

Schwerbehindertenrecht

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Von

Dr. Nicolai Besgen

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bonn

ERICH SCHMIDT VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über dnb.ddb.de abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter

[ESV.info/978 3 503 10370 6](http://ESV.info/978%203%20503%2010370%206)

ISBN 978 3 503 10370 6

ISSN 1614-9203

Alle Rechte vorbehalten

© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co., Berlin 2009

www.ESV.info

Dieses Papier erfüllt die Frankfurter Forderungen der Deutschen Bibliothek und der Gesellschaft für das Buch bezüglich der Alterungsbeständigkeit und entspricht sowohl den strengen Bestimmungen der US Norm Ansi/Niso Z 39.48-1992 als auch der ISO Norm 9706.

Gesamtherstellung: Danuvia Druckhaus, Neuburg/Donau

Vorwort

Das Schwerbehindertenrecht ist im Sozialgesetzbuch IX geregelt und enthält zahlreiche Vorschriften mit besonderer Bedeutung für das Arbeitsrecht. Diese arbeitsrechtlichen Besonderheiten werden im vorliegenden Buch abgehandelt und praxisnah dargestellt.

Die Darstellung wurde von einem Praktiker für die Praxis geschrieben. Bewusst wurde dabei auf einen umfangreichen wissenschaftlichen Fußnotenapparat verzichtet und die Lösungen orientieren sich an der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Der Stand der Rechtsprechung wurde bis Anfang Januar 2009 berücksichtigt. Zahlreiche Praxishinweise und Formulierungsvorschläge runden die Darstellung ab. Im Anhang finden sich zudem Musterbetriebsvereinbarungen, Musteranträge und Adressübersichten.

Mein besonderer Dank gilt meiner Kollegin, Frau Rechtsanwältin Nicole Dietz. Mit Ihrem engagierten Einsatz hat sie mir viele zeitaufwendige Arbeiten abgenommen und so die Verwirklichung des Werkes vorangetrieben.

Bonn, im Januar 2009

Dr. Nicolai Besgen

Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort.....	5
Inhaltsverzeichnis.....	9
Abkürzungsverzeichnis.....	17
Teil 1: Geltungsbereich des SGB IX.....	19
A. Behinderte Arbeitnehmer.....	19
B. Schwerbehinderte Arbeitnehmer.....	21
C. Gleichgestellte.....	23
D. Schwerbehindertenausweis.....	24
E. Negativattest.....	25
Teil 2: Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren.....	27
A. Behindertenquote/Beschäftigungspflicht.....	27
B. Ausgleichsabgabe.....	29
C. Besetzung freier Arbeitsplätze im Betrieb.....	31
Teil 3: Pflichten und Rechte im laufenden Arbeitsverhältnis.....	39
A. Lohnanspruch.....	39
B. Mehrarbeit.....	41
C. Zusatzurlaub.....	43
D. Arbeitsplatzgestaltung.....	44
E. Angemessene Beschäftigung und Förderung.....	47
F. Berufliche Fortbildung.....	49
G. Teilzeitbeschäftigung.....	50
Teil 4: Die Kündigung von schwerbehinderten Menschen.....	53
A. Allgemeine Voraussetzungen jeder Kündigung.....	53
B. Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung – Mitteilungspflichten.....	58
C. Die ordentliche Kündigung.....	66
D. Die fristlose Kündigung.....	89
E. Rechtsmittel gegen die Entscheidungen des Integrations- amtes.....	98
Teil 5: Spezielle Kündigungsgründe.....	101
A. Leistungsabfall und eingeschränkte Einsatzmöglichkeiten.....	101
B. Kündigung wegen Krankheit.....	105

	Seite
Teil 6: Präventionsverfahren	111
A. Ziel des Präventionsverfahrens	111
B. Verpflichtung des Arbeitgebers	111
C. Pflichtverletzung	113
Teil 7: Betriebliches Eingliederungsmanagement	115
A. Verpflichtung des Arbeitgebers	115
B. Beteiligte	115
C. Konzept	116
D. Einzelfallmanagement	116
E. Pflichtverletzung	117
Teil 8: Integrationsvereinbarung	119
Teil 9: Schwerbehindertenvertretung	121
A. Wahl der Schwerbehindertenvertretung	121
B. Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung ..	125
C. Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung	130
D. Kosten	131
Teil 10: Anhang	133
A. Musterbetriebsvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanage- ments (BEM)	133
B. Musteranträge	138
C. Übersicht Integrationsämter	139
D. Internetadressen	141
E. Gesetzestext SGB IX (Auszug)	142
Literaturverzeichnis	161
Stichwortverzeichnis	165

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
Inhaltsübersicht	7
Abkürzungsverzeichnis	17
Teil 1: Geltungsbereich des SGB IX.....	19
A. Behinderte Arbeitnehmer	19
I. Abweichung vom typischen Zustand.....	19
II. Wesentlichkeit	20
III. Beeinträchtigung der Teilhabe.....	20
B. Schwerbehinderte Arbeitnehmer.....	21
I. Vorliegen und Grad der Schwerbehinderung.....	21
II. Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt	22
C. Gleichgestellte.....	23
D. Schwerbehindertenausweis	24
E. Negativattest.....	25
Teil 2: Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren.....	27
A. Behindertenquote/Beschäftigungspflicht.....	27
I. Behindertenquote.....	27
II. Möglichkeit der Herabsetzung	28
III. Verletzung der Beschäftigungspflicht.....	29
B. Ausgleichsabgabe.....	29
C. Besetzung freier Arbeitsplätze im Betrieb	31
I. Vorrangige Einstellung schwerbehinderter Menschen .	31
II. Stellenausschreibung	32
III. Bewerbungsverfahren.....	34
1. Private Arbeitgeber	34
2. Öffentliche Arbeitgeber	34
IV. Einstellungsgespräch und Fragerecht.....	34
1. Umfang des Fragerechts	35
2. Verletzung des Fragerechts	36
V. Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers.....	37
VI. Schadensersatz nach dem AGG	37

	Seite
Teil 3: Pflichten und Rechte im laufenden Arbeitsverhältnis	39
A. Lohnanspruch	39
I. Höhe des Arbeitsentgelts	39
II. Anrechnung von Renten	40
B. Mehrarbeit	41
C. Zusatzurlaub	43
D. Arbeitsplatzgestaltung	44
I. Behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes. .	45
II. Anschaffung technischer Arbeitshilfen	46
III. Pflichtverletzung	46
E. Angemessene Beschäftigung und Förderung	47
I. Beschäftigungspflicht	47
II. Angemessene Beschäftigung.	48
III. Förderpflicht des Arbeitgebers.	49
F. Berufliche Fortbildung	49
G. Teilzeitbeschäftigung.	50
Teil 4: Die Kündigung von schwerbehinderten Menschen.	53
A. Allgemeine Voraussetzungen jeder Kündigung.	53
I. Zustimmungspflicht jeder Kündigung	53
II. Fehler führen zur Unwirksamkeit	54
III. Geschützte Personen.	54
IV. Sonderkündigungsschutz erst nach sechs Monaten (Wartefrist).	54
V. Weitere Ausnahmen zum Sonderkündigungsschutz, § 90 SGB IX	55
1. Stellen nach § 73 Abs. 2 Nummern 2 bis 5 SGB IX	56
2. Fälle der sozialen Altersabsicherung	56
3. Witterungsbedingte Entlassungen	57
VI. Sonderkündigungsschutz auch in Kleinbetrieben. . . .	57
VII. Praxistipps	58
1. Wartefrist beachten!.	58
2. Betriebsgröße.	58
B. Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung – Mitteilungspflichten.	58

	Seite
I. Bedeutung der Kenntnis von der Schwerbehinderung	58
II. Allgemeine Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers	59
III. Veränderungen der Schwerbehinderteneigenschaft im laufenden Arbeitsverhältnis	59
IV. Fragerecht des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderteneigenschaft bei der Einstellung	60
V. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung bei Ausspruch der Kündigung	61
1. Anzeigepflicht des Arbeitnehmers	61
2. Folgen der Anzeige	62
a) Ordentliche Kündigung	62
b) Fristlose Kündigung	62
3. Keine Anzeigepflicht bei offensichtlicher Schwerbehinderung	63
VI. Sonderfall: Antragstellung des Arbeitnehmers wegen bevorstehender Kündigung und § 90 Abs. 2a SGB IX	64
VII. Praxistipps	66
1. Frage nach Schwerbehinderung unzulässig	66
2. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung	66
C. Die ordentliche Kündigung	66
I. Begriff der ordentlichen Kündigung	66
II. Unkündbare Arbeitnehmer	67
III. Schriftlicher Antrag	67
IV. Sitz des Betriebs oder der Dienststelle	68
V. Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt	69
1. Einholung von Stellungnahmen	69
2. Anhörung des Arbeitnehmers	69
3. Gütliche Einigung	70
4. Mündliche Verhandlung	70
5. Entscheidungsfrist für das Integrationsamt	71
6. Fiktion der Zustimmung bei Betriebsschließung und Insolvenz	72
VI. Entscheidung des Integrationsamtes	73
1. Ermessen des Integrationsamtes	73
2. Bedeutung des Kündigungsgrundes	73
a) Betriebsbedingte Gründe	74
b) Personenbedingte Kündigungsgründe	75
c) Verhaltensbedingte Kündigungsgründe	76

	Seite
3. Einschränkung der Ermessensentscheidung § 89 SGB IX	76
a) Einstellung oder Auflösung von Betrieben und Dienststellen.	76
b) Wesentliche Einschränkung von Betrieben und Dienststellen.	77
c) Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz.	77
d) Gesicherter anderer Arbeitsplatz	78
e) Insolvenzverfahren.	78
4. Form der Entscheidung und Zustellung.	79
5. Rechtsmittel.	80
6. Rechtskraft nicht notwendig.	80
7. Vollziehungsfrist für Arbeitgeber ein Monat.	81
VII. Kündigungsgrund / soziale Rechtfertigung der Kündigung	82
VIII. Anhörung des Betriebsrats	83
1. Zeitpunkt der Anhörung.	83
2. Inhalt der Anhörung	84
3. Fristen.	84
IX. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.	85
X. Einhaltung der Kündigungsfrist	86
XI. Kündigungsschutz nach anderen Vorschriften	87
XII. Verzicht auf Sonderkündigungsschutz	87
XIII. Aufhebungsvertrag.	88
D. Die fristlose Kündigung	89
I. Begriff der fristlosen Kündigung	89
II. Unkündbare Arbeitnehmer.	89
III. Schriftlicher Antrag	90
IV. Antragsfrist.	90
1. Frist zum Ausspruch der Kündigung.	90
2. Frist für den Antrag beim Integrationsamt	90
V. Entscheidung des Integrationsamtes	91
1. Zwei-Wochen-Frist	91
2. Fiktionswirkung.	92
3. Eingeschränktes Ermessen	92
4. Rechtsmittel.	93
5. Rechtskraft nicht notwendig.	93

	Seite
VI. Ausspruchsfrist für Arbeitgeber nach § 91 Abs. 5 SGB IX.....	93
VII. Einhaltung einer Kündigungsfrist	95
VIII. Anhörung des Betriebsrats nicht vergessen!	96
IX. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	97
X. Verzicht auf Sonderkündigungsschutz, Aufhebungs- vertrag	98
E. Rechtsmittel gegen die Entscheidungen des Integrations- amtes	98
I. Verwaltungsakt	98
II. Widerspruchsverfahren	98
III. Klageverfahren.....	99
Teil 5: Spezielle Kündigungsgründe.....	101
A. Leistungsabfall und eingeschränkte Einsatzmöglichkeiten.	101
I. Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung. .	101
II. Versetzungspflicht des Arbeitgebers – Grenzen.....	103
III. Kündigungsvoraussetzungen	104
B. Kündigung wegen Krankheit.....	105
I. Unterscheide dauerhafte Krankheit und häufige Kurzerkrankungen.	105
II. Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündi- gung	105
III. Häufige Kurzerkrankungen	107
IV. Langanhaltende Erkrankungen.....	108
Teil 6: Präventionsverfahren.....	111
A. Ziel des Präventionsverfahrens	111
B. Verpflichtung des Arbeitgebers.....	111
I. Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis	111
II. Frühzeitige Unterrichtung der Kollektivvertretun- gen	112
III. Gegenstand der Beratung	112
C. Pflichtverletzung	113
Teil 7: Betriebliches Eingliederungsmanagement	115
A. Verpflichtung des Arbeitgebers.....	115
B. Beteiligte	115

	Seite
C. Konzept.....	116
D. Einzelfallmanagement	116
E. Pflichtverletzung	117
Teil 8: Integrationsvereinbarung	119
Teil 9: Schwerbehindertenvertretung	121
A. Wahl der Schwerbehindertenvertretung	121
I. Wahlvoraussetzungen	121
II. Wahlzeitraum und Amtszeit.....	121
III. Wahlrecht	122
IV. Wählbarkeit	122
V. Wahlverfahren	122
VI. Wahlanfechtung, Wahlschutz, Wahlkosten	123
1. Wahlanfechtung	123
2. Nichtigkeit der Wahl.....	123
3. Wahlschutz.....	124
a) Verbot der Wahlbehinderung und Wahlbeeinflussung.....	124
b) Besonderer Kündigungsschutz.....	125
4. Wahlkosten.....	125
B. Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung ..	125
I. Teilnahmerecht	126
II. Aussetzungsrecht	126
III. Versammlung schwerbehinderter Menschen.....	127
IV. Unterrichts- und Anhörungsrecht	127
V. Recht auf Akteneinsicht	128
VI. Überwachungspflicht	129
VII. Behandlung von Beschwerden und Anregungen	129
VIII. Vorschlagsrecht	129
IX. Unterstützungspflichten	130
C. Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung	130
D. Kosten	131

	Seite
Teil 10: Anhang	133
A. Musterbetriebsvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungs- managements (BEM)	133
B. Musteranträge	138
I. Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung an das zuständige Integrationsamt	138
II. Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündi- gung an das zuständige Integrationsamt	139
C. Übersicht Integrationsämter	139
D. Internetadressen	141
E. Gesetzestext SGB IX (Auszug)	142
Literaturverzeichnis	161
Stichwortverzeichnis	165