

Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

Band 41

Schwerbehindertenrecht

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Von

Prof. Dr. Nicolai Besgen

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bonn

4., neu bearbeitete Auflage

ERICH SCHMIDT VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter

<http://ESV.info/978-3-503-20018-4>

Zitiervorschlag:

Besgen, Schwerbehindertenrecht

1. Auflage 2009
2. Auflage 2014
3. Auflage 2018
4. Auflage 2021

ISBN 978-3-503-20018-4 (gedrucktes Werk)

ISBN 978-3-503-20019-1 (eBook)

Alle Rechte vorbehalten

© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2021

www.ESV.info

Druck: docupoint, Barleben

Vorwort der 4. Auflage

Die Bedeutung des Schwerbehindertenrechts im Arbeitsrecht ist weiter ungebrochen. In der Praxis haben sich die neuen Vorschriften aus dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) und deren Umsetzung in das SGB IX, insbesondere die Rechte der Schwerbehindertenvertretung, etabliert. Die Gerichte haben zahlreiche strittige Fragen geklärt und so für Rechtsklarheit gesorgt. In diesem Sinne ist das Werk umfassend überarbeitet und aktualisiert.

Der Rechtsanwender kommt an der genauen Kenntnis der arbeitsrechtlichen Besonderheiten des Schwerbehindertenrechts nicht mehr vorbei. Dieses Buch soll ihn dabei unterstützen und gerade in schwierigen Fragen mit konkreten Praxishinweisen eine geeignete Lösung für jeden Fall bieten.

Die Vorworte der Voraufgaben behalten weiter Gültigkeit. Die Darstellung berücksichtigt den Stand der Rechtsprechung bis einschließlich April 2021. Mein besonderer Dank gilt meinem wissenschaftlichen Mitarbeiter Herrn Moritz Hoogland für seine sorgfältige und zuverlässige Unterstützung.

Bonn, im April 2021

Prof. Dr. Nicolai Besgen

Vorwort der 3. Auflage

Im Dezember 2016 wurde das Bundesteilhabegesetz (BTHG) verabschiedet. Das hat zu zahlreichen Änderungen des Schwerbehindertenrechts geführt, die diese Neuauflage rechtfertigen. So sind z. B. die Rechte der Schwerbehindertenvertretung erheblich gestärkt worden.

Zum 1. Januar 2018 wird die Nummerierung der Vorschriften des SGB IX vollständig geändert. In diesem Buch sind daher ausschließlich die neuen Vorschriften zitiert. Für die Praktiker findet sich im Anhang eine Synopse, um den schnellen Vergleich der alten und der neuen Nummerierung zu erleichtern. Berücksichtigt ist weiter die Entwicklung der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, insbesondere des BAG, der vergangenen Jahre.

Die Darstellung spiegelt die Erfahrungen meiner Prozesspraxis und Beratungstätigkeit aus vielen Jahren wider. Die Vorworte der 1. und 2. Auflage sind daher weiter aktuell. Der Stand der Rechtsprechung wurde bis Anfang November 2017 berücksichtigt.

Bonn, im November 2017

Dr. Nicolai Besgen

Vorwort der 2. Auflage

Die Tragweite des Schwerbehindertenrechts für das Arbeitsrecht hat in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Das Bundesarbeitsgericht hat in zahlreichen Entscheidungen seine Rechtsprechung zu den arbeitsrechtlichen Vorschriften des SGB IX fortgeführt und präzisiert. Dies betrifft insbesondere die Besonderheiten im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern im laufenden Arbeitsverhältnis, die speziellen Besonderheiten des Kündigungsverfahrens sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Die Änderungen rechtfertigen die Neuaufgabe dieses Werkes.

Im Übrigen bleibt das Vorwort der 1. Auflage weiterhin aktuell. Die Darstellung richtet sich an die Praxis und enthält zahlreiche Praxishinweise und Formulierungsvorschläge. Im Anhang finden sich zudem Musterbetriebsvereinbarungen, Musteranträge und Adressübersichten. Auf einen wissenschaftlichen Fußnotenapparat wurde bewusst verzichtet. Alle Lösungen orientieren sich an der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Der Stand der Rechtsprechung wurde bis Anfang Januar 2014 berücksichtigt.

Bonn, im Januar 2014

Dr. Nicolai Besgen

Vorwort der 1. Auflage

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

Vorwort der 4. Auflage	5
Vorwort der 3. Auflage	6
Vorwort der 2. Auflage	7
Vorwort der 1. Auflage	8
Inhaltsverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	17
Teil 1: Geltungsbereich des SGB IX	19
A. Behinderte Arbeitnehmer	19
B. Schwerbehinderte Arbeitnehmer	20
C. Gleichgestellte	22
D. Schwerbehindertenausweis	23
E. Negativattest	24
Teil 2: Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	25
A. Behindertenquote/Beschäftigungspflicht	25
B. Ausgleichsabgabe	27
C. Besetzung freier Arbeitsplätze im Betrieb	29
Teil 3: Pflichten und Rechte im laufenden Arbeitsverhältnis	39
A. Lohnanspruch	39
B. Mehrarbeit	41
C. Zusatzurlaub	43
D. Arbeitsplatzgestaltung	45
E. Angemessene Beschäftigung und Förderung	47
F. Homeoffice und Heimarbeit	49
G. Berufliche Fortbildung	52
H. Teilzeitbeschäftigung	53
Teil 4: Die Kündigung von schwerbehinderten Menschen	55
A. Allgemeine Voraussetzungen jeder Kündigung	55
B. Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung – Mitteilungs- pflichten	60
C. Die ordentliche Kündigung	68
D. Die fristlose Kündigung	90
E. Rechtsmittel gegen die Entscheidungen des Integrationsamtes	99
Teil 5: Spezielle Kündigungsgründe	101
A. Leistungsabfall und eingeschränkte Einsatzmöglichkeiten	101
B. Kündigung wegen Krankheit	105

Teil 6: Präventionsverfahren	109
A. Ziel des Präventionsverfahrens	109
B. Verpflichtung des Arbeitgebers	109
C. Pflichtverletzung	110
Teil 7: Betriebliches Eingliederungsmanagement	113
A. Einleitung	113
B. Ziele und Inhalte des BEM	113
C. Erfasster Personenkreis	114
D. Voraussetzungen	115
E. Durchführung des BEM	116
F. Beteiligte Stellen	117
G. Durchführung des BEM – Checkliste	119
H. Rechtsfolgen bei unterlassenem bzw. fehlerhaftem BEM	121
I. Fortwirken eines durchgeführten betrieblichen Eingliederungs- managements	123
Teil 8: Inklusionsvereinbarung	125
Teil 9: Schwerbehindertenvertretung	127
A. Wahl der Schwerbehindertenvertretung	127
B. Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung	131
C. Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder der Schwerbehinder- tenvertretung	136
D. Kosten	136
Teil 10: Anhang	137
A. Musterbetriebsvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungs-managements (BEM)	137
B. Musteranträge	141
C. Übersicht Integrationsämter	145
D. Internetadressen	147
E. Gesetzestext SGB IX (Auszug) und Synopse	148
Literaturverzeichnis	185
Stichwortverzeichnis	189

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der 4. Auflage	5
Vorwort der 3. Auflage	6
Vorwort der 2. Auflage	7
Vorwort der 1. Auflage	8
Inhaltsübersicht	9
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	20
I. Vorliegen und Grad der Schwerbehinderung	21
II. Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt	22
C. Gleichgestellte	22
D. Schwerbehindertenausweis	23
E. Negativattest	24
Teil 2: Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	25
A. Behindertenquote/Beschäftigungspflicht	25
I. Behindertenquote	25
II. Möglichkeit der Herabsetzung	26
B. Ausgleichsabgabe	27
C. Besetzung freier Arbeitsplätze im Betrieb	29
I. Vorrangige Einstellung schwerbehinderter Menschen	29
II. Stellenausschreibung	30
III. Bewerbungsverfahren	31
IV. Einstellungsgespräch und Fragerecht	33
V. Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers	35
VI. Schadensersatz nach dem AGG	36
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	45
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. Homeoffice und Heimarbeit	49
I. Homeoffice	49
II. Heimarbeit	51
G. Berufliche Fortbildung	52
H. Teilzeitbeschäftigung	53
Teil 4: Die Kündigung von schwerbehinderten Menschen	55
A. Allgemeine Voraussetzungen jeder Kündigung	55
I. Zustimmungspflicht bei jeder Kündigung	55
II. Fehler führen zur Unwirksamkeit	55
III. Geschützte Personen	56
IV. Sonderkündigungsschutz erst nach sechs Monaten (Wartefrist)	56
V. Weitere Ausnahmen zum Sonderkündigungsschutz, § 173 SGB IX	57
VI. Sonderkündigungsschutz auch in Kleinbetrieben	59
VII. Praxistipps	59
B. Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung – Mitteilungs- pflichten	60
I. Bedeutung der Kenntnis von der Schwerbehinderung	60
II. Allgemeine Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers	60
III. Veränderungen der Schwerbehinderteneigenschaft im laufenden Arbeitsverhältnis	61
IV. Fragerecht des Arbeitgebers nach der Schwerbehindertenei- genschaft bei der Einstellung	61
V. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung bei Ausspruch der Kündigung	63
VI. Sonderfall: Antragstellung des Arbeitnehmers wegen bevorstehender Kündigung und § 173 Abs. 3 SGB IX	66
VII. Praxistipps	68
C. Die ordentliche Kündigung	68
I. Begriff der ordentlichen Kündigung	68
II. Unkündbare Arbeitnehmer	69
III. Schriftlicher Antrag	69
IV. Sitz des Betriebs oder der Dienststelle	70
V. Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt	70
VI. Entscheidung des Integrationsamtes	74

VII. Kündigungsgrund/soziale Rechtfertigung der Kündigung	82
VIII. Anhörung des Betriebsrats	83
IX. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	85
X. Einhaltung der Kündigungsfrist	87
XI. Kündigungsschutz nach anderen Vorschriften	88
XII. Verzicht auf Sonderkündigungsschutz	88
XIII. Aufhebungsvertrag	89
D. Die fristlose Kündigung	90
I. Begriff der fristlosen Kündigung	90
II. Unkündbare Arbeitnehmer	90
III. Schriftlicher Antrag	90
IV. Antragsfrist	91
V. Entscheidung des Integrationsamtes	91
VI. Ausspruchsfrist für Arbeitgeber nach § 174 Abs. 5 SGB IX	93
VII. Einhaltung einer Kündigungsfrist	97
VIII. Anhörung des Betriebsrats nicht vergessen!	97
IX. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	98
X. Verzicht auf Sonderkündigungsschutz, Aufhebungsvertrag	99
E. Rechtsmittel gegen die Entscheidungen des Integrationsamtes	99
I. Verwaltungsakt	99
II. Widerspruchsverfahren	99
III. Klageverfahren	100
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 Kündigung	105
III. Häufige Kurzerkrankungen	106
IV. Langanhaltende Erkrankungen	108
Teil 6: Präventionsverfahren	109
A. Ziel des Präventionsverfahrens	109
B. Verpflichtung des Arbeitgebers	109
I. Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis	109
II. Frühzeitige Unterrichtung der Kollektivvertretungen	110
III. Gegenstand der Beratung	110
C. Pflichtverletzung	110
Teil 7: Betriebliches Eingliederungsmanagement	113
A. Einleitung	113

B. Ziele und Inhalte des BEM	113
I. Prävention	113
II. Rehabilitation	113
III. Integration	114
C. Erfasster Personenkreis	114
D. Voraussetzungen	115
E. Durchführung des BEM	116
I. Initiative	116
II. Zustimmungserfordernis	116
F. Beteiligte Stellen	117
I. Interne Stellen	117
II. Externe Stellen	119
G. Durchführung des BEM – Checkliste	119
H. Rechtsfolgen bei unterlassenem bzw. fehlerhaftem BEM	121
I. Von Gesetzes wegen	121
II. Auswirkungen auf den Kündigungsschutz bei Krankheits- kündigung?	121
I. Fortwirken eines durchgeführten betrieblichen Eingliederungs- managements	123
Teil 8: Inklusionsvereinbarung	125
Teil 9: Schwerbehindertenvertretung	127
A. Wahl der Schwerbehindertenvertretung	127
I. Wahlvoraussetzungen	127
II. Wahlzeitraum und Amtszeit	127
III. Wahlrecht	128
IV. Wählbarkeit	128
V. Wahlverfahren	128
VI. Wahlanfechtung, Wahlschutz, Wahlkosten	128
B. Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung	131
I. Teilnahmerecht	131
II. Aussetzungsrecht	131
III. Versammlung schwerbehinderter Menschen	132
IV. Unterrichts- und Anhörungsrecht	132
V. Beteiligung bei Massenentlassungen	134
VI. Recht auf Akteneinsicht	134
VII. Überwachungspflicht	135
VIII. Behandlung von Beschwerden und Anregungen	135
IX. Vorschlagsrecht	135
X. Unterstützungspflichten	135
C. Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder der Schwerbehinder- tenvertretung	136
D. Kosten	136

Teil 10: Anhang	137
A. Musterbetriebsvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)	137
B. Musteranträge	141
I. Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung an das zuständige Integrationsamt	143
II. Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung an das zuständige Integrationsamt	144
C. Übersicht Integrationsämter	145
D. Internetadressen	147
E. Gesetzestext SGB IX (Auszug) und Synopse	148
Literaturverzeichnis	185
Stichwortverzeichnis	189