



Rechts-  
anwälte  
und  
Kanzleien  
stellen  
sich vor

## Schwerbehinderte Menschen im Beruf

Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 16.05.2019, Az. 6 AZR 329/18) befasst sich mit den besonderen Rechten schwerbehinderter Menschen im Beschäftigungsverhältnis.

Das Urteil gibt Anlass, die rechtlichen Besonderheiten für schwerbehinderte Arbeitnehmer im Beschäftigungsverhältnis zu betrachten. Das BAG hatte sich mit der Frage zu befassen, ob sich der Arbeitgeber wirksam durch betriebsbedingte Kündigung von dem langjährig beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmer trennen konnte. Der Arbeitgeber hatte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste vereinbart. Die Namensliste enthielt auch den Namen des schwerbehinderten Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber argumentierte, dass der Arbeitsplatz des schwerbehinderten Arbeitnehmers wegen Umverteilung noch verbliebener Aufgaben nicht mehr besetzt werden müsse. Weitergehend verrichtete Hilfstätigkeiten seien auf verbliebene Fachkräfte übertragen worden. Wie bereits in den Vorinstanzen hatte der schwerbehinderte Arbeitnehmer mit seiner Klage keinen Erfolg. Das BAG hat entschieden, dass die streitgegenständliche Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat. Wenngleich ein Beschäftigungsanspruch zu Gunsten des schwerbehinderten Arbeitnehmers anzunehmen sei, fehle es vorliegend an einer geeigneten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit. So sei der Arbeitgeber nicht verpflichtet, für den schwerbehinderten Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz zu schaffen oder aber zu erhalten, welcher nach dem Organisationskonzept des Arbeitgebers nicht mehr benötigt werde. Das

BAG hat grundsätzlich ausgeführt, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer in einem bestehenden Arbeitsverhältnis nach § 164 Abs. 4 Sozialgesetzbuch 9 (SGB IX) von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen können. Damit verbunden ist jedoch keine Beschäftigungsgarantie für den schwerbehinderten Arbeitnehmer. So ist es dem Arbeitgeber unbenommen, eine unternehmerische Entscheidung zu treffen, welche den bisherigen Arbeitsplatz des schwerbehinderten Arbeitnehmers durch eine Organisationsänderung entfallen lässt. Der besondere Beschäftigungsanspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers ist dann erst bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Menschen mit Schwerbehinderung und so genannte Gleichgestellte genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz. Die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen finden sich im SGB IX. Als schwerbehindert gelten Personen, die wenigstens einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 haben. Sowohl die Feststellung der Schwerbehinderung als auch die Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises erfolgen durch die kreisfreien Städte und Gemeinden, in welchen der Arbeitnehmer wohnhaft ist. Personen mit einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 können auf Antrag hin durch die Agentur für Arbeit einem Schwerbehinderten gleichgestellt werden. Die Voraussetzung für eine solche Gleichstellung ist, dass der Betroffene infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht er-

langen oder nicht behalten kann. Jeder Arbeitgeber, welcher regelhaft 20 Arbeitsplätze vorhält, ist je nach Betriebsgröße dazu verpflichtet, eine bestimmte Anzahl



**Dr. Stephan Renners**  
Rechtsanwalt & Mediator  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht

von Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Geschieht dies nicht, ist eine Ausgleichsabgabe zu leisten. Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Die in der Praxis wohl relevanteste Besonderheit im Fall der Beschäftigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ist der so genannte besondere Kündigungsschutz. Über den allgemeinen Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) wird der schwerbehinderte Arbeitnehmer nach den Regelungen des SGB IX im Fall einer Kündigung besonders geschützt. So darf eine Kündigung durch den Arbeitgeber erst dann ausgesprochen werden, sofern

zuvor die behördliche Zustimmung eingeholt und erteilt worden ist. Geschieht dies nicht, ist die Kündigung allein aus diesem Grund als unwirksam zu qualifizieren. Die behördliche Zustimmung wird grundsätzlich dann nicht erteilt, sofern die beabsichtigte Kündigung des Arbeitgebers gegen Schutzvorschriften des schwerbehinderten Arbeitnehmers verstößt. Im Rahmen eines Einstellungsgespräches ist es dem Arbeitgeber grundsätzlich verwehrt, nach einer bestehenden Schwerbehinderung bei dem Bewerber zu fragen. Daraus folgt, dass der Bewerber hinsichtlich einer solchen Frage dazu berechtigt ist, nicht wahrheitsgemäß antworten zu müssen. Ausnahmsweise gilt dies nicht, sofern eine Differenzierung aufgrund der Besonderheit der Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz die wahrheitsgemäße Beantwortung der Frage gebietet. Dies gilt beispielsweise dann, sofern sich die Fragen auf Behinderungen beziehen, die den betrieblichen Arbeitsablauf konkret beeinträchtigen oder aber dazu führen, dass der Bewerber die vorgesehenen Arbeitsaufgaben nicht oder nur eingeschränkt ausüben kann. Bewirbt sich ein

schwerbehinderter Arbeitnehmer um eine Stelle, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine solche Bewerbung mit der Schwerbehindertenvertretung zu besprechen und sie mit der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Betriebsrat weiterzuleiten. Sofern in dem Betrieb fünf nicht nur vorübergehend beschäftigte Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Personen beschäftigt werden, ist eine Schwerbehindertenvertretung einzurichten. Der Betriebsrat hat darauf hinzuwirken. Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre statt, erneut wieder 2022. Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Betrieb zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Ein Arbeitgeber kann mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 € belegt werden, wenn er näher bezeichnete Pflichten, welche im SGB IX geregelt sind, vorsätzlich oder fahrlässig verletzt. Insoweit ist es insbesondere aus der Perspektive von Arbeitgebern geboten, sich mit den Rechten schwerbehinderter Arbeitnehmer und dem Regelungsinhalt des SGB IX vertraut zu machen.

K a h l e r t  
P a d b e r g

Rechtsanwälte | Fachanwälte  
Partnerschaft mbB