

Änderungskündigung

Abmahnung

Grundsatz

Mit einer Abmahnung kann der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten des Arbeitnehmers beanstanden (Rügefunktion) und zugleich erklären, dass im Wiederholungsfalle Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sind (Warnfunktion).

Leistungsmängel oder persönliches Fehlverhalten, wie z. B. Unpünktlichkeit, Verstöße gegen Rauch- und Alkoholverbot, können eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung regelmäßig nur dann rechtfertigen, wenn zuvor eine oder mehrere Abmahnungen ergangen sind.

Nicht nur kündigungsberechtigte Personen können die Abmahnung aussprechen, sondern alle Mitarbeiter, die befugt sind, verbindliche Anweisungen zu erteilen. Die Abmahnung muss nicht schriftlich ergehen, obwohl dies schon aus Beweisgründen die Regel ist.

Eine Abmahnung kann durch Zeitablauf wirkungslos werden. Der Arbeitnehmer kann dann verlangen, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird. Eine bestimmte Regelfrist hierfür gibt es jedoch nicht.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Abmahnung gehört zu den Entscheidungen, vor denen der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX hören muss.

Änderungskündigung

Grundsatz

Von einer Änderungskündigung spricht man, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der *Kündigung* die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet (vgl. § 2 KSchG).

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Änderungskündigung gehört zu den Entscheidungen, vor denen der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX hören muss.

Beteiligung des Integrationsamtes

Die Änderungskündigung bedarf daher, wie die *Kündigung*, die zur Entlassung eines Schwerbehinderten oder Gleichgestellten führt, der vorherigen Zustimmung des *Integrationsamtes*. Sie kann unter Einhaltung der bestehenden *Kündigungsfristen* als *ordentliche Kündigung* erfolgen, sie kann auch ausnahmsweise aus wichtigem Grund als außerordentliche *Kündigung* ausgesprochen werden.

Diese Praxisinformationen sind ein Bestandteil des Werks
Prof. Dr. jur. Bernhard Knittel
SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
Kommentar und Rechtssammlung
ISBN 978-3-79620615-3
Bestell-Hotline 0800 7763665

Copyright © 2007 by Verlag R. S. Schulz GmbH
82319 Starnberg, Enzianstraße 4a
ein Unternehmen von Wolters Kluwer Deutschland
85716 Unterschleißheim/München, Freisinger Straße 3
Telefon 089 36007-3145, Telefax 089 36007-3330
Internet www.rss.de www.wolterskluwer.de
E-Mail abackoefer@wolters-kluwer.de

Alle Rechte,
insbesondere das Recht
der Vervielfältigung und Verbreitung sowie
der Übersetzung, vorbehalten.
Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form
(durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren)
ohne schriftliche Genehmigung
des Verlages reproduziert
oder unter Verwendung elektronischer Systeme
verarbeitet, vervielfältigt
oder verbreitet werden.

Satz und Druck: Memminger MedienCentrum, Memmingen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Grundsatz

Seit dem 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Es schützt Arbeitnehmer/innen vor Diskriminierungen. Im Grundsatz der Gleichbehandlung darf niemand benachteiligt werden wegen Behinderung, Alter, Rasse, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder sexueller Identität.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Der § 2 Anwendungsbereich AGG ist ein unterstützendes Gesetz für die Schwerbehindertenvertretungen im Sinne der §§ 81, 84 (1) sowie 95 SGB IX.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes § 25 AGG

- (1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.
- (2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil II SGB IX)

Grundsatz

Das Versorgungsamt richtet sich bei der Feststellung der Behinderung und des Grades der Behinderung nach den „Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit“ im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem SGB IX. Sie enthalten allgemeine Beurteilungsregeln und Einzelangaben darüber, wie hoch der Grad der Behinderung bei welchen Behinderungen festzusetzen ist. Die „Anhaltspunkte“ gelten bundesweit und sollen für eine möglichst einheitliche Praxis sorgen. Vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung wurden sie zuletzt zum 1. Mai 2004 neu gefasst.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die „Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit“ sollten zur Grundausrüstung der „Örtlichen Schwerbehindertenvertretung“ gehören.

Arbeitsplatz

Bei den *Integrationsämtern* sind kostenlose Broschüren erhältlich, in denen die MdE- (*Minderung der Erwerbsfähigkeit*)/GdB- (*Grad der Behinderung*) Tabelle (Auszug aus den „Anhaltspunkten“) abgedruckt ist. Auch erhältlich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation; Redaktion, 53107 Bonn.

Arbeitshilfen – technische

Grundsatz

Technische Arbeitshilfen sind meist Bestandteil einer umfassenden ergonomischen wie auch behindertengerechten Gestaltung. Über ihren Einsatz am *Arbeitsplatz* wird daher mithilfe der Profilmethode entschieden.

Technische Arbeitshilfen für Behinderte sollen vorhandene Fähigkeiten fördern, Restfähigkeiten nutzen und unterstützen (und gleichzeitig schützen) oder bei ausgefallenen Fähigkeiten die Arbeitsfunktion auf andere Körperteile oder Organe übertragen helfen.

Technische Arbeitshilfen sind somit Arbeitsmittel, die

- bei bestimmten Behinderungen die Arbeitstätigkeit überhaupt erst ermöglichen,
- die Arbeitsausführung erleichtern, d. h. Arbeitsbelastungen verringern und
- die Arbeitssicherheit gewährleisten.

Zur Anschaffung technischer Arbeitshilfen kann das *Integrationsamt* unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Leistungen aus der Ausgleichsabgabe gewähren (§ 19 SchwbAV).

Die Beratung der Arbeitgeber, der Behinderten und der betrieblichen Helfer über den Einsatz technischer Arbeitshilfen ist eine Schwerpunktaufgabe der beratenden Ingenieure der *Integrationsämter*.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Sich für eine behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze einzusetzen – hierzu zählt auch die Ausstattung mit technischen Arbeitshilfen für Schwerbehinderte und Gleichgestellte – gehört zu den wesentlichen Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung.

Arbeitsplatz

Grundsatz

Arbeitsplatz ist – räumlich gesehen – ein dem Arbeitnehmer zugewiesener Bereich für die Arbeitstätigkeit.

Arbeitsplätze können ihrer Dauer nach ständig, z. B. am Fließband, oder vorübergehend, z. B. auf Bau- und Montagestellen, bestehen.

Funktional gesehen meint die Bezeichnung die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten (vgl. § 73 SGB IX).

Arbeitsunfall

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Für die Eingliederung der Behinderten in das Arbeitsleben ist es entscheidend, dass sie an geeigneten Arbeitsplätzen beschäftigt werden. Die Aufgabe besteht darin, für Behinderte im Betrieb Arbeitsplätze zu ermitteln, an denen die nicht beeinträchtigten Funktionen genutzt werden können, oder die Arbeitsplätze mit Rücksicht auf die Funktionseinschränkungen so auszugestalten, dass möglichst die Leistung von Nichtbehinderten erzielt wird. Für die Beratung des Arbeitgebers steht der technische Beratungsdienst des *Integrationsamtes* zur Verfügung.

Arbeitsunfall

Grundsatz

Bei Arbeitsunfällen (§ 8 SGB VII), zu denen auch die Unfälle auf dem Weg von und zur Arbeit gehören, sowie bei *Berufskrankheiten* tritt die Unfallversicherung ein.

Träger der Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften und die Gemeindeunfallversicherungsverbände.

Für die Dauer der Heilbehandlung gewähren diese Träger Übergangsgeld und tragen die Behandlungskosten. Verbleibt eine Erwerbsminderung von mindestens 20 v. H., wird eine Rente gewährt.

Mit der Berufshilfe soll eine Wiedereingliederung in das Arbeitsverhältnis ermöglicht werden.

Erforderlichenfalls wird ein Heilverfahren oder die Umschulung in einen anderen Beruf durchgeführt. Im Todesfall werden Sterbegeld und Hinterbliebenenrente gewährt.

Arbeitszeit

Grundsatz

Arbeitszeit ist die Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss.

Die Arbeitszeit wird durch Tarifvertrag, *Betriebsvereinbarung* oder den einzelnen Arbeitsvertrag bestimmt.

Bei der Festlegung der Arbeitszeit und der Einrichtung von Pausen, die unter die Mitbestimmungsrechte des Betriebs-/Personalrates fallen, sind auch die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes von 1994 und der Gewerbeordnung zu beachten. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten. Die darüber hinausgehende Zeit – Verlängerungen sind durch Tarifvertrag oder Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes möglich – wird als *Mehrarbeit* bezeichnet. Die Wegezeit, die benötigt wird, um den *Arbeitsplatz* zu erreichen, ist regelmäßig keine Arbeitszeit; etwas anderes kann gelten, wenn der *Arbeitsplatz* außerhalb des Betriebes liegt.

Aufhebungsvertrag

Überstunden kann der Arbeitgeber, wenn der Tarifvertrag nicht etwas anderes sagt, grundsätzlich nur bei entsprechender Vereinbarung verlangen.

Die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Für Schwerbehinderte gilt keine abweichende Regelung.

Schwerbehinderte sind allerdings auf ihren Antrag von *Mehrarbeit* freizustellen (§ 124 SGB IX). Sie sind also nicht verpflichtet, *Mehrarbeit* zu erbringen, auch wenn der Arbeitgeber dies verlangt, und haben, wenn sie die *Mehrarbeit* für den Arbeitgeber erkennbar ablehnen, diesbezüglich ein Leistungsverweigerungsrecht.

Mehrarbeit beginnt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts bei Überschreiten der regelmäßigen gesetzlichen Arbeitszeit, die noch zur alten Reichsversicherungsordnung festgelegt wurde und dort bei wöchentlich 48 Stunden lag. Es ist fraglich, inwieweit eine diesbezügliche Orientierung an der physikalischen Belastungsgrenze des Arbeitszeitgesetzes vertretbar ist.

Aufhebungsvertrag

Grundsatz

Eine Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Aufhebungsvertrag (Auflösungsvertrag, einvernehmliche Beendigung).

Die Parteien des Arbeitsvertrages, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, kommen darin überein, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt aufzulösen. Im Gegensatz zur *Kündigung*, die die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch einseitige Erklärung einer Partei bedeutet, vereinbaren hier beide Parteien gemeinsam die *Beendigung des Arbeitsverhältnisses*.

Auch der schwerbehinderte Arbeitnehmer ist wie jeder Andere in seinem Entschluss frei, einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Rechtlich bedeutet der Vertrag aber für ihn, dass er auf den besonderen *Kündigungsschutz* nach dem Schwerbehindertenrecht verzichtet. Denn das Erfordernis der Zustimmung des Integrationsamtes besteht nur für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (§ 85 SGB IX).

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen,

Ausgleichsabgabe

d. h. der Arbeitgeber hat sie rechtzeitig hierüber zu informieren und anzuhören.

Dies gilt besonders dann, wenn die Maßnahme auf Initiative des Arbeitnehmers zurückzuführen ist. Im Hinblick darauf, dass das *Integrationsamt* nicht zustimmungsbedürftig ist, kommt der Anhörung eine gesteigerte Bedeutung zu.

Ausgleichsabgabe

Grundsatz

Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen i. S. des § 73 SGB IX haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich bis zu 39 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich bis zu 59 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

1. 105 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz,
2. 180 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent,
3. 260 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat mit dem Beauftragten des Arbeitgebers nach § 95 (1) SGB IX die Beschäftigungsquote möglichst zu erfüllen.

Aussetzung – einer Entscheidung – eines Beschlusses

Grundsatz

Bei der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung sind unter bestimmten Voraussetzungen Entscheidungen des Arbeitgebers und Beschlüsse des Betriebs-/Personalrates auszusetzen.

Die Durchführung oder Vollziehung einer Entscheidung des Arbeitgebers, die dieser ohne die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffen hat, ist auszusetzen (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Entscheidet sich der Arbeitgeber z. B. zur Umsetzung eines Schwerbehinderten und versäumt er die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, dann muss er von sich aus die tatsächliche Durchführung

Aussetzung – einer Entscheidung – eines Beschlusses

der Umsetzung zurückstellen. Innerhalb von sieben Tagen muss er die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachholen und anschließend endgültig entscheiden.

Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung ist ein Beschluss des Betriebs-/Personalrates auszusetzen, wenn sie den Beschluss als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten erachtet oder wenn der Arbeitgeber sie in der Angelegenheit nicht beteiligt hat (§ 95 Abs. 4 SGB IX, § 35 Abs. 3 BetrVG, § 39 BPersVG).

Die Schwerbehindertenvertretung sollte sich allerdings überlegen, ob sie auf diesem Weg einen anderen Beschluss erreichen kann.

Sinnvoller wäre es, den Betriebs-/Personalrat davon zu überzeugen, die Beschlussvorlage des Arbeitgebers, wegen der unterlassenen Beteiligung, zurückzuweisen oder nicht zu behandeln.

Aufgaben für die Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-/Personalrates und deren Ausschüssen beratend teilzunehmen; dies gilt auch für die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (§ 11 ASiG, für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten), sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 95 SGB IX).

Erachtet die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Betriebs-/Personalrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten oder ist sie entgegen § 95 Abs. 2 SGB IX nicht beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche von dem Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Vorschriften des BetrVG (§§ 35 Abs. 3) bzw. des BPersVG (§ 39) gelten entsprechend.

Die Interessensbeeinträchtigung muss nicht in Wirklichkeit bestehen. Es reicht aus, wenn die Schwerbehindertenvertretung die Interessensbeeinträchtigung als gegeben erachtet.

- Bei der Aussetzung von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrates muss unbedingt darauf geachtet werden, dass keine anderen Fristen ver säumt werden. Durch die Aussetzung werden andere Fristen nicht verlängert (§ 95 Abs. 4 SGB IX).
- Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen, wenn eine Verständigung nicht herbeigeführt worden ist. Das ergibt sich auch aus § 35 (2) BetrVG bzw. § 39 (2) BPersVG.
- Wird der Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden. Nach dem BetrVG gilt dies auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert worden ist.

Baumaßnahmen des Arbeitgebers

Baumaßnahmen des Arbeitgebers

Grundsatz

Der Fachnormausschuss Bauwesen in Berlin erarbeitete vier DIN-Blätter (Lieferung durch Beuth-Vertrieb GmbH, Köln):

- DIN 18024 Teil 1: „Barrierefreies Bauen, Straßen, Plätze, Wege, öffentliche Verkehrs- und Grünanlagen sowie Spielplätze, Planungsgrundlagen“,
- DIN 18024 Teil 2 „Barrierefreies Bauen, öffentlich zugängliche Gebäude und Arbeitsstätten, Planungsgrundlagen“,
- DIN 18025 Teil 1 „Barrierefreie Wohnungen, Planungsgrundlagen, Wohnungen für Rollstuhlbenutzer“,
- DIN 18025 Teil 2 „Barrierefreie Wohnungen, Planungsgrundlagen, Wohnungen für Blinde und wesentlich Sehbehinderte“.

Beamtenunfallfürsorge

Grundsatz

Grundlage für die Beamtenunfallfürsorge ist das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) vom 24. 8. 1976 (BGBl. I, S. 2485), in seiner derzeit gültigen Fassung.

Nach § 31 BeamtVG ist ein *Dienstunfall* ein auf äußere Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. Zum Dienst gehören auch Dienstreisen, Dienstgänge und die dienstliche Tätigkeit am Bestimmungsort sowie die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen.

Als Dienst gilt auch das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Weges nach und von der Dienststelle. Der Weg beginnt und endet an der Haustür.

Beauftragter des Arbeitgebers

Grundsatz

Gemäß § 98 SGB IX hat der Arbeitgeber einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten der Schwerbehinderten vertritt. Es können – z. B. bei einer Verwaltung mit Stufenvertretung – auch mehrere Beauftragte bestellt werden. Der Arbeitgeber hat nach § 80 Abs. 8 SGB IX die Bestellung eines Beauftragten dem *Integrationsamt* und der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen.

Die Aufgaben des Beauftragten ergeben sich aus den §§ 98, 99 SGB IX. Nach § 98 SGB IX hat der Beauftragte vor allem darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem SGB IX erfüllt werden.

Beendigungsschutz – erweiterter

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Das **SGB IX** fordert in § 99 Abs. 1 **SGB IX** eine enge Zusammenarbeit der betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, zu der die Schwerbehindertenvertretung gehört, mit dem Arbeitgeber und seinen Beauftragten.

Eine enge Zusammenarbeit ist insbesondere gefordert, wenn es darum geht, die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach den §§ 71, 72 und 81 **SGB IX** umzusetzen.

Die Zusammenarbeit ist zwingend vorgeschrieben. Dennoch ist immer wieder festzustellen, dass die Schwerbehindertenvertretungen ihren Beauftragten nicht kennen. Gerade aber der Auftrag zur engen Zusammenarbeit beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber nicht nur dem *Integrationsamt* und der Agentur für Arbeit, sondern auch der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- und Personalrat, die Benennung des Beauftragten mitteilt.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Grundsatz

Es gibt verschiedene Arten der Beendigung (Auflösung) des Arbeitsverhältnisses. Für den schwerbehinderten/gleichgestellten Arbeitnehmer ist diese Entscheidung auch im Hinblick auf den *Kündigungsschutz* nach dem Schwerbehindertenrecht von Bedeutung.

Da das **SGB IX** den Schutz vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt, die ohne oder gegen den Willen des Schwerbehinderten/Gleichgestellten geschieht, bedarf grundsätzlich nur die *Kündigung* durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des *Integrationsamtes* (§ 85 **SGB IX**).

Der Schwerbehinderte/Gleichgestellte ist dagegen in seiner Entscheidung frei, das Arbeitsverhältnis durch eigene *Kündigung* aufzulösen.

Das Arbeitsverhältnis kann auch einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet werden. Es handelt sich hierbei um einen *Aufhebungsvertrag*, der das Arbeitsverhältnis ohne *Kündigung* enden lässt.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Auch bei einem *Aufhebungsvertrag* oder bei einer Anfechtung des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vorher zu hören. Daneben sind die Mitwirkungsrechte von Betriebs-/Personalrat bei personellen Einzelmaßnahmen zu beachten.

Beendigungsschutz – erweiterter

Grundsatz

Nach § 92 **SGB IX** bedarf auch dann die *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* eines Schwerbehinderten der vorherigen Zustimmung des *Integrationsam-*

Begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben

tes, wenn sie im Falle des Eintritts der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit oder der *Berufsunfähigkeit* ohne *Kündigung* erfolgt. Der Gesetzgeber spricht hier von dem „erweiterten Beendigungsschutz“, der als Ausnahmetatbestand den Grundsatz durchbricht, dass nur die *Kündigung* durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des *Integrationsamtes* bedarf (§ 85 SGB IX).

Aufgaben für die Schwerbehindertenvertretung

Sinn des § 92 SGB IX ist es, bei festgestellter *Berufsunfähigkeit* zu prüfen, ob der Schwerbehinderte durch Änderung der Arbeitsbedingungen, durch Umsetzung auf einen anderen *Arbeitsplatz* oder durch andere Maßnahmen weiterbeschäftigt werden kann. Bei einer Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ist die Frage zu klären, ob es dem Arbeitgeber zugemutet werden kann, mit der Entscheidung über die *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* jedenfalls so lange zu warten, bis nach Ablauf der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit eine Aussage über die Arbeitsfähigkeit des Schwerbehinderten getroffen werden kann.

Begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben

Grundsatz

Die begleitende Hilfe ist in § 102 Abs. 2 SGB IX als Aufgabe für die *Integrationsämter* festgeschrieben. Sie soll dahin wirken, dass die Schwerbehinderten

- in ihrer sozialen Stellung nicht absinken,
- an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, an denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können,
- durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am *Arbeitsplatz* und im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die begleitende Hilfe ist eines der wichtigsten Instrumente, um die Ausgliederung von Schwerbehinderten aus dem Arbeitsleben zu verhindern. Wichtig ist, dass diese Hilfe bereits einsetzt, wenn die ersten Anzeichen von Schwierigkeiten am *Arbeitsplatz* erkennbar werden.

Die Schwerbehindertenvertretung und die Betriebs- und Personalräte haben das Recht, sich jederzeit an das *Integrationsamt* und die Hauptfürsorgestelle zu wenden, um Hilfe und Beratung anzufordern. Die Vertreter der *Integrationsämter* haben ein Zutrittsrecht zu den Betrieben und Dienststellen.

Die Schwerbehindertenvertretungen sind die Verbindungsleute zu den *Integrationsämtern* (§ 99 Abs. 2 SGB IX).

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Grundsatz

Es regelt die Gleichstellung behinderter Menschen im Bereich des öffentlichen Rechts und ist ein wichtiger Teil der Umsetzung des Benachteiligungsverbot aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 Grundgesetz („Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“).

Eine Benachteiligung liegt vor, „wenn behinderte und nicht behinderte Menschen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und dadurch behinderte Menschen in der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden“ (§ 7 Abs. 2 BGG).

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Keine. Ein anerkannter Verband kann nach Maßgabe der Verwaltungsgerichtsordnung oder des Sozialgerichtsgesetzes Klage auf Feststellung eines Verstoßes erheben (§ 13 BGG).

Berufskrankheit

Grundsatz

Wie ein [Arbeitsunfall](#) wird auch eine Berufskrankheit entschädigt (§ 9 SGB VII).

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die in einer besonderen Rechtsverordnung bezeichnet sind und die im ursächlichen Zusammenhang mit der versicherten Berufstätigkeit stehen. Davon zu unterscheiden sind arbeitsbedingte Erkrankungen, bei denen die Erkrankung zwar auch auf der beruflichen Tätigkeit beruhen kann, die unmittelbaren Belastungen der Tätigkeit jedoch nicht die alleinige Ursache bilden müssen.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung in diesem Bereich kann zunächst einmal darin bestehen, die Betroffenen bei der Durchführung ihrer Ansprüche (Antragstellung) zu unterstützen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Grundsatz

Das BEM ist eine Vorgabe für den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Beschäftigungs- und Präventionspflichten. Es ist bei Bedarf anzuwenden für alle im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter/innen. Ziel ist, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, zukünftige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden und eine Gefährdung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig zu erkennen und zu verhindern.

Betriebsrat

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Mitbestimmung des Betriebsrates ist im § 87 (1) Nr. 1 BetrVG geregelt. Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt nach § 84 (2) SGB IX.

Betriebsrat

Grundsatz

Der Betriebsrat vertritt als Organ der Betriebsverfassung die Arbeitnehmerschaft. Er wird von ihr nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes gewählt und übt die in diesem Gesetz bzw. in Tarifverträgen geregelten Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte aus.

Zu seinen allgemeinen Aufgaben gehören die Überwachung der Einhaltung von Vorschriften des Arbeitsschutzes und die Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter und der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.

Als Interessensvertreter der Arbeitnehmer hat er die Aufgabe, Verschlechterungen der Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer/innen abzuwehren. Dies gilt insbesondere für besonders schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen wie gesundheitlich eingeschränkte und behinderte Arbeitnehmer (§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs- bzw. Personalrates und deren Ausschüssen beratend teilzunehmen.

Das Teilnahmerecht ist keine Pflicht; die Schwerbehindertenvertretung entscheidet, an welchen Sitzungen sie teilnimmt (*Schwerbehindertenvertretung – Aufgaben*). Zu ihrer Information ist es deshalb notwendig, dass sie neben der Einladung zur Sitzung auch die Tagesordnung erhält. Sie hat in den Sitzungen kein Stimmrecht, sondern sie nimmt „nur“ beratend teil. Sie hat zu allen Themen, die in der Sitzung behandelt werden, Rederecht.

Betriebsübergang

Grundsatz

Geht ein Betrieb durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so schützt § 613a BGB die bestehenden Arbeitsverhältnisse.

Der neue Inhaber tritt nach dieser zwingenden Vorschrift in die Position des alten Arbeitgebers ein. Das Arbeitsverhältnis besteht zu den bisherigen Bedingungen fort. So wird z. B. durch den Betriebsübergang die Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für eine verlängerte *Kündigungsfrist* nicht unterbrochen.

Ein Betriebsübergang schließt eine Betriebsstillegung im Sinne des § 89 Abs. 1 SGB IX aus. Wegen der Aufgabe seiner Arbeitgeberposition kann der frühere Inhaber einen Antrag auf Zustimmung zur *Kündigung* eines Schwerbehinderten nicht mehr stellen.

Bildungsmaßnahmen

Deshalb muss das *Integrationsamt* bei einer beabsichtigten *Kündigung* wegen Betriebsstillegung von Amts wegen prüfen, ob ein Betriebsübergang vorliegt.

Betriebsvereinbarungen

Grundsatz

Durch eine Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und *Betriebsrat* die betrieblichen Arbeitsbedingungen regeln. Beispiele sind in § 88 BetrVG genannt. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, es sei denn, der jeweilige Tarifvertrag lässt dies ausdrücklich zu (§ 77 Abs. 3 BetrVG).

Betriebsvereinbarungen können auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchgesetzt werden, wenn es um Angelegenheiten geht, bei denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen *Betriebsrat* und Arbeitgeber ersetzt (§ 76 Abs. 5 BetrVG). In diesem Zusammenhang spricht man von einer „erzwingbaren Betriebsvereinbarung“, die z. B. im Rahmen der Mitbestimmungsrechte des *Betriebsrates* nach § 87 Abs. 1 und 2 BetrVG möglich ist.

Von „freiwilligen Betriebsvereinbarungen“ spricht man, wenn es sich um Regelungstatbestände handelt, in denen der *Betriebsrat* keine Mitbestimmungsrechte hat. In solchen Fällen ist das Einverständnis des Arbeitgebers erforderlich.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht das Recht, Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Wenn sie Angelegenheiten, die die schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen betreffen, mit dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung regeln möchte, muss sie diesen Wunsch an den *Betriebsrat* bzw. an den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat herantragen. Ist der *Betriebsrat* von der Notwendigkeit einer Regelung überzeugt, wird er zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eintreten.

Bildungsmaßnahmen

Grundsatz

Zu den Pflichten der Arbeitgeber gegenüber Schwerbehinderten gehört es, sie so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie haben die Schwerbehinderten zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei Maßnahmen der innerbetrieblichen beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen ist in zumutbaren Umfang zu erleichtern (§ 81 Abs. 4 SGB IX).

Direktionsrecht

In den Betrieben und Dienststellen, in denen berufliche Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, sollten sich die schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen auf die Bevorzugung berufen und davon Gebrauch machen.

Zu den Fortbildungsmaßnahmen gehören auch Umschulungsmaßnahmen, durch welche die Schwerbehinderten zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigt werden sollen. Dies ist gerade für Schwerbehinderte wichtig, die ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können.

Hier kann zusätzlich die *begleitende Hilfe* des *Integrationsamtes* nach § 102 Abs. 1 SGB IX in Anspruch genommen werden.

Aufgabe für die Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Aufgabe, sich als Interessensvertretung dafür einzusetzen, dass für die Schwerbehinderten geeignete Fortbildungsmaßnahmen bereitgestellt werden.

Sie hat das Recht, entsprechende Anträge an den Arbeitgeber zu richten. Eine Zusammenarbeit mit den Betriebs-/Personalräten kann dabei sehr hilfreich sein, da diese nach § 98 BetrVG bzw. § 68 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BPersVG Mitbestimmungsrechte haben, wenn es darum geht, wer an innerbetrieblichen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen soll.

Direktionsrecht

Grundsatz

Im Rahmen des Direktionsrechts (Weisungsrecht) ist der Arbeitgeber berechtigt, durch einseitige Anordnung die in dem Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen zu konkretisieren, insbesondere den Inhalt der Tätigkeiten nach Arbeitsort, Art der Ausführung und Zeit näher zu bestimmen.

Änderungen der Arbeitsbedingungen, die über die Grenzen des Direktionsrechts hinausgehen, kann der Arbeitgeber gegen den Willen des Schwerbehinderten nur im Wege der *Änderungskündigung* durchsetzen.

Inhalt und Umfang des Weisungsrechts richten sich in erster Linie nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag. Daneben gelten die Regelungen in Tarifverträgen und *Betriebsvereinbarungen*, soweit sie den Arbeitsvertrag mitgestalten. Der Spielraum des Arbeitgebers für einseitige Anordnungen innerhalb seines Direktionsrechts ist umso enger, je genauer der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag festgelegt ist.

Darüber hinaus muss sich das Direktionsrecht im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen halten. Es ist begrenzt durch den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) und durch § 81 Abs. 4 SGB IX, wonach der Arbeitgeber den Schwerbehinderten so zu beschäftigen hat, dass die-

Freifahrt für Schwerbehinderte

ser seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann.

Die Ausübung des Weisungsrechts muss sich ferner im Rahmen der besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für Schwerbehinderte halten. Dabei sind die zulässigen Grenzen dieses Rechts gegenüber einem Schwerbehinderten enger zu ziehen als gegenüber einem nichtbehinderten Arbeitnehmer.

Diskriminierung

Grundsatz

In der Bundesrepublik Deutschland ist etwa jeder zehnte Bundesbürger von einer körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigung betroffen. Diese gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind Teil einer Gesellschaft, deren Vorstellungen in Bezug auf die Leistungsfähigkeit sich fast ausschließlich an uneingeschränkt handlungs- und leistungsfähigen Menschen orientiert.

Behinderte werden vielfältig – offen und verdeckt – diskriminiert und in ihren Entfaltungsmöglichkeiten gehemmt. Sie stoßen auf Mobilitätsbarrieren, die ihre Teilnahme am öffentlichen Leben erschweren oder ausschließen.

Schwerbehinderte in der Arbeitswelt sind häufig nicht bereit, aus Angst um den Verlust ihres *Arbeitsplatzes* über ihre Probleme in den Betrieben und Dienststellen zu sprechen. Sie wenden sich häufig zu spät an ihre Interessenvertretung, um deren Hilfe in Anspruch zu nehmen. Dieser Angst vor Benachteiligungen muss entschiedener als bisher entgegengetreten werden.

Aus diesen und vielen anderen Gründen ist es nur konsequent, wenn nach jahrelangen Diskussionen und von den Betroffenen in der Öffentlichkeit durchgeführten Aktionen in Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG) ein Benachteiligungsverbot aufgenommen wurde: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“.

Freifahrt für Schwerbehinderte

Grundsatz

Das **SGB IX** sowie die verschiedensten Vorschriften in anderen Gesetzen, Verordnungen, Erlassen, Satzungen, Tarifen usw. bieten Behinderten als *Nachteilsausgleiche* eine Reihe von Rechten und Hilfen.

Nachteilsausgleiche können überwiegend nur genutzt werden, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft und weitere Voraussetzungen durch einen Schwerbehindertenausweis nachgewiesen werden können (siehe auch *Schwerbehindertennachteilsausgleichsverordnung*).

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Grundsatz

Ist für mehrere Betriebe/Dienststellen eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder ein Gesamtpersonalrat gebildet, so wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung und wenigstens einen Stellvertreter.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt gemäß § 97 Abs. 6 SGB IX die Interessen des Schwerbehinderten in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und die von Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können. Sie vertritt auch die Interessen der Schwerbehinderten, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann oder worden ist (weniger als fünf Wahlberechtigte).

Gleichstellung

Grundsatz

Behinderte mit einem festgestellten *Grad der Behinderung* von weniger als 50, aber wenigstens 30, können gem. § 68 SGB IX den Schwerbehinderten gleichgestellt werden. Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Gleichstellungen werden auf Antrag der Behinderten von der Agentur für Arbeit (zuständige Agentur für Arbeit seines Wohnortes) ausgesprochen. Es hört vorher auch den Arbeitgeber, den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung. Die Gleichstellung wird (rückwirkend) mit dem Tag des Antragseinganges beim Arbeitsamt wirksam. Sie kann befristet werden.

Gleichgestellte haben keinen Anspruch auf „Zusatzurlaub“ (§ 125 SGB IX), auf „Unentgeltliche Beförderung Schwerbehinderter im öffentlichen Personenverkehr“ §§ 145–153 SGB IX und auf Altersrente vor Vollendung des 63. Lebensjahres. Im Übrigen können Gleichgestellte alle Rechte und Leistungen nach dem SGB IX in Anspruch nehmen.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Behinderte sollten die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs-/Personalrat davon in Kenntnis setzen, wenn sie einen Bescheid des Versorgungsamtes mit einem *Grad der Behinderung* (GdB) von 30 oder 40 erhalten haben. Nur wenn die Interessenvertretung der Arbeitnehmer von einer Behinderung eines/r Kollegen/in Kenntnis hat, kann sie entsprechend zu seinen/ihren Gunsten reagieren.

Hilfreich bei der Ausfüllung der Formulare ist der Runderlass 113/2002 (Gleichstellung) der Agentur für Arbeit.

Hauptschwerbehindertenvertretung

Grad der Behinderung (GdB)

Grundsatz

Nach § 69 Abs. 1 SGB IX ist die Funktionsbeeinträchtigung als Grad der Behinderung (GdB), nach Zehnergraden abgestuft, von 20 bis 100 festzustellen.

Funktionelle Beeinträchtigungen beruhen auf einem nicht nur vorübergehenden (mehr als sechs Monate) gesundheitlichen Schaden, einem regelwidrigen körperlichen, geistigen oder seelischen Zustand, der zu einer sozialen Beeinträchtigung führt. Funktionsbeeinträchtigungen führen zur Behinderung. Die Schwere der Funktionsbeeinträchtigung wird durch die Bemessung des GdB festgestellt.

Maßgebend für die Beurteilungen des GdB sind die *Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit* im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem SGB IX. Von den Anhaltspunkten kann im Einzelfall bei besonders gelagerten Fällen abgewichen werden.

Der Begriff MdE (*Minderung der Erwerbsfähigkeit*) hat Bedeutung im sozialen Entschädigungsrecht und bei den Berufsgenossenschaften.

Hauptschwerbehindertenvertretung

Grundsatz

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen mit einem Hauptpersonalrat ist bei obersten Dienstbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein Stellvertreter zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 97 Abs. 3 und 5 SGB IX).

Wahl, Amtszeit sowie Rechtsstellung der Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechen der Regelung für die Schwerbehindertenvertretung; für das Wahlverfahren gilt § 22 der Wahlordnung Schwerbehindertengesetz (SchwbWO).

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Hauptschwerbehindertenvertretung ist zuständig, wenn es um Angelegenheiten geht,

- die den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen insgesamt betreffen bzw.
- die mehrere Dienststellen betreffen
- und von der Schwerbehindertenvertretung der einzelnen Dienststellen bzw. von den Bezirksschwerbehindertenvertretungen nicht geregelt werden können (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

Integrationsämter

- es um die Interessen der Schwerbehinderten geht, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann oder worden ist
- es um persönliche Angelegenheiten Schwerbehinderter geht, über die eine oberste Dienstbehörde als übergeordnete Dienststelle entscheidet, soweit der Personalrat der Beschäftigungsbehörde nicht zu beteiligen ist (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

Integrationsämter

Grundsatz

Das Integrationsamt ist eine Behörde, die nach § 102 SGB IX folgende Aufgaben durchzuführen hat:

- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe,
- *Kündigungsschutz*,
- Begleitende Hilfe für Schwerbehinderte im Arbeits- und Berufsleben,
- Schulungs- und Bildungsmaßnahme für betriebliche Helfer.

Sie arbeitet eng zusammen mit Rehabilitationsträgern, Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Behindertenverbänden.

Für die betrieblichen Helfer (also auch Schwerbehindertenvertretungen) ist das Integrationsamt Ratgeber und Partner.

Die einzelnen Integrationsämter sind in den Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert. Die Länder sind nach § 107 Abs. 2 SGB IX ermächtigt, einzelne Aufgaben nach dem SGB IX von den Integrationsämtern auf örtliche Fürsorgestellen zu übertragen.

Integrationsfirmen und -abteilungen

Grundsatz

Gemeinsames Merkmal von Integrationsfirmen ist, dass sie einerseits zwar dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuzurechnen sind, ihre Zielsetzung jedoch nicht primär in der Gewinnerzielung liegt, sondern in der Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Behinderte, häufig unter beschützenden Rahmenbedingungen.

Eine Bedeutung haben diese Betriebe insbesondere bei der Beschäftigung psychisch Behinderter erlangt.

Förderbar sind solche Firmen nur mit dem regulären Förderinstrumentarium der Rehabilitationsträger und der *Integrationsämter*, das auch jeder andere Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Behinderten in Anspruch nehmen kann.

Ähnliches gilt für *Integrationsabteilungen*, die insbesondere bei Arbeitgebern in den neuen Bundesländern als Nachfolge der sogenannten „geschützten Betriebsabteilungen“ erhalten werden konnten.

Kündigung

Klage im Schwerbehindertenrecht

Grundsatz

Bevor Klage gegen eine Entscheidung eingereicht werden kann, muss ein Widerspruchsverfahren durchgeführt werden. Erst nach Ablehnung des Widerspruchs ist eine Klage zulässig.

Wer also einen Schwerbehindertenantrag gestellt hat und mit der Einstufung (*Grad der Behinderung*) nicht einverstanden ist, dem steht der Rechtsweg offen. Dafür allerdings muss er Zeit mitbringen, denn dieser Weg ist lang, wenn er durch alle Instanzen führt.

Den Widerspruch kann jeder (mithilfe der Schwerbehindertenvertretung) selbst einlegen. Das Klageverfahren sollte mit rechtskundiger Unterstützung durchgeführt werden.

Die Klage erfolgt vor dem Sozialgericht. Wichtig ist hierbei, dass das Klageverfahren vor dem Sozialgericht kostenfrei ist, soweit es nicht offensichtlich mutwillig ist. Bei Abweisung der Klage erfolgt jedoch keine Erstattung der außergerichtlichen Kosten (Anwaltskosten). Deshalb ist ein Rechtsschutz vorteilhaft, der durch Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem der Behindertenverbände erworben werden kann.

Konzernschwerbehindertenvertretung

Grundsatz

Die im Konzern gewählten *Gesamtschwerbehindertenvertretungen* wählen die Konzernschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 2 SGB IX). Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, für den eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat sie das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Aufgaben der Konzernschwerbehindertenvertretung

Die Konzernschwerbehindertenvertretung berät den Konzernbetriebsrat auf Anfrage und koordiniert die Interessen der Schwerbehinderten in Angelegenheiten, die mehrere Konzernunternehmen betreffen.

Kündigung

Grundsatz

Bei Kündigungen eines Arbeitsverhältnisses wird unterschieden in

- ordentliche Kündigung
bei der eine *Kündigungsfrist* einzuhalten ist,
- außerordentliche Kündigung
(fristlose Kündigung) aus wichtigen Grund,

Kündigungsfrist

– *Änderungskündigung*

davon spricht man dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen anbietet.

Die Kündigung kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer erklärt werden. Sie ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, durch welche das Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgehoben werden soll. Sie wird wirksam mit der Bekanntgabe an die jeweils andere Vertragspartei.

Wenn keine besondere Form vereinbart ist, kann die Kündigung mündlich erklärt werden. Vielfach ist jedoch im Arbeitsvertrag, insbesondere aus Beweisgründen, die Schriftform vorgesehen.

Durch die Einseitigkeit der Erklärung unterscheidet sich die Kündigung von dem *Aufhebungsvertrag*. Ihre Wirksamkeit ist also nicht davon abhängig, ob der Kündigungsempfänger mit ihr einverstanden ist oder nicht (vgl. auch *Kündigungsgrund, Kündigungsschutz, Kündigungsverfahren*).

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten oder Gleichgestellten durch den Arbeitgeber bedarf nach § 85 SGB IX der vorherigen Zustimmung des *Integrationsamtes*.

Spricht der Arbeitgeber gegenüber einem Schwerbehinderten oder Gleichgestellten eine Kündigung aus, ohne dass das *Integrationsamt* zuvor seine Zustimmung erteilt hat, ist die Kündigung unwirksam. Dies gilt sowohl für die ordentliche Kündigung als auch für die *Änderungskündigung* oder die außerordentliche (fristlose) Kündigung.

Kündigungsfrist

Grundsatz

Das Arbeitsverhältnis endet nicht sofort mit der Bekanntgabe der ordentlichen *Kündigung* an den Arbeitnehmer, sondern erst nach Ablauf der im Einzelfall geltenden Kündigungsfrist.

Das SGB IX sieht in § 86 SGB IX eine vierwöchige Mindestkündigungsfrist für schwerbehinderte und deren gleichgestellte Arbeitnehmer vor. Da es sich um eine gesetzliche Vorschrift mit zwingendem Charakter handelt, können für schwerbehinderte/gleichgestellte Arbeitnehmer kürzere Kündigungsfristen wirksam nicht vereinbart werden. Die Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist ist möglich.

Das *Kündigungsschutzgesetz* unterscheidet drei Arten von *Kündigungsgründen*:

- *Personenbedingte Gründe*,

Kündigungsgrund – betriebsbedingt

- Verhaltensbedingte Gründe,
- Betriebsbedingte Gründe.

Kündigungsgrund – betriebsbedingt

Grundsatz

Eine betriebsbedingte *Kündigung* muss auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt sein, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen.

Eine Voraussetzung einer betriebsbedingten *Kündigung* ist die unternehmerische Entscheidung, die dazu führt, dass das vorhandene Personal an einen veränderten Bedarf angepasst wird. Es handelt sich dabei um technische oder organisatorische Maßnahme, durch welche die Struktur des Betriebes oder der Betriebsablauf geändert werden. Die Zweckmäßigkeit der unternehmerischen Entscheidung unterliegt nicht der Kontrolle des Arbeitsgerichts, es sei denn, sie ist offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich (BAG AP 6,22 zu § 1 KSchG, betriebliche *Kündigung*).

Außerdem können sich die betriebsbedingten Kündigungsgründe aus den innerbetrieblichen Umständen ergeben. Dies kann insbesondere bei Auftragsmangel, Umsatzrückgang etc. der Fall sein.

Durch Urteil vom 10. 11. 1993 hat das LAG Köln entschieden, dass der Gesichtspunkt der Kostenreduzierung für ein Wirtschaftsunternehmen stets ein dringendes betriebliches Erfordernis ist (LAG Köln Urteil vom 10. 11. 1993, Az. 7 Sa 732/93).

Unabhängig davon, ob es sich um inner- oder außerbetriebliche Umstände handelt, ist Voraussetzung, dass die betrieblichen Erfordernisse dringend sind und daher Kündigungen im Interesse des Betriebes notwendig machen. Führt der Arbeitgeber Kurzarbeit ein, so ist ausgehend von diesem Verhalten des Arbeitgebers zunächst anzunehmen, dass lediglich ein vorübergehender Arbeitsmangel vorliegt. Dies würde eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen.

Zu den innerbetrieblichen Ursachen gehören z. B. Unternehmerentscheidung wie Rationalisierungsmaßnahmen oder Umstellung der Produktion. Außerbetrieblichen Umständen sind z. B. Auftragsmangel und Umsatzrückgang.

Auch der Fall einer *Betriebsstilllegung* gilt als innerbetriebliche Ursache. Hierunter versteht man die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft. Es muss zum Ausdruck kommen, dass der Arbeitgeber die ernstliche Absicht hat, die bisherige wirtschaftliche Betätigung einzustellen.

Fällt der betriebsbedingte Kündigungsgrund während der *Kündigungsfrist* weg, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesen Umstand zu berücksichtigen, indem er dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an-

Kündigungsgrund – betriebsbedingt

bietet. Unterlässt er dies, weil es in der Folgezeit doch zu einem *Betriebsübergang* kommt, handelt er rechtsmissbräuchlich gemäß § 242 BGB (BAG Urteil vom 27. 2. 1997, Az. 2 AZR 160/96). Danach hat ein Arbeitnehmer zumindest dann einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber noch keine weiteren Dispositionen getroffen hat und ihm die unveränderte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist.

Dagegen verneinte das BAG in einer neueren Entscheidung einen Wiedereinstellungsanspruch eines Arbeitnehmers für den Fall, dass die betriebsbedingte *Kündigung* sozial gerechtfertigt gewesen ist und eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit erst nach *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* im Betrieb entstanden war (BAG Urteil vom 6. 8. 1997, Az. 7 AZR 557/96).

Vor einer betriebsbedingten *Kündigung* ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer durch Versetzung, Umschulung oder im Rahmen einer *Änderungskündigung* auf einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb weiter beschäftigt werden kann.

Sozialauswahl

Weitere Voraussetzung einer wirksamen betriebsbedingten *Kündigung* ist – wenn die wirtschaftlichen Gründe anerkannt sind – die richtige soziale Auswahl. Die Beurteilung der sozialen Rechtfertigung einer betriebsbedingten *Kündigung* erfolgt somit auf zwei Ebenen:

- zunächst auf der wirtschaftlichen Seite mit ihren Auswirkungen auf den *Arbeitsplatz*,
- danach auf der sozialen Seite hinsichtlich der sozialen Auswahl.

Bei der sozialen Auswahl ist zunächst zu prüfen, welche Mitarbeiter so miteinander vergleichbar sind, dass sie unter die soziale Auswahl fallen. Dies richtet sich in erster Linie nach den Merkmalen des *Arbeitsplatzes*. Zu berücksichtigen sind die Berufsgruppen, die ausgeübten Tätigkeiten und evtl. die Qualifikationsmerkmale. Lässt sich feststellen, dass verschiedene Arbeitnehmer vergleichbar sind, so ist aufgrund der betrieblichen Gründe derjenige zu entlassen, der nach seinen Sozialdaten des geringsten Schutzes bedarf.

Liegt die Weiterbeschäftigung bestimmter Mitarbeiter im berechtigten betrieblichen Interesse, insbesondere hinsichtlich ihrer „Kenntnisse, Fähigkeiten, Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes“, werden diese zum Vergleich mit dem Gekündigten nicht herangezogen.

In allen Fällen, in denen in einem Tarifvertrag, in einer *Betriebsvereinbarung* oder in einer mit dem Betriebs- oder Personalrat vereinbarten betrieblichen Richtlinie nach § 95 BetrVG das Verfahren bei der Sozialauswahl vereinbart ist, beschränkt sich die gerichtliche Überprüfung der

Kündigungsgrund – personenbedingt

Auswahl darauf, ob grobe Fehler gemacht wurden. Bisher wurden alle Gesichtspunkte der Sozialauswahl – mit der Beweislast beim Arbeitgeber – im Arbeitsgerichtsprozess noch einmal aufgerollt.

Ebenfalls nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden Fälle, in denen Arbeitgeber und *Betriebsrat* sich in einem Interessensausgleich nach § 111 BetrVG auf die Namen der zu Entlassenden geeinigt haben.

Bestimmte Umstände dürfen Kraft Gesetz bei der Sozialauswahl nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigt werden:

- Einberufung eines Arbeitnehmers zum Wehrdienst,
- das Recht, vorzeitiges Altersruhegeld oder Rente wegen Alters zu beanspruchen.

Gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Verlangen die Gründe mitzuteilen, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Dies ist für den Arbeitnehmer wichtig, um die Risiken einer evtl. Kündigungsschutzklage abwägen zu können. Zur Auskunft gehört, dass der Arbeitgeber die in die Auswahl einbezogenen Arbeitnehmer, die auswählerheblichen Sozialdaten und den Bewertungsmaßstab angibt.

Wenn der Arbeitgeber die Mitteilungspflicht verletzt, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der *Kündigung* (BAG AP 17 zu § 1 KSchG, 1969, Soziale Auswahl).

Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungspflicht, wenn er pauschal die soziale Auswahl beanstandet (BAG AP 10 zu § 1 KSchG, 1969, Soziale Auswahl).

Kündigungsgrund – personenbedingt

Grundsatz

Unter personenbedingten Kündigungsgründen sind solche Gründe zu verstehen, die auf den persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers beruhen. Dabei kann die Unterscheidung zu den verhaltensbedingten Kündigungsgründen im Einzelfall schwierig sein.

Zu den personenbedingten Gründen zählen vornehmlich:

- Mangelnde körperliche oder geistige Eignung,
- Erkrankungen, welche die Verwendbarkeit des Arbeitnehmers erheblich herabsetzen.

Wird eine *Kündigung* auf solche Gründe gestützt, bedarf es einer sorgfältigen Abwägung der Interessen. Dabei wird zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt, ob die Kündigungsgründe vor Eintritt des *Kündigungsschutzes* bekannt waren oder ob sie erst im Verlaufe der Beschäftigung eingetreten sind. Vor Ausspruch einer solchen *Kündigung* hat der Arbeitgeber alle Maßnahmen zu prüfen, durch die das Arbeitsverhältnis evtl. erhalten werden kann, also Versetzung, Umschulung oder Rehabilitation.

Kündigungsgrund – personenbedingt

Ein personenbedingter Grund zur *Kündigung* liegt auch dann vor, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer eine Arbeitserlaubnis braucht, diese aber von der Agentur für Arbeit nicht erteilt oder widerrufen wird. Bemüht sich der ausländische Arbeitnehmer nicht rechtzeitig um die Arbeitserlaubnis, kann ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund vorliegen.

Einer der wichtigsten Fälle personenbedingter Kündigungsgründe ist die fehlende Eignung für die geschuldete Arbeitsleistung. Darlegungs- und beweispflichtig ist der Arbeitgeber. Hier kommt eine *Kündigung* beim Fehlen beruflicher Qualifikationsmerkmale, aber auch beim Nichtbestehen bestimmter Prüfungen infrage.

Ein weiterer wichtiger Anwendungsfall ist die Erkrankung des Arbeitnehmers, einschließlich des Bestehens einer Suchtkrankheit. An die Zulässigkeit der Kündigung wegen Erkrankung des Arbeitnehmers werden jedoch strenge Maßstäbe angelegt. Sie kommt nur infrage, wenn die betrieblichen Interessen durch die Erkrankung unzumutbar beeinträchtigt werden.

Es werden drei Fallgruppen unterschieden:

- langandauernde Erkrankungen,
- häufige Kurzerkrankungen,
- krankheitsbedingte Leistungsminderung.

Bei langandauernden Erkrankungen ist maßgeblich, dass die Wiederherstellung der Gesundheit objektiv nicht abzusehen ist und der *Arbeitsplatz* aus betrieblichen Gründen wieder besetzt werden muss. Entscheidend sind immer die Verhältnisse des Einzelfalls.

Vor allem bei häufigen Kurzerkrankungen dürfte der Grundsatz gelten, dass nicht jede Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führt und dass der Arzt ausdrücklich die Arbeitsunfähigkeit feststellen muss. In den Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien ist dies in Ziffer 2 ausdrücklich berücksichtigt. Inzwischen ist anerkannt, dass häufige Kurzerkrankungen zu kündigungsrelevanten Fehlzeiten führen können und eine personenbedingte *Kündigung* rechtfertigen kann.

Bei krankheitsbedingter Leistungsminderung kommt es darauf an, ob eine erhebliche Absenkung des Leistungsniveaus unter den Durchschnitt gegeben ist und ob der betriebliche Ablauf durch Leistungsminderung konkret gefährdet ist.

Durch ein Urteil (BAG Urteil vom 12. 7. 1995, Az. 2 AZR 762/94) hat das BAG festgestellt, dass die krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers in der Regel nicht geeignet ist, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darzustellen. Schon nach dem ultima-ratio-Grundsatz muss der Arbeitgeber vor Ausspruch einer solchen Kündigung vor allem bei älteren Arbeitnehmern prüfen, ob der Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht durch organisatorische Maß-

Kündigungsgrund – verhaltensbedingt

nahmen (Änderung des Arbeitsablaufs, Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Umverteilung der Aufgabe) begegnet werden kann.

In einem weiteren Urteil (BAG Urteil vom 14. 6. 1995, Az. 5 AZR 143/94) stellt das BAG klar, dass der Arbeitgeber gemäss § 100 Abs. 2 Satz 1 SGB IV berechtigt ist, die Lohn- oder Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall zu verweigern, solange der Arbeitnehmer den Sozialversicherungsausweis trotz Verlangen nicht hinterlegt; hieraus ergibt sich jedoch nicht ein endgültiges, sondern nur ein zeitweiliges Leistungsverweigerungsrecht.

Das BAG hat durch Urteil (BAG Urteil vom 12. 12. 1996, Az. 2 AZR 7/96) darüber hinaus dargelegt, dass ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis wegen erheblicher krankheitsbedingter Fehlzeiten des Arbeitnehmers (im vorliegenden Fall durchschnittlich 64 Tage pro Jahr) nicht nur fristgerecht kündigen kann, sondern auch, dass der Arbeitgeber darüber hinaus nicht verpflichtet ist, den eventuellen Heilerfolg einer Kur des Arbeitnehmers vor Ausspruch der *Kündigung* abzuwarten. Eine medizinische Zukunftsprognose braucht der Arbeitgeber insbesondere dann nicht abzuwarten, wenn der Arbeitnehmer an mehreren Krankheiten gleichzeitig leidet.

Vor Ausspruch einer personenbedingten *Kündigung* in Form der krankheitsbedingten *Kündigung* hat der Arbeitgeber stets zu prüfen, ob im Betrieb ein freier leidensgerechter oder zumindest zumutbarer *Arbeitsplatz* vorhanden ist und der betreffende Arbeitnehmer für die dort zu leistende Arbeit geeignet ist. Auch zeitlich zumutbare Einarbeitungszeiten sind in Kauf zu nehmen. Das BAG vertritt hierzu weitergehend die Meinung, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines *Direktionsrechts* auch versuchen muss, einen solchen *Arbeitsplatz*, sollte dieser von einem anderen Arbeitnehmer besetzt sein, freizumachen und sich ggf. um die im Rahmen des § 99 BetrVG erforderliche Zustimmung des *Betriebsrates* zu bemühen (BAG, Urteil vom 29. 1. 1997, Az. 2 AZR 9/96). Auch nach Auffassung des BAG ist hingegen in solchen Fällen bei Verweigerung der Zustimmung des *Betriebsrates* der Arbeitgeber nicht zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG verpflichtet.

Kündigungsgrund – verhaltensbedingt

Grundsatz

Gemäss § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine *Kündigung* sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist.

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe können in folgenden Fällen vorliegen:

- bei Vertragsverletzungen,
- im außerdienstlichen Verhalten, wenn dadurch das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt wird,

Kündigungsgrund – verhaltensbedingt

- im Leistungsbereich, wenn es zu Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers gekommen ist (Arbeitsverweigerung, Arbeitsversäumnis),
- bei Einstellungsverhandlungen, wenn nicht vorhandene Eigenschaften oder Fähigkeiten vorge spiegelt werden,
- bei der Verletzung von Verhaltenspflichten, die die betriebliche Ordnung betreffen,
- im persönlichen Vertrauensbereich, z. B. durch die Annahme von Schmiergeldern.

Dabei sind nur solche Gründe geeignet, eine *Kündigung* zu rechtfertigen, die es dem Arbeitgeber unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Entscheidend sind die Verhältnisse des Einzelfalles, wobei ein enger Bezug zu den vertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers herzustellen ist. In der Regel muss das Verhalten, das zur *Kündigung* führt, schuldhaft seitens des Arbeitnehmers sein.

In einer Entscheidung hat das BAG ausdrücklich festgestellt, dass ein nicht auf Alkoholabhängigkeit beruhender Alkoholmissbrauch im Betrieb an sich geeignet ist, eine verhaltensbedingte Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zu rechtfertigen (BAG Urteil vom 26. 1. 1995, Az. 2 AZR 649/94). Eine mit Zustimmung des Arbeitnehmers durchgeführte Alkomatmessung kann bei der Feststellung des Alkoholisierungsgrades sowohl zur Be- wie auch zur Entlastung des Arbeitnehmers beitragen. Nach erfolgter *Abmahnung* waren im Falle dieses Arbeitnehmers erneut Alkoholisierungsgrade festgestellt worden; der Werksarzt hat aber aufgrund der Leberwerte keinen Hinweis für eine Alkoholabhängigkeit feststellen können. Somit erfolgte daraufhin eine verhaltensbedingte Kündigung, die das BAG als wirksam angesehen hat.

Das LAG Köln (LAG Köln Urteil vom 10. 6. 1994, Az. 13 Sa 228/94) hat festgestellt, dass eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung auch dann gerechtfertigt ist, wenn nicht das Vertrauen des Arbeitgebers in die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers gestört ist, sondern der Glauben an Gutwilligkeit, Loyalität und Redlichkeit des Arbeitnehmers. In dem entschiedenen Fall hatte ein Angestellter des öffentlichen Dienstes die von ihm in den medizinischen Einrichtungen einer Universität zu verteilende Eingangspost unbeaufsichtigt gelassen und damit deren Entwendung ermöglicht. Die Kündigung hat das LAG Köln als wirksam angesehen.

Das BAG hat zur Frage der Berechtigung einer verhaltensbedingten *Kündigung* wegen Arbeitsverweigerung wie folgt entschieden: Eine ordentliche oder außerordentliche *Kündigung* ist dann unwirksam, wenn der Arbeitnehmer wegen offenstehender Vergütungsansprüche ein Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich seiner Arbeitsleistung hat (BAG Urteil vom 9. 5. 1996, Az. 2 AZR 387/95). Im entschiedenen Fall beliefen sich die Vergütungsrückstände auf vier Monatsgehälter i. H. von 14 000 DM. Bei nur geringfügigen Lohnrückständen kann allerdings nach Auffassung des BAG

Kündigungsgrund – verhaltensbedingt

unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ggf. eine andere Wertung greifen.

Auch bei der verhaltensbedingten *Kündigung* ist eine Interessensabwägung vorzunehmen. Auf Seiten des Arbeitgebers sind zu berücksichtigen:

- Funktionsfähigkeit des Betriebes,
- Arbeitsdisziplin der Mitarbeiter,
- Eintritt eines konkreten Schadens,
- Wiederholungsgefahr,
- Gravierende Schädigung des Ansehens des Arbeitgebers.

Aufseiten des Arbeitnehmers sind zu berücksichtigen:

- Art, Häufigkeit der vorgeworfenen Pflichtwidrigkeit,
- Früheres Verhalten des Arbeitnehmers,
- Mitverschulden des Arbeitgebers,
- Dauer der Betriebszugehörigkeit und Lebensalter,
- Soziale Lage des Arbeitnehmers,
- Lage auf dem Arbeitsmarkt und Versetzungsmöglichkeiten.

Das LAG Köln hat entschieden, dass § 5 Abs. 3 Ziff. 1 SGB V dem Arbeitnehmer bei Erkrankung eines Kindes nicht nur einen Anspruch auf *Freistellung* von der Arbeit gewährt, sondern bei rechtswidriger Verweigerung auch das Recht, der Arbeit eigenmächtig fernzubleiben (LAG Köln Urteil vom 13. 10. 1993, Az. 7 Sa 690/93). Die Kündigung des Arbeitgebers, wegen Ausübung dieses Rechts, ist bereits aufgrund des § 612a BGB nichtig. Es ist nicht erforderlich, dass sich der Arbeitgeber bewusst war, dass das Verhalten des Arbeitnehmers rechtmäßig ist. In dem Urteil wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass § 612a BGB unabhängig davon anzuwenden ist, ob der Betrieb gemäss § 23 KSchG unter das Kündigungsschutzgesetz fällt oder nicht.

Generell gilt bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen, dass – vor allem im Leistungsbereich und im Bereich der betrieblichen Ordnung – vor Ausspruch der *Kündigung* eine *Abmahnung* erforderlich ist. Nach der ständigen Rechtsprechung zur *Abmahnung* kommt es allein darauf an, ob der erhobene Vorwurf objektiv gerechtfertigt ist und nicht darauf, ob das beanstandete Verhalten dem Arbeitnehmer subjektiv vorgeworfen werden kann (BAG Urteil vom 21. 4. 1993, Az. 5 AZR 413/92). Verhaltensbedingte Kündigung setzt aber im Regelfall ein Verschulden des Arbeitnehmers voraus. Allerdings können ausnahmsweise auch schuldlose Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers einen wichtigen Grund zur verhaltensbedingten Kündigung darstellen (BAG Urteil vom 21. 1. 1999, Az. 2 AZR 665/98). Im entschiedenen Fall ging es um einen objektiv beleidigenden Beschwerdebrief eines Schwerbehinderten über angeblich betriebliche Missstände, wobei dieser nach Sachverständigengutachten nicht schuldhaft gehandelt hatte.

Kündigungsschutz

Die Darlegungs- und Beweislast für die verhaltensbedingten Kündigungsgründe trägt der Arbeitgeber.

Kündigungsschutz

Grundsatz

Der Kündigungsschutz nach den §§ 85–92 SGB IX ist ein Kernstück des SGB IX. Es gilt für Schwerbehinderte und Gleichgestellte (§ 68 SGB IX), die in einem Arbeitsverhältnis stehen, also Arbeitnehmer sind. Dazu gehören auch leitende Angestellte.

Der Arbeitgeber benötigt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten die vorherige Zustimmung des *Integrationsamtes* (§ 85 SGB IX). Das Erfordernis der Zustimmung ist der wesentliche Inhalt des Kündigungsschutzes. Erst wenn die Entscheidung des Integrationsamtes in Form der Zustimmung vorliegt, darf der Arbeitgeber die Kündigung erklären. Die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Sie kann auch nicht nachträglich genehmigt werden.

Das Erfordernis der Zustimmung gilt für ordentliche und außerordentliche *Kündigungen* durch den Arbeitgeber (§§ 85 und 91 SGB IX). Die *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* in anderer Weise als durch arbeitgeberseitige *Kündigung*, und zwar

- durch einvernehmliche *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* (*Aufhebungsvertrag*),
 - durch *Kündigung* vonseiten des Schwerbehinderten und
 - durch Fristablauf bei Zeitverträgen,
- ist zustimmungsfrei.

Die *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* eines Schwerbehinderten ist hingegen zustimmungspflichtig, wenn sie

- bei Eintritt der *Berufsunfähigkeit* oder
- Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne *Kündigung* erfolgt (Beendigungsschutz, erweiterter, § 92 SGB IX).

Kündigungsschutzgesetz

Grundsatz

Das Kündigungsschutzgesetz beschränkt den Arbeitgeber in seinen Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer durch *Kündigung* zu beenden.

Der *Kündigungsschutz* kommt zur Anwendung, wenn

- das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat (persönlicher Geltungsbereich, § 1 Abs. 1 KSchG) und

Kündigungsverfahren

- dem Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer länger als sechs Monate ohne Unterbrechung angehören (Betrieblicher Geltungsbereich, § 23 Abs. 1 KSchG).

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen *Arbeitszeit* von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Kündigungsverfahren

Grundsatz

Das Verfahren im *Kündigungsschutz* nach den §§ 85 ff. **SGB IX** wird eingeleitet auf Antrag des Arbeitgebers (§ 87 Abs. 1 **SGB IX**). Der Arbeitgeber hat den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim zuständigen Integrationsamt schriftlich, und zwar in doppelter Ausfertigung, zu stellen.

Im Verfahrensablauf stellt das *Integrationsamt* den Sachverhalt fest. Es hört dazu nach § 87 Abs. 2 **SGB IX** den Schwerbehinderten und holt die Stellungnahme des zuständigen Arbeitsamtes, des Betriebs- oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein.

Das *Integrationsamt* hat neben dem eigentlichen Kündigungsgrund zu berücksichtigen z. B.:

- Größe und wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers,
- Erfüllung der Beschäftigungspflicht (§ 79 **SGB IX**),
- Art und Schwere der Behinderung,
- Alter, persönliche und finanzielle Verhältnisse des Schwerbehinderten,
- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- seine Chancen, bei einer etwaigen Entlassung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen anderen *Arbeitsplatz* zu finden.

Insbesondere bei *personen- und verhaltensbedingten Kündigungen* ist die Frage zu prüfen, was der Betrieb bzw. die Dienststelle sowie die betrieblichen Helfer zur Abwendung der *Kündigung* getan haben.

Aufgehoben bzw. weitgehend eingeschränkt ist das Ermessen des *Integrationsamtes* hingegen

- bei Betriebsstillegung,
- bei wesentlicher Betriebseinschränkung,
- bei außerordentlicher *Kündigung* (falls kein Zusammenhang zwischen Behinderung und Kündigungsgrund besteht),
- wenn dem Schwerbehinderten ein anderer angemessener und zumutbarer *Arbeitsplatz* gesichert (*Änderungskündigung*) ist.

Das *Integrationsamt* soll die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tage des Antrageingangs an treffen (§ 88 Abs. 1 **SGB IX**).

Mehrarbeit

Ist eine außerordentliche *Kündigung* Gegenstand des Verfahrens, ist das *Integrationsamt* verpflichtet, seine Entscheidung schon innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen; andernfalls gilt die Zustimmung zur außerordentlichen *Kündigung* als erteilt (§ 91 Abs. 3 SGB IX). Vor einer Entscheidung hat das *Integrationsamt* den Schwerbehinderten, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs-/Personalrat und das Arbeitsamt zu hören.

Mehrarbeit

Grundsatz

Schwerbehinderte und Gleichgestellte sind gemäß § 124 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Der Begriff richtet sich nach dem Arbeitszeitgesetz von 1994. Gemeint ist Mehrarbeit im Sinne von „Arbeitsumfang“ (Quantität der Arbeit). Zu unterscheiden ist zwischen der sogenannten Überarbeit und der Mehrarbeit.

Überarbeit (Überstunden/Überschichten) ist jede Arbeit, welche die für das jeweilige Arbeitsverhältnis geltende normale *Arbeitszeit* überschreitet. Mit Mehrarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes 1994 und damit auch des § 124 SGB IX ist dagegen die Arbeit gemeint, die über die gesetzliche *Arbeitszeit* (§ 3 des Arbeitszeitrechtgesetzes (ArbZG)) hinausgeht, also die Arbeit über acht Stunden werktäglich bzw. 40 Stunden wöchentlich –, die der Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung am jeweiligen Arbeitstag zu leisten verpflichtet ist. Dies entspricht auch der Rechtsprechung (BAG Urteil vom 3. 12. 2002, Az. 9 AZR 462/01).

Für Nachtarbeit besteht keine Regelung, welche der Mehrarbeit entspricht. Aus der besonderen Fürsorgepflicht, die der Arbeitgeber Schwerbehinderten gegenüber hat (§ 81 Abs. 2 SGB IX), kann sich jedoch im Einzelfall die Unzumutbarkeit von Nachtarbeit ergeben.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Vorschrift des § 124 SGB IX stellt kein direktes Verbot der Mehrarbeit dar. Der Schwerbehinderte soll gegen seinen Willen nicht zusätzlich belastet werden. Deshalb ist es ihm überlassen, ob er von seinem Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit Gebrauch macht oder nicht. Verlangt er die Freistellung, kann er die Leistung verweigern, wenn der Arbeitgeber diesem Anspruch nicht freiwillig nachkommt.

Mehrfachanrechnung

Grundsatz

Besondere Schwierigkeiten bei der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes können im Einzelfall dadurch ausgeglichen werden, dass der

Monatsgespräch

Arbeitgeber den Schwerbehinderten auf zwei oder drei Pflichtplätze anrechnen darf und dadurch Ausgleichsabgabe spart.

Dies gilt insbesondere für die in § 72 Abs. 1 SGB IX genannten besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen.

Eine Mehrfachanrechnung ist sowohl für Schwerbehinderte, die in Vollzeit arbeiten, als auch für teilzeitbeschäftigte Schwerbehinderte im Sinne des § 75 Abs. 2 SGB IX möglich. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die kürzere *Arbeitszeit* wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

Die Entscheidung über die Mehrfachanrechnung trifft die Agentur für Arbeit.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

In Verbindung mit der Eingliederung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte sollte auch die Schwerbehindertenvertretung prüfen, ob im Einzelfall der Arbeitgeber nicht auf die Mehrfachanrechnung hingewiesen werden sollte, zumal dieser durch die Mehrfachanrechnung die Ausgleichsabgabe sparen kann.

In Fällen, bei denen behinderungsbezogene Schwierigkeiten zur Mehrfachanrechnung führen, hat auch eine besondere Betreuung der Betroffenen durch die Schwerbehindertenvertretung zu erfolgen.

Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)

Grundsatz

Als Maß für die körperlichen, geistigen und sozialen Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigung aufgrund eines Gesundheitsschadens gilt im Schwerbehindertenrecht der *Grad der Behinderung* (GdB) und im sozialen Entschädigungsrecht die Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE).

Beide werden nach den bundesweit einheitlichen „*Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit*“ bemessen. Sie haben die nicht alterstypischen Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen und nicht nur die Einschränkungen im allgemeinen Erwerbsleben zum Inhalt. MdE und GdB werden nach gleichen Grundsätzen bemessen. Beide Begriffe unterscheiden sich lediglich dadurch, dass die MdE kausal (nur auf Schädigungsfolgen) und der GdB final (auf alle Gesundheitsstörungen unabhängig von ihrer Ursache) bezogen sind.

Monatsgespräch

Grundsatz

Beim Monatsgespräch geht es um die Besprechung, die einmal monatlich zwischen Arbeitgeber/Dienststellenleiter und Betriebs-/Personalrat stattfinden soll. In dieser Besprechung sollen beide Parteien über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung verhandeln und Vorschläge zur

Nachteilsausgleiche

Beilegung von Meinungsverschiedenheiten machen (§ 74 Abs. 1 BetrVG, § 66 Abs. 1 BPersVG).

Die notwendige Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber/Dienststelle und Betriebs-/Personalrat erfordert regelmäßige Kontakte zueinander. Beide Seiten haben dafür zu sorgen, dass die Besprechungen auch wirklich durchgeführt werden. Wenn sich eine der Parteien ohne sachlichen Grund wiederholt weigert, an der Besprechung teilzunehmen, ist darin eine grobe Pflichtverletzung zu sehen (§ 23 Abs. 1 und 3 BetrVG, § 23 Abs. 1 und 2 BPersVG).

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat grundsätzlich ein Teilnahmerecht (§ 95 Abs. 5 SGB IX). Diese ist absolut und an keine Bedingungen geknüpft. Die Schwerbehindertenvertretung muss unter Nennung der Tagesordnung rechtzeitig zu den Sitzungen geladen werden.

Im Falle der Verhinderung muss der erste Stellvertreter eingeladen werden.

Nachteilsausgleiche

Grundsatz

Das SGB IX sowie zahlreiche Vorschriften in anderen Gesetzen, Verordnungen, Erlassen, Satzungen, Tarifen usw. bieten Behinderten als Nachteilsausgleiche eine Reihe von Rechten und Hilfen.

Nachteilsausgleiche können überwiegend nur genutzt werden, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft und weitere Voraussetzungen durch einen Schwerbehindertenausweis nachgewiesen werden können.

In den einzelnen Bundesländern gibt es unterschiedliche Bestimmungen. Um mehr über die einzelnen Nachteilsausgleiche zu erfahren, ist es daher sinnvoll, sich an das zuständige *Integrationsamt* des jeweiligen Bundeslands zu wenden.

Offenbarung der Schwerbehinderung

Grundsatz

Der Schwerbehinderte ist nur dann verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Schwerbehinderteneigenschaft zu unterrichten, wenn dieser ausdrücklich z. B. im Einstellungsfragebogen danach fragt. Er braucht auch dann nur die Schwerbehinderteneigenschaft als solche, nicht aber die Art der Behinderung mitzuteilen.

Zur Information des Arbeitgebers/der Dienststelle reicht die Ablichtung des Schwerbehindertenausweises oder des Bescheides des Versorgungsamtes, unter Abdeckung der festgestellten Behinderungen, aus. Es muss der *Grad der Behinderung* und die Geltungsdauer des Ausweises mitgeteilt werden. Bei Verlängerung des Ausweises ist dies erneut mitzuteilen.

Ordnungswidrigkeit

Ist jedoch die Art der Behinderung für die auszuübende Tätigkeit von ausschlaggebender Bedeutung, ist der Schwerbehinderte auch ohne ausdrückliches Befragen auskunfts- und informationspflichtig. Dies gilt auch für Behinderungen, die unter das Bundesseuchenschutzgesetz fallen.

Ordnungswidrigkeit

Grundsatz

Das **SGB IX** hat dem Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen und gegenüber der Schwerbehindertenvertretung bestimmte Pflichten auferlegt. Arbeitgeber, die vorsätzlich oder fahrlässig gegen diese Pflichten verstoßen, handeln ordnungswidrig.

In **§ 156 Abs. 1 SGB IX** werden neun solcher Verpflichtungen aufgezählt, deren Nichtbeachtung als Ordnungswidrigkeit geahndet werden kann. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 10 000 Euro (**§ 156 Abs. 2 SGB IX**) geahndet werden. Die Ordnungswidrigkeit muss der Agentur für Arbeit angezeigt werden (§ 36 Abs. 1 Nr. 1 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten).

Voraussetzung für die Einleitung eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens ist eine Anzeige. Sie kann in erster Linie von der Schwerbehindertenvertretung und vom *Betriebsrat*/Personalrat erstattet werden. Sie richtet sich gegen den Arbeitgeber und/oder die für den Arbeitgeber handelnden Personen. Die Tatbestände die das Ordnungswidrigkeitsverfahren richten soll, dürfen nicht länger als zwei Jahre zurückliegen (Verjährungsfrist).

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Ein angezeigter Gesetzesverstoß muss schuldhaft begangen sein, also zumindest fahrlässig. Die Fahrlässigkeit oder der Vorsatz müssen im Ordnungswidrigkeitsverfahren nachgewiesen werden. Aus diesem Grunde ist es für die Interessensvertretung der Schwerbehinderten von Bedeutung, immer dann, wenn sie von dem ordnungswidrigen Handeln erfährt, dies dem Arbeitgeber schriftlich in Form einer Aktennotiz mitzuteilen und auf der Erfüllung der Beteiligungsrechte zu bestehen. Diese Mitteilung sollte den Hinweis enthalten, dass im Wiederholungsfall die Einleitung eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens beantragt wird.

Achtung: § 155 SGB IX Strafvorschrift:

1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als Vertrauensmann oder als Vertrauensfrau der Schwerbehinderten anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

2) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe

Rehabilitation

bis zu 2 Jahren oder Geldstrafe. Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach Absatz 1 verpflichtet ist, verwertet.

3) Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt.

Rehabilitation

Grundsatz

Ziel der Rehabilitation im Sinne des SGB IX ist es, die Behinderten oder von Behinderung bedrohten möglichst auf Dauer in Arbeit, Beruf und Gesellschaft einzugliedern (§ 1 SGB IX).

Der Erreichung dieses Zieles dienen alle Maßnahmen und Leistungen, die notwendig sind, um

- eine Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu verbessern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mindern und
- dem Behinderten einen Platz in der Gesellschaft, insbesondere im Arbeitsleben, zu sichern, der seinen Neigungen und Fähigkeiten entspricht (vgl. § 10 SGB I).

Zur Rehabilitation gehören sowohl die erstmalige Eingliederung wie auch die Wiedereingliederung (z. B. nach Eintritt einer Behinderung im Laufe des Erwerbslebens).

Es gilt gemäss **SGB IX** der Grundsatz: Rehabilitation hat Vorrang vor der Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung.

Es ist Aufgabe der Rehabilitationsträger, die Rehabilitationsmaßnahmen durchzuführen und die erforderlichen Leistungen zu erbringen.

Schulungsmaßnahmen

Grundsatz

Die *Integrationsämter* führen gemäß § 102 Abs. 2 SGB IX Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für die betrieblichen Helfer durch. Diese erhalten grundlegende Kenntnisse für ihre besonderen Aufgaben nach dem SGB IX.

Erfahrungsaustausch und Verbesserung der Zusammenarbeit unter den betrieblichen Helfern und mit außerbetrieblichen Stellen sind wesentliche Inhalte der Veranstaltungen. Das Gesetz sieht auch ausdrücklich die Teilnahme des Beauftragten des Arbeitgebers vor. Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-/Personalrat sind für die Teilnahme ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freizustellen (§ 96 Abs. 4 SGB IX und § 37 Abs. 6 BetrVG, § 46 Abs. 6 BPersVG).

Schwerbehindertenkartei

Grundsatz

Zur Erleichterung der täglichen Arbeit, kann sich die Schwerbehindertenvertretung eine Schwerbehindertenkartei anlegen. Grundlage einer derar-

Schwerbehindertenversammlung

tigen Schwerbehindertenkartei kann das Verzeichnis der Schwerbehinderten sein, das der Arbeitgeber nach § 80 Abs. 1 und 2 SGB IX führen und der Schwerbehindertenvertretung in Abschrift aushändigen muss. Die Kartei muss vor dem Einblick Dritter geschützt werden (§ 96 Abs. 7 SGB IX). Aus datenschutzrechtlichen Gründen müssen die schwerbehinderten Menschen ausdrücklich damit einverstanden sein, dass ihre Daten in die Kartei aufgenommen werden.

Schwerbehindertenversammlung

Grundsatz

Gemäß § 95 Abs. 6 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Schwerbehinderten im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen.

Die Versammlung der Schwerbehinderten bietet der Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit, die Schwerbehinderten umfassend zu informieren und ihre Arbeit darzustellen. Die Versammlung kann in eigener Verantwortung vorbereitet und gestaltet werden.

Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften des Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsgesetzes müssen auch für die Versammlung der Schwerbehinderten beachtet werden (§§ 42 ff. BetrVG und §§ 48 ff. BPersVG – § 95 Abs. 6 Satz 2 SGB IX).

Teilnehmer der Versammlung sind alle Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Betrieb bzw. in der Dienststelle. Darüber hinaus ist aber auch die Teilnahme anderer Personen gestattet.

Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung

Die Einladung erfolgt durch die Schwerbehindertenvertretung. Nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist über den Termin und über den Zeitpunkt eine Einigung mit dem Arbeitgeber zu erzielen.

Die Schwerbehindertenvertretung kann einen Vertreter der eigenen Stufenvertretung (Gesamt- bzw. *Konzernschwerbehindertenvertretung* oder den Hauptvertrauensmann) oder des *Integrationsamtes* bzw. der örtlichen Fürsorgestelle, der Agentur für Arbeit und auch der Interessensverbände der Schwerbehinderten wie VdK, SoVD oder gewerkschaftliche Interessensvertretung einladen.

Die Schwerbehindertenvertretung wird ferner die Teilnahme der Personen wünschen, die eine enge sachliche Beziehung zu dem Personenkreis der Schwerbehinderten haben, z. B. die Mitglieder des *Betriebrates*/des *Personalrates*, der Beauftragte des Arbeitgebers usw.

Der Arbeitgeber selbst ist immer einzuladen und berechtigt, in der Versammlung zu sprechen.

Die Schwerbehindertenversammlung wird von der Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensfrau/-mann) und im Falle ihrer Verhinderung von ihrem Stellvertreter geleitet.

Schwerbehindertenvertretung – Aufgaben

Die Versammlung ist während der betrieblichen *Arbeitszeit* abzuhalten. Die Durchführung außerhalb der *Arbeitszeit* kann nur verlangt werden, wenn die Struktur des Betriebes/der Dienststelle eine andere Möglichkeit nicht zulässt. Notfalls sind Teilversammlungen durchzuführen, wenn eine Versammlung aller Schwerbehinderten zum selben Zeitpunkt nicht möglich ist. Die Zeit der Teilnahme an der Versammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Schwerbehinderten zu vergüten.

Bei bedeutsamen Gesetzesänderungen oder einschneidenden Maßnahmen des Betriebes bzw. der Dienststelle können zusätzliche Schwerbehindertenversammlungen einberufen werden.

Informationsmaterial zur Vorbereitung einer Schwerbehindertenversammlung ist beim *Integrationsamt* zu erhalten.

Eine Reihe von Organisationen, wie z. B. das *Integrationsamt*, die örtliche Fürsorgestelle, die Agentur für Arbeit, das Versorgungsamt, die Gewerkschaften, die Krankenkassen und die Rentenversicherungsträger, stellen kostenlos Referenten zur Verfügung. Gerne ist auch die jeweilige Stufenvertretung des Betriebes bzw. der Dienststelle bereit, als Referent an den Schwerbehindertenversammlungen teilzunehmen.

Jeder Betrieb ist anders und hat seine Besonderheiten, trotzdem gibt es Grundsätzliches zu beachten:

- Versammlungstermin festlegen,
- Versammlungsraum reservieren,
- Themen sammeln,
- Tagesordnung festlegen,
- Versammlungsdauer nicht länger als 100 Minuten planen,
- Einladungen aussprechen,
- Tätigkeitsbericht erstellen,
- Versammlung leiten.

Schwerbehindertenvertretung – Aufgaben

Grundsatz

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung richtet sich nach **§ 94 SGB IX** in Verbindung mit der Wahlordnung zum **SGB IX** (SchwbWO).

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre (**§ 94 Abs. 7 SGB IX**).

Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. Scheidet der Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt der mit der höchsten Stimmenzahl gewählte Stellvertreter für den Rest der Amtszeit nach.

Schwerbehindertenvertretung – Aufgaben

Die Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 95 Abs. 1 SGB IX die Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern und die Interessen der Schwerbehinderten zu vertreten. Dabei hat sie vor allem

- darüber zu wachen, dass die zugunsten der Schwerbehinderten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
- Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen; es handelt sich hierbei um Maßnahmen, die mit der beruflichen Eingliederung und Beschäftigung Schwerbehinderter in Zusammenhang stehen,
- Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken.

Folgen für die Schwerbehindertenvertretung

Kernpunkt der Aufgabe von der Vertrauensperson ist es, die Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieb oder in die Dienststelle zu fördern und dem Schwerbehinderten helfend und beratend zur Seite zu stehen (z. B. Gesprächsmöglichkeiten anbieten, sich bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz einschalten). Dazu ist vor allem erforderlich, dass sie die Schwerbehinderten und deren Arbeitsplätze genau kennen und im Auge behalten. Außerdem müssen sie jederzeit einen guten Überblick über den Betrieb bzw. die Dienststelle und die Einsatzmöglichkeiten für Behinderte haben.

Gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Schwerbehinderten besetzt werden können; bei dieser Prüfung sollen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung beteiligen und die Arbeitnehmervertretung hören.

Durch die Mitwirkung schon bei der Besetzung freier Stellen soll die Schwerbehindertenvertretung dazu beitragen, dass Schwerbehinderte, die arbeitslos sind oder einen Ausbildungsplatz suchen, eingestellt werden.

Der Arbeitgeber muss nach § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX Bewerbungen von Schwerbehinderten mit der Schwerbehindertenvertretung erörtern und mit ihrer Stellungnahme dem Betriebs- oder Personalrat mitteilen. Die Schwerbehindertenvertretung soll sich dazu äußern, ob der Bewerber auf dem offenen oder einem anderen *Arbeitsplatz* seinen Fähigkeiten entsprechend beschäftigt werden kann.

Eine Vorauswahl durch den Arbeitgeber ist unzulässig. Ebenso darf nicht unterschieden werden zwischen Bewerbungen aufgrund von Ausschrei-

Schwerbehindertenvertretung – Benachteiligungs- und Beg.verbot

bungen und solchen, die Schwerbehinderte ohne Aufforderung von sich aus an den Arbeitgeber richten. Ferner ist es nicht von Bedeutung, ob es sich um eine externe oder interne Bewerbung handelt.

Schwerbehindertenvertretung – Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot

Die Schwerbehindertenvertretung darf wegen ihrer Amtstätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Sie darf bei der Ausübung ihrer Wahlfunktion nicht behindert werden. Eine Benachteiligung ist jede Schlechterstellung gegenüber anderen vergleichbaren Beschäftigten (§ 96 Abs. 2 SGB IX).

Das Benachteiligungsverbot gilt auch für die berufliche Entwicklung. Das heißt, die gewählten Interessensvertreter dürfen von beruflichen Bildungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen nicht ausgeschlossen werden. Dies gilt auch für den beruflichen Aufstieg und für Beförderungen. Im öffentlichen Dienst dürfen sie insbesondere nicht vom Bewährungsaufstieg und von Regelbeförderungen ausgeschlossen werden (BAG Urteil vom 15. 5. 1968, Az. AZR 356/67).

Schwerbehindertenvertretung – Beteiligungsrechte

Grundsatz

Gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

Diese Anhörungspflicht des Arbeitgebers beinhaltet zugleich ein Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung. Dies besagt, dass der Arbeitgeber vor einer Entscheidung in Angelegenheiten Schwerbehinderter z. B. zur:

- Umsetzung,
- Versetzung,
- Beförderung,
- Eingruppierung,
- *Kündigung*,
- Änderung der Arbeitsbedingungen,
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen,
- Fortbildung

verpflichtet ist, der Schwerbehindertenvertretung die Gründe für seine Maßnahme rechtzeitig mitzuteilen und ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

Schwerbehindertenvertretung – gleiche persönliche Rechtsstellung

Dazu muss die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit haben, mit dem Schwerbehinderten zu sprechen und sich umfassend zu informieren. Daraus erklärt sich auch das Recht des Schwerbehinderten, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

Folgen für die Schwerbehindertenvertretung

Wird die Schwerbehindertenvertretung bei einer Entscheidung entgegen § 95 Abs. 2 SGB IX nicht beteiligt, so ist die Entscheidung auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen.

Ist die Entscheidung jedoch schon vollzogen oder durchgeführt worden, so hat die fehlende Anhörung der Schwerbehindertenvertretung keine Konsequenz mehr. Die Personalmaßnahme wird durch die fehlende Anhörung nicht unwirksam.

Schwerbehindertenvertretung – Freistellungsanspruch

Grundsatz

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist ein Ehrenamt, in dessen Ausübung sie nicht behindert werden darf. Wegen ihres Amtes dürfen Vertrauenspersonen weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Hieraus folgt, dass sie auch die gleiche Förderung erfahren müssen wie mit ihnen vergleichbare Arbeitnehmer oder Bedienstete.

Die Vertrauenspersonen haben die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungs-schutz wie ein Mitglied des *Betriebsrates* bzw. Personalrates.

Sie sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dies gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 96 Abs. 4 SGB IX).

Schwerbehindertenvertretung – Geheimhaltungspflicht

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt gemäß § 96 Abs. 7 SGB IX einer besonderen Geheimhaltungspflicht. Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

Dies gilt nicht z. B. gegenüber der Agentur für Arbeit, den *Integrationsämtern* und dem Betriebs- oder Personalrat, § 96 Abs. 7 Satz 3 SGB IX.

Schwerbehindertenvertretung – gleiche persönliche Rechtsstellung wie Mitglieder des Betriebs- bzw. Personalrates

Die Schwerbehindertenvertretungen haben grundsätzlich die gleiche persönliche Rechtsstellung im Verhältnis zum Arbeitgeber, wie die Mitglieder der allgemeinen Interessenvertretung (§ 96 Abs. 3 SGB IX).

Schwerbehindertenvertretung – Informationsrechte

Die *Gleichstellung* mit den Mitgliedern der allgemeinen Interessenvertretung beschränkt sich nicht auf den *Kündigungs-*, *Versetzung-* und Abordnungsschutz, sondern sie erfasst grundsätzlich alle Bereiche der Amtstätigkeit der kollektiven Interessenvertretung (§ 37 Abs. 4 und 5 BetrVG).

Schwerbehindertenvertretung – Informationsrechte

Grundsatz

Der Rechtsanspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Informationen zur Erfüllung ihrer Aufgaben verpflichtet den Arbeitgeber, sie in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die gesamte Gruppe der Schwerbehinderten und Gleichgestellten berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor jeder Entscheidung zu hören. Eine getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich, also ohne Zeitverlust, mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

Wichtig ist festzustellen, dass es sich hier um eine zwingende Vorschrift handelt, die den Arbeitgebern keine Möglichkeit zur Prüfung lässt, wie etwa bei Formulierungen „kann“ oder „soll“. Die Formulierung „ist verpflichtet“ bedeutet, dass ohne Ausnahme der gesetzlichen Vorschrift zu folgen ist. Dies gilt selbstverständlich für beide Rechte, nämlich für die rechtzeitige und umfassende Information ebenso wie für das Recht der Anhörung.

Strittig im Umgang mit dem Arbeitgeber sind in der Praxis die unbestimmten Rechtsbegriffe „rechtzeitig und umfassend“. Obwohl dies in Literatur und Rechtsprechung weitgehend übereinstimmend begrifflich festgelegt ist, wird auch hier immer wieder versucht, die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen einzuschränken. Rechtzeitige Unterrichtung heißt in jedem Fall, dass die Maßnahme nicht schon getroffen sein darf, denn die Schwerbehindertenvertretung muss die Möglichkeit zur Reaktion haben.

Schwerbehindertenvertretung – Kostentragung

Der Arbeitgeber hat die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen (§ 96 Abs. 8 SGB IX). Hierzu gehören insbesondere die Kosten für Büroeinrichtung, Büromaterialien, Gesetzestexte und Fachzeitschriften, Fahrtkosten sowie die Aufwendungen, die für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen nach § 96 Abs. 4 SGB IX entstehen.

Schwerbehindertenvertretung – Kündigungsschutz

Während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach dem Ende der Amtszeit ist die *Kündigung* einer Vertrauensperson grundsätzlich unzulässig.

Schwerbehindertenvertretung – Sprechstunden

Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn Gründe und Tatsachen vorliegen, die eine *Kündigung* aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer *Kündigungsfrist* rechtfertigt. Hierzu ist eine Zustimmung des Betriebs- bzw. des Personalrates erforderlich. Der Betriebs- und Personalrat ist hier sozusagen eine „Sperrinstanz“, die nur durch das zuständige Gericht überwunden werden kann.

Wenn die Interessensvertretung die Zustimmung verweigert und der Arbeitgeber die *Kündigung* durchsetzen will, muss er das Arbeitsgericht bzw. das Verwaltungsgericht anrufen, um sich die Zustimmung ersetzen zu lassen (§ 103 BetrVG, § 47 Abs. 1 BPersVG). Wenn die Vertrauensperson selbst schwerbehindert ist, ist außerdem die Zustimmung des *Integrationsamtes* erforderlich (§ 85 SGB IX, *Kündigungsschutz*).

Schwerbehindertenvertretung – Schutz

Grundsatz

Die rechtliche Stellung der Interessenvertretung der Schwerbehinderten ist die wichtigste Grundlage für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben, die vom Gesetz vorgeschrieben sind.

Für die Vertrauensperson kommt es darauf an, sich über ihre persönliche Rechtsstellung Klarheit zu verschaffen, um bei voller Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten im Interesse der beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig werden zu können.

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist ein Ehrenamt. Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten werden in geheimer Wahl von den im Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten und Gleichgestellten gewählt. Sie führen ihr Amt unentgeltlich. Das heißt, dass sie nach der Wahl in diese Funktion ihren Lohn bzw. ihr Gehalt weiter beziehen, aber keine zusätzliche Vergütung oder besondere Zuwendungen für das Führen des Amtes fordern können (Begünstigungsverbot). Darüber hinaus besteht der Anspruch darauf, dass die allgemeinen Kosten und Auslagen, die durch die Wahrnehmung des Amtes entstehen, erstattet werden.

Schwerbehindertenvertretung – Sprechstunden

Grundsatz

Die in einem Betrieb oder in einer Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten müssen die Gelegenheit haben, zu jeder Zeit ihre Schwerbehindertenvertretung ansprechen zu können. Es muss ein Büro zur Verfügung stehen, in dem die Schwerbehinderten ihre Vertretung aufsuchen können.

Diese Situation ist bei vielen Schwerbehindertenvertretungen nicht gegeben. Die meisten Vertrauenspersonen sind nicht grundsätzlich von ihrer Arbeit freigestellt (*Freistellung*).

Schwerbehindertenvertretung – Versetzung- und Abordnungsschutz

In beiden Fällen kann die Situation eintreten, dass die Schwerbehinderten ihre Interessenvertretung nicht antreffen, weil sie entweder in der Sitzung des *Betriebsrates* bzw. *Personalrates* oder einer seiner Ausschüsse ist, ein Gespräch mit dem Arbeitgeber führt oder sich bei den Behinderten im Betrieb oder in der Dienststelle aufhält. Die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die für die Schwerbehinderten geltenden Gesetze eingehalten werden, lässt sich nicht immer von dem Ort aus erledigen, an dem die Sprechstunden abgehalten werden.

Schwerbehindertenvertretung – Versetzung- und Abordnungsschutz

Im öffentlichen Dienst ist eine Versetzung oder Abordnung gegen den Willen der Vertrauensperson nur zulässig, wenn dies unter Berücksichtigung des Amtes der Schwerbehindertenvertretung und der sich daraus ergebenden Aufgaben aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Ohne die Zustimmung des *Personalrates* ist dies nicht möglich (§ 47 Abs. 2 BPersVG).

Im Betriebsverfassungsgesetz fehlt eine solche deutliche Regelung zum Versetzungsschutz. Allerdings kann eine Versetzung eine verbotene Störung oder Behinderung der Amtstätigkeit sein, die im Sinne des § 72 BetrVG und § 96 Abs. 3 SGB IX unzulässig sind. Einer solchen Versetzungsabsicht kann der *Betriebsrat* seine Zustimmung nach § 99 BetrVG verweigern.

Schwerbehinderung – Antrag

Bei der Antragstellung auf einen Schwerbehindertenausweis können beim Antragsteller mögliche Ängste auftreten. Hier ist es Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung diese Ängste abzubauen und zur Antragstellung zu motivieren.

Schwerbehinderung – Bescheid/Widerspruch – Klage

Grundsatz

Nach Antragstellung auf Anerkennung einer Schwerbehinderung erfolgt eine Bescheiderteilung des zuständigen Versorgungsamtes. Dies geschieht in der Regel nach Einholung von Befundberichten der behandelnden Ärzte bzw. Krankenhäuser und kann ab Antragstellung bis zu drei Monate dauern.

Mit dem Bescheid wird festgestellt, wie hoch der *Grad der Behinderung (GdB)* ist und welche Behinderungen vorliegen.

Darüber hinaus benennt der Bescheid auch Erkrankungen bzw. Funktionsbeeinträchtigungen, die einen *GdB* von 10 nicht erreichen.

Folgen für die Schwerbehindertenvertretung

Sollte der Verdacht vorliegen, dass der Bescheid fehlerhaft ist, so ist zu einem Widerspruchsverfahren zu raten.

Der Widerspruch ist binnen Monatsfrist nach Zugang des Bescheides einzulegen. Dabei ist zu beachten, dass nach den einschlägigen Rechtsvorschriften der Bescheid drei Tage nach Aufgabe zur Post als zugestellt gilt. Auf die Einmonatsfrist zum Widerspruch muss auch in der Rechtsbehelfsbelehrung, die jedem Bescheid beigelegt sein muss, hingewiesen sein. Fehlt eine solche Rechtsbehelfsbelehrung, so gilt die Einmonatsfrist nicht.

Zunächst ist also möglichst unmittelbar nach Erhalt des Bescheides Widerspruch einzulegen. Dieser Widerspruch muss nicht sofort begründet werden, es reicht ein sogenannter fristwahrender Widerspruch.

Sozialgesetzbuch

Grundsatz

Durch das Sozialgesetzbuch soll das bisher in vielen Gesetzen verstreut geregelte Sozialrecht in einem einheitlichen Gesetzeswerk zusammengefasst und überschaubar gemacht werden. Bisher sind folgende eigenständige Teile des Sozialgesetzbuches in Kraft:

Das **Erste Buch – Allgemeiner Teil (SGB I)** – vom 11. 12. 1975 enthält u. a. Vorschriften über Auskunfts- und Beratungspflichten der Leistungsträger gegenüber dem Ratsuchenden. Es zählt ferner stichwortartig die wichtigsten, in den einzelnen Gesetzen geregelten Sozialleistungen auf, begründet allerdings selbst keine finanziellen Leistungsansprüche.

Das **Zweite Buch (SGB II)** enthält die Grundsicherung für Arbeitssuchende (Agenda 2010).

Das **Dritte Buch (SGB III)** – vom 24. 3. 1997 enthält das früher im Arbeitsförderungsgesetz geregelte Recht der Arbeitsförderung und damit die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit. Es beinhaltet vor allem die leistungsrechtlichen Grundlagen für die Förderung der Berufsausbildung und die Entgeltersatzleistungen (insbesondere Arbeitslosengeld I). Auch die Förderung der beruflichen Eingliederung Behinderter ist Teil des SGB III (vgl. §§ 97 ff., 236 ff., 248 ff.).

Das **Vierte Buch (SGB IV)** vom 23. 12. 1976 enthält gemeinsame Vorschriften für die Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung (z. B. über die versicherten Personen, die Beiträge und die Selbstverwaltung der Träger).

Das **Fünfte Buch (SGB V)** vom 20. 12. 1988 enthält die rechtlichen Grundlagen der gesetzlichen Krankenversicherung. Aufgabe der Krankenversicherung ist es, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu bessern. Dazu sieht das SGB V Leistungen zur Verhütung von Krankheiten, zu ihrer Früherkennung sowie zu ihrer Behandlung vor. Ziel der Krankenversicherung ist es u. a. den Eintritt dauerhafter Behinderungen zu vermeiden.

Das **Sechste Buch (SGB VI)** vom 18. 12. 1989 enthält die Regelung der gesetzlichen Rentenversicherung. Nach dem Grundsatz Rehabilitation

Sozialplan – Sozialauswahl

vor Rente stellt die Rentenversicherung den Versicherten umfangreiche Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation zur Verfügung. Ferner regelt das SGB VI das Recht der *Erwerbsminderungsrenten* sowie der Renten wegen Alters einschließlich der Altersrente für Schwerbehinderte.

Das **Siebte Buch (SGB VII)** vom 7. 8. 1996 enthält die gesetzliche Unfallversicherung. Sie befasst sich mit der Verhütung und den Folgen von Arbeitsunfällen und *Berufskrankheiten* (Versicherungsfälle). Geregelt sind im SGB VII daher die medizinische und berufliche Rehabilitation nach Arbeitsunfällen und *Berufskrankheiten* sowie die Rentenleistungen bei geminderter Erwerbsfähigkeit infolge eines Versicherungsfalles. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig sind auch die im SGB VII enthaltenen weitgehenden Beschränkungen der Haftung für Personenschäden infolge von *Arbeitsunfällen* und *Berufskrankheiten*, die auf ein Verhalten des Unternehmers oder eines im Betrieb Beschäftigten zurückzuführen sind.

Das **Neunte Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)** letzte Novellierung: 1. 5. 2004

- Teil 1: Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohter Menschen
- Teil 2: Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

Das **Zehnte Buch – Verwaltungsverfahren, Schutz der Sozialdaten, Zusammenarbeit der Leistungsträger und ihre Beziehungen zu Dritten (SGB X)** vom 18. 8. 1980 bzw. 4. 11. 1982 enthält u. a. genaue, für alle Sozialleistungsträger geltende Regelungen des Verwaltungsverfahrens. Es stärkt die verfahrensrechtliche Position des Bürgers z. B. durch den Anspruch auf rechtliches Gehör und Akteneinsicht, begründet für ihn aber auch Mitwirkungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger. Wichtig für den Empfänger von Sozialleistungen ist auch der umfassende, strenge Datenschutz, den das SGB X in seinem §§ 67 ff. gewährleistet.

Das **Elfte Buch – Soziale Pflegeversicherung (SGB XI)** vom 26. 7. 1994 enthält als neuen eigenständigen Zweig der Sozialversicherung die Pflegeversicherung zur Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit.

Das **Zwölfte Buch – Sozialhilfe (SGB XII)** gültig ab 27. Dezember 2003. Das SGB XII hat die Grundzüge des Bundessozialhilfegesetzes übernommen und fortgeführt.

Sozialplan – Sozialauswahl

Grundsatz

Nach § 112 Abs. 1 BetrVG ist der Sozialplan eine zwischen dem Arbeitgeber und dem *Betriebsrat* getroffene Vereinbarung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die dem Arbeitnehmer infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen.

Sozialplan – Sozialauswahl

Wesentliche Voraussetzungen für einen Sozialplan sind:

- Der Betrieb beschäftigt in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer;
- es besteht ein *Betriebsrat* und
- es handelt sich um eine Betriebsveränderung im Sinne des § 111 BetrVG.

Als Betriebsänderungen gelten:

- Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
- Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
- Zusammenschluss mit anderen Betrieben,
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Mit Einführung des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) wurde mit dem neuen § 112a BetrVG die Erzwingbarkeit des Sozialplanes bei Personalabbau und Neugründungen eingeschränkt.

Folgen für die Schwerbehindertenvertretung

Betriebsänderungen wie Einschränkung, Stilllegung oder Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen, Zusammenschluss mit anderen Betrieben haben in der Regel Entlassungen, oft Massenentlassungen zur Folge.

Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen sowie Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren können ebenfalls zu Entlassungen führen, *Änderungskündigungen* bedingen.

Für alle Arten von *Kündigungen*, ob *ordentliche Kündigung*, *Änderungskündigung*, *Kündigungen* bei Massenentlassungen oder im Konkurs- oder Vergleichsverfahren gilt, dass die Zustimmung durch das *Integrationsamt* eingeholt werden muss.

Auch hier gilt: Eine *Kündigung* ohne Zustimmung des *Integrationsamtes* ist unwirksam. Die Unwirksamkeit ist durch das Arbeitsgericht feststellen zu lassen.

Sieht eine Sozialplanvereinbarung die *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* u. a. durch einen *Aufhebungsvertrag* vor, wird dieser einer *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* durch die *Kündigung* gleichgesetzt. Das bedeutet, dass die nachteiligen Rechtsfolgen des *Aufhebungsvertrages* nicht eintreten.

Kommt ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus einem Sozialplan, der aus Anlass einer *Betriebsvereinbarung* im Sinne des § 111 BetrVG abgeschlossen wurde, nicht nach, dann kann der Arbeitnehmer seinen An-

Spartenschwerbehindertenvertretung

spruch beim Arbeitsgericht entweder selbst einklagen oder durch seine Gewerkschaft einklagen lassen. Letzteres ist zu empfehlen.

Befinden sich unter den zur Entlassung anstehenden Personen Schwerbehinderte, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und aufgrund des Sozialplans Anspruch auf eine Abfindung, eine Entschädigung oder ähnliche Leistungen haben, gilt nach § 90 Abs. 1a **SGB IX** für diese der besondere *Kündigungsschutz* nicht mehr, wenn der Arbeitgeber

- den Schwerbehinderten die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat,
- die Schwerbehinderten der *Kündigung* bis zu deren Ausspruch nicht widersprechen.

Spartenschwerbehindertenvertretung

Grundsatz

Ist ein Unternehmen oder Konzern nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen organisiert, eröffnet § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Möglichkeit, einen Spartenbetriebsrat zu errichten. Denkbar sind mehrere solcher Betriebsräte für mehrere Sparten und einem Betrieb sowie betriebsübergreifende und unternehmensübergreifende Spartenbetriebsräte. § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG bestimmt ausdrücklich, dass die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 gebildeten Organisationseinheiten als Betriebe im Sinne des BetrVG gelten.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Werden derartige tarifvertragliche bzw. betriebliche Vereinbarungen abgeschlossen, so sind die darin festgelegten Betriebsstrukturen nicht nur für die Betriebsratswahlen, sondern ebenfalls für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung maßgeblich.

Telearbeit

Grundsatz

Durch die heutigen Informations- und Kommunikationstechniken gewinnt Telearbeit zunehmend an Bedeutung. Telearbeit ermöglicht die Auslagerung bestimmter Tätigkeiten aus dem Betrieb. Insbesondere Tätigkeiten mit hohem Anteil an Büroarbeit (Schreibkräfte, Sachbearbeiter, Redakteure, Programmierer usw.) können dadurch dezentral als Telearbeit erledigt werden.

Folgen: Zur Ausstattung eines Telearbeitsplatzes gehören ein Personalcomputer (Hardware), der je nach Erfordernis ausgestattet ist, ein Modem, das den Zugang zu einem Telekommunikationsnetz ermöglicht sowie die entsprechende Software (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation,

Grafik usw.). Besonders geeignet für die Übertragung von Daten ist das ISDN-Netz (ISDN: Integrated Services Digital Network).

Die erwarteten Vorteile von Telearbeit sind für den Betrieb Flexibilitätsgewinne sowie die Einsparung von Kosten für Gebäude und Büroausstattung; der Mitarbeiter spart den Weg zum *Arbeitsplatz*, kann seine *Arbeitszeit* flexibel einteilen und dadurch Familie und Beruf besser in Einklang bringen.

Versetzung

Grundsatz

Nach allgemeinem Arbeitsrecht ist eine Versetzung eine personelle Maßnahme, durch die einem Arbeitnehmer ein anderer Aufgabenbereich für eine längere Zeit zugewiesen wird. Dabei spielt es für den Begriff der Versetzung keine Rolle, ob es sich um eine Versetzung innerhalb des Betriebes handelt, ob die Versetzung eine Änderung des Arbeitsvertrages notwendig macht oder ob es sich um eine Maßnahme handelt, die der Mitbestimmung durch den *Betriebsrat* unterliegt. Versetzung ist stets nur die tatsächliche Veränderung des Arbeitsbereichs.

Die Begriffe Versetzung und Umsetzung sind in der Privatwirtschaft deckungsgleich und nicht genau voneinander abgrenzbar.

Jede Versetzung eines Schwerbehinderten ist eine Entscheidung des Arbeitgebers, bei der gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist.

Versetzung in den Ruhestand als Beamter

Schwerbehinderte Beamte sind wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur dann in Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei weitergehender Rücksichtnahme nicht mehr fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen (VV Nr. 6 zu § 42 BGG).

Versetzungsschutz der Schwerbehindertenvertretung

Eine gewählte Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist hinsichtlich einer Versetzung oder Abordnung genauso geschützt wie ein Mitglied des Betriebs- bzw. Personalrates.

Nach § 99 BetrVG ist der *Betriebsrat* vor jeder Einstellung, Umsetzung, Eingruppierung und Versetzung zu unterrichten und seine Zustimmung zur geplanten Maßnahme einzuholen. Stimmt der *Betriebsrat* einer Versetzung oder Abordnung der Schwerbehindertenvertretung nicht zu, dann kann der Arbeitgeber diese personelle Maßnahme nicht durchführen. Der Arbeitgeber müsste dann, wenn er die Maßnahme durchsetzen will, das Arbeitsgericht anrufen, um sich die Zustimmung ersetzen zu lassen (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

Versorgungsamt

Da die Schwerbehindertenvertretung gegen eine *ordentliche Kündigung* geschützt ist (§ 15 KSchwG, § 103 BetrVG, § 108 BPersVG), kann sie gegen ihren Willen weder versetzt noch abgeordnet werden.

Eine gegen ihren Willen versuchte Versetzung oder Abordnung würde insbesondere dann, wenn damit der Wechsel an einen anderen *Arbeitsplatz* oder eine andere *Arbeitszeit* (z. B. Wechselschicht) verbunden wäre, eine verbotene Behinderung der Arbeit als Interessensvertreter im Sinne des § 96 Abs. 2 SGB IX bedeuten. Einer solchen unzulässigen personellen Maßnahme gegenüber der Schwerbehindertenvertretung kann der Betriebs- oder Personalrat seine Zustimmung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot verweigern (§ 99 Abs. 2 BetrVG).

Versorgungsamt

Grundsatz

Nach § 69 SGB IX stellt das Versorgungsamt fest, ob eine Behinderung vorliegt und welchen Grad sie hat.

Im Schwerbehindertenausweis bescheinigt das Versorgungsamt außerdem die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von *Nachteilsausgleichen*. Im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts (z. B. nach dem Bundesversorgungsgesetz) zahlt es u. a. Renten und Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung.

Welche Versorgungsämter in Ihrem Zuständigkeitsbereich fallen, erfahren Sie über Ihr *Integrationsamt*.

Verzeichnis der Schwerbehinderten

Grundsatz

Die Arbeitgeber haben ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten Schwerbehinderten, Gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und den zuständigen Vertretern der Agentur für Arbeit und des *Integrationsamtes* auf Verlangen vorzuzeigen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, vom Arbeitgeber zu verlangen, dass ihr alle Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, die zur Durchführung ihrer Aufgaben und Überwachungsfunktionen notwendig sind. Hierzu gehört beispielsweise auch o. g. Verzeichnis der beschäftigten Schwerbehinderten und Gleichgestellten und sonst anrechnungsfähigen und zu betreuenden Personen und dessen Fortschreibung.

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Grundsatz

Nach § 94 SGB IX sind in allen Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf Schwerbehinderte bzw. Gleichgestellte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und wenigstens eine

Widerspruch

Stellvertretung in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl zu wählen.

Betriebe und Dienststellen, in denen weniger als fünf Schwerbehinderte beschäftigt werden, können gemäß § 94 Abs. 1 SGB IX für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden.

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt.

Widerspruch

Grundsatz

Gegen Entscheidungen des Versorgungsamtes über die Feststellung der Behinderung, des *Grades der Behinderung* und der gesundheitlichen Merkmale für die Inanspruchnahme von *Nachteilsausgleichen* sowie über die Ausstellung, Berichtigung und Einziehung der Ausweise ist der Rechtsweg zu den Sozialgerichten gegeben.

Vor Erhebung der Klage ist jedoch in einem Vorverfahren (§ 78 Abs. 1 SGG), also dem Widerspruchsverfahren, die Rechtmäßigkeit des Verwaltungsaktes – das ist der Bescheid – nachzuprüfen.

Dies gilt auch für Entscheidungen des *Integrationsamtes* oder der örtlichen Fürsorgestellen in *Kündigungsverfahren* und bei der Agentur für Arbeit in Verbindung mit dem Gleichstellungsverfahren.

Das Widerspruchsverfahren beginnt mit der Erhebung des Widerspruchs (§ 83 SGG)

Gegen die Entscheidung des Versorgungsamtes kann der Behinderte allein oder sein Vertreter beim *Integrationsamt* Widerspruch einlegen.

Der Agentur für Arbeit kann der Gleichgestellte bzw. sein Vertreter oder der Arbeitgeber Widerspruch einlegen.

Die Frist für die Erhebung des Widerspruchs beträgt nach § 84 SGG einen Monat von dem Zeitpunkt an gerechnet, nachdem die Entscheidung dem Betroffenen bekanntgegeben wurde.

Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift bei der Stelle einzureichen, die den Verwaltungsakt/-bescheid erlassen hat.

Wird der Widerspruch für begründet erachtet, so ist ihm abzuhelpen, wird dem Widerspruch nicht abgeholfen – bleibt die Verwaltung bei ihrer im Bescheid zum Ausdruck gebrachten Auffassung –, erlässt sie nach § 85 SGG einen Widerspruchsbescheid.

Der Widerspruchsbescheid erfolgt schriftlich und hat eine Begründung zu enthalten, weshalb dem Antrag nicht oder nur teilweise stattgegeben wurde. Außerdem sind dem Antragsteller die Zulässigkeit der Klage, die einzuhaltende Frist und der Sitz des zuständigen Sozialgerichts bzw. Verwaltungsgerichts mitzuteilen.

Wiedereingliederung – stufenweise

Wiedereingliederung – stufenweise

Grundsatz

Über die stufenweise Wiederaufnahme seiner Tätigkeit soll der Arbeitnehmer kontinuierlich an die Belastungen seines *Arbeitsplatzes* herangeführt werden (§ 74 SGB V).

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer nach ärztlicher Feststellung seine bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten kann und sich mit der stufenweisen Wiedereingliederung einverstanden erklärt. Der behandelnde Arzt soll dann auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Art der möglichen Tätigkeit und die täglich verantwortbare *Arbeitszeit* angeben.

Die Arbeitsunfähigkeit im krankenversicherungsrechtlichen Sinne bleibt dabei bestehen. Auf die stufenweise Wiedereingliederung hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch. Sie ist nicht durchführbar, wenn der Arbeitgeber erklärt, den Arbeitnehmer unter den vom behandelnden Arzt genannten Vorgaben nicht beschäftigen zu können.

Das Wiedereingliederungsverhältnis begründet ein Rechtsverhältnis eigener Art. Es geht hierbei nicht um die übliche, vertragliche vereinbarte Arbeitsleistung. Im Vordergrund der Beschäftigung steht vielmehr die Rehabilitation. Da der Arbeitnehmer bei der stufenweisen Wiedereingliederung nicht die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbringt – und wegen seiner fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch nicht erbringen kann –, hat er keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den Arbeitgeber. Anders ist es, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vergütung für die im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung erbrachte Tätigkeit vereinbaren.

Besteht aber für das Wiedereingliederungsverhältnis kein Entgeltzahlungsanspruch, bleibt die Krankenkasse verpflichtet, Krankengeld zu zahlen.

Für Beamte ist die stufenweise Wiedereingliederung analog anzuwenden.

Zusatzurlaub

Grundsatz

Zusatzurlaub von fünf Tagen erhalten Schwerbehinderte (§ 125 SGB IX).

Verteilt sich die regelmäßige *Arbeitszeit* des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Arbeitet der Schwerbehinderte z. B. nur vier Tage in der Woche, steht ihm auch nur vier Tage Zusatzurlaub zu.

Das Vorliegen der Behinderung muss der Schwerbehinderte dem Arbeitgeber gegenüber durch den Schwerbehindertenausweis oder Feststellungsbescheid beweisen.

Gleichgestellte haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht, solange die Schwerbehinderteneigenschaft fort dauert; bei einer Herabstufung auf einen *GdB* von weniger als 50 besteht Anspruch auf Zusatzurlaub auf jeden Fall bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des Bescheides, mit dem die Verringerung festgestellt wurde (§ 116 Abs. 1 SGB IX).

Wenn das Versorgungsamt über einen Anerkennungsantrag nicht im Jahr der Antragstellung entscheidet, kann der Zusatzurlaubsanspruch für dieses Jahr nur dadurch gesichert werden, dass der Arbeitnehmer den Zusatzurlaub von seinem Arbeitgeber fordert (geltend macht). Allein der Hinweis, er habe einen Anerkennungsantrag gestellt, reicht dazu nicht aus. Die Ungewissheit der Anerkennung ist auch kein Grund zur Übertragung des Anspruchs bis zum Ablauf des sogenannten Übertragungszeitraumes. Falls sich das Antragsverfahren über Jahre hinstrecken sollte, muss der Urlaubsanspruch ggf. jedes Jahr erneut geltend gemacht werden.

Der gesetzliche Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB IX ist kein Sonderurlaub. Er stellt vielmehr einen zusätzlichen Erholungsurlaub dar, der zu dem Grunderholungsurlaub, der allen Arbeitnehmern zusteht, hinzukommt. Weitergehender „Mehrurlaub“, den der Arbeitnehmer über Gesetz oder Tarifvertrag hinaus gewährt, darf nicht auf den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte angerechnet werden.

Als zusätzlicher Erholungsurlaub teilt der Zusatzurlaub das Schicksal des Grundurlaubes. Entstehen und Erlöschen des Anspruchs auf Zusatzurlaub richten sich nach dem Grundurlaub, Zusatzurlaub ist kein Teilurlaub.

Unterstützende Hilfsmittel

ABC der Behindertenhilfe, Handbuch, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Sozialrecht + Praxis, Fachzeitschrift, VdK Deutschland

ZB – Zeitschrift Behinderte im Beruf, Fachzeitschrift, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Betriebsverfassungsgesetz

Bundespersönalvertretungsgesetz

Veröffentlichungen der Integrationsämter, weitere Informationen sowie die Adressen der Integrationsämter unter www.integrationsaemter.de