

MS und Arbeitsrecht

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Vortrag am 13.06.2016

Franz Kibler
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Trier

Arbeitsrechtliche Fragen

Anbahnung und Abschluss des Arbeitsverhältnisses

- » Was muss ein Bewerber ungefragt mitteilen?
- » Welche Fragen müssen beantwortet werden

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- » Keine Benachteiligung wegen einer Behinderung

Besonderheiten im laufenden Arbeitsverhältnis

- » Erbringung der Arbeitsleistung – Besondere Rücksichtnahme
- » Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- » Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- » Anspruch auf Teilzeit

Feststellung einer Schwerbehinderung

- » Definition Schwerbehinderung/Gleichstellung
- » Gesteigerte Fürsorgepflicht
- » Zusatzurlaub – Befreiung von Mehrarbeit

Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis

- » Kündigungsverbot bei Erkrankung?
- » Kündigung wegen Erkrankung
- » Anforderungen der Rechtsprechung an eine krankheitsbedingte Kündigung

Was muss ein Bewerber mitteilen?

Arbeitgeberinteresse ↔ Persönlichkeitsrecht

- Offenbarungspflicht
- Beantwortung von Fragen
- Recht zur Lüge?
- Art. 3 Abs. 3 GG – AGG -

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- Ziel des Gesetzes:

Keine Benachteiligung wegen einer Behinderung

- Was heißt Behinderung?
- Weite Auslegung – keine „Schwerbehinderung“ maßgeblich
- Wichtiger Anwendungsfall:
Einstellungsverweigerung wegen Behinderung

Was muss ein Bewerber mitteilen?

- Konkrete Erkrankung/Diagnosen -
- Zurückliegende Arbeitsunfähigkeiten -
- Konkret anstehende Behandlungen/Reha +
(Wenn Arbeitsverhältnis deshalb gar nicht angetreten werden kann)
- Festgestellte Schwerbehinderung -
 - Auch nicht auf ausdrückliche Frage im Bewerbungsgespräch
 - Im laufenden Arbeitsverhältnis soll die Frage nach sechs Monaten zulässig sein

Besonderheiten im laufenden Arbeitsverhältnis

- Weisungsrecht und Arbeitsleistung
Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung kann
Arbeitgeber näher bestimmen (§ 106 GewO)
- Nach billigem Ermessen - Fürsorgepflicht
- Bei der Ausübung des Ermessens ist auf
Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht
zu nehmen.

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 3 Abs. 1 EFZG:

Begrenzung auf sechs Wochen bei AU
infolge derselben Krankheit

- Krankengeld nach sechs Wochen:
begrenzt auf 78 Wochen

- Betriebliches Eingliederungsmanagement
„BEM“ gem. § 84 Abs. 2 SGB IX
 - Wenn länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig (ununterbrochen oder wiederholt)
- Sinn: Prävention
 - Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
 - Vermeidung von weiterer Arbeitsunfähigkeit
 - Erhalt des Arbeitsplatzes
 - Für Arbeitgeber verpflichtend, für Arbeitnehmer freiwillig
 - Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt

- Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung)

§ 8 TzBfG (Teilzeit und Befristungsgesetz)

- AV länger als sechs Monate
- mehr als 15 Arbeitnehmer im Betrieb
- Drei Monate vorher geltend machen
- Derzeit kein Anspruch auf spätere Erhöhung

Feststellung einer Schwerbehinderung

- Schwerbehinderung

GdB mindestens 50

zuständig: Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung

- Gleichstellung

GdB mindestens 30, festgestellt durch Versorgungsamt + Gleichstellung durch Arbeitsagentur

Rechtsfolgen eine Schwerbehinderung

- § 81 Absatz 4 SGB IX
 1. Anspruch auf Beschäftigung, bei der die Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwertet und entwickelt werden können
 2. Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblicher Fortbildung
 3. Behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsstätte
 4. Ausstattung mit Arbeitshilfen

Rechtsfolgen eine Schwerbehinderung

5. Anspruch auf Teilzeit, wenn kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist

Ausnahmen: Unzumutbarkeit für Arbeitgeber insbesondere auch hinsichtlich Kosten

Aber: Arbeitsagentur und Integrationsamt einschalten

Kündigungsschutz Schwerbehinderung

- § 85 SGB IX
 - Kündigung nur mit Zustimmung des Integrationsamts (wenn Arbeitsverhältnis sechs Monate besteht)
 - Schriftlicher Antrag des Arbeitgebers
 - Anhörung des Betroffenen
 - Stellungnahme von Betriebsrat und
 - Schwerbehindertenvertretung

Kündigungsschutz bei Gleichstellung

- § 85 SGB IX
 - Gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellte haben denselben besonderen Kündigungsschutz wie Schwerbehinderte

Allgemeiner Kündigungsschutz

- Kein Kündigungsverbot während Krankheit!
- Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit:
 - Grundsätzlich möglich als personenbedingte Kündigung
 - Negative Prognose
 - Sehr lange/häufige Fehlzeiten
 - Interessenabwägung
- Überprüfung durch Arbeitsgericht