
Der besondere Schutz schwerbehinderter Beschäftigter

Reiner Bößmann

Fachbereich Allgemeine Innere Verwaltung

Zu mir

- 8 Jahre ZBFS (Personalverwaltung)
- seit 1. März 2010 Dozent an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern
- Schwerpunkte in der Lehre: Öffentliches Dienstrecht, Sozialrecht
- Beauftragter für die Belange schwerbehinderter Studierender



Überblick

1. Prävention
2. Besonderheiten der Beschäftigung
3. Sozialversicherungsrechtliche Bezüge

1. Prävention (§§ 3, 84 SGB IX)

= „Vorbeugen“ / „Zuvorkommen“

Ziel:

- Sicherung der Arbeitsverhältnisse auf Dauer durch gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten
- krankheitsbedingte Beendigung des AV vermeiden
- Verpflichtung zu entsprechenden Maßnahmen

→ betriebliche Gesundheitsförderung

Prävention nach § 84 SGB IX

Gefahren für das AV
frühzeitig erkennen

→ Abs. 1

Überwindung der AU,
Sicherung
des AV

→ Abs. 2

1.1 Betriebliche Prävention (Abs. 1)

- Auftreten von personen-, verhaltens-, betriebsbedingten **Schwierigkeiten** (vgl. § 1 Abs. 2 KSchG)
- dadurch mögliche Gefährdung des Arbeitsverhältnisses
- AG **muss** PR, SBV und IntA frühzeitig einschalten, wenn AV dadurch gefährdet ist → gemeinsame Erörterung (also nicht nur „Anhörung“)
- gilt nur für Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- Zustimmung des Betroffenen nicht erforderlich
- gilt nicht bei fristlosen Kündigungen nach § 626 BGB (BAG vom 07.12.2006, 2 AZR 182/06)
- frühzeitige Klärung der erforderlichen Maßnahmen
 - z.B. „begleitende Hilfe im Arbeitsleben“ durch das IntA, § 102 Abs. 2 bis 4 SGB IX (finanzielle Leistungen, psychosoziale Betreuung, Arbeitsassistent)

„Schwierigkeiten“

- krankheitsbedingte Ausfallzeiten und / oder Minderleistungen
- Fehlverhalten, Pflichtverletzungen (Arbeitsverweigerung, Unpünktlichkeit, Alkoholmissbrauch)
- Arbeitsmangel, Störungen im Dienstablauf

- Behinderung muss nicht Grund der Schwierigkeit sein

- noch kein „Kündigungsgrundcharakter“ (dessen Entstehen soll gerade vermieden werden)
- liegen bereits Kündigungsgründe vor, erübrigt sich ein Tätigwerden nach Abs. 1 (BAG vom 07.12.2006, 2 AZR 182/06)

mögliche Maßnahmen (Ermessen des AG)

- zeitliche Änderungen (Teilzeit)
- organisatorische Änderungen (Wohnraum-, Telearbeit)
- inhaltliche Änderungen (Umsetzung)
- technische Veränderungen (Arbeitshilfe)
- Unterstützung (IntA, IFD)
- Qualifizierung

1.2 Prävention im Krankheitsfall (Abs. 2)

- Ziel: Wege zur Überwindung der AU, Vorbeugung neuer AU (Ursachen für AU überwinden), Erhalt des Arbeitsplatzes – Entwicklung einer systematischen, verbindlichen Vorgehensweise
- Anspruch aller (!) Beschäftigten (BAG vom 12.07.2007, 2 AZR 716/06)
- Initiative des AG
- besondere Verantwortung der Führungskräfte („Rückendeckung“), z.B. bei psych. Erkrankungen – aber auch der Personalverwaltung (Kompensation, Anerkennung)
- kein „Schema F“ → Anpassung an Erfordernisse der Dienststelle
- Dialog- und Konsensprinzip
- „Krankenrückkehrgespräche“ sind nicht ausreichend!

Voraussetzungen

- Beschäftigter (auch geringfügig und / oder befristet, auch Beamte)

- innerhalb eines Jahres (nicht: Kalenderjahr)
 - ununterbrochene AU > 6 Wochen
 - oder
 - wiederholte AU > 6 Wochen (auch Zeiten ohne AU-Bescheinigung, Art der Erkrankung nicht relevant)

- Zustimmung des Betroffenen

2. Besonderheiten der Beschäftigung

- a) Mehrarbeit
- b) Urlaub
- c) Teilzeit
- d) Arbeitsplatzgestaltung und entsprechende Beschäftigung
- e) Fortbildung
- f) stufenweise Wiedereingliederung

Grundsatz:

Benachteiligungsverbot, § 81 Abs. 2 SGB IX

Wächter:

PR (§ 93) und SBV (§ 95 Abs. 1 SGB IX)

a) Mehrarbeit, § 124 SGB IX

→ Schutz vor Überbeanspruchung

- Freistellung auf Verlangen des AN (kein unangekündigtes Verlassen des Arbeitsplatzes!)
- kein Verbot von Mehrarbeit
- Zugang des Freistellungsverlangens (kein besonderes Formerfordernis) entscheidend → rechtzeitig
- Zusammenhang mit Behinderung nicht erforderlich
- Definition **Mehrarbeit** i. S. v. § 124: Zeit, die über gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus geht (vgl. § 3 Satz 1 ArbZG, Ausnahmen möglich; BAG vom 21.11.2006, 9 AZR 176/06)
- Ablehnung von **Überstunden** nur, wenn dabei gesetzliche Arbeitszeit (von grds. 8 Stunden) überschritten wird
- kein vertraglicher Verzicht möglich → zwingendes AN-Schutzrecht

b) Urlaub, § 125 SGB IX

- **Zusatz**urlaub von 5 Tagen (bei 5-Tage-Woche), erhöhter Erholungsbedarf wird unwiderlegbar vermutet
- kein Anspruch für Gleichgestellte (§ 68 Abs. 3 SGB IX)
- keine vertragliche Beschränkung möglich
- behördliche Feststellung der Schwerbehinderung nicht erforderlich, objektives Vorliegen ausreichend
- Anbieten des Zusatzurlaubs durch den AG nicht erforderlich, BAG vom 28.01.1982, 6 AZR 636/79

-
- ausdrückliches Verlangen erforderlich, Anzeige der Antragstellung auf Feststellung der Schwerbehinderung nicht ausreichend
 - Zusatzurlaub folgt dem Schicksal des Haupturlaubs
 - § 26 TV-L bzw. § 5 BUrlG gelten

c) Teilzeit (§ 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX)

- Rechtsanspruch auf Teilzeit, wenn...
 - Reduzierung der Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist

(Kausalzusammenhang, z.B. befürchtete Verschlechterung des Gesundheitszustandes wegen

rollstuhlbedingter langer Anreisezeiten,
regelmäßigen Ausfalls aufgrund von Dialysebehandlung,
ambulanter Reha-Maßnahme,
starker psych. Beanspruchung;

i.d.R. genügt entsprechendes ärztliches Attest, ArbG Frankfurt/M. vom 27.03.2002, 2 Ca 5484/01, bzw. eine Rentengewährung wegen teilweiser Erwerbsminderung)

-
- keine **Unzumutbarkeit**
(z.B. wesentliche Änderung in Arbeitsorganisation, Teilung des Arbeitsplatzes technisch nicht möglich, keine entsprechende Arbeitskraft für übrigen Anteil, Mindestanwesenheitszeiten; Verweis auf mögliche Streitereien in der Belegschaft nicht ausreichend)

und

- keine **unverhältnismäßigen Aufwendungen** für den AG
(wirtschaftliche Auswirkungen nicht mehr tragfähig, nur geringer Nutzen für den AG, lange Einarbeitungszeit, ständige hohe Fortbildungskosten für IT-Kraft; beachte aber mögliche Unterstützung durch das IntA, § 102 Abs. 3 SGB IX)

-
- Anspruch entsteht bei Vorliegen der Voraussetzungen unmittelbar auch ohne Zustimmung des AG (BAG vom 14.10.2003, 9 AZR 100/03)
 - Anspruch neben § 8 TzBfG und § 11 TV-L, ggf. sämtliche Ansprüche prüfen
 - keine Frist- und Formvorschriften (im Gegensatz zu § 8 TzBfG)
 - kein Anspruch auf Altersteilzeit (BAG vom 26.06.2001, 9 AZR 244/00)

d) Arbeitsplatzgestaltung & entspr. Beschäftigung (§ 81 Abs. 3 und 4 SGB IX)

- AG muss entsprechende Regelungen erlassen bzw. Gestaltung der Arbeitsorganisation vornehmen, Arbeitsplatz entsprechend ausstatten und den behinderten AN angemessen beschäftigen
- kein einklagbarer Anspruch behinderter Menschen nach [Abs. 3](#)
- AG muss keine neuen Arbeitsplätze schaffen

-
- **individueller Anspruch** nach **Abs. 4**
 - Zuweisung der vertraglich vereinbarten Arbeit, ggf. anderweitige Beschäftigung und Vertragsänderung
→ Anspruch behinderter Menschen auf entsprechenden „leidensgerechten“ Arbeitsplatz und ggf. Vertragsänderung, es sei denn, Maßnahme...
 - ist AG **nicht zumutbar** (beachte aber finanzielle Unterstützung des IntA und der Agentur für Arbeit)
oder
 - verursacht **unverhältnismäßig hohen Aufwand** (z.B. wegen alsbaldigen Eintritt in die Rente, Freistellungsphase Altersteilzeit)

-
- **Interessensabwägung**, evtl. auch entsprechende Umorganisation in der Dienststelle durch den AG erforderlich (BAG vom 14.03.2006, 9 AZR 411/05), aber kein Anspruch auf „Freikündigung“ eines Arbeitsplatzes
 - AN muss darlegen, welche Tätigkeit er noch ausüben kann sowie Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigen; AG muss Tatsachen vortragen, aus denen sich die mögliche Nichteignung bzw. „Unzumutbarkeit“ ergibt (Frage der Darlegungs- und Beweislast im gerichtlichen Verfahren)
 - kein Anspruch auf **bestimmten Arbeitsplatz** oder **Einsatz nach besonderen Wünschen und Neigungen**, BAG vom 23.01.2001, 9 AZR 287/99

Beispiele

- Installation von behindertengerechten Aufzügen und Toiletten
- Behindertenparkplatz

-
- Anschaffung technischer Arbeitshilfen (= alle Vorrichtungen, die Ausführung der Tätigkeit ermöglicht oder unterstützt: behindertengerechter Stuhl, Seh- und Hörhilfen, Umbau von Maschinen mit zusätzlichen Hebeln und Schaltern; nicht: Körperersatzstücke für Kompensation der allgemeinen Beeinträchtigung)

aber auch:

- Änderung von Dauer bzw. Lage der Arbeitszeit
- Umwandlung von stehender in sitzende Tätigkeit

-
- AG stattet den Arbeitsplatz des unter Rückenproblemen leidenden schwerbehinderten AN - trotz mehrfacher Aufforderung durch AN, SBV und PR - nicht behindertengerecht aus
 - finanzielle Zumutbarkeit wird unterstellt
 - AN erleidet einen Bandscheibenvorfall beim Heben von Lasten

→ Anspruch auf Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 BGB bzw. § 823 BGB i.V.m. § 81 Abs. 4 SGB IX (BAG vom 03.12.2002, 9 AZR 462/01)

e) Fortbildung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 und 3 SGB IX)

- bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen
- erleichterter Zugang bei außerbetrieblichen Maßnahmen (z.B. Fahrtkostenersatz, notwendiges Material, Arbeitsfreistellung)
- auch hier gilt: Zumutbarkeitskriterien beachten, Satz 3

f) stufenweise Wiedereingliederung

- = zeitlich gestaffelte Wiederaufnahme der Tätigkeit (kontinuierliche Heranführung des erkrankten AN an Arbeitsbelastung)
- medizinische Reha nach § 74 SGB V
- bei behinderten AN: § 28 SGB IX

Voraus.:

- ärztliche Feststellung über wiedererlangte teilweise Erwerbsfähigkeit
- Zustimmung des AN
- ärztliche Empfehlung über:
 - Tätigkeiten
 - Beschränkungen
 - tägliche Höchstarbeitszeit
 - Dauer der Maßnahme
 - Prognose (Wiederaufnahme der Tätigkeit, nicht unbedingt in Vollzeit)

3. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§ 37 SGB VI):

Versicherte haben Anspruch auf [abschlagsfreie] Altersrente, wenn sie

1. das 65. Lebensjahr vollendet haben,
2. bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB XI) anerkannt sind und
3. die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist nach Vollendung des 62. Lebensjahres möglich.

= Regelung für Geburten ab 1964

→ Übergangsvorschriften (§ 236a SGB VI) für
vor 1964 Geborene

1. Vollendung 65. Lebensjahr

- Berechnung nach § 26 Abs. 1 SGB X, §§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB
- Geburtsdatum: 1. April 1964
- Vollendung 65. Lebensjahr: 31. März 2029
- Rente ab 1. April 2029

Übergangsvorschrift § 236a SGB VI

Abgesenkte Altersgrenze:

Abs. 1:

Geburt vor 1.1.1964 → reduzierte Altersgrenze (= „Grundsatz“)

Abs. 2:

Geburt vor 1.1.1952 → 63. Lebensjahr

Geburt ab 1.1.1952 bis 31.12.1963 → 63. Lebensjahr + X

2. Schwerbehinderung

„...bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderte Menschen anerkannt...“

→ **Gleichstellung** genügt nicht!

→ **Anerkennungsbescheid** durch ZBFS erforderlich

→ **spätere Änderung** im laufenden Rentenbezug **irrelevant** (Achtung: bei Anspruchswegfall, z.B. wegen Überschreitung von Hinzuverdienstgrenzen, und späterer neuer Antragstellung → sämtliche Anspruchsvoraussetzungen müssen bei Beginn der neuen Rente erneut vorliegen! Unproblematisch ist die Zahlung einer Teilrente)

3. Wartezeit von 35 Jahren

...es gelten alle Kalendermonate mit
rentenrechtlichen Zeiten (nicht zwingend
Beitragszeiten!)

vgl. § 53 Abs. 3 SGB VI

4. Antragstellung

= zwingende Anspruchsvoraussetzung (§ 19 SGB IV, § 115 Abs. 1 SGB VI)

5. Beginn

- ab dem Kalendermonat, zu dessen Beginn alle Anspruchsvoraussetzungen vorlagen (§ 99 Abs. 1 SGB VI)
- späteste Beantragung: 3 Monate nach Ablauf dieses Monats
- andernfalls: Leistungen ab Antragsmonat

6. Hinzuverdienstgrenzen

§ 34 Abs. 2 und 3 SGB VI

- gilt nur für den Zeitraum vor der Regelaltersgrenze (jetzt 67, aber Übergangsregelungen § 235 SGB VI)
- Hinzuverdienstgrenze darf grundsätzlich nicht überschritten werden
- 2maliges Übersteigen pro Kalenderjahr ist unschädlich
- Höhe: 450 € bei Vollrente

7. Vorzeitige Inanspruchnahme

§ 37 Satz 2 SGB VI:

„Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist nach Vollendung des 62. Lebensjahres möglich.“

ABER: lebenslange (!) Abschläge (§ 77 Abs. 2 SGB VI)

→ 0,3 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme

→ Rente ab 62: 36 Monate x 0,3 % = 10,8 %

Abschlag

Auswirkungen

- fehlende Beitragsmonate
- Abschläge
- evtl. Zahlung freiwilliger Beiträge zur Kompensation
- keine Abschläge bei Inanspruchnahme ab 65
- Möglichkeit: nur Teil- statt Vollrente (§ 42 SGB VI) → „gleitender Übergang“ in den Ruhestand (höhere Hinzuverdienstgrenzen) / „Erörterungsrecht“ mit dem AG nach § 42 Abs. 3 SGB VI

Übergangsvorschrift § 236a SGB VI

- **vor 1952 Geborene:** Rente (mit Abschlägen) ab 60 möglich (ebenfalls 0,3 % pro Monat, maximal 10,8 %)
- **Geburt 1952 – 1963:** Rente (mit Abschlägen) ab 60 + X möglich (0,3 % pro Monat, maximal 10,8 %)
- **Beispiel:** AN geboren im Mai 1952 → Altersrente für Schwerbehinderte möglich ab 60 + 5 Monate (Abschläge: $36 \times 0,3 \% = 10,8 \%$);
abschlagsfreie Altersrente bei Renteneintritt ab 63 + 5 Monate

Arbeitsrechtliche Umsetzung

- Kündigung (mit Fristen nach § 34 Abs. 1 TV-L)
- Auflösungsvertrag
- Teilzeitantrag gem. § 11 TV-L, § 8 TzBfG