewerbungen Schwerbehinderter auf diese Arbeitsplätze nicht eingehen, stattdessen sich Schwerbehinderte um andere Arbeitsplätze bewerben und hierauf der Arbeitgeber den einzigen, nicht behinderten, Bewerber einstellt.

BAG, Beschluss vom 10.11.1992, 1 ABR 21/92

\* Vgl. [§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX](#)

---

Aktualisiert: 01.01.2004