



JUSTEM | RECHTSANWÄLTE

Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern

Donnerstag, 02. Oktober 2025

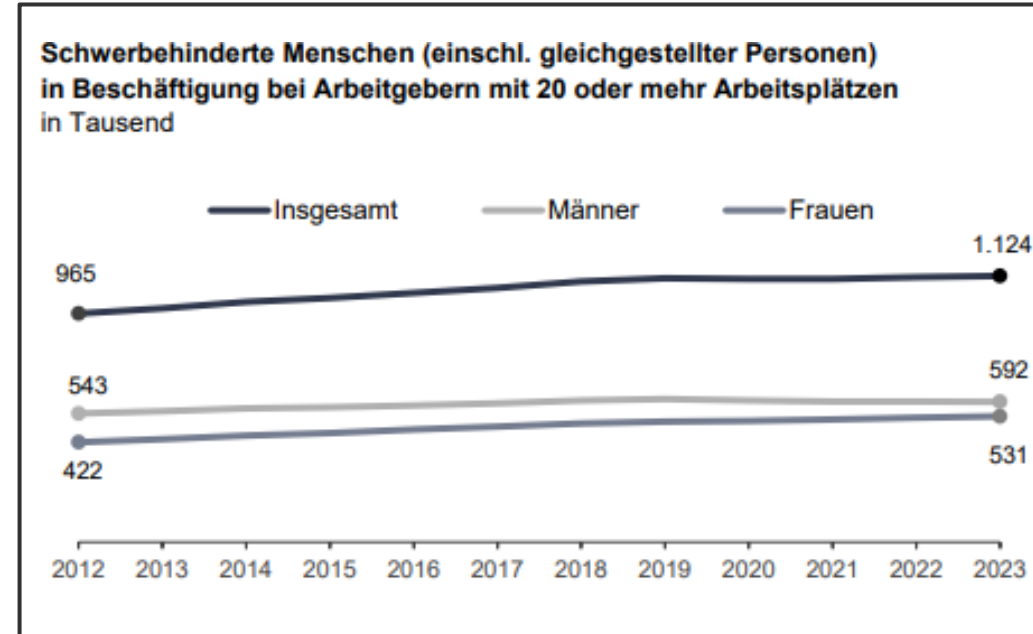
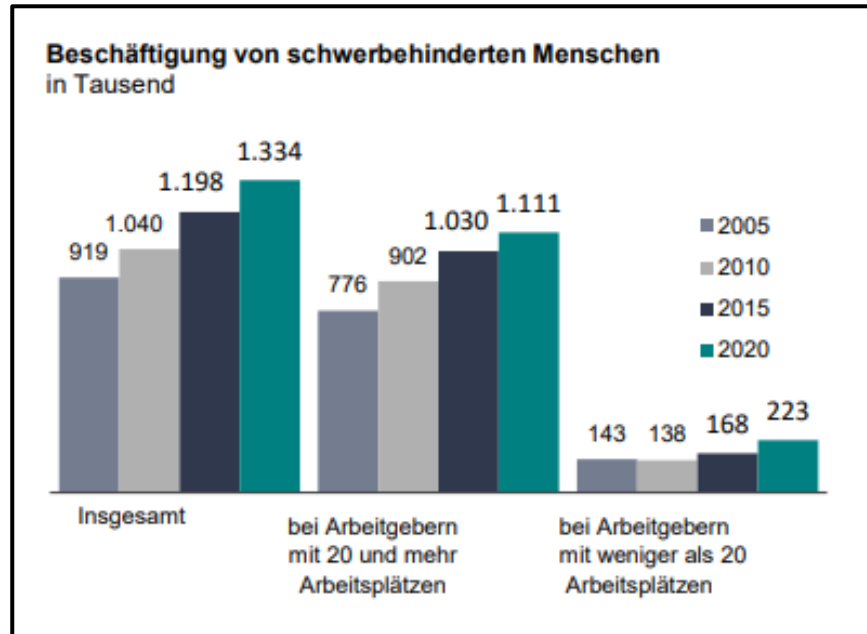
Dr. Thilo Mahnhold, JUSTEM Rechtsanwälte PartGmbB

t.mahnhold@justem.de

14. Rheinischer Arbeitsrechtstag

I. Überblick - Statistik

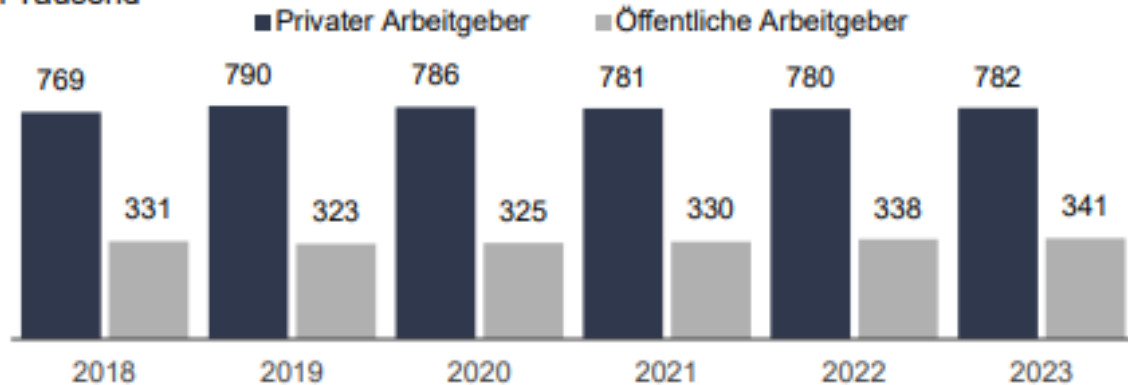
Statistiken der Bundesagentur für Arbeit



I. Überblick - Statistik

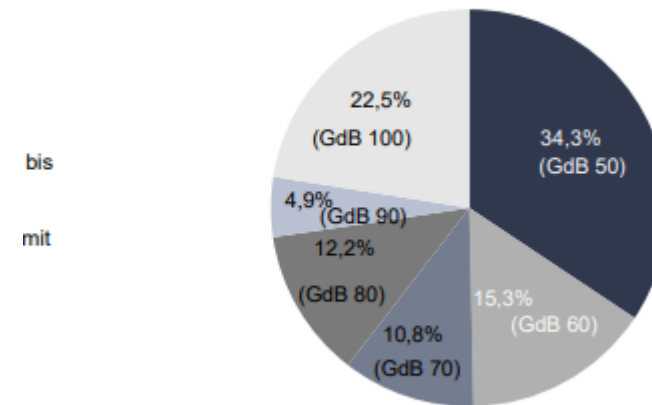
Statistiken der Bundesagentur für Arbeit

**Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen
(einschl. gleichgestellter Personen) nach Arbeitgeberart
bei Arbeitgebern mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen
in Tausend**



Anteil der schwerbehinderten Menschen nach Grad der Behinderung (31.12.2021)

7,80 Mio. schwerbehinderte Menschen



Quelle: Statistik über schwerbehinderte Menschen, Statistisches Bundesamt

I. Überblick – Rechtlicher Ausgangspunkt

- **Art 3 Abs. 3 S. GG**

„(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

*(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.
Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“*

- **Art. 5 EU-Rtl. 2000/78/EG („Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie“)**

„Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

*Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind **angemessene Vorkehrungen zu treffen**. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“*

I. Überblick – Rechtlicher Ausgangspunkt

- **UN-Behindertenrechtskonvention** – unionsrechtlich anerkannt

- *"Artikel 5 Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung"*

- „(1) ...

- (2) ..

- (3) *Zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die **Bereitstellung angemessener Vorkehrungen** zu gewährleisten.“*

- *„Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung“*

- „(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche **Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit**; dies beinhaltet 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 oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem....“*

- Grundidee des SGB IX: **Teilhabe** am Arbeitsleben statt Fürsorge

III. Laufendes Arbeitsverhältnis – Teilhabe nach dem SGB IX

	Stellenbesetzung	Beschäftigung	Beendigung
Private AG	§ 164 Abs. 1 SGB IX ▪ Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten („SB“) besetzt werden können; Beteiligung Schwerbehindertenvertretung („SBV“), Anhörung BR ▪ Verbindungsaufnahme mit AfA ▪ Unterrichtung SBV/BR über Vermittlungsvorschläge AfA und SB-Bewerber ▪ Falls SB-Quote nicht erfüllt: ➢ Falls kein Einverständnis der SBV/BR mit beabsichtigter AG-Entscheidung, Erörterung unter Darlegung der Gründe, dabei Anhörung des betroffenen SB ➢ Unverzögliche, begründete Unterrichtung der Beteiligten ▪ § 164 Abs. 2 SGB IX: Keine Benachteiligung, AGG • § 99 BetrVG und SBV gem. 178 Abs. 2 SGB IX	§ 164 Abs. 3, 4 SGB IX ▪ Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung § 207 SGB IX ▪ Auf Verlangen Freistellung von Mehrarbeit § 208 SGB IX ▪ Fünf Arbeitstage zusätzlichen bezahlten Urlaub § 167 SGB IX ▪ Präventionsverfahren bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten (Abs. 1) ▪ BEM bzgl. allen AN (Abs. 2)	Kündigungen ▪ Zustimmung des Integrationsamts ▪ Erhöhte Fürsorgepflichten des AG außerhalb KSchG ▪ Gesteigerte Anforderungen an Verhältnismäßigkeitsprüfung bei Kündigungen ➢ BEM ➢ Ringtausch ➢ Freikündigen? § 178 Abs. 2 SGB IX, Unterrichtung und Anhörung der SBV ▪ Für alle SB-betreffende Maßnahmen ▪ Wirksamkeitserfordernis für Kündigungen
Öffentliche AG	§ 165 SGB IX (ergänzend zu § 164 SGB IX) ▪ Frühzeitige Meldung AfA ▪ Einladung Vorstellungsgespräch	s.o.	s.o.

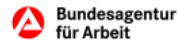
I. Überblick – Teilhabe nach dem SGB IX

- **Geltungsbereich der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen**
 - **Geschützter Personenkreis:** Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen, § 151 SGB IX
 - **Öffentliche AG** (§ 154 Abs. 2 SGB IX) sind insbesondere
 - Bundesbehörden, Landesbehörden, Gebietskörperschaften, jede „sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts“
 - Nicht erfasst: Privatisierte Gesellschaften auch bei 100%iger Trägerschaft durch öffentliche Hand
- **Wesentliche Wechselwirkungen bei Verstößen gegen Pflichten der §§ 164, 165 SGB IX**
 - Grds. Vermutungswirkung des § 22 AGG begründet
 - Ggf. Zustimmungsverweigerungsgrund gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG

II. Stellenbesetzung: Prüfpflicht und Verbindungsaufnahme vor Stellenbesetzung

- **Pflichten zur Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit SB besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 S. 1 SGB IX); Frühzeitige Verbindungsaufnahme mit AfA (164 Abs. 1 S. 2 SGB IX)**
 - Unabhängig davon, ob AG beschäftigungspflichtig ist und Pflichtplatzquote erfüllt
 - Betrifft freie, frei werdende und neu geschaffene Arbeitsplätze, BAG v. 27.03.2025 (AZR 123/24)
 - Definition des Arbeitsplatzes in § 156 SGB IX, demnach z.B. nicht erfasst
 - Stellen von höchstens 8 Wochen Dauer oder weniger als 18 Wochenstunden
 - Auch Entleiher verpflichtet, BAG v. 3.6.2010, 7 ABR 3/09
- **BAG v. 27.03.2025** (a.a.O.): Verbindungsaufnahme mit AfA bedeutet
 - ausdrückliche **Erteilung eines Vermittlungsauftrags**; Einstellen in Jobbörse der AfA nicht ausreichend
 - Nur so, laut BAG, Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen durch AfA möglich
 - des von der AfA **vorgegebenen organisatorischen Ablaufs**
 - Nutzung des von der Bundesagentur für Arbeit vorgesehenen Kommunikationswegs
 - Gegenüber der nach § 187 AGB IX vorgesehenen Stelle (Besondere Stellen bei der AfA)
 - Str., wohl eher keine Übermittlung des Textes der Stellenausschreibung erforderlich, das soll § 165 SGB IX vorbehalten sein

II. Stellenbesetzung: Prüfpflicht und Verbindungsaufnahme vor Stellenbesetzung



Vermittlungsauftrag Arbeitsstelle

Agentur für Arbeit / Jobcenter

Auftraggeberin / Auftraggeber

Name / Firma		
Betriebsnummer		
Strasse, Hausnummer	PLZ	Ort
Rückfragen an	E-Mail	
Telefon	Fax	Homepage (URL)

Allgemeine Informationen

Begrenzung der Vermittlungsvorschläge gewünscht?

☐ nein ☐ ja, bis auf weiteres max. Vermittlungsvorschläge

Veröffentlichung in der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de)

☐ ja (mit Name, Anschrift, Telefonnummer) ☐ nein

☐ ja (ohne Name, Anschrift, Telefonnummer) ☐ weitere Varianten der internen und externen Veröffentlichung nach Rücksprache mit Ihrer Ansprechpartnerin/Ihrem Ansprechpartner

Ich wünsche

☐ Ihren Anruf ☐ Ihren Besuch in meinem Betrieb

☐ eine kompetente Beratung zur langfristigen Personalplanung

Stellenbeschreibung

Wir bieten

Berufsbezeichnung	Anzahl
zu besetzen ab: ☐ sofort ☐ (TT.MM.JJ)	Arbeitsort:
Tätigkeitsbeschreibung / Aufgaben	
Voraussichtliche Dauer	
☐ unbefristet ☐ befristet bis (TT.MM.JJ)	
Arbeitszeit	
☐ Vollzeit ☐ Teilzeit ☐ Gleitzeit ☐ Heimarbeit ☐ vormittags ☐ nachmittags ☐ Schicht ☐ Nachtarbeit ☐ abends ☐ flexibel ☐ Saisonarbeit	
Anzahl Wochenstunden:	
ggf. Arbeitszeit: von bis Uhr und von bis Uhr	
Gehalt / Lohn *) (brutto)	
Tarifbindung: ☐ ja ☐ nein	Tarifvertrag:
	Entgeltgruppe:
Betrag: €	☐ monatlich ☐ stündlich
	☐ Akkord:
Liegt keine Tarifbindung vor, ist die Angabe der konkreten Gehalts- / Lohnhöhe zwingend erforderlich.	
Dürfen Ihre Gehalts- / Lohnangaben veröffentlicht werden? ☐ ja ☐ nein	
Zusatzleistungen (Provision, Unterkunft, Firmenwagen etc.):	
*) Hinweis: Ihre Angaben werden vertraulich behandelt, nicht an Dritte weitergegeben und nur auf Ihren Wunsch hin veröffentlicht.	
Ansprechpartnerin/Ansprechpartner / zu Händen:	
Gewünschte Art der Kontaktaufnahme (Bewerbungsverfahren)	
☐ schriftlich ☐ persönlich ☐ telefonisch ☐ per E-Mail an folgende Adresse: ☐ über Internet (Adresse):	
Gewünschte Anlagen (Zeugnisse, Lebenslauf etc.):	
Bewerbung ab: (TT.MM.JJ)	

II. Stellenbesetzung: Prüfpflicht und Verbindungsaufnahme vor Stellenbesetzung

Wir suchen

Abgeschlossene Berufsausbildung

☐ Ausbildung als

Berufserfahrung

☐ Berufseinsteiger ☐ mit Berufserfahrung ☐ Anlernung

Mobilität

Führerschein erforderlich ☐ zwingend ☐ wünschenswert ☐ nein Art/Klasse(n):

PKW erforderlich ☐ ja ☐ nein

Besonderheiten / Zusatzinformationen

Fachkenntnisse und Fertigkeiten
(u.a. auch Sprachkenntnisse, Lizenzen, Weiterbildung und Zertifikate, Führungskompetenzen)

Persönliche Stärken - Uns ist wichtig ...

Bitte geben Sie hier jene persönlichen Stärken an, die der Bewerber für die Stelle in besonderer Weise mitbringen sollte.
Bitte wählen Sie insgesamt maximal 5 aus.

Methodenkompetenz	Sozial-kommunikative Kompetenz
Analyse- und Problemlösefähigkeit Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in der Lage (neue) Aufgabenstellungen zu erkennen und zu strukturieren, sammelt hierzu Informationen, gewichtet diese und entwickelt Lösungsvorschläge ☐	Einfühlungsvermögen Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann sich gut in andere Menschen hineinversetzen ☐
Auffassungsfähigkeit/-gabe Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in der Lage, Neues schnell zu begreifen und zu erfassen ☐	Führungsfähigkeit Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann aufgaben- und mitarbeiterorientiert (erfolgreich) eine Gruppe von Menschen leiten ☐
Entscheidungsfähigkeit Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann sich mit den relevanten Alternativen sachlich auseinandersetzen, sie bewerten und trifft eine Entscheidung ☐	Kommunikationsfähigkeit Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in der Lage sich klar und verständlich auszudrücken und argumentiert überzeugend ☐
Ganzheitliches Denken Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in der Lage, bei ihren/seinen Überlegungen/Planungen die Auswirkungen auf andere Bereiche zu berücksichtigen ☐	Kundenorientierung Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer steht Kundenanliegen offen gegenüber und versucht deren Wünsche zu erfüllen ☐
Organisationsfähigkeit Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann Abläufe planen und entwickeln ☐	Teamfähigkeit Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann sich in eine Gruppe einordnen und einbringen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen ☐
Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz	Personale Kompetenz
Belastbarkeit Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann mit Druck und schwierigen Arbeitssituationen gut umgehen ☐	Flexibilität Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann sich schnell auf neue Arbeitsbedingungen/Anforderungen einstellen ☐
Eigeninitiative Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann Vorschläge/Lösungen ohne Anstoß von außen entwickeln ☐	Kreativität Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann neue Ideen entwickeln und ist einfallsreich ☐
Motivation/Leistungsbereitschaft Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in der Lage sich stets voll einzusetzen ☐	Lernbereitschaft Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist daran interessiert, sich neues Wissen anzueignen ☐
Selbständiges Arbeiten Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann Aufgabenstellungen ohne weitere Anweisungen/die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann eigenverantwortlich arbeiten ☐	Sorgfalt/Genauigkeit Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann präzise arbeiten und überprüft anschließend ihr/sein Arbeitsergebnis ☐
Zielstrebigkeit/Ergebnisorientierung Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in der Lage konsequent zu erreichen, was er sich vorgenommen hat und lässt sich nicht ablenken ☐	Zuverlässigkeit Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in der Lage Vereinbarungen einzuhalten ☐

Datum

Firmenstempel und Unterschrift

Formular drucken

Formular zurücksetzen

II. Stellenbesetzung: Prüfpflicht und Verbindungsaufnahme vor Stellenbesetzung

- Auch rein **interne Stellenbesetzungen** erfasst?
 - Offengelassen, BAG v. 17.06.2008, 1 ABR 20/07
 - Verneinend: LAG Köln v. 08.02.2010, 5 TaBV 73/09 (keine „Einstellung“, sondern „Versetzung“), LAG Bremen, 1 TaBV 41/13 (Stelle steht dem externen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung)
 - Bejahend: LAG Hamm v. 23.01.2015, 13 TaBV 44/14; Hess. LAG v. 17.10.2006, 4 TaBV 42/06; h.M. in der Literatur
- **Rechtsfolgen bei Pflichtverstößen**
 - Vermutungswirkung des § 22 AGG wird begründet, zuletzt etwa BAG v.27.3.2025, a.a.O.
 - Zustimmungsverweigerungsrecht des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, laut BAG v. 17.6.2008, a.a.O.
 - (+) bei Einstellungen
 - (-) bei Versetzungen, da sich Schwierigkeiten von SB bei Arbeitssuche nicht realisieren und den SB kein Arbeitsplatz entzogen wird

II. Stellenbesetzung: Prüfpflicht - Beteiligung der SBV und BR

- Bei der **Prüfpflicht** gem. § 164 Abs. 1 S. 1 SGB IX ist SBV gem. § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligten **und BR anzuhören, § 164 Abs. 1 S. 6 SGB IX**
 - Beteiligung der SBV heißt Anhörung, wie aus Verweis auf § 178 Abs. 2 SGB IX folgt
 - Beteiligung bereits bei Formulierung der Stellenausschreibung? – so Hess. LAG v 17.10.2006, 4 TaBV 42/06, vs. LAG Rheinland-Pfalz v. 28.06.2012 – 10 TaBV 4/12

- **Rechtsfolgen bei Pflichtverstößen**
 - Vermutungswirkung des § 22 AGG grds. begründet
 - Zustimmungsverweigerungsrecht des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG?

II. Stellenbesetzung: Unterrichtung von SBV und BR über Vermittlungsvorschläge und Bewerbung von SB

- Gem. **§ 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX** ist **SBV und BR** über **Vermittlungsvorschläge der AfA und Bewerbung von SB unmittelbar** nach Eingang zu unterrichten
 - Unmittelbar = „*umgehend bzw. sofort*“ ab Erkennen der Schwerbehinderung – Sammeln von Bewerbungen nicht möglich, BAG v. 25.11.2021, 8 AZR 313/20
 - Gezielte Unterrichtung, d.h. Hinweis auf SB erforderlich, BAG v. 25.11.2021, a.a.O.
- **Rechtsfolgen bei Pflichtverstößen**
 - Vermutungswirkung des § 22 AGG wird begründet
 - Zustimmungsverweigerungsrecht des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG? Offengelassen v. LAG Düsseldorf v. 14.05.2024, 3 TaBV 37/23

II. Stellenbesetzung: Dissens mit SBV und/oder BR – Pflicht zur Erörterung und Begründung

- Sind SBV oder BR mit Entscheidung des **AG nicht einverstanden**, ist dies unter **Darlegung der Gründe** mit diesen **zu erörtern**. Der betroffene **SB** wird dabei **angehört**; Beteiligte sind über Entscheidung unter Darlegung der Gründe zu informieren - **§ 164 Abs. 1 S. 7/8/9 SGB IX**
 - Voraussetzung für zusammenhängenden (BAG v. 28.9.2017, 8 AZR 492/16) Pflichtenkatalog: Beschäftigungspflicht nicht erfüllt (Beschäftigungsquote)
 - Erörtern der Gründe mit BR/SBV = Gedankenaustausch, Kleinbrink, DB 2019, 1505
 - Darlegung der Gründe gegenüber SB und Anhörung des SB dazu, Kleinbrink, DB 2019, 1505
 - Darlegung der Gründe auch, wenn kein BR/SBV errichtet (hierzu Meißner/Neumann GWR 2019, 35)

- **Rechtsfolgen bei Pflichtverstößen**
 - Vermutungswirkung des § 22 AGG wird begründet
 - Zustimmungsverweigerungsrecht des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG

II. Stellenbesetzung: Besondere Pflichten des Öffentlichen Arbeitgebers gem. § 165 SGB IX

- **Öffentlicher Arbeitgeber** übt **Vorbildfunktion** aus, so dass ihn zusätzlich zu § 164 SGB IX **erweiterte Pflichten** treffen:
 - **Frühzeitige Meldung** frei werdender, neu zu besetzender sowie neuer Arbeitsplätze gegenüber der AfA nach erfolgloser Prüfung zur internen Besetzung, § 165 S. 1 SGB IX
 - Von AfA vorgeschlagene bzw. SB-Bewerber sind zum **Vorstellungsgespräch einzuladen**; § 165 S. 3 SGB IX

- **Meldepflicht** umfasst laut BAG v. 27.03.2025, 8 AZR 123/24
 - Erteilung **Vermittlungsauftrag** an Besondere Stelle der AFA
 - „**Noch frühzeitigere**“ Meldung als gem. § 164 SGB IX
 - Frühzeitige Übermittlung des vollständigen Textes der Ausschreibung

II. Stellenbesetzung: Besondere Pflichten des Öffentlichen Arbeitgebers gem. § 165 SGB IX

- Pflicht zur **Einladung** auch bei rein **internen Stellenbesetzungen** (BAG v. 25.04.2024, 8 AZR 143/23, BAG v. 25.06.2020, 8 AZR 75/19)
 - Sinn und Zweck: Chancen von SB im Auswahlverfahren erhöhen; Vorbehalte können gegenüber Externen und Internen gleichermaßen bestehen
- Einladung zum Video-Interview ausreichend, LAG Hamm v. 21.07.2022, 18 Sa 21/22
- Bei mehrstufigem Bewerbungsverfahren genügt Einladung in eine der Stufen, LAG Düsseldorf v. 26.09.2018, 7 Sa 227/18
- **Einladung entbehrlich**, wenn **fachliche Eignung offensichtlich fehlt**, § 165 S. 4 SGB IX
 - Anhand des in Stellenausschreibung enthaltenen Anforderungsprofils zu beurteilen
 - Bei bloßen Zweifeln an Eignung, Einladungspflicht, BAG v. 29.04.2021, 8 AZR 279/20
- **Rechtsfolgen bei Pflichtverstößen**
 - Vermutungswirkung des § 22 AGG grds. begründet

II. Stellenbesetzung: Anhörung der SBV gem. § 178 Abs. 2 SGB IX

- AG hat die SBV bei Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die SB als Gruppe berühren, zu unterrichten und bei **Entscheidungen anzuhören**, § 178 Abs.2 SGBIX
 - Anhörung z.B. bei Einstellung/Versetzung von SB
 - Einbeziehung in das Auswahlverfahren „von Anfang an“, wenn sich SB bewirbt, d.h. auch Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, BAG v. 19.12.2018, 7 ABR 80/16

- **Rechtsfolgen bei Pflichtverstößen**
 - Durchführungshindernis, bei Kündigungen Unwirksamkeit
 - Vermutungswirkung des § 22 AGG grds. begründet
 - Laut LAG Düsseldorf v. 14.05.2024, 3 TaBV 37/23 keine Zustimmungsverweigerung aus § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (str.)

II. Stellenbesetzung: Exkurs Vermutungswirkung des § 22 AGG

- **§ 22 AGG** – z.B. bei Entschädigungsansprüchen gem. § 15 Abs. 2 SGB AGG i.V.m. § 146 Abs. 2 SGB IX
*„Wenn im Streitfall die eine Partei **Indizien** beweist, die eine **Benachteiligung** wegen eines in § 1 genannten Grundes **vermuten** lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat“*
- **Vermutungswirkung** bei objektiven Verstößen gegen §§ 164, 165 SGB IX aber nur dann begründet, wenn AG die **SB kannte oder kennen musste** („Mitursächlichkeit“):
 - **Externe Bewerber:** Positive Mitteilung muss dem AG entsprechend § 130 BGB rechtzeitig zugehen, d.h. „**im Bewerbungsschreiben oder an gut erkennbarer Stelle im Lebenslauf**“, z.B. BAG v. 17.12.2020, 8 AZR 171/20
 - Mitteilung ausnahmsweise entbehrlich, wenn AG über Info verfügt
 - **Interner Bewerber:** Mitteilung im Einzelfall auch erforderlich, selbst wenn in anderem Zusammenhang bereits mitgeteilt, **BAG v. 25.04.2025**, 8 AZR 143/23:
 - Von positiver Kenntnis kann laut BAG beispielsweise nicht ausgegangen werden, wenn Bewerbungsverfahren **dezentral** durchgeführt (dort Universität), dezentrale Durchführung aus Stellenausschreibung **erkennbar** und aus Stellenausschreibungen ersichtlich, dass **alles für Auswahl relevante mitzuteilen** ist

II. Stellenbesetzung: Exkurs Vermutungswirkung des § 22 AGG

- **Vermutung widerlegbar**, z.B.
 - **Auswahlverfahren** bei Mitteilung bereits **abgeschlossen**; positive Entscheidung für einen anderen oder gegen Bewerber, BAG v. 27.03.2025, 8 AZR 123/24
 - **Störung des Betriebsfriedens** im zuvor beendeten Arbeitsverhältnis, LAG Nürnberg v. 20.05.2021, 5 Sa 419/20
 - Darlegung eines Verfahrens, das Benachteiligung ausschließt, BAG 11.08.2016, 8 AZR 406/14
 - **Formale Qualifikation** nicht erfüllt, die **unverzichtbare** Voraussetzung für Tätigkeit, BAG v. 11.08.2016, a.a.O.; BAG v. 14.06.2023, 8 AZR 136/22
 - Personalpolitischer Grund der **Überqualifizierung** bei öffentlichem Arbeitgeber, BAG, Urt. v. 20.01.2016, 8 AZR 194/14; wegen § 165 SGB IX kann sich öffentlicher Arbeitgeber nicht auf mangelnde fachliche Eignung berufen ("Offensichtlichkeit des Eignungsmangels")

II. Stellenbesetzung: Stellenausschreibung

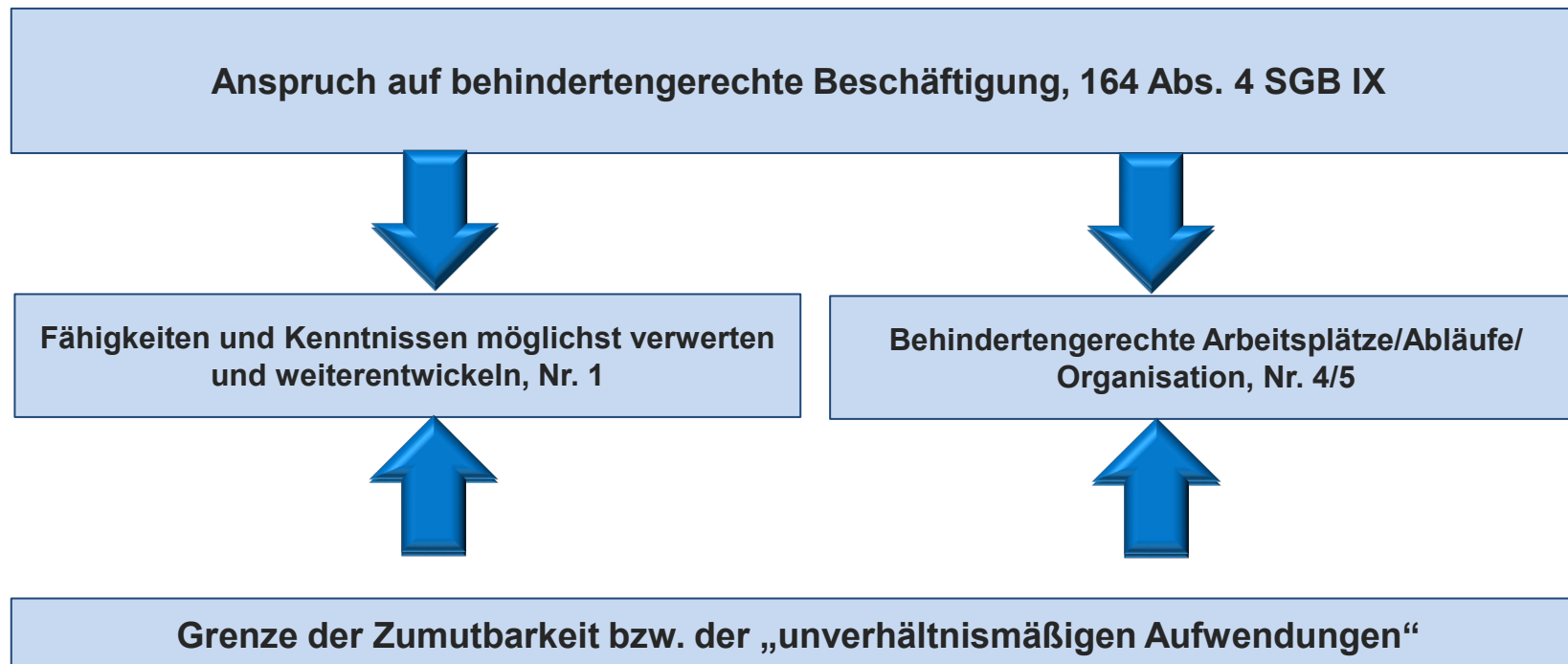
- Anforderungen an **Stellenausschreibungen**
 - Diskriminierungsfrei, § 11 AGG (ansonsten Indizwirkung gem. § 22 AGG)
 - Klare Formulierung des Anforderungsprofils hilfreich, um Fehlen persönlicher Eignung begründen zu können

III. Laufendes Arbeitsverhältnis – Teilhabe nach dem SGB IX

	Stellenbesetzung	Beschäftigung	Beendigung
Private AG	§ 164 Abs. 1 SGB IX ▪ Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten („SB“) besetzt werden können; Beteiligung Schwerbehindertenvertretung („SBV“), Anhörung BR ▪ Verbindungsaufnahme mit AfA ▪ Unterrichtung SBV/BR über Vermittlungsvorschläge AfA und SB-Bewerber ▪ Falls SB-Quote nicht erfüllt: ➢ Falls kein Einverständnis der SBV/BR mit beabsichtigter AG-Entscheidung, Erörterung unter Darlegung der Gründe, dabei Anhörung des betroffenen SB ➢ Unverzügliche, begründete Unterrichtung der Beteiligten ▪ § 164 Abs. 2 SGB IX: Keine Benachteiligung, AGG • § 99 BetrVG und SBV gem. 178 Abs. 2 SGB IX	§ 164 Abs. 3, 4 SGB IX ▪ Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung § 207 SGB IX ▪ Auf Verlangen Freistellung von Mehrarbeit § 208 SGB IX ▪ Fünf Arbeitstage zusätzlichen bezahlten Urlaub § 167 SGB IX ▪ Präventionsverfahren bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten (Abs. 1) ▪ BEM bzgl. allen AN (Abs. 2)	Kündigungen ▪ Zustimmung des Integrationsamts ▪ Erhöhte Fürsorgepflichten des AG außerhalb KSchG ▪ Gesteigerte Anforderungen an Verhältnismäßigkeitsprüfung bei Kündigungen ➢ BEM ➢ Ringtausch ➢ Freikündigen? § 178 Abs. 2 SGB IX, Unterrichtung und Anhörung der SBV ▪ Für alle SB-betreffende Maßnahmen ▪ Wirksamkeitserfordernis für Kündigungen
Öffentliche AG	§ 165 SGB IX (ergänzend zu § 164 SGB IX) ▪ Frühzeitige Meldung AfA ▪ Einladung Vorstellungsgespräch	s.o.	s.o.

III. Laufendes Arbeitsverhältnis: Behindertengerechte Beschäftigung

- Behindertengerechte Beschäftigung



III. Laufendes Arbeitsverhältnis: Behindertengerechte Beschäftigung

▪ Grundsätze bzgl. § 164 Abs. 4 SGB IX

- Anspruch auf behindertengerechte **Umgestaltung** der Arbeitsorganisation, BAG v. 16.05.2019, 6 AZR 329/18, z.B.
 - Umverteilung der Lastenhandhabung („Heben/Tragen“)
 - Arbeitsort („Home Office“, vgl. LAG Niedersachsen v. 06.12.2010, 12 Sa 860/10), Lage der Arbeitszeit
 - Keine Nacht- und Schichtarbeit
- Anspruch auf **anderweitige Beschäftigung** (auch in anderem Betrieb), falls SB Tätigkeit wegen seiner Beschäftigung nicht mehr wahrnehmen kann, z.B. BAG v. 16.05.2019, a.a.O.
- Es muss **kein zusätzlicher Arbeitsplatz** geschaffen werden, z.B. BAG v. 16.05.2019, a.a.O.
- Ein geeigneter Arbeitsplatz muss durch Ausübung des Direktionsrechts **freigemacht** werden („Ringtausch“, keine „Demotion“ des anderen AN), BAG v. 20.11.2014, 2 AZR 664/13
- Es muss **nicht freigeündigt** werden (jedenfalls wenn Inhaber der Stelle unter KSchG fällt oder Kündigung „soziale Härte“ wäre), BAG v. 16.05.2019, a.a.O.
- **Vorrang** vor dem Einsatz von **Leiharbeitnehmern**, BAG v. 15.10.2013, 1 ABR 25/12
- Insgesamt **keine Beschäftigungsgarantie, kein Beförderungsanspruch**
- Anspruch auf **Vertragsänderung**, wenn bisheriger Arbeitsvertrag anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit nicht umfasst, BAG v. 15.20.2013, a.a.O.

III. Laufendes Arbeitsverhältnis: Behindertengerechte Beschäftigung

- **„Unzumutbarkeit“**
 - Gesamtschau der Umstände, insbesondere Kosten nach Abzug von staatlichen Hilfen, Knickrehm/Roßbach/Waltermann, Kothe, § 164 SGB IX Rn. 21
 - Einwand ohne Hinzuziehung der zuständigen Stellen nicht führbar, Kothe, a.a.O.
 - **Bedeutung des Präventionsverfahrens gem. § 167 Abs. 1 SGB IX damit erheblich:** Wird es unterlassen, verschiebt sich die Darlegungslast, AG kann sich nicht auf fehlendes Wissen einer behindertengerechten Beschäftigung berufen, BAG v. 04.10.2005, 9 AZR 632/04
- **Personelle Einzelmaßnahmen gem. § 99 BetrVG**
 - Bei Zustimmungsverweigerung ggf. Pflicht zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens, BAG v. 03.12.2002, 9 AZR 481/01

III. Laufendes Arbeitsverhältnis: Behindertengerechte Beschäftigung

- **Beispiel: Umgang mit Attesten**, hierzu Stück APR 2025, 8, 8 f.
 - Anspruch auf behindertengerechte **Umgestaltung** der Arbeitsorganisation, **anderweitige Beschäftigung**
 - Hinzuziehung des Betriebsarztes mit Blick auf Empfehlung zum weiteren Arbeitseinsatz ratsam
 - Durchführung eines **Präventionsverfahrens** mit SBV/Integrationsamt gem. § 167 Abs. 1 SGB IX zentral – ansonsten Einwand der fehlenden Einsatzmöglichkeit und ggf. auch „Unzumutbarkeit“ wegen geänderter Darlegungslast wohl kaum zu führen

III. Laufendes Arbeitsverhältnis: Behindertengerechte Beschäftigung

- **Rechtsfolgen bei unterbliebener behindertengerechter Beschäftigung**, siehe BAG v. 14.10.2020, 5 AZR 649/19

- **Annahmeverzug/Schadensersatz**

Arbeitsplatz gem. § 106 GewO zugewiesen	Zuweisung eines umgestalteten Arbeitsplatzes oder Vertragsänderung erforderlich
Annahmeverzug gem. § 615 BGB, BAG 14.10.2020, a.a.O. ▪ Angebot der Arbeitsleistung muss sich auf zugewiesene Tätigkeit beziehen ▪ Kein Verschuldenserfordernis	Schadensersatz gem. §§ 280, 823 Abs. 2 BGB, BAG 14.10.2020 ▪ Pflicht auf Rücksichtnahme auf behindertengerechte Beschäftigung ▪ Bzgl. (ggf. mit Vertragsänderung) zuweisbarer Stelle ▪ Verschuldenserfordernis
▪ Aber ggf. auch dann Annahmeverzug, wenn Zuweisung möglich und zumutbar, BAG v. 09.04.2014, 10 AZR 637/13 (Krankenschwester kann nicht mehr Nachtschicht leisten) ▪ Annahmeverzug bei Teilleistungsfähigkeit, wenn Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes unbillig, BAG v. 04.10.2005, 9 AZR 632/04	▪ Vertragsänderung muss zuvor nicht durchgesetzt werden ▪ Zumindest vorherige Geltendmachung, LAG Köln, v. 19.01.2023, 8 Sa 460/22

- Ggf. **Leistungsverweigerungsrecht** gem. §§ 275, 273 Abs. 3 BGB

III. Laufendes Arbeitsverhältnis: Präventionsverfahren/BEM

▪ Rechtsrahmen des § 167 SGB IX - Prävention

	Präventionsverfahren – § 167 Abs. 1 SGB IX	BEM – § 167 Abs. 2 SGB IX
Ziel	Beseitigung von Schwierigkeiten zur möglichst dauerhaften Fortsetzung des AV	Überwindung und Vorbeugung Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsplatzverlust
Anlass	▪ Eintreten von personen-, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Schwierigkeiten • „Möglichst frühzeitig“	Länger als sechs Wochen im Jahr krank
Beteiligte Stellen	▪ SBV ▪ BR ▪ Integrationsamt	▪ SBV bei Schwerbehinderten ▪ BR ▪ Ggf. Rehabilitationsträger/Integrationsamt, wenn Leistungen der Teilhabe in Betracht kommen ▪ Falls erforderlich, Betriebsarzt
Berechtigte	SB und Gleichgestellte; Anwendungsbereich KSchG	Sämtliche AN, auch im Kleinbetrieb bzw. während Wartezeit
Zustimmung des AN	Nicht erforderlich	Erforderlich

III. Laufendes Arbeitsverhältnis: Prävention/BEM

- **Anwendungsbereich**
 - Präventionsverfahren = Konfliktprävention
 - „Personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten“ knüpft an KSchG an, **BAG 3.4.2025, 2 AZR 178/24**
 - **Keine Anwendung außerhalb des KSchG also im Kleinbetrieb und während Wartezeit**
 - Beispiele
 - In der Person: Eignung, Krankheit
 - Im Verhalten: Störungen des Betriebsfriedens, untersagte Internetnutzung, Zuspätkommen
 - Betriebsbedingt: Arbeitsverdichtung, Rationalisierung
 - BEM = Spezielle Gesundheitsprävention
- **Verhältnis von Präventionsverfahren und BEM, § 167 Abs. 1/2 SGB IX**
 - Unterschiedliche Beteiligte, divergierende Einwilligungserfordernisse, unterschiedlicher Berechtigtenkreis
 - Beide Verfahren unabhängig voneinander und damit auch „parallel“ zu denken

III. Laufendes Arbeitsverhältnis: Prävention/BEM

- **Rechtsfolgen**

- Vermutungswirkung des § 22 AGG

- Präventionsverfahren, zweifelnd nunmehr **BAG v. 3.4.2025, 2 AZR 178/24:**

- „Nach Auffassung des Senats ist es allerdings **zweifelhaft**, ob diese Vermutung unbesehen eingreifen kann, wenn der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmer in Kenntnis seiner (Schwer-)Behinderung eingestellt hat und sodann **im Lauf des Arbeitsverhältnisses** gegen behinderungsspezifische Regelungen verstößt. **Das Argument eines „offensichtlichen Desinteresses“** an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen kommt in diesen Fällen zumindest **nicht ohne Weiteres zum Tragen.**“*

- BEM, verneinend Notzon, öAT 2025, 1, 4

- Darlegungslast, s.o.

III. Laufendes Arbeitsverhältnis – Teilhabe nach dem SGB IX

	Stellenbesetzung	Beschäftigung	Beendigung
Private AG	§ 164 Abs. 1 SGB IX ▪ Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten („SB“) besetzt werden können; Beteiligung Schwerbehindertenvertretung („SBV“), Anhörung BR ▪ Verbindungsaufnahme mit AfA ▪ Unterrichtung SBV/BR über Vermittlungsvorschläge AfA und SB-Bewerber ▪ Falls SB-Quote nicht erfüllt: ➢ Falls kein Einverständnis der SBV/BR mit beabsichtigter AG-Entscheidung, Erörterung unter Darlegung der Gründe, dabei Anhörung des betroffenen SB ➢ Unverzögliche, begründete Unterrichtung der Beteiligten ▪ § 164 Abs. 2 SGB IX: Keine Benachteiligung, AGG • § 99 BetrVG und SBV gem. 178 Abs. 2 SGB IX	§ 164 Abs. 3, 4 SGB IX ▪ Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung § 207 SGB IX ▪ Auf Verlangen Freistellung von Mehrarbeit § 208 SGB IX ▪ Fünf Arbeitstage zusätzlichen bezahlten Urlaub § 167 SGB IX ▪ Präventionsverfahren bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten (Abs. 1) ▪ BEM bzgl. allen AN (Abs. 2)	Kündigungen ▪ Zustimmung des Integrationsamts ▪ Erhöhte Fürsorgepflichten des AG außerhalb KSchG ▪ Gesteigerte Anforderungen an Verhältnismäßigkeitsprüfung bei Kündigungen ➢ BEM ➢ Ringtausch ➢ Freikündigen? § 178 Abs. 2 SGB IX, Unterrichtung und Anhörung der SBV ▪ Für alle SB-betreffende Maßnahmen ▪ Wirksamkeitserfordernis für Kündigungen
Öffentliche AG	§ 165 SGB IX (ergänzend zu § 164 SGB IX) ▪ Frühzeitige Meldung AfA ▪ Einladung Vorstellungsgespräch	s.o.	s.o.

IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Grundlagen

- **Außerordentliche/ordentliche Kündigung**
 - Zustimmung des Integrationsamts, §§ 168, 174 SGB IX
 - Arbeitsverhältnis muss sechs Monate bestehen
 - Ausnahme nach Vollendung des 58. Lebensjahres, wenn über Sozialplan sozial abgesichert
 - Nichteinholen der Zustimmung des Integrationsamts kann Vermutungswirkung des § 22 AGG begründen, BAG Urt. v. 2.6.2022, 8 AZR 191/21
- **Aufhebungsverträge unterliegen nicht dem Zustimmungserfordernis**
 - Ausnahme: Erweiterter Beendigungsschutz bei Eintritt einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit
- **Neben Anhörung des BR Anhörung der SBV vor Kündigung, § 178 Abs. 2 SGB IX**

IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Kündigung während Wartezeit und Präventionsverfahren

- Insbesondere für **Kündigungen außerhalb KSchG** nunmehr grundlegend **BAG v. 3.4.2025, 2 AZR 178/24**
 - Kernaussagen
 - Fußt eine Kündigung auf Erwägungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, ist die Kündigung gem. §§ 7 Abs. 1, 1,3 AGG i.V.m. § 134 BGB **nichtig**
 - Zweifelnd, ob Vermutungswirkung des § 22 AGG bei Verstoß gegen § 167 Abs. 1 SGB IX, s.o.
 - Jedenfalls **keine Pflicht** zur Durchführung eines **Präventionsverfahrens** gem. § 167 Abs. 1 SGB IX **außerhalb KSchG**, s.o.
 - Das Präventionsverfahren ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigung (ständige Rspr)
 - Wirksamkeit von Kündigungen gem. **§§ 138 Abs. 1, 242 BGB**
 - BAG lässt offen, welche Rechtsfolgen das „Nichtergreifen angemessener Vorkehrungen“ gem. UN-BRK für Kündigung haben kann
 - Aus **Art. 5 UN-BRK** und **§ 164 Abs. 4 SGB IX** jedenfalls **erhöhte Fürsorgepflichten** des Arbeitgebers, wenn SB einen Bezug der Kündigung zur Behinderung darlegt
 - SB müsste zudem alternative Beschäftigungsmöglichkeiten darlegen, wenn ihm die bisherige Beschäftigung nicht möglich
 - Genügt der SB seiner primären **Darlegungslast**, müsste Arbeitgeber darlegen, „*dass ihn die angemessenen Vorkehrungen im konkreten Einzelfall unverhältnismäßig belasten*“

SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Gesetzestexte

SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

§ 164 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

- (1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richterinnen und Richter wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 und hören die in § 176 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 176 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.*
- (2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.*
- (3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.*

SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

- (4) *Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf*
- 1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,*
 - 2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,*
 - 3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,*
 - 4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,*
 - 5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen*
- unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach Satz 1 Nummer 1, 4 und 5 unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.*
- (5) *Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.*

SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

§ 165 Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156). Mit dieser Meldung gilt die Zustimmung zur Veröffentlichung der Stellenangebote als erteilt. Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 166 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

§ 167 Prävention

- (1) *Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.*
- (2) *Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.*
- (3) *Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.*