

17.07.2017

Arbeits- und Sozialrecht

## Schwerbehinderung Teil 2

In der letzten Ausgabe befassten wir uns u.a. mit den formalen Anforderungen zur Anerkennung eines Schwerbehindertenstatus. Fortsetzen wollen wir mit den sich daraus ergebenden Rechten.



### **Wie sind schwer-be-hin-der-te Ar-beit-neh-mer oder gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer vor Kündi-gun-gen geschützt?**

Zunächst einmal ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen nicht per se unkündbar sind. Viel-mehr kann der Ar-beit-ge-ber ei-nem Schwer-be-hin-der-ten „im Prin-zip“ eben-so kündi-gen wie ei-nem nicht be-hin-der-ten Ar-beit-neh-mer auch. Der be-son-de-re Schutz entfaltet sich über das Erfordernis der erforderlichen Zustimmung des Integrationsamtes vor Ausspruch der Kündigung, § 85 SGB IX. Eine ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 134 BGB unwirksam.

Das In-te-gra-ti-ons-amt prüft auf der Grund-la-ge ei-nes An-trags des Ar-beit-ge-bers, ob die ge-plan-te Kündi-gung mit der Be-hin-de-rung in Zu-sam-men-hang steht oder nicht. Be-steht kein sol-cher Zu-sam-men-hang wie ins-be-son-de-re bei be-triebs-be-ding-ten Kündi-gun-gen, wird die Zu-stim-mung er-teilt.

Darüber hinaus ist der be-son-de-re Kündi-gungs-schutz schwer-be-hin-der-ter Men-schen nach § 90 Abs.1 SGB IX in ei-ni-gen Fällen aus-ge-schlos-sen, z.B. wenn das Ar-beits-verhält-nis des Schwer-be-hin-der-ten zum Zeit-punkt der Kündi-gungs-erklä-rung noch nicht länger als sechs Mo-na-te be-stan-den hat.

### **Wie verhält es sich, wenn bei Kündigungszugang die Schwerbehinderung noch nicht anerkannt ist?**

Ist man zum Zeit-punkt der Kündi-gung, d.h. des Zu-gangs der Kündi-gungs-erklä-rung, noch nicht als Schwer-be-hin-der-ter an-er-kannt, scha-det das nicht, vor-aus-setzt, man ist tatsäch-lich be-hin-dert mit ei-nem Grad der Be-hin-de-rung von 50. Der Grund für die-se Aus-nah-me be-steht dar-in, dass zwi-schen ei-nem An-trag auf An-er-ken-nung als Schwer-be-hin-der-ter und ei-ner dem An-trag ent-spre-chen-den Fest-stel-lung durch das zuständi-ge Amt Wo-chen und Mo-na-te ver-ge-hen können. Erhält der Ar-beit-neh-mer in die-ser Zeit eine Kündi-gung, ist er durch §85 SGB IX geschützt. Al-ler-dings ver-langt die Recht-spre-chung in sol-chen Fällen, dass der gekündig-te Ar-beit-neh-mer zum Zeit-punkt der Kündi-gung ei-nen An-trag auf An-er-ken-nung als Schwer-be-hin-der-ter zu-min-dest ein-mal ge-stellt hat, und zwar spätes-tens drei Wo-chen vor Zu-gang der Kündi-gung.

### **Muss ein Schwer-be-hin-der-ter, des-sen Ar-beit-ge-ber von der Be-hin-de-rung nichts weiß, bei ei-ner Kündi-gung auf sei-ne Schwer-be-hin-de-rung hin-wei-sen?**

Der Ar-beit-ge-ber kann vor Aus-spruch ei-ner Kündi-gung kei-nen An-trag auf Zu-stim-mung stel-len, wenn er von der Schwerbehinderteneigenschaft keine Kenntnis hat.

Trotz-dem hängt der ge-setz-li-che Son-derkündi-gungs-schutz nach § 85 SGB IX nicht da-von ab, dass der Ar-beit-ge-ber die Schwer-be-hin-de-rung des Ar-beit-neh-mers bei Aus-spruch der Kündi-gung kennt. Da-her ver-lan-gen die Ar-beits-ge-richte, dass der schwer-be-hin-der-te Ar-beit-neh-mer dem Ar-beit-ge-ber, der ei-ne Kündi-gung in Un-kennt-nis der Schwer-be-hin-de-rung aus-ge-spro-chen hat, in-ner-halb von drei Wo-chen nach Zu-gang der Kündi-gung mit-teilt, dass er schwer-be-hin-dert ist. Der Arbeitgeber kann dann von einer weiteren Kündigung absehen oder das korrekte Verfahren einleiten.

### **Wel-che Rech-te ha-ben schwer-be-hin-der-te Ar-beit-neh-mer bei Beschäfti-gung, Fort-bil-dung und Ar-beits-platz-ge-stal-tung?**

- Gemäß **§ 81 Abs.4 Nr.1 SGB IX** ha-ben Schwer-be-hin-der-te ge-genüber ih-rem Ar-beit-ge-ber An-spruch auf ei-ne Beschäfti-gung, bei der sie ih-re Fähig-kei-ten und Kennt-nis-se mög-lichst voll ver-wer-ten und wei-ter-ent-wi-ckeln können.
- Schwer-be-hin-der-te Ar-beit-neh-mer sind wei-ter-hin bei be-trieb-li-chen und außer-be-trieb-li-chen Be-rufs-bil-dungs-maßnah-mer in be-son-de-rem Maße zu berück-sich-ti-ge-n. **§ 81 Abs.4 Nr. 2, 3 SGB IX.**
- Sch-ließlich muss der Ar-beit-ge-ber für ei-ne be-hin-de-rungs-ge-rech-te Ge-stal-tung von Ar-beits-platz, Ar-beits-um-feld, Ar-beits-or-ga-ni-sa-ti-on und Ar-beits-zeit sor-gen, und er muss je nach Art der Be-hin-de-rung den Ar-beits-platz des Schwer-be-hin-der-ten mit den er-for-der-li-chen tech-ni-schen Ar-beits-hil-fen aus-stat-ten. **§ 81 Abs.4 Nr. 4, 5 SGB IX.**

Al-le die-se An-sprüche schwer-be-hin-der-ter Ar-beit-neh-mer auf ei-ne Beschäfti-gung, die ih-rer Be-hin-de-rung an-ge-mes-sen ist, fin-den al-ler-dings ih-re Gren-ze, wenn ei-ne Maßnah-me für den Ar-beit-ge-ber "un-zu-mut-bar" ist.

### **Übrigens: Vor ei-nem Be-wer-bungs-ge-spräch, wäh-rend des Vor-stel-lungs-ge-sprächs und auch in den ers-ten sechs Mo-na-ten des Ar-beits-verhält-nis-ses dür-fen Ar-beit-ge-ber ei-nen Stel-len-be-wer-ber bzw. frisch ein-ge-stell-ten Ar-beit-neh-mer nicht nach ei-ner Schwer-be-hin-de-rung fra-gen.**

Ei-ne sol-che Fra-ge ist al-ler-dings nach Ab-lauf von sechs Mo-na-ten er-laubt, da-mit er weiß, ob er vor ei-ner Kündi-gung das In-te-gra-ti-ons-amt um Zu-stim-mung bit-ten kann. **BAG, Ur-teil vom 16.02.2012, 6 AZR 553/10**

Telefon: 0345 29169-0 | Telefax: 0345 29169-30

E-Mail: [bezirk.halle-magdeburg@igbce.de](mailto:bezirk.halle-magdeburg@igbce.de)