

Schwerbehindertenrecht und Inklusion

online unter:
sui-web.de

1. JAHRGANG
ISSN 2511-5995

FÜR SCHWERBEHINDERTENVERTRETER, BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

9 | 2017

1. **NEUER ANSPRUCH** *Büropersonal für die Schwerbehindertenvertretung* | Seite 2
2. *Büropersonal anfordern: Musterschreiben an den Arbeitgeber* | Seite 4
3. *Sonderkündigungsschutz: Antworten auf sieben wichtige Fragen* | Seite 5
4. *Betriebliches Eingliederungsmanagement: Wie das Integrationsamt hilft* | Seite 7
5. *Rechtsprechung: Eine Kündigung – zwei Prozesse* | Seite 8



► Onlineverlängerung unter www.sui-web.de



Sigrid Britschgi,
Rechtsanwältin



Christian Köhler,
Jurist, Bund-Verlag

Liebe Leserinnen und Leser,

von Kurt Tucholsky stammt der bissig schöne Satz: »Die Basis einer gesunden Ordnung ist ein großer Papierkorb.« Was Ihnen sicherlich vertraut klingt, wenn Sie die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle vertreten. Denn dafür müssen Sie eine Menge Papierkram bewegen – gedruckt und elektronisch. Laut Gesetz sind Sie an allen wichtigen Verfahren beteiligt – vom betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bis hin zur Kündigung. Es bedarf vieler Schriftwechsel, Termine und Fristkontrollen, damit Sie Ihr Ziel erreichen: Allen Mitarbeitern gute Arbeit zu ermöglichen und ihre Arbeitsplätze zu sichern. Da kommt es doch gelegentlich, dass die Schwerbehindertenvertretung nun auch Anspruch auf eigenes Büropersonal hat.

In dieser Ausgabe erklären wir Ihnen, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit Sie personelle Hilfe erhalten – sei es in Vollzeit oder in Teilzeit. Ein Musterschreiben, mit dem Sie Ihren Anspruch geltend machen, haben wir beigefügt. Weiter finden Sie in dieser Ausgabe Aktuelles zum Sonderkündigungsschutz und zur Rolle des Integrationsamts beim BEM.

Erkenntnisreiche Lektüre wünschen Ihnen

Sigrid Britschgi, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Christian Köhler, Redakteur

Büropersonal für die Schwerbehindertenvertretung

NEUER ANSPRUCH Erstmals hat die Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch auf eigenes Büropersonal, soweit es für ihre Arbeit erforderlich ist. Wie sich dies praktisch durchsetzen lässt, zeigen wir Ihnen hier.

Die neue Regelung trägt den wachsenden Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung Rechnung. Genaue Voraussetzungen für den Anspruch auf eigenes Personal nennt das Gesetz in § 96 Abs. 8 Satz 3 (ab 1.1.2018: § 179 Abs. 8 Satz 3) SGB IX allerdings nicht. Die Vorgabe ist lediglich, dass das Personal »erforderlich« ist. Die Praxis kann und wird daher zunächst die vergleichbaren Regelungen für Betriebsräte und Personalräte und die dazu vorliegende Rechtsprechung zur Hilfe nehmen.



TIPP 1

In die Liste der anfallenden Büro-tätigkeiten gehören: Datum, Dauer (von... bis...) und Inhalt der Tätigkeit (z. B. Anfertigen von Kopien, Anschreiben an Beschäftigte).

Was heißt »erforderlich« für Betriebsräte?

Für Betriebsräte ist § 40 Abs. 2 BetrVG die wegweisende Regelung. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat für Sitzungen, Sprechstunden und für die laufende Geschäftsführung in »erforderlichem Umfang« Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie auch Büropersonal bereitzustellen. Das BAG hat in seinem Beschluss vom 20.4.2005 – 7 ABR 14/04 folgende Grundsätze aufgestellt: Der Betriebsrat entscheidet, ob und in welchem Umfang Büropersonal für die anstehende Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Weil der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben in eigener Verantwortung erledigt, kann er grundsätzlich selbst darüber befinden, wie und mit welchen Hilfsmitteln er seine Aufgaben wahrnimmt, und welche Büroarbeiten er von seinen Gremiumsmitgliedern oder vom Büropersonal erledigen lässt. Er muss allerdings bei seiner Entscheidung die Verhältnisse im Betrieb und die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten berücksichtigen.

Büropersonal schlüssig begründen

Ob ein Betriebsrat den Einsatz einer Büro-kraft für »erforderlich« halten darf, hängt vom Umfang der anfallenden Arbeiten ab, die eine Büro-kraft erledigen soll. Der Betriebsrat muss deshalb darlegen, welche bei ihm anfallenden Bürotätigkeiten eine Büro-kraft übernehmen soll und welchen zeitlichen Aufwand diese

Aufgaben benötigen. Auf diese Beschreibung kann der Betriebsrat auch nicht mit einem bloßen Verweis auf die Betriebsgröße oder Mitarbeiterzahl verzichten. Mit der Anzahl der Beschäftigten steigt die Arbeitsbelastung des Betriebsrats. Der Hinweis auf die Anzahl der Beschäftigten kann die Begründung der »Erforderlichkeit« für eine Büro-kraft erleichtern, aber nicht pauschal ersetzen.

Rechtslage bei Personalräten

Für Personalräte gilt eine vergleichbare Regelung in § 44 Abs. 2 BPersVG. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hat am 8.4.2008 (18 P 07.1370) beschlossen, die Ansprüche von Personalräten den Grundsätzen des BAG folgen zu lassen. Wichtig: An ältere Entscheidungen, die als Maßstab für den »erforderlichen Bedarf« die Anzahl der Mitglieder des Personalrats heranziehen, wurde nicht mehr angeknüpft.

Das gilt für die Vertrauensperson

Auch für Schwerbehindertenvertretungen gilt: Es reicht nicht, die »Erforderlichkeit« des eigenen Büropersonals allein auf die Anzahl der zu betreuenden schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu stützen. Dennoch gilt: Je größer die Anzahl der zu betreuenden Personen ist, umso größer ist der



TIPP 2

Auflisten sollten Sie auch, wie viel von Ihrer Zeit als Vertrauensperson auf andere Aufgaben entfällt, etwa Gespräche (Mitarbeiter, Vorgesetzte, Ämter) und Sitzungen (Betriebsrat, Personalrat, Ausschüsse etc). So belegen Sie, dass der Umfang insgesamt die Ihnen zur Verfügung stehende Arbeitszeit übersteigt.

IHRE ONLINE-VERLÄNGERUNG

Viel Hilfreiches bietet Ihnen Ihr Informationsdienst auch im Internet! Melden Sie sich mit Ihrem Passwort unter www.sui-web.de an und nutzen Sie Muster-schreiben, Arbeitshilfen und Gesetzestexte. Wichtige Entscheidungen finden Sie unter »Rechtsprechung«, und klare Aussagen zu jeder Rechtsfrage im Online-Kommentar zum Schwerbehindertenrecht.

Betreuungsaufwand für die Vertrauensperson und umso leichter lässt sich die »Erforderlichkeit« begründen.

Die Vertrauensperson sollte daher die Büro-tätigkeiten detailliert erfassen, die sie als Schwerbehindertenvertretung bisher selbst erledigt hat. Als repräsentativ gilt ein Zeitraum von 3 bis 6 Monaten. Damit kann sie die Erforderlichkeit gegenüber dem Arbeitgeber konkret begründen. Ein Beispiel dafür zeigt das Musterschreiben auf Seite 4.

Auswahl der Bürokraft

Ist es der Schwerbehindertenvertretung gelungen, eine Bürokraft durchzusetzen, stellt sich als nächstes die Frage, wer die Personalauswahl trifft. Auch hier folgt der Blick der Rechtsprechung für Betriebs- und Personalräte. Die Schwerbehindertenvertretung wird nicht selbst Arbeitgeber der Bürokraft und kann daher auch nicht eigenständig über die Einstellung entscheiden. Wegen des erforderlichen Vertrauensverhältnisses in der Zusammenarbeit wird ihr aber ein Mitspracherecht bei der Auswahl zustehen (bejaht für Betriebsräte, BAG 5.3.1997 – 7 ABR 3/96).

Gemeinsames Büropersonal?

Ergibt die Erforderlichkeitsprüfung, dass die Schwerbehindertenvertretung Anspruch auf eine Bürokraft in Vollzeit hat, kommt eine geteilte Stelle mit dem Betriebs- oder Personalrat grundsätzlich nicht in Frage. Besteht aber »nur« Anspruch auf eine Teilzeitstelle, stellt sich durchaus die Frage, ob die Schwerbehindertenvertretung eine Bürokraft des Betriebs- oder Personalrats »mitnutzen« muss. Dafür spricht, dass zwischen dem Betriebs- oder Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung kein grundsätzlicher Interessenkonflikt besteht. Denn beide Gremien vertreten die Interessen der Beschäftigten. Zumal ja auch ein Doppelmandat – ein Betriebsratsmitglied als Vertrauensperson – durchaus möglich ist.

Diener zweier Herren

Dennoch gibt es Situationen, in denen die Interessenvertretungen gegensätzliche Ziele verfolgen. Wenn etwa die Schwerbehindertenvertretung beantragt, einen Beschluss des Betriebs- oder Personalrats nach § 95 Abs. 4 Satz 2 (ab 1.1.2018: § 178 Abs. 4 Satz 2) SGB IX auszusetzen. Von diesem Interessenkonflikt wäre eine für beide Vertretungen tätige Bürokraft ebenfalls betroffen.

Was gegen gemeinsames Personal spricht

Gegen gemeinsames Büropersonal spricht auch, dass der Gesetzgeber § 96 Abs. 9 (ab 1.1.2018: § 179 Abs. 9) SGB IX unverändert gelassen hat. Er regelt, dass die Schwerbehindertenvertretung Räume und Geschäftsbedarf von Betriebs- und Personalrat mitnutzen darf. Der Gesetzgeber hat hier gerade nicht das Büropersonal einbezogen, sondern eine eigene Regelung in § 96 Abs. 8 (ab 1.1.2018: § 179 Abs. 8) SGB IX getroffen. Das bedeutet: Der gemeinsame Nutzen einer Bürokraft ist nicht generell ausgeschlossen. Die Schwerbehindertenvertretung kann aber nicht bei der Frage der »Erforderlichkeit« darauf verwiesen werden, dass der Betriebs- oder Personalrat Büropersonal hat, das die Schwerbehindertenvertretung mitnutzen könne.

Rechtsstellung des Büropersonals

Die Bürokraft einer Schwerbehindertenvertretung unterliegt hinsichtlich Art und Inhalt ihrer Tätigkeit nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Spannungen können sich ergeben, wenn die Bürokraft nur zeitlich begrenzt der Schwerbehindertenvertretung zugewiesen ist und ansonsten Tätigkeiten für den Arbeitgeber erbringt. Dann empfiehlt sich – auch im Interesse der Bürokraft –, die Aufgabentrennung klar schriftlich festzulegen. Dazu zählt auch, dass der Arbeitgeber nicht durch eigene Anweisungen eingreifen darf, wenn und solange die Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung im Einsatz ist.

Verschwiegenheitspflicht

Die Vertrauensperson muss private und geschäftliche Geheimnisse, die sie von Amts wegen erfährt, vertraulich behandeln, bestimmt § 96 Abs. 7 SGB IX (ab 1.1.2018: § 179 Abs. 7 SGB IX). Die Verletzung dieser Pflicht ist strafbar (§ 155 SGB IX, ab 1.1.2018: §§ 237a, 237b SGB IX). Eine spezielle Regelung für das Personal der Schwerbehindertenvertretung gibt es nicht. Im Interesse aller empfiehlt sich deshalb, hierzu eine ausdrückliche Vereinbarung abzuschließen, die Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber entfaltet. Das unterstützt die Bürokraft auch dabei, gezielten Fragen des Arbeitgebers hinsichtlich der Inhalte ihrer Tätigkeit entgegenzutreten und auf ihre Schweigepflicht verweisen zu können. <

Sigrid Britschgi,

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Düsseldorf.



ANSPRUCH DURCHSETZEN

Als Schwerbehindertenvertretung können Sie Ihren Anspruch auf Büropersonal vor dem Arbeitsgericht durchsetzen. Den Antrag stellen Sie im Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG. Nach der Rechtsprechung des BAG gilt dieses Verfahren auch für die Ansprüche aus § 96 Abs. 8 (ab 1.1.2018: § 179 Abs. 8) SGB IX.



GANZ WICHTIG

Sie können mit der Bürokraft vereinbaren, dass diese bei ihrer Arbeit für die Schwerbehindertenvertretung der gleichen Schweigepflicht unterliegt wie die Vertrauensperson. Die Strafvorschriften sind auf die Bürokraft nicht anwendbar.



sui-web.de

► Was Sie als Vertrauensperson im Einzelnen geheim halten müssen, lesen Sie in Ihrem Online-Kommentar zu § 96 (ab 1.1.2018: § 179) SGB IX.

**HINWEIS**

Passen Sie das Musterschreiben an Ihren Arbeitgeber / Ihren Dienstherrn entsprechend Ihren individuellen Aufgaben an.

MUSTERSCHREIBEN

Büropersonal für die Schwerbehindertenvertretung – Anschreiben an den Arbeitgeber

Sehr geehrte Damen und Herren,

die gesetzliche Regelung des § 96 Abs. 8 SGB IX (ab 1.1.2018: § 179 Abs. 8 SGB IX) sieht vor, dass der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen hat. Dazu gehört auch das Zurverfügungstellen einer Bürokraft im erforderlichen Umfang.

Die Schwerbehindertenvertretung hat durch Beschluss vom ... die Entscheidung getroffen, dass eine Bürokraft im Umfang von 20 Stunden wöchentlich erforderlich ist, um die Schwerbehindertenvertretung bei der Bewältigung der Aufgaben zu unterstützen.

Regelmäßig fallen im Rahmen der Aufgabenstellungen der Schwerbehindertenvertretung folgende Arbeiten wöchentlich an, die von einer Bürokraft übernommen werden sollen:

· Terminplanung, Reiseorganisation	ca. 90 Minuten
· Reisekostenabrechnungen	ca. 30 Minuten
· Telefonate annehmen und im Verhinderungsfall anderweitige Rückmeldungen vereinbaren	ca. 210 Minuten
· Eingangspost sichten, stempeln und Arbeitsvorgängen zuordnen	ca. 300 Minuten
· Kopier- und Druckerarbeiten Unterlagen zusammenstellen	ca. 300 Minuten
· Ablage	ca. 90 Minuten
· Allgemeine Schreivarbeiten	ca. 150 Minuten
· Fristen- und Wiedervorlagekontrolle	ca. 30 Minuten
· Gesamt:	ca. 1.200 Minuten

Ich bitte Sie deshalb, der Schwerbehindertenvertretung eine Bürokraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden zur Verfügung zu stellen. Im Hinblick auf die sensiblen Aufgabenstellungen der Schwerbehindertenvertretung ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit einer Bürokraft unabdingbare Voraussetzung. Ich halte es daher für sinnvoll und wichtig, dass wir die Ausschreibung der Stelle und Auswahl der Bürokraft gemeinsam abstimmen.

Teilen Sie mir bitte bis zum ... mit, wann wir uns wegen der Ausschreibung für die Position zusammensetzen können.

Mit freundlichen Grüßen

– Schwerbehindertenvertretung –

7 Fragen zum Sonderkündigungsschutz

KÜNDIGUNGSSCHUTZ Auch schwerbehinderte Menschen sind kündbar.

Besonderen Schutz erhalten sie durch ein zusätzliches Verfahren. Denn der Arbeitgeber braucht vor einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamts.

Für schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte besteht neben dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ein besonderer Kündigungsschutz nach dem SGB IX. Das Verfahren ist dem Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht vorgeschaltet.

1. Wer profitiert vom besonderen Kündigungsschutz?

Schwerbehinderte Arbeitnehmer sind besonders geschützt. Das sind Arbeitnehmer, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Auch »Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung« von mindestens 30 sind besonders geschützt, wenn die Agentur für Arbeit sie einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt hat, so § 2 SGB IX.

2. Ist die Anerkennung als »schwerbehinderter Mensch« notwendig?

Es schadet nicht, wenn der gekündigte Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht als Schwerbehinderter anerkannt ist. Allerdings muss er die Anerkennung spätestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung beantragt haben. Außerdem muss tatsächlich ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 vorliegen.

§ 85 (ab 1.1.2018: § 168) SGB IX will den Arbeitnehmer schützen, der die Kündigung in der Zeit zwischen Antrag und Anerkennung erhält – denn zwischen einem Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch und dem Feststellungsbescheid können Monate vergehen.

3. Was bedeutet eine offenkundige Schwerbehinderung für den Kündigungsschutz?

Der besondere Kündigungsschutz besteht auch, wenn offensichtlich ist, dass der Arbeitnehmer schwerbehindert ist. Das ist zum Bei-

spiel der Fall, wenn der Arbeitnehmer blind oder querschnittsgelähmt ist.

Ist eine Schwerbehinderung offensichtlich, ist der Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft gegenüber dem Arbeitgeber entbehrlich. Wichtig: Es muss nicht nur das Vorliegen einer oder mehrerer Beeinträchtigungen offenkundig sein, sondern auch, dass der Grad der Behinderung in einem Feststellungsverfahren auf wenigstens 50 festgesetzt würde.

4. Was ist zu beachten, wenn der Arbeitgeber nichts von der Schwerbehinderung weiß?

Der gesetzliche Sonderkündigungsschutz hängt nicht davon ab, ob der Arbeitgeber die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers bei Ausspruch der Kündigung kennt. Die Arbeitsgerichte verlangen aber: Hat der Arbeitgeber eine Kündigung in Unkenntnis der Schwerbehinderung ausgesprochen, muss der betroffene Arbeitnehmer ihm innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilen, dass er schwerbehindert ist. Damit weiß der Arbeitgeber kurzfristig, dass seine Kündigung nicht greift. Er kann sich dann überlegen, ob er auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verzichtet oder ob er erneut kündigt, dann aber die Zustimmung des Integrationsamts vorab einholt.

5. Wann muss die Zustimmung des Integrationsamts vorliegen?

Das Integrationsamt muss der Kündigung zustimmen, bevor der Arbeitgeber die Kündigung des schwerbehinderten Menschen ausgesprochen hat. Der Arbeitgeber kann erst dann wirksam eine Kündigung erklären, wenn die Entscheidung des Integrationsamts in Form der Zustimmung vorliegt. Eine Kündigung, die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochen wird, ist unwirksam. Eine nachträgliche Genehmigung ist nicht möglich.



EXPERTENRAT

»Offenkundig« sind laut Bundesarbeitsgericht »solche gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die ihrer Art nach den Schluss auf eine Schwerbehinderteneigenschaft nahe legen«. (BAG 13.11.2011 – 8 AZR 608/10)



GANZ WICHTIG

Die Zustimmung des Integrationsamts muss der Arbeitgeber nur vor Kündigungen einholen, nicht bei einem Aufhebungsvertrag. Arbeitgeber sind daher oft interessiert, einen solchen zu schließen. Warnen Sie betroffene Kollegen davor, denn bei »freiwilliger« Arbeitslosigkeit droht eine Sperrfrist für den Bezug von Arbeitslosengeld.



DEFINITIONEN

Klagefrist

Die Kündigungsschutzklage muss binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden (§ 4 Satz 1 KSchG). Für schwerbehinderte Menschen kommt es darauf an, wann ihnen die Zustimmung des Integrationsamts zugeht (§ 4 Satz 4 KSchG).

Außerordentliche Kündigung

In der Regel eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB.

Ordentliche Kündigung

Es gilt die einschlägige Kündigungsfrist. Sie beträgt bei einem schwerbehinderten Menschen mindestens vier Wochen (§ 86 [ab 1.1.2018: § 169] SGB IX).



GANZ WICHTIG

Der Arbeitgeber muss Ihnen als Vertrauensperson Gelegenheit geben, die Kündigung mit dem Beschäftigten und anderen Stellen zu beraten. Ohne Ihre Beteiligung ist die Kündigung unwirksam (§ 95 Abs. 2 [ab 1.1.2018: § 178 Abs. 2] SGB IX).

Für das Verfahren gelten verschiedene Fristen: Bei einer außerordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber die Zustimmung gemäß § 91 (ab 1.1.2018: § 174) SGB IX innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis des »wichtigen« Grundes beantragen. Das Integrationsamt muss innerhalb von zwei Wochen nach dem Antrag entscheiden, sonst gilt die Zustimmung als erteilt. Bei einer ordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt nach § 88 Abs. 1 (ab 1.1.2018: § 171 Abs. 1) SGB IX binnen eines Monats nach Antragstellung entscheiden. Geschieht dies nicht, gilt die Zustimmung grundsätzlich als nicht erteilt. Ausnahmen gelten nach dem neu eingeführten § 88 Abs. 5 (ab 1.1.2018: § 171 Abs. 5) SGB IX nur, wenn Betriebe stillgelegt oder ein Insolvenzverfahren bereits eröffnet ist.

6. Wie trifft das Integrationsamt seine Entscheidung?

Das Integrationsamt entscheidet über den Antrag des Arbeitgebers grundsätzlich nach freiem Ermessen. Dabei darf es aber nicht willkürlich entscheiden, sondern hat alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Das Integrationsamt wägt ab zwischen dem Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Interesse des schwerbehinderten Arbeitnehmers am Erhalt seines Arbeitsplatzes.

7. Welche Ausnahmen vom besonderen Kündigungsschutz gibt es?

Der Arbeitgeber muss keine Zustimmung einholen, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder das Integrationsamt noch nicht über die Anerkennung entschieden hat. Der Anerkennungsantrag muss mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt worden sein, sonst bleibt die Kündigung wirksam. Weitere Ausnahmen von der zwingenden Zustimmung des Integrationsamts bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber enthält § 90 (ab 1.1.2018: § 173) SGB IX. Danach muss das Integrationsamt einer Kündigung nicht zustimmen, wenn zum Beispiel

- das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder
- die schwerbehinderten Arbeitnehmer und ihnen Gleichgestellte das 58. Lebensjahr vollendet und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung aufgrund eines Sozialplans haben. <

Sigrid Britschgi,

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Düsseldorf.

Irmgard Schmalix,

Juristin, Bund-Verlag, Frankfurt.

ÜBERSICHT

Verfahren und Entscheidung des Integrationsamts

1. Klären des Sachverhalts

Das Integrationsamt muss den Sachverhalt von Amts wegen umfassend aufklären. Der Arbeitgeber und der schwerbehinderte Arbeitnehmer sind zur Mitwirkung verpflichtet. Das Integrationsamt zieht, wenn es notwendig ist, zusätzliche Fachleute wie etwa den Betriebsarzt hinzu.

2. Gütliche Einigung

Das Integrationsamt hat auf eine gütliche Einigung hinzuwirken.

3. Entscheidung des Integrationsamts

Scheitert eine gütliche Einigung, entscheidet das Integrationsamt über den Antrag des Arbeitgebers. Es hört vor seiner Entscheidung den schwerbehinderten Menschen an und holt die Stellungnahme von Betriebs- oder Personalrat und Schwerbehindertenvertretung ein. Das Integrationsamt erteilt oder verweigert die Zustimmung zur Kündigung. Die Entscheidung erfolgt schriftlich und wird dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zugestellt.

4. Widerspruch gegen die Entscheidung

Wer von der Entscheidung beschwert ist, kann dagegen Widerspruch einlegen. Wird dem Widerspruch nicht abgeholfen, ist eine Klage vor dem Verwaltungsgericht möglich.

Wie das Integrationsamt beim BEM hilft

BEM Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll klären, wie bei einem erkrankten Beschäftigten die Arbeitsunfähigkeit überwunden und wie der Arbeitsplatz erhalten bleiben kann. Das Integrationsamt leistet hierbei wichtige Hilfe.

Der Arbeitgeber muss Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen in Folge oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten, bestimmt § 84 Abs. 2 SGB IX (ab 1.1.2018: § 167 Abs. 2 SGB IX). Das BEM im Einzelfall ein- oder durchzuführen ist Aufgabe des Arbeitgebers oder der Dienststelle. Die Integrationsämter unterstützen sie dabei, etwa mit Handlungsempfehlungen oder Prämien.

Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

Der Arbeitgeber ist nach § 84 Abs. 2 Satz 4 (ab 1.1.2018: § 167 Abs. 2 Satz 4) SGB IX verpflichtet, das Integrationsamt im Rahmen eines BEM hinzuzuziehen, wenn bei schwerbehinderten Beschäftigten begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen. Diese in § 102 (ab 1.1.2018: § 185) SGB IX näher beschriebene Aufgabe des Integrationsamts wird in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Rehabilitationsträgern vorgenommen.

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben soll bewirken, dass schwerbehinderte Beschäftigte

- auf Arbeitsplätzen beschäftigt sind, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen und weiterentwickeln können;
- durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten;
- in ihrer sozialen Stellung nicht absinken.

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst auch das psychosoziale Betreuen schwerbehinderter Menschen im Einzelfall. Möglich sind auch Geldleistungen, etwa um Beschäftigten das Erreichen des Arbeitsplatzes zu erleichtern, oder an den Arbeitgeber, um den Arbeitsplatz behinderungsgerecht auszubauen.

Prämien für vorbildliche Arbeitgeber

Eine weitere Aufgabe der Integrationsämter ist in § 84 Abs. 3 (ab 1.1.2018: § 167 Abs. 3) SGB IX genannt. Sie können Arbeitgeber, die das BEM einführen, durch eine Prämie oder einen Bonus belohnen. Dadurch sollen gezielt Anreize für ein BEM gesetzt werden, das möglichst hohe Qualitätsstandards erfüllt. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat dazu Empfehlungen ausgearbeitet.

Stellenwert im Kündigungsschutz

Beantragt der Arbeitgeber, dass das Integrationsamt der beabsichtigten Kündigung zustimmt, prüft das Amt, ob eine zumutbare Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung des Betroffenen besteht. Das Integrationsamt muss auch ermitteln, ob der Arbeitgeber das BEM-Verfahren tatsächlich vollständig ausgeführt hat.

Integrationsamt prüft eigenständig

Hat der Arbeitgeber das BEM nicht oder unzureichend durchgeführt, sind folgende Konsequenzen möglich:

- Das Integrationsamt kann beschließen, die Möglichkeiten einer Eingliederung selbst zu prüfen. Das Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung ist währenddessen auszusetzen. Vor Abschluss des Verfahrens kommt eine Zustimmung zur Kündigung nicht in Betracht.
- Ist es im Interesse des Beschäftigten notwendig, dass der Arbeitgeber das BEM durchführt, kann das Integrationsamt seine Zustimmung zur Kündigung verweigern, wenn das BEM nicht oder unzureichend durchgeführt wurde. <

Sigrid Britschgi,
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Düsseldorf.



DOWNLOAD

Eine umfangreiche Broschüre findet sich z. B. unter www.integrationsaemter.de, Suchbegriff: BEM Handlungsempfehlungen.



DOWNLOAD

Kriterien für die Vergabe von Prämien zur Einführung eines BEM finden sich z. B. unter www.integrationsamt.lvr.de unter »Informationen für Arbeitgeber«.



sui-web.de

► Alles Wichtige zu den Rechtsgrundlagen des BEM lesen Sie in Ihrem Online-Kommentar zu § 84 (ab 1.1.2018: § 167) SGB IX.

**EXPERTENRAT 1**

Das das Integrationsamt der Kündigung zustimmt, heißt noch nicht, dass sie arbeitsrechtlich gerechtfertigt ist. Ein Rechtsanwalt prüft daher die Aussichten der Kündigungsschutzklage unabhängig vom Widerspruch gegen den Zustimmungsbescheid.

**EXPERTENRAT 2**

Das die Zustimmung des Integrationsamts rechtswidrig war, kann auch noch entschieden werden, wenn die Kündigung schon seit Jahren rechtskräftig ist. In diesem Fall kann der betroffene Arbeitnehmer eine Restitutionsklage (§ 530 ZPO) erheben, um die Unwirksamkeit der Kündigung (und seine Ansprüche) nachträglich feststellen zu lassen (BAG 23.5.2013 – 2 AZR 991/11).

Eine Kündigung – zwei Prozesse

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss v. 17.3.2017 – 5 Ta 8/17

KÜNDIGUNGSSCHUTZ Wird ein schwerbehinderter Beschäftigter gekündigt, kann er auch gegen die Zustimmung des Integrationsamts vorgehen. Er kann aber nicht verlangen, dass das Arbeitsgericht sein Verfahren deswegen aussetzt.

Immer wieder stellt sich für schwerbehinderte Menschen bei einer Kündigung die Frage, ob ein Kündigungsschutzprozess fortgesetzt werden kann, wenn die Wirksamkeit der Zustimmung des Integrationsamts noch nicht geklärt ist. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer parallel gegen die Entscheidung des Integrationsamts klagt, der Kündigung zuzustimmen? Mit dieser Frage beschäftigte sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern.

Arbeitnehmer beginnt zwei Verfahren

Der Kläger ist seit 1997 als Verpackungshelfer bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Er hat einen Grad der Behinderung (GdB) von 50. In den zurückliegenden Jahren war er mehrfach arbeitsunfähig. Die Arbeitgeberin hatte die Zustimmung des Integrationsamts eingeholt, ihn krankheitsbedingt zu kündigen. Gegen den Zustimmungsbescheid legte der Kläger Widerspruch ein. Gegen die Kündigung erhob er Kündigungsschutzklage.

Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts

Das Integrationsamt wies den Widerspruch des Klägers zurück. Dagegen wehrte er sich mit einer Anfechtungsklage beim Verwaltungsgericht. Das Arbeitsgericht entschied daraufhin, den Rechtsstreit nach § 148 ZPO auszusetzen. Die Wirksamkeit der Kündi-

gung sei davon abhängig, ob das Integrationsamt seine Zustimmung rechtmäßig erteilt hat. Diese Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht wieder aufgehoben.

Aussetzung ist nicht möglich

Nach Ansicht des LAG Mecklenburg-Vorpommern ist es nicht zulässig, den Kündigungsschutzprozess auszusetzen. Zwar könne ein Verfahren nach § 148 ZPO ausgesetzt werden, um einander widersprechende Entscheidungen zu verhindern. Das hätte jedoch für beide Parteien den Nachteil, dass sich die Entscheidung des Arbeitsgerichts verzögert. Denn auch verwaltungsgerichtliche Verfahren können Jahre dauern. Die Rechtmäßigkeit der Kündigung bliebe während dieser Zeit in der Schwebe.

Gesetzgeber wollte keine Verzögerung

Das wollte der Gesetzgeber vermeiden. Deshalb haben nach § 88 Abs. 4 SGB IX Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamts keine aufschiebende Wirkung. Das heißt, die einmal erteilte Zustimmung ist so lange wirksam, bis sie rechtskräftig aufgehoben ist. ◀

Sigrid Britschgi,
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Düsseldorf.

Impressum**Schwerbehindertenrecht und Inklusion**

Redaktion: Sigrid Britschgi,
Christian Köhler

Autoren: Sigrid Britschgi, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Anwaltsbüro Bell & Windirsch, Britschgi & Koll, Düsseldorf, Irgard Schmalix, Bund-Verlag

Verleger: Bund-Verlag GmbH

Geschäftsführer: Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften:
Bettina Frowein (Leitung)

Anschrift Verlag und Redaktion:

Bund-Verlag GmbH
Hedderheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt/Main
(ladungsfähige Anschrift)
Tel. +49 (0)69/79 50 10-0
Fax +49 (0)69/79 50 10-18

Abonnement:

Schwerbehindertenrecht und Inklusion umfasst jährlich
· 12 Ausgaben Informationsdienst
· Online-Kommentar zum SGB IX
· Arbeitshilfen Online
Preis pro Quartal: 64,70 €

Gestaltung und Satz:
fsvk.design, Bochum

Druck:

Konrad Trittsch GmbH, Ochsenfurt

Urheber- und Verlagsrechte:

Alle in dieser Ausgabe veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Bildnachweise:

Titelbild: © iStock.com, Georgijevic

ISSN 2511-5995