

Rechtsanwalt *Dr. Dominik Jochums* – Nörr Stiefenhofer Lutz
„Schwerbehindertenrecht in der anwaltlichen Praxis“

Vortrag vom 17. September 2009

Rechtsanwalt *Dr. Jochums* gab einen Überblick über das Schwerbehindertenrecht in der praktischen Anwendung. Er sprach insbesondere über den geschützten Personenkreis, die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bei der Stellenbesetzung und während des Arbeitsverhältnisses, das Präventionsverfahren und die Integrationsvereinbarung sowie über den Kündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX.

Nachdem er den geschützten Personenkreis der schwerbehinderten Menschen (§§ 2 Abs. 2, 68 Abs. 1 SGB IX) und der Gleichgestellten (§§ 2 Abs. 3, 68 Abs. 2 SGB IX) erläutert hatte, widmete sich der Referent der Frage, ob dem Arbeitgeber ein „tätigkeitneutrales“ Fragerecht nach einer Schwerbehinderung zusteht. Prinzipiell sei dies abzulehnen, da der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse verfolge. Des Weiteren berichtete er vom bürokratischen und langwierigen Verfahren bei der Stellenbesetzung nach § 81 Abs. 1 SGB IX. Dieses solle der Arbeitgeber jedoch einhalten, da ein Verstoß gegen diese Vorgaben zu einem Zustimmungsverweigerungsrechts des Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG führe.

Der schwerbehinderte Arbeitnehmer habe gemäß § 81 Abs. 4 S. 1 SGB IX einen Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung. Er könne jedoch nicht verlangen, dass ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wird. Wenn der Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarte Arbeit wegen seiner Behinderung nicht mehr ausführen kann, so habe er einen Anspruch auf anderweitige Beschäftigung und gegebenenfalls auf eine entsprechende Vertragsänderung. Dem Arbeitgeber sei dies nur dann unzumutbar, wenn er im Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX alle Möglichkeiten ausgeschöpft habe. Jenes frühzeitige Klärungsverfahren soll eine Kündigung oder Gefährdung des Arbeitsverhältnisses bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten „Schwierigkeiten“ vermeiden. Es sei jedoch keine Voraussetzung für die Zustimmung des Integrationsamtes gemäß §§ 85 ff. SGB IX sowie für die Wirksamkeit einer Kündigung. Es konkretisiere aber den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz des Kündigungsschutzrechtes. Zudem werde bei Missachtung dem Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess die Beweislast dafür auferlegt, dass eine behindertengerechte Beschäftigung nicht möglich sei. Außerdem habe der Arbeitgeber seine Unterrichtungspflicht nach § 95 Abs. 2 S. 1 SGB IX verletzt mit der Folge, dass er eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit gemäß § 156 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX begangen habe.

Anschließend erläuterte Rechtsanwalt *Dr. Jochums* die Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat. Dieses Planungs- und Steuerungsinstrument solle die gesetzlichen Beschäftigungs- und Förderpflichten des Arbeitgebers gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern im Betrieb/Unternehmen konkretisieren.

Zum Abschluss sprach der Referent über den Kündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX. Nachdem er das Verfahren bei einer ordentlichen Kündigung den Zuhörern kurz in Erinnerung gerufen hatte, erläuterte er die Ermessensbeschränkungen des Integrationsamtes nach § 89 Abs. 1 SGB IX. Schließlich ging er noch auf die Aufhebung der Kündigungssperre ein.

Bereits während des Vortrags, aber auch danach wurde sehr lebhaft über Fragen aus der Praxis diskutiert und reges Interesse an den Erfahrungen des Referenten gezeigt.

Annemarie Berthold
Wissenschaftliche Mitarbeiterin