

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der 3. Auflage	5
Vorwort der 2. Auflage	6
Vorwort der 1. Auflage	7
Inhaltsübersicht	9
Abkürzungsverzeichnis	19
Teil 1: Geltungsbereich des SGB IX	21
A. Behinderte Arbeitnehmer	21
I. Abweichung vom typischen Zustand	21
II. Wesentlichkeit	22
III. Beeinträchtigung der Teilhabe	22
B. Schwerbehinderte Arbeitnehmer	23
I. Vorliegen und Grad der Schwerbehinderung	23
II. Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt	25
C. Gleichgestellte	25
D. Schwerbehindertenausweis	26
E. Negativattest	27
Teil 2: Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	29
A. Behindertenquote/Beschäftigungspflicht	29
I. Behindertenquote	29
II. Möglichkeit der Herabsetzung	31
B. Ausgleichsabgabe	31
C. Besetzung freier Arbeitsplätze im Betrieb	34
I. Vorrangige Einstellung schwerbehinderter Menschen	34
II. Stellenausschreibung	35
III. Bewerbungsverfahren	37
1. Private Arbeitgeber	37
2. Öffentliche Arbeitgeber	37
IV. Einstellungsgespräch und Fragerecht	38
1. Umfang des Fragerechts	38
2. Verletzung des Fragerechts	40

V.	Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers	40
VI.	Schadensersatz nach dem AGG	41
Teil 3:	Pflichten und Rechte im laufenden Arbeitsverhältnis	43
A.	Lohnanspruch	43
I.	Höhe des Arbeitsentgelts	43
II.	Anrechnung von Renten	44
B.	Mehrarbeit	45
C.	Zusatzurlaub	47
D.	Arbeitsplatzgestaltung	49
I.	Behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes	50
II.	Anschaffung technischer Arbeitshilfen	50
III.	Pflichtverletzung	51
E.	Angemessene Beschäftigung und Förderung	51
I.	Beschäftigungspflicht	52
II.	Angemessene Beschäftigung	53
III.	Förderpflicht des Arbeitgebers	54
F.	Berufliche Fortbildung	55
G.	Teilzeitbeschäftigung	56
Teil 4:	Die Kündigung von schwerbehinderten Menschen	59
A.	Allgemeine Voraussetzungen jeder Kündigung	59
I.	Zustimmungspflicht bei jeder Kündigung	59
II.	Fehler führen zur Unwirksamkeit	60
III.	Geschützte Personen	60
IV.	Sonderkündigungsschutz erst nach sechs Monaten (Wartefrist)	60
V.	Weitere Ausnahmen zum Sonderkündigungsschutz, § 173 SGB IX	62
1.	Stellen nach § 156 Abs. 2 Nummern 2 bis 5 SGB IX	62
2.	Fälle der sozialen Altersabsicherung	63
3.	Witterungsbedingte Entlassungen	63
VI.	Sonderkündigungsschutz auch in Kleinbetrieben ..	64
VII.	Praxistipps	64
1.	Wartefrist beachten!	64

2.	Betriebsgröße	65
3.	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung! ..	65
B.	Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung – Mitteilungspflichten	65
I.	Bedeutung der Kenntnis von der Schwer- behinderung	65
II.	Allgemeine Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers	66
III.	Veränderungen der Schwerbehinderteneigenschaft im laufenden Arbeitsverhältnis	66
IV.	Fragerecht des Arbeitgebers nach der Schwer- behinderteneigenschaft bei der Einstellung	67
V.	Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwer- behinderung bei Ausspruch der Kündigung	69
1.	Anzeigepflicht des Arbeitnehmers	69
2.	Folgen der Anzeige	70
a)	Ordentliche Kündigung	70
b)	Fristlose Kündigung	70
3.	Keine Anzeigepflicht bei offensichtlicher Schwerbehinderung	71
VI.	Sonderfall: Antragstellung des Arbeitnehmers wegen bevorstehender Kündigung und § 173 Abs. 2a SGB IX	72
VII.	Praxistipps	74
1.	Frage nach Schwerbehinderung unzulässig	74
2.	Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwer- behinderung	74
C.	Die ordentliche Kündigung	75
I.	Begriff der ordentlichen Kündigung	75
II.	Unkündbare Arbeitnehmer	75
III.	Schriftlicher Antrag	76
IV.	Sitz des Betriebs oder der Dienststelle	76
V.	Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt	77
1.	Einholung von Stellungnahmen	77
2.	Anhörung des Arbeitnehmers	78
3.	Gütliche Einigung	78
4.	Mündliche Verhandlung	79
5.	Entscheidungsfrist für das Integrationsamt ...	79
6.	Fiktion der Zustimmung bei Betriebsschließung und Insolvenz	80

VI.	Entscheidung des Integrationsamtes	82
1.	Ermessen des Integrationsamtes	82
2.	Bedeutung des Kündigungsgrundes	82
a)	Betriebsbedingte Gründe	83
b)	Personenbedingte Kündigungsgründe	84
c)	Verhaltensbedingte Kündigungsgründe	85
3.	Einschränkungen der Ermessensentscheidung § 172 SGB IX	85
a)	Einstellung oder Auflösung von Betrieben und Dienststellen	85
b)	Wesentliche Einschränkung von Betrieben und Dienststellen	86
c)	Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz	86
d)	Gesicherter anderer Arbeitsplatz	87
e)	Insolvenzverfahren	87
4.	Form der Entscheidung und Zustellung	89
5.	Rechtsmittel	89
6.	Rechtskraft nicht notwendig	90
7.	Vollziehungsfrist für Arbeitgeber ein Monat ...	90
VII.	Kündigungsgrund/soziale Rechtfertigung der Kündigung	92
VIII.	Anhörung des Betriebsrats	92
1.	Zeitpunkt der Anhörung	92
2.	Inhalt der Anhörung	94
3.	Fristen	94
IX.	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	95
1.	Wesentliche Änderungen durch das BTHG	95
2.	Anwendungsbereich	95
3.	Inhalt und Frist der Beteiligung	96
4.	Mitteilung der getroffenen Entscheidung	97
5.	Folgen eines Verstoßes gegen die Beteiligungs- pflicht	97
X.	Einhaltung der Kündigungsfrist	98
XI.	Kündigungsschutz nach anderen Vorschriften	98
XII.	Verzicht auf Sonderkündigungsschutz	98
XIII.	Aufhebungsvertrag	99
D.	Die fristlose Kündigung	100
I.	Begriff der fristlosen Kündigung	100

II.	Unkündbare Arbeitnehmer	101
III.	Schriftlicher Antrag	101
IV.	Antragsfrist	102
	1. Frist zum Ausspruch der Kündigung	102
	2. Frist für den Antrag beim Integrationsamt	102
V.	Entscheidung des Integrationsamtes	103
	1. Zwei-Wochen-Frist	103
	2. Fiktionswirkung	103
	3. Eingeschränktes Ermessen	104
	4. Rechtsmittel	105
	5. Rechtskraft nicht notwendig	105
VI.	Ausspruchsfrist für Arbeitgeber nach § 174 Abs. 5 SGB IX	105
VII.	Einhaltung einer Kündigungsfrist	107
VIII.	Anhörung des Betriebsrats nicht vergessen!	108
IX.	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	109
X.	Verzicht auf Sonderkündigungsschutz, Aufhebungsvertrag	110
E.	Rechtsmittel gegen die Entscheidungen des Integrationsamtes	110
	I. Verwaltungsakt	110
	II. Widerspruchsverfahren	111
	III. Klageverfahren	111
Teil 5: Spezielle Kündigungsgründe		113
A.	Leistungsabfall und eingeschränkte Einsatzmöglichkeiten	113
	I. Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung	113
	II. Versetzungspflicht des Arbeitgebers – Grenzen	115
	III. Kündigungsvoraussetzungen	117
B.	Kündigung wegen Krankheit	118
	I. Unterscheide dauerhafte Krankheit und häufige Kurzerkrankungen	118
	II. Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung	118
	III. Häufige Kurzerkrankungen	119
	IV. Langanhaltende Erkrankungen	121
Teil 6: Präventionsverfahren		123
A.	Ziel des Präventionsverfahrens	123

B.	Verpflichtung des Arbeitgebers	123
I.	Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis	123
II.	Frühzeitige Unterrichtung der Kollektiv- vertretungen	124
III.	Gegenstand der Beratung	124
C.	Pflichtverletzung	125
Teil 7: Betriebliches Eingliederungsmanagement		127
A.	Einleitung	127
B.	Erfasster Personenkreis	127
C.	Voraussetzungen	128
D.	Durchführung des BEM	129
I.	Initiative	129
II.	Zustimmungserfordernis	129
E.	Beteiligte Stellen	130
I.	Interne Stellen	130
1.	Erkrankter Mitarbeiter und Arbeitgeber	130
2.	Betriebliche Interessenvertretungen	131
3.	Weitere betriebsinterne Stellen	132
II.	Externe Stellen	133
F.	Ziele und Inhalte des BEM	133
I.	Prävention	133
II.	Rehabilitation	134
III.	Integration	134
G.	Durchführung des BEM – Checkliste	134
H.	Rechtsfolgen bei unterlassenem bzw. fehlerhaftem BEM .	137
I.	Von Gesetzes wegen	137
II.	Auswirkungen auf den Kündigungsschutz bei Krankheitskündigung?	137
1.	Keine Wirksamkeitsvoraussetzung	137
2.	Aber: Prozessuale Auswirkungen	137
3.	Keine Auswirkungen nach dem AGG	139
Teil 8: Inklusionsvereinbarung		141
Teil 9: Schwerbehindertenvertretung		143
A.	Wahl der Schwerbehindertenvertretung	143

I.	Wahlvoraussetzungen	143
II.	Wahlzeitraum und Amtszeit	144
III.	Wahlrecht	144
IV.	Wählbarkeit	144
V.	Wahlverfahren	145
VI.	Wahlanfechtung, Wahlschutz, Wahlkosten	145
1.	Wahlanfechtung	145
2.	Nichtigkeit der Wahl	146
3.	Wahlschutz	146
a)	Verbot der Wahlbehinderung und Wahlbeeinflussung	146
b)	Besonderer Kündigungsschutz	147
4.	Wahlkosten	148
B.	Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung ..	148
I.	Teilnahmerecht	148
II.	Aussetzungsrecht	149
III.	Versammlung schwerbehinderter Menschen	150
IV.	Unterrichtungs- und Anhörungsrecht	150
V.	Recht auf Akteneinsicht	152
VI.	Überwachungspflicht	152
VII.	Behandlung von Beschwerden und Anregungen ...	152
VIII.	Vorschlagsrecht	153
IX.	Unterstützungspflichten	153
C.	Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung	153
D.	Kosten	154
Teil 10: Anhang	155
A.	Musterbetriebsvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)	155
B.	Musteranträge	160
I.	Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung an das zuständige Integrationsamt	160
II.	Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung an das zuständige Integrationsamt	161
C.	Übersicht Integrationsämter	161

D. Internetadressen	163
E. Gesetzestext SGB IX (Auszug) und Synopse	164
Literaturverzeichnis	208
Stichwortverzeichnis	213