

ARBEITSRECHT

JULI 2019

Aktuelle Rechtsprechung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Zum Schutz und zur Eingliederung behinderter Arbeitnehmer spricht der Gesetzgeber ihnen besondere Rechte zu, darunter Zusatzurlaub, Sonderkündigungsschutz und ein Mitspracherecht bei den Arbeitszeiten.

Ob eine Behinderung vorliegt, wird mit Hilfe des Grades der Behinderung (GdB) bestimmt. Ab einem GdB von 20 liegt eine Behinderung vor. Bei Menschen mit einem GdB ab 50 wird von einer Schwerbehinderung gesprochen. Die Unterscheidung ist im Arbeitsrecht wichtig. So steht beispielsweise nur schwerbehinderten Arbeitnehmern ein gesetzlicher Zusatzurlaub zu.

Da jede Behinderung aber individuell ist, sieht das Sozialrecht die sogenannte Gleichstellung vor. Menschen mit einem GdB von 30 bis 40 können bei der Agentur für Arbeit eine Gleichstellung beantragen. Gleichgestellte genießen viele der Rechte von Schwerbehinderten. So greift zum Beispiel der Sonderkündigungsschutz, aber der gesetzliche Zusatzurlaub steht ihnen nicht zu.

Immer wieder kommt es in derartigen Arbeitsverhältnissen zu besonderen Fragestellungen, mit denen sich aktuell auch wieder das Bundesarbeitsgericht (BAG) in zwei Entscheidungen auseinander zu setzen hatte.

1. Verhältnis des Beschäftigungsanspruchs schwerbehinderter Menschen zur unternehmerischen Organisationsfreiheit

Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Schwerbehinderte nach § 164 Abs. 4 SGB IX (bis 31.12.2017: § 81 Abs. 4 SGB IX a. F.) von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen. Dies gibt schwerbehinderten Menschen jedoch keine Beschäftigungsgarantie. Der Arbeitgeber kann eine unternehmerische Entscheidung treffen, welche den bisherigen Arbeitsplatz des Schwerbehinderten durch eine Organisationsänderung entfallen lässt.

Dessen besonderer Beschäftigungsanspruch ist dann erst bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

Dies hat das BAG mit seinem Urteil vom 16.05.2019, Az. 6 AZR 329/18, entschieden.

a) Sachverhalt

Der schwerbehinderte Kläger war langjährig bei der insolventen Arbeitgeberin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterfiel einem tariflichen Sonderkündigungsschutz.

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt im Rahmen des zunächst in Eigenverwaltung betriebenen Insolvenzverfahrens, nachdem sie mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste i. S. d. § 125 Abs. 1 InsO geschlossen hatte. Die Namensliste enthält den Namen des Klägers, dessen Arbeitsplatz wegen Umverteilung der noch verbliebenen Aufgaben nicht mehr besetzt werden muss. Die Hilfstätigkeiten, die er verrichtete, werden nunmehr von den verbliebenen Fachkräften miterledigt. Andere Tätigkeiten kann der Kläger nicht ausüben.

Er hält die Kündigung dennoch für unwirksam und beauftragt sich auf den tariflichen Sonderkündigungsschutz sowie den Beschäftigungsanspruch aus § 81 Abs. 4 SGB IX a. F.

Die Vorinstanzen haben seine Kündigungsschutzklage abgewiesen.

b) Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die streitgegenständliche Kündigung hat das Arbeitsverhältnis beendet.

Der tarifliche Sonderkündigungsschutz zeigt gemäß § 113 Satz 1 InsO keine Wirkung. Hiergegen bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Der Beschäftigungsanspruch aus § 81 Abs. 4 SGB IX a. F. kommt mangels geeigneter Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht zum Tragen.

Die Arbeitgeberin war nicht verpflichtet, für den Kläger einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den sie nach ihrem Organisationskonzept nicht mehr benötigt.

2. Schadensersatz eines/einer schwerbehinderten Beschäftigten wegen Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung

Weiterhin hat sich das BAG im Rahmen seiner Entscheidung vom 16.05.2019, Az. 8 AZR 530/17, mit der Frage auseinandergesetzt, ob und unter welchen Umständen ein schwerbehinderter Mensch einen Schadensersatzanspruch, ggf. unter Diskriminierungsgesichtspunkten haben kann.

a) Sachverhalt

Der schwerbehinderte Kläger ist bei der beklagten Stadt als Technischer Angestellter beschäftigt. Von August 2014 bis einschließlich März 2016 war er arbeitsunfähig erkrankt.

Im September 2015 fand eine betriebsärztliche Untersuchung des Klägers statt. In der Beurteilung der Betriebsärztin vom Oktober 2015 wurde eine stufenweise Wiedereingliederung zur vorsichtigen Heranführung an die Arbeitsfähigkeit mit bestimmten Einschränkungen in der Tätigkeit befürwortet. Unter Vorlage des Wiedereingliederungsplans seines behandelnden Arztes beantragte der Kläger bei der beklagten Stadt die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben im Zeitraum November 2015 bis Januar 2016. Der Wiedereingliederungsplan des behandelnden Arztes sah keine Einschränkungen in der Tätigkeit vor. Als absehbaren Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit gab der behandelnde Arzt den 18.01.2016 an.

Die beklagte Stadt lehnte diesen Wiedereingliederungsplan mit der Begründung ab, dass ein Einsatz des Klägers im bisherigen Aufgabengebiet/Tätigkeitsbereich wegen der in der betriebsärztlichen Beurteilung aufgeführten Einschränkungen nicht möglich sei.

Dem vom Kläger vorgelegten zweiten Wiedereingliederungsplan, der eine Wiedereingliederung in der Zeit von Januar bis März 2016 vorsah, und dem ein Bericht der behandelnden Psychologin beilag, wonach Einschränkungen in der Tätigkeit nicht mehr bestanden, stimmte die beklagte Stadt nach erneuter - nun positiver - Beurteilung durch die Betriebsärztin zu. Diese Wiedereingliederung war erfolgreich, der Kläger erlangte im März 2016 seine volle Arbeitsfähigkeit wieder.

Der Kläger fordert mit seiner Klage von der beklagten Stadt den Ersatz der Vergütung, die ihm dadurch entgangen ist, dass die beklagte Stadt ihn nicht entsprechend der Vorgaben des ersten Wiedereingliederungsplans von Oktober 2015 beschäftigt hat.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung des Klägers im Wesentlichen stattgegeben.

b) Entscheidungsgründe

Die Revision der beklagten Stadt hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Die beklagte Stadt war nicht verpflichtet, den Kläger entsprechend der Vorgaben des ursprünglichen Wiedereingliederungsplans zu beschäftigen. Zwar kann der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX in der bis 31.12.2017 geltenden Fassung (a. F.) verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung derart mitzuwirken, dass er die/den Beschäftigte/n entsprechend der Vorgaben des Wiedereingliederungsplans beschäftigt. Im Fall des Klägers lagen allerdings besondere Umstände vor, aufgrund derer die beklagte Stadt ihre Zustimmung zum ersten Wiedereingliederungsplan verweigern durfte.

Es bestand aufgrund der Beurteilung der Betriebsärztin die begründete Befürchtung, dass der Gesundheitszustand des Klägers eine Beschäftigung entsprechend dieses Wiedereingliederungsplans nicht zulassen würde. Die begründeten Zweifel an der Geeignetheit des Wiedereingliederungsplans ließen sich auch nicht bis zum vorgesehenen Beginn der Maßnahme ausräumen.

Praxishinweis

Gemäß § 81 Absatz 2 Satz 1 SGB IX i. V. m. § 7 AGG dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftigte sowie ihnen Gleichgestellte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.

Das BAG hat die Frage nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach Ablauf der Sechs-Monats-Frist des § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX als zulässig erachtet. Begründet wird die Entscheidung damit, dass dem Arbeitgeber ein rechtstreuere Verhalten ermöglicht werden soll, etwa im Zusammenhang mit seinen Pflichten zur behinderungsgerechten Beschäftigung. Von diesem Fragerecht sollte daher zu gegebener Zeit Gebrauch gemacht werden.



Carsten Ullrich

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

Telefon +49 (0)351 424 73 9-11

Telefax +49 (0)351 424 73 9-60

E-Mail ullrich@ullrich-rechtsanwaelte.de

Internet www.ullrich-rechtsanwaelte.de