

10. WAS IST EINE SCHWERBEHINDERTEN-
VERTRETUNG?

In allen Betrieben, in denen wenigstens fünf Schwerbehinderte oder diesen gleichgestellten Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, kann eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden. Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb zu fördern, ihre Interessen im Betrieb zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat ein Recht auf umfassende und unverzügliche Unterrichtung sowie auf Anhörung durch den Arbeitgeber insbesondere bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen, Abmahnungen und Kündigungen. Bei einem Aufhebungsvertrag muss die Schwerbehindertenvertretung zwar unterrichtet, aber nicht angehört werden. Eine ausgesprochene Kündigung ohne vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist unwirksam, § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX.

Alle Info-Flyer aus unserer gemeinsamen Reihe „Arbeitsrecht Kompakt“ finden Sie auch online:

- Das Ausbildungsverhältnis
- Alkohol & Drogen im Arbeitsverhältnis
- Urlaubsrecht
- Schwerbehindertenarbeitsrecht
- Befristungen
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Die Abmahnung
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses



ARBEITSRECHT KOMPAKT

→
Schwerbehinderten-
arbeitsrecht



**KREISHANDWERKERSCHAFT
Bonn · Rhein · Sieg**
Assessor jur. Oliver Krämer
Hauptgeschäftsführer
kraemer@khs-handwerk.de
Tel. 02241 990-120
www.khs-handwerk.de



MEYER-KÖRING
Rechtsanwälte | Steuerberater
Partnergesellschaft
Prof. Dr. Nicolai Besgen
Partner | Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Arbeitsrecht
besgen@meyer-koering.de
Tel. 0228 72636-40
www.meyer-koering.de

1. WER GENIESST SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SGB IX?

Schwerbehinderte Menschen genießen Sonderkündigungsschutz. Die Einzelheiten richten sich nach § 2 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Erfasst werden zunächst Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50. Der Sonderkündigungsschutz gilt aber auch für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 30, die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden sind (sog. gleichgestellte behinderte Menschen).

2. DARF ICH IM EINSTELLUNGSGESPRÄCH NACH DER SCHWERBEHINDERUNG FRAGEN?

Die Entscheidung, ob ein Arbeitnehmer eingestellt wird, darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob der Bewerber schwerbehindert ist oder nicht. Die Frage des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung ist unzulässig. Dies folgt aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Da eine pauschale Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft im Einstellungsgespräch als Diskriminierung gewertet werden kann, muss hiervon abgeraten, ja sogar gewarnt werden.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Zulässig vor dem Hintergrund einer möglichen Diskriminierung sind aber sämtliche Fragen nach der persönlichen (auch körperlichen) Eignung für die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten.

3. MUSS ICH SCHWERBEHINDERTE ZUM VORSTELLUNGSGESPRÄCH EINLADEN?

Diese Pflicht besteht bei privaten Arbeitgebern nicht. Nur öffentliche Behörden sind verpflichtet, Schwerbehinderte zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Absage hat aber natürlich neutral zu erfolgen und nicht wegen der Schwerbehinderung.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Es besteht keine Pflicht, Absagen zu Vorstellungsgesprächen zu begründen. Es reicht aus, wenn eine Absage erteilt wird. Von einer konkreten Begründung ist sogar abzuraten, da erst diese möglicherweise eine Diskriminierung begründet.

4. WELCHE RECHTE UND PFLICHTEN BESTEHEN IM LAUFENDEN ARBEITSVERHÄLTNIS?

Schwerbehinderte Menschen dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden, § 164 Abs. 2 S. 1 SGB IX. Dieser allgemeine Grundsatz wird zusätzlich an einigen Stellen im Gesetz konkretisiert. So sind schwerbehinderte Menschen sowie diesen gleichgestellte gem. § 207 SGB IX auf ihr Verlangen hin von der Erbringung von Überstunden (Mehrarbeit) freizustellen. Schwerbehinderte Menschen und diesen gleichgestellten Beschäftigten steht ein einklagbarer Rechtsanspruch auf eine behindertengerechte Gestaltung und Ausstattung ihres Arbeitsplatzes sowie auf eine behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit zu. Diese Pflichten stehen unter dem Vorbehalt, dass dem Betriebsinhaber die Vornahme entsprechender Maßnahmen organisatorisch und finanziell zumutbar ist. Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter können Arbeitgebern nach Maßgabe des § 185 Abs. 3 SGB IX und des § 46 Abs. 2 SGB III finanzielle Zuschüsse gewähren.

5. GIBT ES MEHRURLAUB?

Schwerbehinderte Menschen haben nach § 208 SGB IX einen Anspruch auf Gewährung von fünf zusätzlich bezahlten Urlaubstagen im Jahr. Dieser Anspruch gilt nicht für gleichgestellte behinderte Menschen. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

6. UNTER WELCHEN VORAUSSETZUNGEN IST DIE KÜNDIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN ZULÄSSIG?

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen und eines gleichgestellten ist nach § 168 SGB IX nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes zulässig. Dies gilt für alle Arten von Kündigungen, also auch die fristlose Kündigung. Spricht der Arbeitgeber die Kündigung ohne Beteiligung des Integrationsamtes aus oder überschreitet er die vorgegebenen Fristen, führt dies unweigerlich zur Unwirksamkeit der Kündigung, auch bei noch so schwerwiegenden Kündigungsgründen. Das gesamte Verfahren bei der Kündigung von Schwerbehinderten ist von äußerst strengen und kurzen Fristen geprägt. Gerade auf die Fristenüberwachung ist daher größtmögliche Sorgfalt zu ver-

wenden. Siehe dazu ausführlich: Nicolai Besgen, Schwerbehindertenrecht Arbeitsrechtliche Besonderheiten, 4. Auflage, 2021.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Die Einschaltung des Integrationsamtes kann den Ausspruch einer Kündigung durchaus um mehrere Wochen verzögern. Dies sollte bei der Fristenplanung berücksichtigt werden.

7. WAS GILT BEI AUFHEBUNGSVERTRÄGEN ODER SONSTIGEN BEENDIGUNGEN?

Der Sonderkündigungsschutz gilt nur für Kündigungen des Arbeitgebers. Endet also das Arbeitsverhältnis durch einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag, so ist für eine solche Beendigung die Zustimmung des Integrationsamtes nicht erforderlich. Dies gilt auch bei Ablauf einer Befristung oder durch Erreichen einer vereinbarten Rentenaltersgrenze.

8. WAS GILT IN DER PROBEZEIT?

Der Sonderkündigungsschutz greift erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX. Der besondere Kündigungsschutz setzt damit erst nach Ablauf einer Wartefrist von sechs Monaten ein, wie sie auch nach § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) für den Eintritt des allgemeinen Kündigungsschutzes gesetzlich vorgeschrieben ist. Arbeitgeber können damit während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses einem schwerbehinderten Menschen ohne Zustimmung des Integrationsamtes kündigen.

9. WAS GILT BEI UNKENNTNIS DES ARBEITGEBERS VON DER SCHWERBEHINDERUNG?

Bei Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers muss sich der schwerbehinderte Arbeitnehmer innerhalb einer Regelfrist von drei Wochen nach Ausspruch der Kündigung auf seine Schwerbehinderteneigenschaft berufen, d.h. er muss sie dem Arbeitgeber mitteilen. Erfolgt die Mitteilung fristgerecht, ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber muss dann ein neues Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt unverzüglich einleiten.