

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Ihr Ansprechpartner

Koch, Cathrin
E-Mail: c.koch@reutlingen.ihk.de
Tel. 07121 201-197

Definition von Behinderung

Im Neunten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) wird der Begriff der Behinderung als Grundlage für Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe durch die Rehabilitationsträger definiert: „Menschen mit Behinderung sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist“ (§ 2 Abs. 1 SGB IX).

Um bestimmte Rechte, Nachteilsausgleiche oder besondere Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben geltend machen zu können, bedarf es einer förmlichen Feststellung der Behinderung. Der Grad der Behinderung (GdB) wird von den Versorgungsämtern festgestellt. Diese sind bei den Landratsämtern verortet.

Personenkreise

Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte Menschen:

- Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 20 bis unter 50 oder Personen, bei denen eine Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Schwerbehinderte:

- Als schwerbehindert gelten Menschen dann, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vorliegt.

Gleichgestellte Personen:

- Menschen mit einem GdB von unter 50, aber wenigstens 30, können Schwerbehinderten gleichgestellt werden, wenn sie ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz finden oder diesen nicht behalten können. Die Gleichstellung wird auf Antrag durch die Agentur für Arbeit festgestellt.
- Jugendliche können darüber hinaus für die Zeit einer Berufsausbildung auch dann gleichgestellt werden, wenn der Grad der Behinderung unter 30 liegt.

Für Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen gelten die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“ gemäß Teil 3 des SGB IX.

INFOS

Unter www.ihkrt.de/inklusion finden Sie weitere Informationen.

Wichtiger Hinweis!

Alle Angaben sind ohne Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Inhalte. Die Informationen dienen lediglich der groben Übersicht bzw. als erste Anhaltspunkte.

Stand: 09.01.2018

Vertragliche Regelungen

Für schwerbehinderte Beschäftigte gelten grundsätzlich die gleichen gesetzlichen Rahmenbedingungen wie für alle Beschäftigten.

Der Arbeitsvertrag, der das Beschäftigungsverhältnis begründet, kann schriftlich oder mündlich geschlossen werden. Sollen Leistungen zur Teilhabe beantragt werden, verlangt der Reha-Träger in der Regel jedoch einen schriftlichen Vertrag.

Der Zusatzurlaub muss nicht explizit im Arbeitsvertrag aufgenommen werden, da dieser im SGB IX gesetzlich geregelt ist.

Die Änderung eines Arbeitsvertrages mit einem schwerbehinderten Beschäftigten bedarf der Zustimmung durch das Integrationsamt. In einem solchen Fall handelt es sich um eine Änderungskündigung, die dem besonderen Kündigungsschutz unterliegt.

Schwerbehinderte Beschäftigte sind unabhängig von ihrer Behinderung entsprechend ihrer Arbeitsaufgabe bzw. Tätigkeit tariflich einzugruppieren.

Beschäftigungspflicht

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 Abs. 1 SGB IX). Bei mehreren Betriebsteilen kommt es auf die Arbeitsplatzzahl insgesamt an.

Die Beschäftigungspflicht bezieht sich auf Schwerbehinderte, Gleichgestellte sowie auf Personen, die einen Bergmannversorgungsschein haben. Die Pflichtquote beschreibt den Mindestanteil an schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen im Unternehmen. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf.

Erleichterungen für kleinere Betriebe:

- Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen.
- Arbeitgeber mit weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Pflichtplätze besetzen.

Auch schwerbehinderte Menschen, die in Teilzeit kürzer als betriebsüblich aber wenigstens 18 Stunden pro Woche beschäftigt sind, werden auf Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Ebenso werden schwerbehinderte Arbeitgeber auf die zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Schwerbehinderte Auszubildende werden auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§§ 158 ff SGB IX).

Ausgleichsabgabe

Solange die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt wird, ist je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz eine monatliche Ausgleichsabgabe zu entrichten (§ 160 Abs. 1 SGB IX).

Die Höhe der Ausgleichsabgabe beläuft sich auf (Stand Anzeigeverfahren 2017):

- 125 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis unter 5 %
- 220 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis unter 3 %
- 320 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %

Die Berechnung der Ausgleichsangabe erfolgt als Selbstveranlagung durch den Arbeitgeber mittels des offiziellen Anzeigeverfahrens ELAN oder der von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Vordrucke. Stichtag ist der 31.03. für das vorangegangene Kalenderjahr.

www.iw-elan.de

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Anspruch auf Zusatzurlaub (vgl. § 208 SGB IX). Gleichgestellte Personen haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Der Zusatzurlaub beträgt fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr, auf Grundlage einer 5-Tage-Woche. Arbeitet der schwerbehinderte Arbeitnehmer mehr oder weniger als fünf Tage pro Woche, erhöht oder reduziert sich der zusätzliche Urlaubsanspruch entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, ist der Anspruch auf Zusatzurlaub entsprechend zu kürzen (1/12 für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft). Bruchteile ab 0,5 Tagen sind aufzurunden.

Freistellung von Mehrarbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte oder gleichgestellte Personen sind auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen (vgl. § 207 SGB IX). Mehrarbeit ist dabei diejenige Arbeit, die über die normale gesetzliche Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag hinausgeht. Individual- oder tarifvertragliche vereinbarte Arbeitszeiten spielen dabei keine Rolle. Bereitschaftsdienst zählt als Mehrarbeit.

Für die Freistellung von der Mehrarbeit genügt ein Nachweis des Freistellungsverlangens gegenüber dem Arbeitgeber.

Kündigungsschutz

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser soll eventuelle Nachteile ausgleichen, führt aber nicht dazu, dass Schwerbehinderten oder ihnen Gleichgestellten nicht gekündigt werden kann. Der Kündigungsschutz ist in §§ 168 ff SGB IX geregelt.

Ein Arbeitgeber, der die Kündigung eines Schwerbehinderten beabsichtigt, muss vor Kündigungsausspruch beim Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen. Das Integrationsamt führt keine arbeitsrechtliche Prüfung durch, sondern prüft, ob die Kündigungsgründe mit der Behinderung in Zusammenhang stehen. Nach § 174 Abs. 4 SGB IX erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, wenn diese aus einem Grund erfolgt, der nicht in Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung ist in jedem Fall, also sowohl für fristgerechte oder fristlose Kündigung ebenso wie für Änderungskündigungen notwendig. Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ist unwirksam. Ebenfalls unwirksam ist eine Kündigung, die der Arbeitgeber ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht (vgl. § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Der Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte greift erst nach einer sechsmonatigen Dauer des Arbeitsverhältnisses. Ist die Schwerbehinderteneigenschaft zum Zeitpunkt der Kündigung nicht nachgewiesen oder konnte das Integrationsamt nach Ablauf der Frist des § 152 Abs. 1 S. 3 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen, besteht kein Sonderkündigungsschutz (§ 173 Abs. 3 SGB IX).

Um den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitnehmer bis zur Kündigung mindestens einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung bzw. auf Gleichstellung gestellt und seinen Mitwirkungspflichten entsprochen haben. Ausnahme: Die Schwerbehinderung ist für den Arbeitgeber offensichtlich, der Schwerbehinderte hat den Arbeitgeber über seine körperlichen Beeinträchtigungen informiert und ihn über sie beabsichtigte Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft unterrichtet.

Kündigt der Schwerbehinderte selbst das Arbeitsverhältnis, so besteht kein Sonderkündigungsrecht. Ebenso wird im Falle einer einvernehmlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses (z.B. durch einen Aufhebungsvertrag) oder bei einer Arbeitsvertragsbefristung durch Zeitablauf kein Sonderkündigungsschutz gewährt.

Schwerbehindertenvertretung

In Unternehmen, die dauerhaft wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigen, werden von den Betroffenen eine Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) sowie ein Stellvertreter gewählt (§§ 177-180 SGB IX). Die Amtszeit der gewählten Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. Sie hat die gleiche Rechtsstellung wie die Mitglieder des Betriebsrates.

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Betrieb, vertritt deren Interessen und steht ihnen beratend bzw. helfend zur Seite.

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten (z.B. Einstellung, Versetzung, Änderung der Arbeitsbedingungen oder Kündigung), die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, umfassend zu informieren, vor einer Entscheidung anzuhören und ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht an den Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen. Zudem ist die Schwerbehindertenvertretung berechtigt, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb durchzuführen.

Überblick über die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen

	Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte Menschen	Schwerbehinderte	Gleichgestellte Personen
Frage nach einer Behinderung im Vorstellungsgespräch	Nein	Nein	Nein
Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes	Ja	Ja	Ja
Freistellung von Mehrarbeit	Nein	Ja	Ja
Zusatzurlaub	Nein	Ja	Nein
Besonderer Kündigungsschutz	Nein	Ja	Ja
Anrechnung auf Ausgleichsabgabe	Nein	Ja	Ja
Schwerbehindertenvertretung	Nein	Ja	Ja
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Ja	Ja	Ja