

• Behinderungsbedingte Leistungsminderung und ihre möglichen Konsequenzen - wie weit geht der Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf angemessene Beschäftigung nach § 164 Abs. 3 bis 5 SGB IX (Teil 1)

Angenommen bei einem schwerbehinderten Arbeitnehmer besteht eine behinderungsbedingte Leistungsminderung was bedeutet das (aber) für seinen Arbeitgeber? Bei vielen Personalverantwortlichen besteht diesbezüglich auch heute noch große Unsicherheit. Oft wissen sie nicht, wie sie mit einem solchen Mitarbeiter umgehen sollen, und kennen weder ihre Unterstützungsmöglichkeiten durch verschiedene Behörden noch ihre Pflichten gegenüber dem schwerbehinderten Menschen.

Einleitung

Beim Vorliegen einer behinderungsbedingten Leistungsminderung obliegt Arbeitgebern eine gesteigerte Fürsorgepflicht. Grund hierfür ist die niedrigere Beschäftigungszahl erwerbsfähiger Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt im Verhältnis zu nichtbehinderten Erwerbsfähigen. Durchschnittlich suchen schwerbehinderte Arbeitnehmer 100 Tage pro Jahr länger nach einer neuen Arbeitsstelle als Arbeitsuchende ohne Einschränkung. Am Arbeitsleben teilzuhaben und somit auch Teil der Gesellschaft zu sein, hat insbesondere für Menschen mit Schwerbehinderung aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen einen hohen Wert. Um dies zu gewährleisten und gleichzeitig die Zahl der arbeitslosen Erwerbsfähigen mit einer Schwerbehinderung zu senken, hat der Gesetzgeber den Auftrag, die Teilhabe am Arbeitsleben möglich zu machen. Dies ergibt sich auch aus Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, laut dem jeder Mensch ein Recht auf Arbeit hat. Menschen mit Behinderungen haben hiernach das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt und angenommen wird. Hierdurch sollen Menschen mit Schwerbehinderung nicht bevorzugt werden doch es soll ein Ausgleich ihrer behinderungsbedingten Nachteile stattfinden. Aber wie weit geht der Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf eine angemessene Beschäftigung? Muss der Arbeitgeber jede Leistungsminderung seines Mitarbeiters hinnehmen, nur weil sie behinderungsbedingt ist? Wo liegt die Grenze, ab der die Beschäftigung eines behinderungsbedingt leistungsgeminderten Arbeitnehmers dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten ist?

Der vorliegende Beitrag befasst sich mit den möglichen Konsequenzen einer behinderungsbedingten Leistungsminderung am Arbeitsplatz. Er erörtert den Rechtsanspruch eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nach § 164 Abs. 3 bis 5 Sozialgesetzbuch -Neuntes Buch (SGB IX) bis hin zur Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber.

Behinderungsbedingte Leistungsminderung

Grundsätzlich gehen die am Abschluss eines Arbeitsvertrags beteiligten Parteien davon aus, dass die jeweils geschuldeten Leistungen in einem gleichwertigen Verhältnis stehen. Diese von beiden Seiten verlangte Äquivalenz zwischen erbrachter Leistung für eine entsprechende Entlohnung ist die Basis eines Vertragsabschlusses. Nichtbehinderte Menschen hegen häufig das Vorurteil, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer weniger leisten als gesunde. Eine Schwerbehinderung wirkt sich jedoch nicht zwangsläufig auf die

Arbeitsleistung aus. Oft erbringen Menschen mit Schwerbehinderung genau wie ihre nicht schwerbehinderten Kollegen ihre volle Arbeitsleistung.

Es gibt allerdings auch schwerbehinderte Arbeitnehmer, deren Behinderung ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigt. Dies kann von Beginn des Arbeitsverhältnisses an der Fall sein oder sich erst später durch eine sich verschlechternde Gesundheit entwickeln. Ein geringeres Leistungsvermögen aufgrund der Behinderung kann quantitativ oder qualitativ auftreten. Unter Umständen kann es sogar dazu führen, dass betriebliche Interessen wesentlich beeinträchtigt werden.

Im Folgenden soll zunächst dargestellt werden, wie eine „Normalleistung“ ermittelt werden kann. Ab wann gibt es eine Abweichung hiervon? Und was ist die Ursache einer Leistungsminderung?

Ermittlung der „Normalleistung“

Für die Feststellung einer möglichen Leistungsminderung bei einem schwerbehinderten Arbeitnehmer ist zunächst die „Normalleistung“ zu ermitteln. Hierfür ist als Erstes der Arbeitsvertrag dahingehend zu prüfen, ob dort die geforderte Arbeitsleistung im Hinblick auf Quantität und Qualität zwischen den Parteien näher beschrieben ist. Ist dies der Fall, so ist die Normalleistung festgehalten und Abweichungen davon können direkt ermittelt werden.

Oftmals ist der geschuldete Arbeitsinhalt jedoch nicht im Vertrag konkretisiert. Der Arbeitnehmer schuldet bei einem Arbeitsvertrag als Dienstvertrag keinen bestimmten Erfolg, sondern allein sein Wirken unter angemessener Bemühung. Der Arbeitgeber übt sein Direktionsrecht aus, um den Arbeitsinhalt seines Mitarbeitenden individuell festzulegen. Der Arbeitnehmer muss bei der Ausführung seiner Aufträge sein persönliches, subjektives Leistungsvermögen einsetzen, so gut er kann. Hier gilt der Grundsatz: „Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann.“ Damit ist die Leistungspflicht dynamisch, weil sie sich am Leistungsvermögen des Mitarbeiters orientiert.

Für den Arbeitgeber ist es ohne schriftlich konkretisierten Arbeitsinhalt schwierig zu ermitteln, ob ein Arbeitnehmer seine Normalleistung erbringt. In Hinblick auf die Quantität ist dies in bestimmten Branchen zahlenmäßig möglich, z.B. anhand der Anzahl hergestellter Werkstücke in der Produktion oder der Anzahl abgeschlossener Vertragsabschlüsse in einem Versicherungsunternehmen. Dies betrifft aber ausschließlich den quantitativen Aspekt der Arbeit und lässt deren Qualität außen vor. Diese kann u.a. durch die Berücksichtigung langfristiger Fehlerhäufigkeiten im Vergleich zum Durchschnitt erhoben werden. Hierbei sind allerdings auch die Art der Tätigkeit und die Schwere des Fehlers zu beachten. Die Konsequenzen eines Fehlers bei einem Kassierer fallen deutlich weniger ins Gewicht als bei einem Piloten. Je nach Art der Tätigkeit lassen sich Fehler teilweise auch nicht vermeiden. Diese sind dann vom Arbeitgeber zu akzeptieren, weil sie das Arbeitsverhältnis kaum strapazieren. Die Anforderungen an die Qualität der Tätigkeit muss angesichts der Gesamtumstände bewertet werden. Die Fehlerquote allein kann deshalb nicht ausschlaggebend sein.

Auch durch ein Leistungsbewertungssystem mit einer Beurteilung der Mitarbeiter kann die Normalleistung ermittelt werden. Die Beurteilung muss an konkreten Tatsachen ohne Willkür erfolgen. Hierzu zählen allerdings nicht die in einigen Branchen verwendeten Prämienabrechnungssysteme. Ein solches System ermittelt keinen geeigneten Vergleichsmaßstab, um die persönliche Leistung eines bestimmten Arbeitnehmers zu ermitteln. Durch die Einführung von Prämien wird ein Anreizsystem geschaffen, das aber keinen Mittelwert im Sinne der Normalleistung berechnet.

Die REFA-Zeitaufnahme ist eine weitere Methode, um das Leistungsvermögen des Arbeitnehmers festzustellen. In einem bereits bestehenden Arbeitssystem wird hier über einen längeren lückenlosen Zeitraum in einzeln abgrenzbaren Ablaufabschnitten die benötigte Zeit für einen Arbeitsgang gemessen. Die jeweiligen Leistungsgrade werden anschließend beurteilt. So können auch die von mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern unter ähnlichen Bedingungen erbrachte Leistungen miteinander in Beziehung gesetzt werden. Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, müssen diese Kollegen eine ähnliche Ausbildung und Berufserfahrung vorweisen, aus verschiedenen Altersklassen kommen und unterschiedlich starke Leistungsträger sein. Beim Vergleich ist der jeweilige Durchschnitt zu

ermitteln, da die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers im Laufe des Tages schwankt. Alternativ kann der Arbeitnehmer an seiner eigenen bisher erbrachten Leistung gemessen werden. Auch hier ist ein längerer lückenloser Zeitraum zu betrachten.

Abweichung von der Normalleistung in Form von Leistungsminderungen

Laut des zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann von einer erheblichen Leistungsminderung ausgegangen werden, wenn die Normalleistung eines Arbeitnehmers auf Dauer um ein Drittel reduziert ist. Der Senat begründet dies mit der langfristig nicht erfüllten Erwartung des Arbeitgebers bezüglich der verlangten Arbeitsleistung seines Mitarbeiters im Verhältnis zu dessen Entlohnung. Bei einer Reduzierung der Normalleistung um mindestens ein Drittel liegt die beim Abschluss des Arbeitsvertrags erwartete Gleichwertigkeit nicht mehr vor.

Um herauszufinden, ob ein Arbeitnehmer tatsächlich mehr zu leisten vermag, als er an Arbeit bewältigt, hat das Bundesarbeitsgericht eine Abstufung der Darlegungs- und Beweislast zugrunde gelegt. Zunächst hat der Arbeitgeber alles vorzutragen, was er über die Abweichung von der Normalleistung des Arbeitnehmers in Form von Leistungsminderungen weiß. Hierfür kann er die oben genannten Instrumente zu Hilfe nehmen, um darzulegen, dass aus seiner Sicht eine Leistungsminderung vorliegt. Wenn der Arbeitgeber nur die objektiv quantifizierbaren Leistungsmängel wie bspw. vom Arbeitnehmer nicht eingehaltene Planzahlen kennt, erfüllt er seine Darlegungslast bereits, wenn sich daraus ergibt, dass diese Leistungen hinter denen vergleichbarer Kollegen zurückbleiben. Darauf Bezug nehmend, hat dann der Arbeitnehmer Stellung zu beziehen, inwiefern er sein subjektives Leistungsvermögen trotz der vom Arbeitgeber dargestellten Leistungsmängel voll ausschöpft. Er muss ausführen, dass es ihm nicht möglich ist, eine bessere Leistung zu erbringen und dass sein Arbeitgeber deshalb keinen Leistungsmangel beanstanden kann. Gründe des Arbeitnehmers hierfür könnten in seinem Alter oder seiner Gesundheit liegen. Auch missverständliche Anweisungen oder minderwertige Arbeitsmaterialien, die ihn von einer bestmöglichen Nutzung seiner Fähigkeiten abhalten, könnten für das versuchte Ausschöpfen seines Leistungsvermögens sprechen. Sollte der Arbeitnehmer nichts dergleichen darlegen, geht die Rechtsprechung von einem zutreffenden Vortrag des Arbeitgebers zur fehlenden Ausschöpfung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers aus. In beiden Fällen läge eine Leistungsminderung des Arbeitnehmers vor, für die es verschiedene Ursachen geben kann.

Ursache der Leistungsminderungen

Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, dass ein Gleichgewicht zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und dem gezahlten Lohn besteht. Deshalb können Leistungsmängel dem Arbeitnehmer vorgeworfen werden, wenn dieser bewusst nicht seine volle Leistungsfähigkeit ausschöpft. Dadurch verletzt er seinen Arbeitsvertrag schuldhaft in Form eines Sorgfaltspflichtverstoßes, denn er darf nicht selbst bestimmen, wie viel er leistet, sondern muss seine individuelle Leistungsfähigkeit ausschöpfen.

Hingegen kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine Leistungsmängel vorwerfen, wenn dieser seine Leistungsfähigkeit tatsächlich voll ausschöpft. Der Arbeitnehmer kann dann die Gründe für die vorliegenden Leistungsmängel z.B. alters- oder gesundheitsbedingt nicht beeinflussen. Aufgrund dessen ist es auch möglich, dass die Leistungsminderung des Mitarbeiters erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses deutlich wird und nicht zwingend von Beginn an auftritt. Auch eine Leistungsminderung aufgrund der Auswirkungen der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers ist bei festgestellten Leistungsmängeln möglich. Hierzu zählen bspw. ein verlangsamtes Arbeiten durch Konzentrationsschwierigkeiten aufgrund einer psychischen Erkrankung oder eine körperliche Beeinträchtigung, die zu einer verlangsamten Gangart führt. Der Arbeitgeber kann in einem solchen Fall Maßnahmen initiieren, um zu versuchen, dieser behinderungsbedingten Leistungsminderung entgegenzuwirken. Bspw. kann er die Fähigkeiten und beruflichen Kenntnisse des betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmers gezielt schulen oder den Arbeitsplatz behinderungsgerecht einrichten, um die Leistungsminderung zu beseitigen.

Rechtsanspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf angemessene Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 bis 5 SGB IX

Schwerbehinderten Arbeitnehmern wird durch § 164 Abs. 4 SGB IX ein einklagbarer Rechtsanspruch auf angemessene Beschäftigung durch den Gesetzgeber gewährt. Die Notwendigkeit hierfür begründet er damit, dass prozentual viel mehr Schwerbehinderte arbeitslos sind als Menschen ohne Beeinträchtigungen. Schwerbehinderte werden zwar im Vergleich zu gesunden Arbeitnehmern weniger oft arbeitslos, können dafür aber seltener auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung aufnehmen. Deshalb gibt es unter den schwerbehinderten Menschen mehr Langzeitarbeitslose als unter nichtbehinderten Erwerbsfähigen.

Somit hat für schwerbehinderte Arbeitnehmer eine beständige Teilhabe am Arbeitsleben einen grundlegenden Stellenwert. Es kommt für sie nicht nur auf die Erlangung eines Arbeitsplatzes an, sondern auch auf das Beibehalten einer angemessenen Beschäftigung. Wenn sie zu denjenigen schwerbehinderten Arbeitnehmern zählen, die aufgrund ihrer Behinderung eine Leistungsminderung im Vergleich zu ihren Kollegen erbringen, benötigen sie zum Aufrechterhalten ihrer Beschäftigung einen umfangreichen Schutz ihres Arbeitsverhältnisses. Sie haben ein Interesse an ausgeprägteren Rechten gegenüber ihrem Arbeitgeber als ihre nichtbehinderten Kollegen, damit sie diese gesundheitlichen Nachteile ausgleichen können. Die Schaffung und Aufrechterhaltung einer behinderungsgerechten Beschäftigung soll durch § 164 Abs. 3 bis 5 SGB IX gewährleistet werden.

Zunächst sind Arbeitgeber gemäß § 154 Abs. 1 SGB IX zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichtet. Diese Beschäftigung soll nach § 164 Abs. 3 SGB IX sowohl möglichst dauerhaft als auch behinderungsgerecht sein. Um dies zu ermöglichen, haben schwerbehinderte Menschen den Rechtsanspruch auf angemessene Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 SGB IX. Sollte die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zur Verwirklichung dieses Anspruchs auf angemessene Beschäftigung nicht mehr ausreichen, kann die Weiterbeschäftigung des behinderungsbedingt Leistungsgeminderten Mitarbeiters auf einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen erforderlich sein bis zur Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber.

Ansprüche schwerbehinderter Arbeitnehmer nach § 164 Abs. 4 SGB IX

Der angesprochene individuelle Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 SGB IX ergibt sich unmittelbar kraft Gesetzes. Dem schwerbehinderten Mitarbeiter stehen laut § 164 Abs. 4 SGB IX vielfältige Ansprüche gegenüber seinem Arbeitgeber zu. Er soll hierdurch jedoch nicht bevorzugt werden, denn es wird lediglich ein Nachteilsausgleich angestrebt. Arbeitnehmern mit einer Schwerbehinderung soll durch eine behinderungsgerechte Beschäftigung ermöglicht werden, dasselbe zu leisten wie ihre nichtbehinderten Kollegen mit der gleichen Qualifikation. Der Arbeitgeber wird deshalb mit allen in § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX aufgezählten Rechten schwerbehinderter Arbeitnehmer verpflichtet, eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen. Wenn ein passgenaue Arbeitsplatz von einem schwerbehinderten Mitarbeiter ausgefüllt wird, gestaltet sich diese Pflichterfüllung des Arbeitgebers nicht zunächst nur als Aufwand, sondern als großer Wert für beide Seiten. Durch die so geschaffene behinderungsgerechte Beschäftigung wird eine ggf. bestehende Leistungsminderung des Arbeitnehmers mit einer Schwerbehinderung vermieden.

Verbesserung von Fähigkeiten und Kenntnissen durch Fortbildungsmaßnahmen

Die Verbesserung von Fähigkeiten und Kenntnissen durch Fortbildungsmaßnahmen sind Ansprüche schwerbehinderter Arbeitnehmer, die ihnen nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB IX zustehen. Diese Ansprüche entstehen nicht erst bei Geltendmachung durch den schwerbehinderten Arbeitnehmer, sondern grundsätzlich während der gesamten Vertragsdauer. Gemäß Nummer 1 genießen Menschen mit Schwerbehinderung das Recht auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Ziel dieser Vorschrift ist sowohl das Unterlassen von unterwertiger Beschäftigung als auch die Verbesserung von Fähigkeiten und Kenntnissen

der schwerbehinderten Mitarbeiter. Unter den Voraussetzungen des Vorliegens entsprechender Fähigkeiten des schwerbehinderten Menschen und der Zumutbarkeit für den Arbeitgeber hat dieser die berufliche Qualifizierung des schwerbehinderten Arbeitnehmers sicherzustellen. Der Arbeitgeber soll ihm entsprechende Möglichkeiten anbieten mit der Option eines beruflichen Fortschritts. Besonders behinderungsbedingt leistungsgeminderte Arbeitnehmer profitieren von dieser Vorschrift, da sie durch eine Weiterbildung ihre Leistungsminderung ggf. ausgleichen könnten. Durch die Maßgabe der „Weiterentwicklung“ ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse kann ggf. auch eine Beförderung des schwerbehinderten Menschen in Betracht kommen, wenn eine solche Stelle zur Verfügung steht und er ausreichend qualifiziert ist.

Die Bestimmung aus Nummer 1 für den Arbeitgeber wird durch die Nummern 2 und 3 der Vorschrift näher ausgeführt. Durch die bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter Arbeitnehmer bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens (Nr. 2) und die ihnen gewährten Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung (Nr. 3) wurden ihnen vom Gesetzgeber Möglichkeiten geschaffen, sich selbstständig für Karrieremöglichkeiten zu qualifizieren. Bei innerbetrieblichen Maßnahmen wird ihnen im Falle „annähernd gleiche[r] Eignung und Befähigung“ ein gesetzlich vorgeschriebener Vorrang gegenüber nichtbehinderten Kollegen eingeräumt. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer erfährt hier nur einen Nachteilsausgleich und keine Bevorzugung. Bei außerbetrieblichen Maßnahmen hat der Arbeitgeber im zumutbaren Umfang schwerbehinderte Mitarbeiter über stattfindende Fortbildungen außerhalb des Betriebs zu unterrichten und sie in Form von Kostenübernahmen einer Teilnahme, der Anfahrt oder vergütete Freistellung zu unterstützen.

Um schwerbehinderte Menschen gemäß Nummer 1 so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können, werden Arbeitgeber nach § 164 Abs. 4 Satz 2 SGB IX von der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern unterstützt. Sie werden durch erfahrene Spezialisten dieser Behörden bei der Prüfung von verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs beraten. Wenn ein schwerbehinderter Arbeitnehmer aufgrund einer behinderungsbedingten Leistungsminderung seine bisherige berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, besteht sein Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung dennoch fort.

Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit für den Arbeitgeber besteht in der Beantragung eines Zuschusses zur Fortbildung eines Schwerbehinderten nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. e SGB IX i.V.m. § 24 SchwbAV sowie der Übernahme ggf. entstehender behinderungsbedingter Mehrkosten.

Behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte

Ein weiterer Anspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer besteht nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX auf die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte.

Damit sind sowohl der persönliche Arbeitsplatz des schwerbehinderten Menschen gemeint als auch sein gesamtes Arbeitsumfeld. Hierzu zählen u.a. die Einrichtung eines Behindertenparkplatzes, die behinderungsgerechte Gestaltung der Ein- und Ausgänge, der Fluchtwege und Türen, der Aufzüge, Toiletten und Sozialräume. Der individuelle Rechtsanspruch des schwerbehinderten Menschen besteht unabhängig von den Gegebenheiten vor Ort oder dem Alter des Gebäudes. Relevant bei der Umsetzung von baulichen Maßnahmen sind nur die Folgen der Behinderung im Einzelfall. Für blinde Mitarbeiter müssen bspw. blindengerechte Markierungsarbeiten vorgenommen werden, während für einen Arbeitnehmer im Rollstuhl barrierefreie Zugänge und automatische Türöffner installiert werden müssen. Mithilfe dieser Maßnahmen wird schwerbehinderten Arbeitnehmern eine Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht. Ihre behinderungsbedingten Nachteile werden durch eine geschaffene Barrierefreiheit abgebaut.

Laut § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX haben Arbeitgeber auch die Unfallgefahr besonders zu berücksichtigen. Vornehmlich sollen schwerbehinderte Arbeitnehmer vor weiteren Gesundheitsschäden bewahrt werden, die durch ihre berufliche Tätigkeit zusätzlich zu ihrer bereits bestehenden Schwerbehinderung auftreten könnten. Daher besteht die Verpflichtung

für Arbeitgeber, den Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld des schwerbehinderten Beschäftigten so gesichert wie möglich einzurichten.⁴⁵ Hierzu zählt z.B. die Vermeidung von glatten oder unregelmäßigen Böden am Arbeitsplatz und auf den regelmäßigen Verkehrswegen von Beschäftigten mit einer Gehbehinderung. Speziell behinderungsbedingt leistungsgeminderte Mitarbeiter, die wegen eines unsicheren Gangbilds verlangsamt ihre Arbeit erledigen, erfahren hierdurch einen verstärkten Schutz.

Arbeitgeber können für diese oft kostspieligen Baumaßnahmen Beratung und finanzielle Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter erhalten. Die technischen Berater dieser Behörden können dank ihrer Erfahrung oft Lösungen anbieten, die Arbeitgeber oder Beteiligte im Betrieb mangels Informationen und Vorschlägen nicht allein realisieren konnten. Hierfür leisten die Integrationsämter Zuschüsse bis zur vollen Kostenübernahme gemäß § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. a SGB IX i.V.m. § 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV). Die genaue Höhe der bewilligten Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bestimmt das Integrationsamt nach pflichtgemäßem Ermessen.

Arbeitsplatzausstattung mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben des Weiteren einen Anspruch auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX. Hierunter fallen jegliche Hilfsmittel, die schwerbehinderten Menschen die Bewältigung einer Tätigkeit zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistung ermöglichen. Bspw. können Hebel oder Schalter in Maschinen eingebaut werden, um behinderungsbedingte Beeinträchtigungen abzumildern. Weitere Utensilien im Bereich technischer Arbeitshilfen stellen behinderungsgerechte Schreibtische, Stühle oder Seh- und Hörhilfen dar. Welche Hilfsmittel genau beschafft werden müssen, hängt immer vom Einzelfall ab. Es gibt vielfältige körperliche Behinderungen und somit auch ein breites Spektrum an technischen Arbeitshilfen. Ihre Nutzung durch schwerbehinderte Mitarbeiter verfolgt das Ziel des Nachteilsausgleichs der Beeinträchtigungen durch die Körperbehinderung, was auch zu einer verbesserten Leistungsfähigkeit führen kann, falls diese vorher durch die Behinderung eingeschränkt war. Noch vorhandene körperliche Fähigkeiten soll der schwerbehinderte Mensch weiterhin nutzen.

Vor einer Anschaffung technischer Arbeitshilfen sollte der Arbeitgeber die in § 164 Abs. 4 Satz 2 SGB IX gesetzlich eröffneten Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit, die Integrationsämter und deren Fachdienste in Anspruch nehmen. Bei behinderungsbedingten Anpassungen einer Maschine oder eines Gegenstands sollte der schwerbehinderte Arbeitnehmer einen Antrag auf Leistungen beim Rehabilitationsträger stellen. Sofern der schwerbehinderte Arbeitnehmer Ansprüche gegen Rehabilitationsträger geltend machen kann, ist der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber als nachrangig zu betrachten. Wenn dagegen das örtliche Integrationsamt nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. a SGB IX i.V.m. § 19 SchwbAV zuständig ist, bleiben die Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen. Eine weitere Fördermöglichkeit durch das Integrationsamt besteht im Falle einer behinderungsbedingt notwendigen Umsetzung des schwerbehinderten Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens. Hier kann das örtlich zuständige Integrationsamt nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. a SGB IX i.V.m. § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. e SchwbAV Zuschüsse zu den Aufwendungen für einen neu zu schaffenden Arbeitsplatz bewilligen, auf den der schwerbehinderte Mensch innerhalb des Unternehmens umgesetzt werden soll, weil er aufgrund der Behinderung seinen bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr ausfüllen kann.

Behinderungsgerechte Arbeitsorganisation

Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber die Arbeitsorganisation in seinem Betrieb vertragsrechtlich selbst bestimmen. Die Norm des § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX fordert jedoch eine Umorganisation durch den Arbeitgeber, sofern hierdurch ein Beschäftigungsverhältnis mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer aufrechterhalten werden kann. Die genannte Vorschrift bezieht sich ausschließlich auf bestehende Arbeitsverhältnisse und schützt nicht vor Restrukturierungsmaßnahmen des Betriebs durch

den Arbeitgeber und einem ggf. hiermit einhergehenden Arbeitsplatzverlust des schwerbehinderten Beschäftigten.

Die Vorschrift des § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX fordert Arbeitgeber zu einer organisatorischen Ausstattung des Arbeitsplatzes dergestalt auf, dass ein schwerbehinderter Mitarbeiter die geforderte Arbeitsleistung hier erbringen kann. Wenn er dem nicht nachkommt, kann er keine entsprechende Arbeitsleistung verlangen. Insbesondere Beschäftigte mit einer behinderungsbedingten Leistungsminderung haben diesbezüglich viele Bedürfnisse. Aufgrund ihrer Behinderung leisten sie möglicherweise weniger als andere und bedürfen des vielfältigen Anspruchs auf behinderungsgerechte Arbeitsorganisation. Je nach Art oder Schwere der Behinderung und den dadurch entstehenden Nachteilen im Vergleich zu nicht-behinderten Kollegen kann eine Anpassung der Arbeitsbedingungen für Abhilfe dieser Nachteile sorgen. Auch die Änderung von Arbeitsabläufen oder der Aufgabenverteilung kann die Auswirkungen mancher Behinderungen abmildern. Inwiefern ein schwerbehinderter Mitarbeiter Anspruch auf eine andere Beschäftigung innerhalb des Betriebs hat, wird später im Kapitel zum Anspruch auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz erläutert. Schwerbehinderte Arbeitnehmer könnten zudem mit leichteren Aufgaben beschäftigt werden oder ihnen könnten Kollegen bei bestimmten Aufgaben eine gezielte Unterstützung anbieten. Auf einem behinderungsgerechten Arbeitsplatz könnte diese Unterstützung z.B. darin bestehen, dass einem schwerbehinderten Mitarbeiter ohne notwendige Fremdsprachenkenntnisse bei gelegentlichen Verhandlungen mit internationalen Geschäftspartnern ein Kollege als Unterstützung zur Seite steht, er aber ansonsten seine anderen Aufgabenbereiche auf dieser Stelle selbstständig bewältigen kann. In diesem Fall ist eine Einschränkung des Direktionsrechts des Arbeitgebers bei einer bestimmten Tätigkeit gegeben. Diese wird von der Rechtsprechung im Rahmen einer behinderungsgerechten Beschäftigung als zumutbar angesehen. Solange der schwerbehinderte Mensch mit seinem Leistungsvermögen nach einer Aufgabenumverteilung noch die gesamte Arbeitsleistung ohne Beeinträchtigung betrieblicher Belange erbringen kann, besteht kein Grund für eine Kündigung.

Eine weitere Möglichkeit zur Schaffung einer behinderungsgerechten Arbeitsorganisation besteht in der Veränderung des Arbeitsorts. Falls der Arbeitnehmer aufgrund seiner Schwerbehinderung einen bestimmten Arbeitsort nicht (mehr) erreichen kann und die Alternative eines anderen Arbeitsplatzes in einem Betrieb des Arbeitgebers an einem anderen Ort besteht, hat er diesen Mitarbeiter nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX dort einzusetzen. Darüber hinaus kann im Einzelfall die Einrichtung bzw. Aufrechterhaltung eines Telearbeitsplatzes zur behinderungsgerechten Beschäftigung gehören. Wenn ein schwerbehinderter Mensch bspw. zwingend erforderliche gesundheitliche Maßnahmen an zwei Werktagen pro Woche zu Hause verrichten muss, ist ein solcher Telearbeitsplatz vorzuhalten. Auch bei in der Mobilität eingeschränkten Mitarbeitern könnte ein Telearbeitsplatz eine behinderungsgerechte Beschäftigung darstellen.

Zur Schaffung einer Vollzeitstelle für einen schwerbehinderten Mitarbeiter kann es auch notwendig sein, dass der Arbeitgeber mehrere behinderungsgerechte Teilarbeiten für ihn zusammenfasst. Dieser Eingriff in seine Arbeitsorganisation ist erforderlich, wenn dadurch der Beschäftigungsanspruch des schwerbehinderten Menschen erfüllt werden kann.

Nach § 164 Abs. 4 Satz 2 SGB IX erhalten Arbeitgeber hierfür Unterstützung vom zuständigen Rehabilitationsträger oder vom Integrationsamt. Diese leisten Beratung für Arbeitgeber bei der Auswahl passender Maßnahmen für eine behinderungsgerechte Organisation oder finanzielle Zuschüsse. Falls eine organisatorische Maßnahme in der personellen Unterstützung eines Kollegen bei bestimmten Aufgaben besteht, die der schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht selbstständig erledigen kann, kommt ein Zuschuss zum teilweisen Ausgleich dieser Belastung an den Arbeitgeber infrage. Diese Leistung der personellen Unterstützung erfolgt nach § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. e SGB IX i.Vm. § 27 SchwbAV durch das örtliche Integrationsamt.

Behinderungsgerechte Arbeitszeit und Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 164 Abs. 5 SGB IX

Behinderungsbedingt kann im Einzelfall für einen Arbeitgeber nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX die Pflicht bestehen, die Arbeitszeit eines schwerbehinderten Mitarbeiters zu modifizieren. Sinn und Zweck dieser Vorschrift liegen in der Berücksichtigung der körperlichen und geistigen Konstitution des schwerbehinderten Arbeitnehmers.

Schwerbehinderte Menschen können ihrem Arbeitgeber hierzu ein Attest vorlegen, das ihre Beeinträchtigungen und die daraus resultierenden gesundheitsfördernden Maßnahmen hinsichtlich der notwendigen Arbeitszeitveränderung aufgrund der festgestellten Behinderung belegt. Zu den erforderlichen Maßnahmen zählen insbesondere die Vermeidung von Nacharbeit z.B. aufgrund der gesundheitsbedingten Einnahme von Medikamenten, die Beschränkung der Arbeitspflicht auf eine Fünf-Tage-Woche oder der Wegfall von Bereitschaftsdiensten. In einem Wechselschichtbetrieb können durch die behinderungsbedingt notwendige genannte Vermeidung bestimmter Schichten erhöhte Belastungen der nichtbehinderten Kollegen entstehen. Diese sind für den Arbeitgeber zumutbar, da die überproportionale Belastung der Kollegen nicht gegen den Rechtsanspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers eingewendet werden kann. Dem Arbeitgeber kann auch zuzumuten sein, für die Vertretung bestimmter Schichten oder des Bereitschaftsdienstes eine Ersatzkraft einzustellen. Zu einem behinderungsgerechten Arbeitszeitmodell zählt auch eine andere Pausenzeitgestaltung. Ein Diabetiker könnte bspw. für eine der Gesundheit zuträglichen Einnahme seiner Nahrung und für das Spritzen seines Insulins hierauf angewiesen sein.

Nach § 164 Abs. 5 SGB IX steht einem schwerbehinderten Arbeitnehmer ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zu, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Begründet wird diese Vorschrift mit der Tatsache, dass einige Menschen mit Schwerbehinderung aus gesundheitlichen Gründen keiner Vollzeittätigkeit nachgehen können. Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, entsteht der Anspruch nach § 164 Abs. 5 SGB IX unmittelbar kraft Gesetzes ohne die Erforderlichkeit einer Vertragsänderung. Es ist weder eine Zustimmung des Arbeitgebers noch die Beachtung einer bestimmten Form oder Frist erforderlich. Der schwerbehinderte Mitarbeiter kann jederzeit seinen Anspruch auf behinderungsbedingte Teilzeitbeschäftigung geltend machen, damit er, ohne seine Gesundheit zu gefährden, am Berufsleben teilhaben kann. Hierfür muss er seinem Arbeitgeber nur den genauen Umfang der kürzeren Arbeitszeit mit Rücksicht auf seine Behinderung angeben.

Regelmäßig reicht ein ärztliches Attest als Nachweis für die gesundheitlich notwendige Arbeitszeitreduzierung aus, um den Anspruch auf Teilzeittätigkeit geltend zu machen. Der Arbeitgeber hat beim Vorliegen der Voraussetzungen die Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Er darf den schwerbehinderten Arbeitnehmer dann nicht mit einer Vollzeittätigkeit überfordern und dessen Gesundheit dadurch beeinträchtigen. Er muss ihn entsprechend seiner eingeschränkten Leistungsfähigkeit beschäftigen. Bei behinderungsbedingt leistungsgeminderten Beschäftigten kann eine Teilzeittätigkeit zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit führen. Wenn sie bspw. unter Schmerzen leiden, aufgrund derer sie nicht lange stehen oder sitzen können, könnte die Verringerung ihrer Arbeitszeit ihren Leidensdruck mit der Erwartung an ein besseres Leistungsvermögen abmildern. Auch bei seelisch bedingter Beeinträchtigung der Konzentrationsfähigkeit oder hoher Stressanfälligkeit könnte eine kürzere tägliche Arbeitszeit zu einem gesteigerten Arbeitserfolg führen." Ein weiterer Grund für die behinderungsbedingt notwendige Teilzeittätigkeit könnte in längeren Fahrtzeiten liegen, die aufgrund einer Rollstuhlnutzung entstehen im Vergleich zu nicht gehbehinderten Kollegen.

Bei der Förderung der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen werden Arbeitgeber nach § 164 Abs. 5 Satz 2 SGB IX von den Integrationsämtern unterstützt und beraten. Sie leisten begleitende Hilfe im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX für Arbeitsplätze, auf denen Beschäftigte in einem Umfang von mindestens 15 Stunden bzw. in Inklusionsbetrieben von mindestens zwölf Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Die beantragbaren Zuschüsse beinhalten allerdings keine Möglichkeit eines Entgeltausgleichs für den schwerbehinderten Menschen durch das Integrationsamt. Stattdessen sind

finanzielle Förderungen für die Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen möglich. Somit gilt die nach §164 Abs. 4 Satz 2 SGB IX gewährte Unterstützung nicht nur im Rahmen einer Vollzeitätigkeit, was die Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes für einen Arbeitgeber attraktiver machen könnte.

■