

Gliederung

Einleitung/Problemstellung

TEIL 1 DIE ENTWICKLUNG DES SCHWERBEHINDERTEN- ARBEITSRECHTS UND DER FRAGE NACH DEM STATUS IN DEUTSCHLAND

§ 1 Die Entwicklung des Rechts der Beschäftigung (schwer-) behinderter Menschen in Deutschland

- A. Entwicklung des Rechts der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen in Deutschland
- B. Die Entwicklung des Behinderungsbegriffs
 - I. Der Begriff der Behinderung bis Ende 2017
 - II. Der Begriff der Behinderung ab 2018
 - III. Krankheit als Behinderung
- C. Zwischenergebnis

§ 2 Die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft als Diskriminierung

- A. Entwicklung der Frage in Rechtsprechung und Schrifttum
 - I. Ausgangssituation nach dem Zweiten Weltkrieg
 - II. Situation seit 1984
 - III. Trendwende im Schrifttum
 - IV. Meinungsstand bis 2012
 - V. Das Urteil des BAG vom 16.02.2012
 - VI. Exkurs: Vergleichbarkeit mit der Frage nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft
 - VII. Zwischenergebnis

VIII

- B. Das Frageverbot zur Verhinderung von Diskriminierung
 - I. Eine Frage als Diskriminierung?
 - II. Die Fragestellung als Mittel zur Wissensveränderung
 - III. Der Begriff der Diskriminierung
 - IV. Ursachen für Diskriminierung
 - V. Arten der Diskriminierung
 - VI. Definition durch europäische Antidiskriminierungsrichtlinien
 - VII. Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
 - VIII. Die Diskriminierung (schwer-)behinderter Menschen
- C. Wirkungen von Diskriminierung
 - I. Ökonomische Wirkungen
 - II. Wirkungen für den schwerbehinderten Menschen
- D. Handlungsmöglichkeiten zur Verhinderung von Diskriminierung
- E. Folgerung

Zwischenfazit Teil 1

TEIL 2 DAS FRAGERECHT DES ARBEITGEBERS NACH SCHWERBEHINDERTENSTATUS UND GLEICHSTELLUNG

- § 3 Das arbeitgeberseitige Fragerecht im Allgemeinen**
- § 4 Die Frage nach dem Status im Anbahnungsverhältnis**
 - A. Situation im Anbahnungsverhältnis
 - I. Die Interessenlagen im Anbahnungsverhältnis
 - II. Die Offenbarungspflicht bei Behinderung

- III. Hintergrund: der Grad der Behinderung (GdB), der Grad der Schädigungsfolgen (GdS) und die Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)
- IV. Die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des 3. Teils des SGB IX
- V. Die Gleichstellung nach §§ 2 Abs.3, 151 Abs.1, 152 SGB IX
- B. Die Frageberechtigung zur Erfüllung der Arbeitgeberpflichten
 - I. Die Frage zur Vermeidung der Ausgleichsabgabe
 - II. Die Frage zur Erfüllung der Prüfungs-, Konsultations- und Beteiligungspflichten
 - III. Mögliche Rechtfertigung der Frage aus dem AGG
 - IV. Die Rechtfertigung der Frage aus § 8 AGG
 - V. Rechtfertigung nach § 8 Abs.1 AGG aufgrund unternehmerischen Konzepts oder Kundenwünschen?
 - VI. Rechtfertigung aufgrund zwingender Gründe bei Dritten?
 - VII. Statusbezogene Offenbarungspflicht nach Wegfall des Fragerechts?
- C. Zwischenfazit

§ 5 Die Frage nach dem Status im bestehenden Beschäftigungsverhältnis

- A. Die Frage während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses
 - I. Pflicht zur behinderungsgerechten Beschäftigung
 - II. Zahlung der Ausgleichsabgabe
 - III. Exkurs: Datenschutz
 - IV. Stellungnahme

X

- B. Das Fragerecht nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses
 - I. Die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs.2 BGB
 - II. Fragerecht zur Erfüllung der Quote aus § 154 Abs.1 SGB IX
 - III. Arbeitgeberpflichten aus § 164 Abs.3 bis 5 SGB IX
- C. Befristetes Beschäftigungsverhältnis
- D. Das Problem der Statusänderung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis
- E. Stellungnahme

§ 6 Die Frage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- A. Die Frage bei beabsichtigter Kündigung
 - I. Die Frage zur Vorbereitung einer Kündigung
 - II. Die Frage zur Erfüllung der Beteiligungspflichten
 - III. Berücksichtigung bei der Sozialauswahl
 - IV. Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses
- B. Zwischenergebnis

§ 7 Die Folgen der unzutreffenden Beantwortung der Frage

- A. Zulässige Fragen
- B. Unzulässige Fragen
- C. Sonderfall: Die wahrheitswidrige Bejahung der statusbezogenen Frage
- D. Folgen unzulässiger Fragestellung für den Arbeitgeber

Zwischenfazit Teil 2

TEIL 3 DAS FRAGEVERBOT IM ÖKONOMISCHEN KONTEXT

§ 8 Die Bedeutung der Personalauswahl

§ 9 Die Bedeutung von Wissen und Information im ökonomischen Kontext

- A. Information in der Einstellungssituation
- B. Die ökonomische Grundlage des Informationsbedarfs
- C. Kontrollprobleme aufgrund fehlender Informationen
- D. Arten des Informationsdefizits und der Informationskosten
 - I. Preisunsicherheit
 - II. Qualitätsunsicherheit und Nutzenunkenntnis
 - III. Anwendbarkeit auf die Informationsdisparität
im Einstellungsvorgang

§ 10 Die Wirkungen des Frageverbots auf den Einstellungsvorgang anhand der Theorien zur Entscheidung bei asymmetrischer Information

- A. Effizienz als Ziel wirtschaftlichen Handelns
 - I. Die neoklassische Theorie
 - II. Die neue Institutionenökonomie
 - III. Das Individuum und sein Verhalten
- B. Der Arbeitsvertrag in den institutionenökonomischen Theorien
 - I. Der unvollständige Vertrag
 - II. Der psychologische Vertrag
 - III. Der *stakeholder*-Ansatz
 - IV. Stellungnahme
 - V. Zwischenergebnis

XII

C. Die Prinzipal-Agent-Theorie

- I. Agency-Kosten
- II. Entscheidung und Informationsdefizit
- III. Möglichkeiten der Kooperation
- IV. Zwischenfazit

§ 11 Wirkungen des Frageverbots für das Arbeitsvertragsrecht

- A. Ökonomische Funktionen des Vertragsrechts
- B. Forderungen an ein „marktrationales Vertragsrecht“ (*Fleischer*)
 - I. Transaktionskostenminderung
 - II. Rekonstruktion des vollständigen Vertrages
 - III. Verhinderung opportunistischen Verhaltens
 - IV. Unterscheidung wohlfahrtsmindernder und -fördernder Verträge
 - V. Sicherung der Funktionsfähigkeit der Märkte
 - VI. Zwischenfazit zum marktrationalen Vertragsrecht
- C. Wirkungsbetrachtung

Zwischenfazit Teil 3

TEIL 4 BETRACHTUNG DER IDENTIFIZIERTEN EINFLUSSFAKTOREN UND ANREGUNGEN ZU DEREN MODIFIKATION

§ 12 Identifizierte Problemfelder und Einflussfaktoren

- A. Probleme des aktuellen Behinderungsbegriffs
- B. Ursachen für die arbeitgeberseitige Zurückhaltung bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- I. Kündigungsschutz
- II. Arbeitsorganisatorische Faktoren
- III. Folgenloser Verstoß gegen die Beschäftigungspflicht
- IV. Stellungnahme

§ 13 Mögliche Anpassungen der bestehenden Regelungen

- A. Ansatzpunkt Beschäftigungspflicht
- B. Ansatzpunkt Ausgleichsabgabe
 - I. Erhöhung der Ausgleichsabgabe
 - II. Anpassung der Regelungen zur Rückerstattung der Ausgleichsabgabe
 - III. Abschaffung der Ausgleichsabgabe
- C. Ansatzpunkt GdB/Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze
 - I. Obligatorische Mehrfachanrechnung auf Pflichtplätze
 - II. Besondere Berücksichtigung augenfälliger Beeinträchtigungen bei der Bemessung des GdB
- D. Ansatzpunkt Kosten der Beschäftigung - Zusatzurlaub
- E. Ansatzpunkt Kündigungsschutz
- F. Keine Verbesserung durch anonyme Bewerbungen
- G. Völliger Systemwechsel

Zwischenfazit Teil 4

Fazit und Ausblick

Literaturverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XXXI
Einleitung/Problemstellung	1
TEIL 1 DIE ENTWICKLUNG DES SCHWERBEHINDEREN- ARBEITSRECHTS UND DER FRAGE NACH DEM STATUS IN DEUTSCHLAND.....	3
§ 1 Die Entwicklung des Rechts der Beschäftigung (schwer-) behinderter Menschen in Deutschland.....	5
A. Entwicklung des Rechts der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen in Deutschland	5
B. Die Entwicklung des Behinderungsbegriffs.....	7
I. Der Begriff der Behinderung bis Ende 2017	8
II. Der Begriff der Behinderung ab 2018	9
III. Krankheit als Behinderung	11
C. Zwischenergebnis	12
§ 2 Die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft als Diskriminierung	13
A. Entwicklung der Frage in Rechtsprechung und Schrifttum.....	13
I. Ausgangssituation nach dem Zweiten Weltkrieg	13
II. Situation seit 1984	14
1. Die Einführung des Art.3 Abs.3 S.2 GG und das Fragerecht nach der Schwerbehinderteneigenschaft.....	15
a. Rechtsnatur des Art.3 Abs.3 S.2 GG	16

b. Art.3 Abs.3 S.2 GG und die Frage nach dem Status.....	16
2. Veränderungen Mitte der 90er Jahre.....	19
3. Situation seit 1998.....	20
4. Das Benachteiligungsverbot des § 81 Abs.2 SGB IX a.F. und das Fragerecht nach der Schwerbehinderteneigenschaft	20
a. Die Richtlinie 2000/78/EG als Grundlage des § 81 Abs.2 SGB IX a.F. bzw. § 164 SGB IX 2018.....	20
b. Die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG durch § 81 Abs.2 SGB IX (§ 164 SGB IX 2018)	21
III. Trendwende im Schrifttum.....	22
1. Nunmehr herrschende Ansicht im Schrifttum.....	22
2. Ansicht von <i>Schaub</i>	23
3. Argument von <i>Adhoch</i>	24
IV. Meinungsstand bis 2012.....	25
V. Das Urteil des BAG vom 16.02.2012	26
VI. Exkurs: Vergleichbarkeit mit der Frage nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft	26
1. Vergleichbarkeit aufgrund sprachlich paralleler Fassungen.....	27
2. Die Rechtsprechung des BAG und des EuGH.....	27
3. Mögliche Rückschlüsse aus Studien	28
VII. Zwischenergebnis	29
B. Das Frageverbot zur Verhinderung von Diskriminierung.....	29
I. Eine Frage als Diskriminierung?	30
II. Die Fragestellung als Mittel zur Wissensveränderung.....	30

XVII

III.	Der Begriff der Diskriminierung.....	31
IV.	Ursachen für Diskriminierung.....	31
V.	Arten der Diskriminierung	33
1.	Individuelle und strukturelle Diskriminierung.....	33
2.	Arbeitsplatzdiskriminierung.....	34
3.	Statistische Diskriminierung.....	35
4.	Faktische Diskriminierung.....	35
5.	Umgekehrte Diskriminierung (<i>reverse discrimination</i>)	36
VI.	Definition durch europäische Antidiskriminierungsrichtlinien	37
VII.	Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.....	38
VIII.	Die Diskriminierung (schwer-)behinderter Menschen.....	39
C.	Wirkungen von Diskriminierung	41
I.	Ökonomische Wirkungen.....	41
II.	Wirkungen für den schwerbehinderten Menschen	42
D.	Handlungsmöglichkeiten zur Verhinderung von Diskriminierung.....	43
E.	Folgerung	48
	Zwischenfazit Teil 1.....	49
	TEIL 2 DAS FRAGERECHT DES ARBEITGEBERS NACH SCHWERBEHINDERTENSTATUS UND GLEICHSTELLUNG	51
§ 3	Das arbeitgeberseitige Fragerecht im Allgemeinen.....	53

XVIII

§ 4 Die Frage nach dem Status im Anbahnungsverhältnis.....	55
A. Situation im Anbahnungsverhältnis.....	55
I. Die Interessenlagen im Anbahnungsverhältnis.....	56
II. Die Offenbarungspflicht bei Behinderung	56
III. Hintergrund: der Grad der Behinderung (GdB), der Grad der Schädigungsfolgen (GdS) und die Minderung der Erwerbs-fähigkeit (MdE).....	57
1. Der Grad der Behinderung (GdB) und seine Feststellung.....	57
2. Abgrenzung zur Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) und dem Grad der Schädigungsfolgen (GdS)	58
IV. Die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des 3. Teils des SGB IX 60	
1. Rechtsnatur der amtlichen Feststellung.....	61
2. Verbindlichkeit der Entscheidung über den Status	61
3. Der Nachweis des Status	62
V. Die Gleichstellung nach §§ 2 Abs.3, 151 Abs.1, 152 SGB IX.....	63
B. Die Frageberechtigung zur Erfüllung der Arbeitgeberpflichten.....	65
I. Die Frage zur Vermeidung der Ausgleichsabgabe	65
II. Die Frage zur Erfüllung der Prüfungs-, Konsultations- und Beteiligungspflichten.....	67
1. Prüfungspflicht nach § 164 Abs.1 S.1 SGB IX	67
2. Konsultationspflichten.....	67
a. Bundesagentur für Arbeit und Integrationsfachdienste	67
b. Interessenvertretungen.....	67

XIX

aa. Die Schwerbehindertenvertretung	68
bb. Betriebsrat/ Personalrat.....	68
3. Beteiligungspflichten	68
4. Ansprüche aus § 164 Abs.4 Nrn.1 bis 5 SGB IX	69
5. Zwischenergebnis	69
III. Mögliche Rechtfertigung der Frage aus dem AGG.....	69
1. Rechtfertigung aus § 5 AGG.....	69
a. Das Konzept der positiven Maßnahmen	70
b. Positive Maßnahmen für behinderte Menschen nach Art.7 der Richtlinie 2000/78/EG.....	71
c. Abgrenzung zu den angemessenen Vorkehrungen	71
d. Abgrenzung zum Verbot mittelbarer Diskriminierung	73
e. Stellungnahme	73
2. Positive Maßnahmen im Sinne des § 5 AGG	74
a. Der Schwerbehindertenstatus als Nachteil im Sinne des § 5 AGG?	75
b. Die statusbezogene Frage als Maßnahme im Sinne des § 5 AGG?	77
3. Die Frage als ‚(zulässige) Vorbereitungshandlung‘ einer positiven Maßnahme?	78
4. Die positive Maßnahme als Konsequenz der Frage?	79
5. Die Frage zur Erfüllung der Quote.....	79
6. Die Frage bei Vorliegen einer einschlägigen Inklusionsvereinbarung.....	81
a. Die Rechtsnatur der Inklusionsvereinbarung.....	82

b.	Wirkung der Inklusionsvereinbarung im Anbahnungsverhältnis	82
c.	Stellungnahme	83
7.	Zwischenfazit.....	83
IV.	Die Rechtfertigung der Frage aus § 8 AGG	84
1.	Die Frage nach dem individuellen Leistungsvermögen.....	85
2.	Die tätigkeitsbezogene Frage nach einer Behinderung.....	85
a.	Die wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung.....	87
b.	Der Status als berufliche Anforderung im Sinne des § 8 Abs.1 AGG?	88
V.	Rechtfertigung nach § 8 Abs.1 AGG aufgrund unternehmerischen Konzepts oder Kundenwünschen?	88
1.	Unternehmerisches Konzept	89
a.	Das Gewicht wirtschaftlicher Erwägungen des Arbeitgebers.....	90
b.	Das Problem der sog. testimonials.....	90
2.	Rechtfertigung aufgrund von (antizipierten) Kundenpräferenzen?	91
a.	Vorurteile der Kunden	92
b.	Wirkung diskriminierender Kundenpräferenzen	92
3.	Kundenwünsche als relevante Tätigkeitsanforderung im Sinne des § 8 Abs.1 AGG?.....	93
a.	Vertrauensbezogene Kundenpräferenzen.....	94
aa.	Sicherheit und physische/psychische Integrität.....	94
bb.	Intimsphäre.....	95

b. Authentizitätsbezogene Kundenpräferenzen	95
c. Anreizbezogene Kundenpräferenzen	96
4. Stellungnahme	97
VI. Rechtfertigung aufgrund zwingender Gründe bei Dritten?	97
VII. Statusbezogene Offenbarungspflicht nach Wegfall des Fragerechts?	98
1. Statusbezogene Offenbarungspflicht bei Bedarf der behinderungsgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes? ...	99
2. Obliegenheit zur Offenbarung?	100
3. Art der (freiwilligen) Mitteilung	101
4. Stellungnahme	101
C. Zwischenfazit	102

§ 5 Die Frage nach dem Status

im bestehenden Beschäftigungsverhältnis..... 103

A. Die Frage während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses	103
I. Pflicht zur behinderungsgerechten Beschäftigung	104
II. Zahlung der Ausgleichsabgabe	105
III. Exkurs: Datenschutz	105
IV. Stellungnahme	106
B. Das Fragerecht nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses	106
I. Die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs.2 BGB.....	107
II. Fragerecht zur Erfüllung der Quote aus § 154 Abs.1 SGB IX.....	108
III. Arbeitgeberpflichten aus § 164 Abs.3 bis 5 SGB IX	109

XXII

1. Dauerhafte Besetzung der Pflichtarbeitsplätze, § 164 Abs.3 SGB IX.....	110
2. Ansprüche der Arbeitnehmer aus § 164 Abs.4 und Abs.5 SGB IX.....	111
a. Rechtsnatur der Arbeitgeberpflichten	111
b. Das Problem der unverhältnismäßigen Aufwendungen, § 164 Abs.4 S.3 SGB IX.....	112
3. Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen, § 164 Abs.5 SGB IX	113
4. Verzeichnispflicht- und Nachweispflicht.....	114
a. Verstoß gegen Verzeichnispflicht, § 163 Abs.1 SGB IX.....	114
b. Anzeigepflicht des § 163 Abs.2 SGB IX.....	114
c. Die Bußgeldvorschriften des § 238 SGB IX	114
5. Gewährung von Zusatzurlaub	115
6. Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen	116
C. Befristetes Beschäftigungsverhältnis.....	116
D. Das Problem der Statusänderung	
im bestehenden Beschäftigungsverhältnis	118
E. Stellungnahme	119
§ 6 Die Frage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	121
A. Die Frage bei beabsichtigter Kündigung	121
I. Die Frage zur Vorbereitung einer Kündigung.....	121
II. Die Frage zur Erfüllung der Beteiligungspflichten	122
1. Betriebliche Interessenvertretungen	122
2. Integrationsamt	123

XXIII

III.	Berücksichtigung bei der Sozialauswahl	123
IV.	Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses.....	123
B.	Zwischenergebnis	124
§ 7	Die Folgen der unzutreffenden Beantwortung der Frage.....	125
A.	Zulässige Fragen	125
B.	Unzulässige Fragen.....	125
C.	Sonderfall: Die wahrheitswidrige Bejahung der statusbezogenen Frage.....	127
D.	Folgen unzulässiger Fragestellung für den Arbeitgeber	128
	Zwischenfazit Teil 2	128

TEIL 3	DAS FRAGEVERBOT IM ÖKONOMISCHEN KONTEXT	133
§ 8	Die Bedeutung der Personalauswahl	135
§ 9	Die Bedeutung von Wissen und Information im ökonomischen Kontext	139
A.	Information in der Einstellungssituation.....	140
B.	Die ökonomische Grundlage des Informationsbedarfs.....	141
C.	Kontrollprobleme aufgrund fehlender Informationen	141
D.	Arten des Informationsdefizits und der Informationskosten	142
I.	Preisunsicherheit.....	143
II.	Qualitätsunsicherheit und Nutzenunkenntnis	145

XXIV

III. Anwendbarkeit auf die Informationsdisparität im Einstellungsvorgang	147
§ 10 Die Wirkungen des Frageverbots auf den Einstellungsvorgang anhand der Theorien zur Entscheidung bei asymmetrischer Information	149
A. Effizienz als Ziel wirtschaftlichen Handelns.....	150
I. Die neoklassische Theorie	151
II. Die neue Institutionenökonomie.....	152
III. Das Individuum und sein Verhalten	152
1. Der <i>homo oeconomicus</i>	153
2. Der <i>homo oeconomicus institutionalis</i>	153
3. Das Arrow/Debreu-Modell	153
4. Beschränkte Rationalität	154
5. Stellungnahme	154
B. Der Arbeitsvertrag in den institutionenökonomischen Theorien.	155
I. Der unvollständige Vertrag.....	155
II. Der psychologische Vertrag	155
III. Der <i>stakeholder</i> -Ansatz	156
IV. Stellungnahme.....	157
V. Zwischenergebnis	157
C. Die Prinzipal-Agent-Theorie	158
I. Agency-Kosten	159
II. Entscheidung und Informationsdefizit.....	160
1. Informationsdefizit vor Vertragsschluss	160
a. Hidden intention.....	160
aa. Opportunistisches Verhalten.....	161

bb. Gefahr des opportunistischen Hold up.....	161
cc. Gegenstrategien	
bei Problemen der Informationsasymmetrie.....	162
(1) Adverse selection	163
(2) Signaling.....	164
b. Hidden characteristics	166
aa. Lösungsmöglichkeit: Screening.....	167
bb. Lösungsmöglichkeit: Selbstselektion.....	168
2. Das Informationsdefizit nach Vertragsschluss.....	169
a. Hidden action/hidden information/hidden intention	169
b. Opportunismus nach Vertragsschluss	170
c. Moral hazard.....	171
III. Möglichkeiten der Kooperation.....	172
1. Verlustbeteiligung.....	173
2. Leistungsanreize	173
3. Herausforderungen im Bereich der Kooperation.....	173
4. Stellungnahme	174
IV. Zwischenfazit	174
§ 11 Wirkungen des Frageverbots für das Arbeitsvertragsrecht.....	175
A. Ökonomische Funktionen des Vertragsrechts	175
B. Forderungen an ein „marktrationales Vertragsrecht“ (<i>Fleischer</i>)	177
I. Transaktionskostenminderung.....	177
1. Die Transaktionskostentheorie	178
2. Verhalten der Akteure in der Transaktionskostenökonomie .	179
3. Exkurs: Bedingungen für die Entscheidung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	179

XXVI

a.	Soziale Verantwortung der Unternehmen	180
b.	Leistungsfähigkeit als zentrales Kriterium für die Beschäftigung	180
c.	Förderleistungen des Integrationsamtes	181
d.	Das Problem des demographischen Wandels	182
e.	Die Konkurrenz unter den (schwer-)behinderten Menschen	183
f.	Zusammenfassung	183
4.	Transaktionskostenminderung	
	vor und bei Vertragsschluss.....	184
a.	Ex ante anfallende Kosten	184
aa.	Such- und Informationskosten.....	184
bb.	Verhandlungs- und Entscheidungskosten.....	185
b.	Ex post anfallende Kosten	186
5.	Höhe der Transaktionskosten.....	186
a.	Die Transaktionskostentheorie in der Personalökonomie	187
b.	Kosten bei der Beschäftigung	
	schwerbehinderter Menschen	188
aa.	Direkte Kosten.....	189
(1)	Die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, § 164 Abs.4 S.1 Nr.4 SGB IX.....	189
(2)	Technische Arbeitshilfen, § 164 Abs.4 S.1 Nr.5 SGB IX	189
(3)	Der Zusatzurlaub gem. § 208 SGB IX.....	190
(4)	Organisatorische Kostenfaktoren	191
(aa)	Der Inklusionsbeauftragte	191
(bb)	Die Freistellung von Mehrarbeit, § 207 SGB IX.....	191

XXVII

bb. Indirekte Kosten	192
c. Der Unzumutbarkeitsvorbehalt des § 164 Abs.4 S.3	
SGB IX.....	193
cc. Kriterien für die Zumutbarkeit	193
dd. Unterstützung des Arbeitgebers	194
(1) Finanzielle Fördermöglichkeiten	195
(2) Weitere Förderungsmöglichkeiten.....	197
(3) Beratungsmöglichkeiten für Arbeitgeber	197
d. Durch das Frageverbot induzierte Transaktionskosten...	198
aa. Im Anbahnungsverhältnis.....	198
bb. Im bestehenden Beschäftigungsverhältnis	198
cc. Bei Beendigung.....	199
6. Möglichkeiten der Transaktionskostenminderung.....	199
a. Variante 1 – Überstunden.....	199
b. Variante 2 – Interner Arbeitsmarkt.....	199
c. Variante 3 – Informelle Netzwerke.....	200
d. Variante 4 – Praktika/Arbeitsproben	201
e. Stellungnahme	201
7. Transaktionskostenminderung im laufenden Vertrag.....	202
a. Die Frage nach sechs Monaten.....	202
b. Befristete Verträge	202
c. Stellungnahme	203
8. Zwischenfazit Transaktionskosten	203
II. Rekonstruktion des vollständigen Vertrages	204
III. Verhinderung opportunistischen Verhaltens.....	206

XXVIII

IV. Unterscheidung wohlfahrtsmindernder und -fördernder	
Verträge	208
V. Sicherung der Funktionsfähigkeit der Märkte	208
VI. Zwischenfazit zum marktrationalen Vertragsrecht	211
C. Wirkungsbetrachtung	211
Zwischenfazit Teil 3	213

TEIL 4 BETRACHTUNG DER IDENTIFIZIERTEN EINFLUSSFAKTOREN UND ANREGUNGEN ZU DEREN MODIFIKATION

215

§ 12 Identifizierte Problemfelder und Einflussfaktoren.....	217
A. Probleme des aktuellen Behinderbegriffs.....	217
B. Ursachen für die arbeitgeberseitige Zurückhaltung bei der	
Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.....	218
I. Kündigungsschutz	219
II. Arbeitsorganisatorische Faktoren	221
III. Folgenloser Verstoß gegen die Beschäftigungspflicht	221
IV. Stellungnahme.....	221
§ 13 Mögliche Anpassungen der bestehenden Regelungen.....	223
A. Ansatzpunkt Beschäftigungspflicht	224
B. Ansatzpunkt Ausgleichsabgabe	224
I. Erhöhung der Ausgleichsabgabe	224
II. Anpassung der Regelungen zur Rückerstattung	
der Ausgleichsabgabe	225
III. Abschaffung der Ausgleichsabgabe	226

XXIX

C. Ansatzpunkt GdB/Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze	226
I. Obligatorische Mehrfachanrechnung auf Pflichtplätze	227
II. Besondere Berücksichtigung augenfälliger Beeinträchtigungen	
bei der Bemessung des GdB	228
1. Der <i>status quo</i>	228
a. Erläuternde Beispiele.....	229
aa. Vitiligo	229
bb. Gilles-de-la-Tourette-Syndrom	229
cc. Adipositas.....	230
b. Stellungnahme	231
2. Berücksichtigung im Feststellungsverfahren GdB/GdS .	231
3. Separates Anrechnungsverfahren	
über die Agentur für Arbeit.....	232
a. Kategorisierung analog der Richtlinien des Paraspors ...	232
b. Verwaltungsaufwand.....	233
D. Ansatzpunkt Kosten der Beschäftigung - Zusatzurlaub	233
E. Ansatzpunkt Kündigungsschutz	234
F. Keine Verbesserung durch anonyme Bewerbungen	235
G. Völliger Systemwechsel.....	235
Zwischenfazit Teil 4	236
Fazit und Ausblick	237
Literaturverzeichnis.....	XXXIII