

Kanzlei für Arbeitsrecht in Heidelberg
Herr Rechtsanwalt
Tobias Theiß
Kaiserstraße 11a
69115 Heidelberg

Gerard-Mortier-Platz 3
44793 Bochum

Fachinstitut für Sozialrecht

Telefon: 0234 97064 0
E-Mail: info@anwaltsinstitut.de
Internet: www.anwaltsinstitut.de

08.01.2025

Bescheinigung für das Selbststudium zur Vorlage nach § 15 Abs. 4 FAO

Wir bestätigen Ihnen hiermit, dass Sie mit dem vom Deutschen Anwaltsinstitut e.V. - Fachinstitute für Sozialrecht sowie Arbeitsrecht - bereitgestellten Selbststudiumskurs (Lernzeit 2,50 Stunde(n))

**Schwerbehinderte Arbeitnehmer: Besonderheiten und Haftungsfallen im Arbeitsrecht
(044109)**

Autorin(nen):

Christina Reifelsberger

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Fachanwältin für Sozialrecht

ein Selbststudium absolviert und am 01.06.2024 die anschließende Lernerfolgskontrolle bestanden haben. Die Lernerfolgskontrolle wurde einschließlich der Musterlösung von o. g. Autorin(nen) in der Form eines Multiple-Choice-Tests fachlich erstellt. Die Auswertung erfolgt elektronisch nach Maßgabe der Musterlösung.



Dr. Katja Mihm
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin),
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Mediatorin,
Geschäftsführerin

Anlage: Lernerfolgskontrolle (Vorlage gem. § 15 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 2 FAO)

Schwerbehinderte Arbeitnehmer: Besonderheiten und Haftungsfallen im Arbeitsrecht

Lernerfolgskontrolle für: Tobias Theiß

Frage 1

Kann der Arbeitgeber ein einmal gesetztes Indiz für eine Benachteiligung widerlegen?

- ☒ Ja, aber dazu muss der Arbeitgeber darlegen und ggfs. beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als die Behinderung Grund für die Entscheidung waren. ✓
- ☐ Nein, das geht nicht.
- ☐ Ja, aber nur wenn der Betriebsrat zustimmt.

Die richtige Antwort ist: Ja, aber dazu muss der Arbeitgeber darlegen und ggfs. beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als die Behinderung Grund für die Entscheidung waren.

Frage 2

Schuldet der Arbeitnehmer während der stufenweisen Wiedereingliederung die normale Arbeitsleistung?

- ☒ Nein, der Arbeitnehmer ist während der stufenweisen Wiedereingliederung üblicherweise noch arbeitsunfähig und schuldet deshalb keine Arbeitsleistung. ✓
- ☐ Der Arbeitnehmer schuldet in dem Rahmen, in dem der Arzt die Einsatzfähigkeit bescheinigt hat, die Arbeitsleistung.
- ☐ Ja, wenn der Arbeitnehmer sich nicht bemüht, seine Arbeitskraft voll auszuschöpfen, macht die Wiedereingliederung keinen Sinn.

Die richtige Antwort ist: Nein, der Arbeitnehmer ist während der stufenweisen Wiedereingliederung üblicherweise noch arbeitsunfähig und schuldet deshalb keine Arbeitsleistung.

Frage 3

Wer kann als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (Schwerbehindertenvertretung) gewählt werden?

- ☐ Wählbar sind nur Betriebsratsmitglieder.
- ☒ Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören. ✓
- ☐ Wählbar sind nur schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer.

Die richtige Antwort ist: Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören.

Frage 4

Welche Stellung hat der Inklusionsbeauftragte?

- ☐ Er wird von den schwerbehinderten Menschen gewählt.
- ☐ Er ist automatisch auch Mitglied des Betriebsrates.
- ☒ Er vertritt den Arbeitgeber gegenüber der Schwerbehindertenvertretung. ✓

Die richtige Antwort ist: Er vertritt den Arbeitgeber gegenüber der Schwerbehindertenvertretung.

Frage 5

Muss die Schwerbehindertenvertretung bei einer Kündigung in der Wartezeit beteiligt werden?

- ☐ Nein, da die Zustimmung des Integrationsamtes nicht erforderlich ist, ist auch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht erforderlich.
- ☒ Ja, die Schwerbehindertenvertretung ist auch in der Wartezeit zu beteiligen. ✓
- ☐ Nur, wenn die Kündigung in einem Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Die richtige Antwort ist: Ja, die Schwerbehindertenvertretung ist auch in der Wartezeit zu beteiligen.

Frage 6

Wann muss der Arbeitgeber spätestens nach der Erteilung der Zustimmung eine ordentliche Kündigung aussprechen?

- ☒ Innerhalb eines Monats. ✓
- ☐ Innerhalb von 3 Wochen.
- ☐ Innerhalb von 2 Wochen.

Die richtige Antwort ist: Innerhalb eines Monats.

Frage 7

Benötigt der Arbeitgeber für eine Kündigung in der Wartezeit die Zustimmung des Integrationsamtes?

- ☐ Ja, wenn die Kündigung im Zusammenhang mit der Behinderung steht.
- ☐ Ja, wenn der Arbeitgeber weiß, dass der Arbeitnehmer behindert ist.
- ☒ Nein, die Zustimmung des Integrationsamtes wird erst benötigt, wenn die Wartezeit des KSchG abgelaufen ist. ✓
Etwas Anderes könnte sich allerdings aus der jüngsten EuGH-Rechtsprechung ergeben.

Die richtige Antwort ist: Nein, die Zustimmung des Integrationsamtes wird erst benötigt, wenn die Wartezeit des KSchG abgelaufen ist. Etwas Anderes könnte sich allerdings aus der jüngsten EuGH-Rechtsprechung ergeben.

Frage 8

Wann muss der Arbeitgeber das Präventionsverfahren nach § 167 I SGB IX durchführen?

- ☐ Nur bei verhaltensbedingten Schwierigkeiten, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden können.
- ☐ Bei verhaltens-, personen- und betriebsbedingten Schwierigkeiten, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden können.
- ☒ Nur bei personenbedingten Schwierigkeiten, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden können. ✗

Die richtige Antwort ist: Bei verhaltens-, personen- und betriebsbedingten Schwierigkeiten, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden können.

Frage 9

Muss der Arbeitgeber einen neuen Arbeitsplatz, den er gar nicht benötigt, schaffen, um einen schwerbehinderten Arbeitnehmer leidensgerecht zu beschäftigen?

- ☐ Ja, wenn dies die einzige Möglichkeit ist, einen schwerbehinderten Arbeitnehmer leidensgerecht zu beschäftigen.
- ☐ Ja, wenn das Integrationsamt die Kosten übernimmt.
- ☒ Nein, die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes ist nicht zumutbar. 

Die richtige Antwort ist: Nein, die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes ist nicht zumutbar.

Frage 10

Wie viele Tage Zusatzurlaub haben schwerbehinderte Menschen pro Jahr?

- ☒ 5 Tage bei einer 5-Tage-Woche. 
- ☐ 2 Tage bei einer 5-Tage-Woche.
- ☐ 3 Tage bei einer 5-Tage-Woche.
- ☐ 4 Tage bei einer 5-Tage-Woche.

Die richtige Antwort ist: 5 Tage bei einer 5-Tage-Woche.

Frage 11

Darf die Schwerbehindertenvertretung bei jeder Sitzung des Betriebsrates teilnehmen?

- ☐ Nur, wenn in der Sitzung spezielle Belange der schwerbehinderten Menschen behandelt werden.
- ☒ Ja, das ergibt sich aus § 178 Abs. 4 SGB IX. 
- ☐ Nur, wenn die Vertrauensperson zugleich auch Mitglied des Betriebsrates ist.

Die richtige Antwort ist: Ja, das ergibt sich aus § 178 Abs. 4 SGB IX.

Frage 12

Haben schwerbehinderte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung?

- ☐ Ja, wenn die Schwerbehindertenvertretung dies verlangt.
- ☐ Nein, Arbeitnehmer haben grundsätzlich keinen Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung.
- ☒ Ja, verweigert der Arbeitgeber die stufenweise Wiedereingliederung zu Unrecht, kann er sich schadensersatzpflichtig machen. 

Die richtige Antwort ist: Ja, verweigert der Arbeitgeber die stufenweise Wiedereingliederung zu Unrecht, kann er sich schadensersatzpflichtig machen.