

Rundschreiben Nr.: 11. November 2008

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)

Quelle: Ihre Vorsorge / Internetseite

Internet: <http://www.ihre-vorsorge.de/Tipps-Tricks-Gerichtsurteile-Urteile-Geld.html>

Seiten - 1 - von 2

Neue Urteile



Gehbehindert - mit oder ohne Übergewicht

Bestehen bei einer Frau Einschränkungen im Bereich der Bauchwand, der Wirbelsäule und der Beingelenke - verstärkt hervorgerufen durch ein erhebliches Übergewicht von 50 Kilogramm -, darf ihr die Versorgungsbehörde dennoch nicht die Anerkennung des Merkzeichens "G" (gehbehindert) für das kostenlose Benutzen öffentlicher Verkehrsmittel verweigern. Das Übergewicht darf ihr bei der Beurteilung, ob ihre Bewegungsfreiheit im Straßenverkehr "erheblich beeinträchtigt" ist, nicht zur Last gelegt werden.

(Bundessozialgericht, Aktenzeichen: B 9/9a SB 7/06 R) (veröffentlicht 8.9.2008)



Heraufsetzen des Behinderungsgrads auch ohne steuerliche Auswirkung

Ein Versorgungsamt darf einem Behinderten, der die Heraufsetzung seines Behinderungsgrade von "60" auf "70" beantragt, nicht mit der Begründung zurückweisen, die zehn Grad plus hätten keine rechtliche Auswirkung, etwa den Steuerfreibetrag betreffend. Es genügt, dass die "70 Grad" gegebenenfalls privatwirtschaftliche Vergünstigungen zur Folge haben können, wie zum Beispiel ermäßigte Eintrittspreise bei Kulturveranstaltungen und in Museen oder die ermäßigte "Bahncard 50" der Deutschen Bahn. (Der klagende Mann wies gleich fünf solcher Vergünstigungen nach, die mit "70 Grad" für ihn zu erreichen wären, beispielsweise die Befreiung von der Kurtaxe im Ostseebad Heringsdorf.)

(Bundessozialgericht, Aktenzeichen: B 9/9a SB 8/06 R) (veröffentlicht 18.8.2008)



Altersteilzeit ohne Teilzeitarbeit schadet nicht

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Mitarbeiter, der Altersteilzeit im Blockmodell in Anspruch nehmen will, dass während der gesamten (hier: fünfjährigen) Dauer des Altersteilzeitverhältnisses nicht gearbeitet zu werden braucht, das Gehalt aber in jeweils halber Höhe weitergezahlt wird, so besteht für die gesamte Zeit Sozialversicherungspflicht. Für eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne kommt es nicht darauf an, ob tatsächlich "Arbeit im körperlichen oder geistigen Sinn" erbracht wird.

(Bundessozialgericht, Aktenzeichen: G, 12 RK 27/07 R) (veröffentlicht 30.9.2008)



Betriebliches Eingliederungsmanagement - Kündigung - Beteiligung des BR

Versäumt der Arbeitgeber im Vorfeld einer krankheitsbedingten Kündigung die ordnungsgemäße Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, so kann dies zur Sozialwidrigkeit der Kündigung führen.

Zwar stellt die Durchführung eines Eingliederungsmanagements generell keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Krankheitskündigung dar. Jedoch hat der Gesetzgeber zwingend die Beteiligung des Betriebsrats vorgesehen.

Wird der Betriebsrat vom Arbeitgeber nicht informiert bzw. nicht beteiligt, hätte aber bei Beteiligung des Betriebsrats die Aussicht auf ein Gelingen des gescheiterten Eingliederungsmanagements bestanden, so muss sich der Arbeitgeber im Rahmen der Interessenabwägung die Nichtbeteiligung des Betriebsrates zu seinen Lasten zurechnen lassen. Dies führt dazu, dass der Arbeitgeber sich nicht auf die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung berufen kann. Die Kündigung ist in diesem Falle sozial ungerechtfertigt.

(Arbeitsgericht Marburg Az.: 2 Ca 466/07)



Integrationsamt stimmt Kündigung zu - Klage - LAG gab Kläger recht!

Nur in besonderen krassen Einzelfällen kann eine außerordentliche Kündigung auch bei Krankheit ausgesprochen werden.

Altersgesicherte Arbeitnehmer können nur in ganz besonderen Ausnahmefällen außerordentlich gekündigt werden – insbesondere dann, wenn es sich um Kündigungen aufgrund von Krankheit handelt. Im vorliegenden Fall war einem langjährigen schwerbehinderten Polierer gekündigt worden, weil er über mehrere Jahre hinweg erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten zu verzeichnen hatte. So war der Arbeitnehmer aufgrund eines Bandscheibenschadens im Jahr 2003 an 54 Tagen arbeitsunfähig, 2004 waren es 146 und im Jahr darauf noch einmal 123 Arbeitstage. Da der Arbeitnehmer aufgrund tarifvertraglicher Vorschriften ordentlich nicht mehr kündbar war, strengte die Arbeitgeberin eine außerordentliche Kündigung an, wofür es jedoch – da der Kläger schwerbehindert ist – der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedurfte. „Bedauerlicherweise hat das Amt der Kündigung zugestimmt“, berichtet Wilma Schmidt, die zuständige Juristin der DGB Rechtsschutz GmbH in Stuttgart. „Deshalb blieb dem Arbeitnehmer nichts anderes übrig, als vor Gericht zu klagen.“

Intensive Prüfung notwendig

Im Schwerbehindertenrecht gilt, dass bei einer beabsichtigten Kündigung, deren Gründe im unmittelbaren Zusammenhang mit der Schwerbehinderung stehen, besonders gründlich zu prüfen ist, ob die Zustimmung erteilt wird. „Die Zustimmung darf bei einer krankheitsbedingten Kündigung nur in absoluten Ausnahmesituationen erteilt werden“, erklärt Wilma Schmidt, „und da hat es sich das Integrationsamt bei der Überprüfung doch etwas zu einfach gemacht.“ Auch das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg gab dem Kläger Recht und erklärte die Kündigung für unwirksam. „Man muss auch bedenken, dass

eine außerordentliche Kündigung nur aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB ausgesprochen werden darf“, gibt die Juristin zu bedenken. „Sie ist das schwerste Geschütz, das dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, und wird sonst nur bei Fällen wie Diebstählen, hartnäckiger Arbeitsverweigerung oder Tätlichkeiten angewandt.“ Nur in besonders krassen Einzelfällen kann eine außerordentliche Kündigung auch bei Krankheit ausgesprochen werden. „Dazu müsste jemand aber schon drei Viertel bis vier Fünftel der Arbeitszeit krank sein“, so Wilma Schmidt. „Der Arbeitgeber hätte wissen müssen, dass die Messlatte hier sehr hoch liegt.“

(Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg am 19. September 2007, Az. 2 Sa 35/07) ■