



Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

Schwerbehinderung im Arbeitsverhältnis

Jan Einhaus

Partner
Hamburg

Worum geht es?



- Unterstützung und Schutz von Menschen, die aufgrund von Beeinträchtigungen und wechselwirkender Barrieren voraussichtlich länger als 6 Monate nicht gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können
- Vielzahl an Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz schwerbehinderter Personen in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses

Grad der Behinderung

- Schwerbehinderung = Grad der Behinderung (GdB) von 50
- Gleichstellung = Menschen mit GdB von mind. 30 und Gleichstellungsantrag
- Schwerbehindertenausweis wird auf Antrag nach unanfechtbarer Feststellung der Schwerbehinderung/Gleichstellung ausgestellt
- Gleichgestellte haben grds. dieselben Rechte schwerbehinderte AN (Ausnahme u.a. Zusatzurlaub)

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Alle Arbeitgeber, die jahresdurchschnittlich über mind. 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Arbeitnehmer zu beschäftigen (alternativ: Zahlung von Ausgleichsabgabe je nach Beschäftigungsquote)
- Bei Besetzung freier Arbeitsplätze haben die Arbeitgeber zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen (d.h. bei der Agentur für Arbeit gemeldete schwerbehinderte Menschen) beschäftigt werden können
- Falle AGG-Hopping: Bei Bewerbung bereits darauf achten, ob Schwerbehinderung erwähnt wird

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Eine Verletzung der Prüfpflicht begründet ein Indiz für die Benachteiligung wegen der Behinderung, die zu Entschädigungsansprüchen nach dem AGG führen kann
- Eine Entlastung, dass der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, gelingt in der Praxis meist nicht
- Trotz Pflicht zur anteilmäßigen Beschäftigung und Prüfpflicht der Möglichkeit der Beschäftigung ist die Frage nach einer Schwerbehinderung unzulässig (Recht zur Lüge). Nach Abschluss des Arbeitsvertrags ist die Frage zulässig und muss korrekt beantwortet werden

Pflichten während des Arbeitsverhältnisses

Anzeige- und Nachweispflichten

- Verzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten AN
- Bis zum 31. März des Folgejahres muss AG die Zahl der Arbeitsplätze und der schwerbehinderten Menschen sowie die Höhe der Ausgleichsabgabe der Arbeitsagentur mitteilen
- Abschriften einmal pro Jahr an BR, Schwerbehindertenvertretung, Vertrauensperson

Pflichten während des Arbeitsverhältnisses

Berufliche Förderungspflicht

Es soll nicht nur die Einstellung, sondern auch der berufliche Aufstieg gefördert werden:

- Einklagbarer Anspruch auf eine Beschäftigung die Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickelt
- Bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen sind Schwerbehinderte bevorzugt zu berücksichtigen
- Erleichterungen der Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung
- Verpflichtung Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr einzurichten und zu unterhalten sowie die Arbeitsplätze mit den erforderlichen technischen Mitteln auszustatten

Pflichten während des Arbeitsverhältnisses

Zusätzliche Leistungen

- Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (bei einer Fünf-Tage-Woche), der bei Beendigung auch abzugelten ist
- Bei der Bemessung der Arbeitsvergütung der schwerbehinderten Arbeitnehmer dürfen Renten und Leistungen, die wegen der Behinderung bezahlt werden, nicht berücksichtigt werden

Präventionsverfahren (§ 167 Abs. 1 SGB IX)

- Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zu seiner Gefährdung führen können, muss AG frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung (soweit vorhanden) und den BR einschalten und alle in Betracht kommenden inner- und außerbetrieblichen Möglichkeiten zur Beseitigung der Schwierigkeiten erörtern
- Nicht durchgeführtes Präventionsverfahren ist häufig der Grund für Verweigerung der Zustimmung durch das IA

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Schwerbehinderte Arbeitnehmer genießen nach dem SGB IX Sonderkündigungsschutz, d.h. jede Kündigung bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes
- Ausnahme: Kündigung in der Wartezeit während der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses
- Ausnahme von der Ausnahme: kein vorheriges Präventionsverfahren durchgeführt (ArbG Köln, Urteil vom 20.12.2023 - 18 Ca 3954/23, nicht rechtskräftig, Berufungsverfahren beim LAG anhängig)

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Voraussetzung für Sonderkündigungsschutz: erforderlicher Grad der Behinderung ist durch einen Bescheid des IA festgestellt worden oder der Grad ist offensichtlich (z.B. Blindheit, Taubheit)
- Antrag muss von AN drei Wochen vor Kündigungszugang beim IA eingehen (§§ 173 Abs. 3, 152 Abs. 1 S. 3 SGB IX)
- Da AG oft keine Kenntnis von der Schwerbehinderung hat, muss AN die Schwerbehinderung (oder zwischenzeitliche Antragstellung) innerhalb von ca. drei Wochen nach Zugang der Kündigung anzeigen (§ 4 S. 1 KSchG analog)

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Sonderkündigungsschutz besteht bei rechtzeitigem Antrag auch, wenn erst im Widerspruchs- oder Klageverfahren auf einen GdB erkannt wird, der für Schwerbehinderteneigenschaft ausreichend ist
- Widerspruch gegen Entscheidung des IA hat keinen Suspensiveffekt, also keine aufschiebende Wirkung
- Bei Ablehnung der Zustimmung kann Widerspruch eingelegt und Klage zum Verwaltungsgericht erhoben werden (sehr lange Verfahrensdauer!)
- IA soll innerhalb von 4 Wochen nach Eingang des Zustimmungsantrags entscheiden, in der Praxis dauert dies oftmals länger
- IA hört Arbeitnehmer, Arbeitsagentur, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung an

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ordentliche Kündigung:

- IA soll nicht die arbeitsrechtliche Wirksamkeit der Kündigung prüfen, sondern nur fürsorgespezifische Aspekte
- Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen
- Kündigung muss nach Zustimmung innerhalb eines Monats ausgesprochen werden

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Außerordentliche Kündigung

- Beantragung zur Zustimmung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung von Kündigungsgrund
- Eingeschränktes Ermessen: Zustimmung soll erteilt werden, wenn ein wichtiger Grund besteht, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht
- IA hat Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird keine Entscheidung getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt mit gleicher Wirkung wie Zustimmung
- Außerordentliche Kündigung muss unverzüglich, d.h. innerhalb von max. 2-3 Tagen nach Ablauf der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB, ausgesprochen werden

Schwerbehindertenvertretung

- Vertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten AN in Betrieb oder Dienststelle
- Wird gewählt, wenn wenigstens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigte schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen beschäftigt werden
- Zahlreiche Beteiligungsrechte, die neben die Rechte des BR treten
- Keine Pflicht des AG zur Einsetzung und Einleitung der Wahl, sondern Aufgabe der AN

Key Take-aways:

- 1 -

Zusätzliche Pflichten
des AG in allen
Phasen des
Arbeitsverhältnisses
im Auge behalten

- 2 -

Präventions-
verfahren ernst
nehmen

- 3 -

Kündigung nur nach
vorheriger
Zustimmung des
Integrationsamts

Unterschiedliche
Verfahren und Fristen
bei ordentlicher und
außerordentlicher
Kündigung

Wir sagen Danke
und auf Wiedersehen

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes. To the point.

Do, 29. August 2024
11.45 - 12.00 Uhr

Jan Einhaus

Partner

