

Beschäftigung von Schwerbehinder- ten

Stand: 1. Juli 2009

Am 01.07.2001 ist das neue Sozialgesetzbuch IX (**SGB IX**) in Kraft getreten. Die bisher im Schwerbehindertengesetz (SchwbG), welches zum 01.07.2001 abgeschafft wurde, enthaltenen Regelungen wurden nunmehr in den §§ 68 ff. im SGB IX integriert. Weitere Änderungen kamen mit dem „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ hinzu, das mit Inkrafttreten am 01.05.2004 das SGB IX erneut novellierte.

Schwerbehinderte Menschen und sog. Gleichgestellte genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz.

Schwerbehindert sind Personen, die wenigstens **einen Grad der Behinderung von 50 %** haben. Die Feststellung der Schwerbehinderung erfolgt durch die **Versorgungsämter**; diese sind auch für die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises zuständig. Die Feststellung der Behinderung durch die Versorgungsämter ist wichtig, weil der Behinderte seine Behinderteneigenschaft nachweisen muss und diesen Nachweis in der Regel nur durch den Feststellungsbescheid oder den Schwerbehindertenausweis führen kann. Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30% und weniger als 50% können auf ihren Antrag von der Agentur für Arbeit Schwerbehinderten **gleichgestellt** werden. Voraussetzung für eine solche Gleichstellung ist, dass der Betreffende infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann. Die Entscheidung liegt im pflichtgemäßen Ermessen der **Agentur für Arbeit**. Gleichgestellte werden, abgesehen vom Zusatzurlaub, arbeitsrechtlich wie Schwerbehinderte behandelt.

Beschäftigungspflicht

Jeder Arbeitgeber mit mindestens 20 regelmäßigen Arbeitsplätzen ist verpflichtet, mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Mehrere Betriebe desselben Arbeitgebers gelten hierbei als Einheit. Ausbildungsplätze zählen nicht als Arbeitsplätze mit. Ergeben sich bei der Berechnung der Pflichtplätze Bruchteile, so ist ab 0,5 aufzurunden, bei Unternehmen mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Beschäftigten abzurunden. Die Pflichtquote gilt auch, wenn auf Grund der betrieblichen Struktur Schwerbehinderte gar nicht beschäftigt werden können. Für Schwerbehinderte, die in der Ausbildung sind, werden zwei, nach Entscheidung der Agentur für Arbeit bis zu drei, Pflichtplätze angerechnet. Neuerdings ist auch ein schwerbehinderter Arbeitnehmer in die Anrechnung auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze einbezogen, der im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt ist. Bei schwerbehinderten Teilzeitbeschäftigten gilt: wer kürzer als betriebsüblich, aber nicht weniger als 18 Stunden wöchentlich arbeitet, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet. Bei weniger als 18 Wochenarbeitsstunden erfolgt eine volle Anrechnung nur, wenn das Verkürzen auf Altersteilzeit beruht.

Ausgleichsabgabe

Für jeden nicht besetzten Pflichtplatz muss der Arbeitgeber monatlich eine Ausgleichsabgabe von 105 bis 260 € zahlen. Die Höhe der jeweiligen Ausgleichsabgabe wird berechnet anhand der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote Schwerbehinderter:

Der Arbeitgeber hat die zu entrichtende **Ausgleichsabgabe** selbst zu errechnen und einmal jährlich, spätestens **bis zum 31.03. des Folgejahres**, an das für seinen Sitz zuständige **Integrationsamt** abzuführen. Ebenfalls bis zum 31.03. des Folgejahres hat der Arbeitgeber der für seinen Sitz zuständigen der **Agentur für Arbeit** die Zahl der im Vorjahr vorhandenen Arbeitsplätze sowie die Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten **anzuzeigen**.

Erfüllung Pflichtquote				
Anzahl der Arbeitnehmer	5 % und mehr €	3 % bis unter 5 % €	2 % bis unter 3 % €	0 bis unter 2 % €
Unter 20	-	-	-	-
20 bis 39	-	105	105	105
40 bis 59	-	105	105	180
Über 59	-	105	180	260

Fürsorgepflicht

Im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Zumutbarkeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betrieb so einzurichten, dass eine möglichst große Zahl Schwerbehinderter beschäftigt werden kann. Daraus können auch Ansprüche der Arbeitnehmer erwachsen. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitsplatz mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln auszustatten; das Integrationsamt kann hierzu Geldleistungen gewähren. Die Agenturen für Arbeit beraten über Fördermöglichkeiten. Ferner hat der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung die Schwerbehinderten in den Betrieb zu integrieren.

Bei **Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten**, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt andauert, muss der Arbeitgeber folgende Fürsorgepflichten erfüllen:

- Klärung der Möglichkeiten zum Überwinden der Arbeitsunfähigkeit, zur Erlangung von Leistungen oder Hilfen zur Vorbeugung einer erneuten Erkrankung sowie zum Erhalt des Arbeitsplatzes
- Zu diesem Zweck Zusammenarbeit mit der zuständigen Interessenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung
- Einholung der Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person an allen Maßnahmen
- Erforderlichenfalls Einbeziehung des Betriebsarztes
- Hinzuziehung des Integrationsamtes, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte haben Anspruch auf **bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr**. Wenn einem teilzeitbeschäftigten Schwerbehinderten im Urlaubsjahr der Grundurlaub nur zu einem Anteil zusteht, ist auch der Zusatzurlaub nur anteilig zu gewähren. Bei Eintritt oder Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft im Verlauf eines Kalenderjahres besteht der Anspruch auf Zusatzurlaub nur anteilig. Dabei hat der schwerbehinderte Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind aufzurunden. Eine Abrundung erfolgt nicht. Dieser ermittelte Zusatzurlaub wird dem Erholungsurlaub zugeschlagen, wobei eine nochmalige Kürzung des Zusatzurlaubs ausgeschlossen ist. Bei der Übertragung des Urlaubs in das nächste Kalenderjahr, auch bei

rückwirkender Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft sind die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Regelungen anzuwenden. D. h. der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für Schwerbehinderte einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt. Gleichgestellten steht kein gesetzlicher Zusatzurlaub zu.

Kündigungsschutz

Das SGB IX gewährt einen **besonderen Kündigungsschutz**, der neben die allgemeinen Kündigungsschutzregeln tritt. Eine Kündigung darf erst ausgesprochen werden, wenn das **Integrationsamt** zuvor **zugestimmt** hat. Der Arbeitgeber muss die Zustimmung bei dem für den Sitz des Betriebes zuständigen Integrationsamt schriftlich (in doppelter Ausführung) beantragen. Der Antrag ist ausführlich und unter Darlegung der Kündigungsgründe und Beweismittel zu begründen. Das Integrationsamt holt vor seiner Entscheidung eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit, des Betriebsrates und - soweit vorhanden - des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten ein. Bei einer ordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber zudem eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen einhalten. Längere gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche Kündigungsfristen bleiben unberührt. Bei einer **außerordentlichen (fristlosen)** Kündigung gilt: Die Zustimmung muss innerhalb von zwei Wochen seit Kenntnis des Kündigungsgrundes beantragt werden. Das Integrationsamt hat seine Entscheidung innerhalb von 2 Wochen vom Tage des Eingangs des Antrags an zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

Die Versendung des Antrags als Einschreiben mit Rückschein ist hierbei aus Beweis Zwecken empfehlenswert.

Das Integrationsamt hat bei einer **ordentlichen Kündigung seine Entscheidung binnen eines Monats nach Antragsingang zu treffen**.

Hält die Behörde diese Frist nicht ein, so gilt die Zustimmung in den folgenden Fällen als erteilt:

Zum einen, wenn Betriebe und Dienststellen nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden und zum anderen, wenn das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet worden ist.

Der Kündigungsschutz gilt nicht in den ersten sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Der Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte greift darüber hinaus nicht ein, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht nachgewiesen und nicht offenkundig ist oder das Versorgungsamt eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung des Antragstellers nicht treffen konnte. Hat der Arbeitnehmer noch nicht einmal einen entsprechenden Antrag gestellt, so kann er sich auf den Sonderkündigungsschutz selbst dann nicht berufen, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft später rückwirkend auf den Zeitpunkt vor Ausspruch der Kündigung festgestellt wird. Der Arbeitgeber benötigt in diesen Fällen zur Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters nicht die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes. Der besondere Kündigungsschutz besteht hingegen, wenn der Antrag auf Feststellung der Behinderung bzw. auf Gleichstellung gestellt wurde und das Versorgungsamt ohne Verschulden des Antragstellers noch keine Feststellung treffen konnte.

Arbeitszeit

Schwerbehinderte können es ablehnen, mehr als acht Stunden täglich zu arbeiten. Wird ein Arbeitnehmer nach der Einstellung schwerbehindert, muss er dies dem Arbeitgeber von sich aus mitteilen. Außerdem kann der Schwerbehinderte je nach Schwere seiner Behinderung einen Anspruch auf Teilzeitarbeit haben.

Neubesetzung freier Arbeitsplätze

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze muss der Arbeitgeber prüfen, ob Schwerbehinderte beschäftigt werden können. Ob der Arbeitgeber bei einem Bewerbungsgespräch in jedem Fall nach einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung fragen darf, ist nicht eindeutig geklärt. Bewirbt sich ein Schwerbehinderter um eine Stelle im Betrieb, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Bewerbung mit der Schwerbehindertenvertretung zu besprechen und sie mit der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Betriebsrat weiterzuleiten.

Integrationsfachdienst

Durch das novellierte SGB IX wird u. a. die Bedeutung der sogenannten Integrationsfachdienste gestärkt. Dies sind bei freien Trägern angesiedelte Fachberatungsstellen, die die Arbeitgeber bei den unterschiedlichsten Fragen unterstützen, die sich im Zusammenhang mit der Beschäftigung Schwerbehinderter ergeben. Die regionalen Integrationsfachdienste sind zu finden unter www.integrationsaemter.de.

Schwerbehindertenvertretung und Integrationsvereinbarung

In Betrieben, in denen nicht nur vorübergehend fünf oder mehr Schwerbehinderte beschäftigt sind, werden von den Schwerbehinderten alle vier Jahre ein(e) Vertrauensmann(- frau) und ein Stellvertreter gewählt. Der Arbeitgeber hat den Vertrauensmann in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und vor einer Entscheidung zu hören. Anhörungspflichtig sind also insbesondere Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung von Schwerbehinderten. Die getroffene Entscheidung ist dem Vertrauensmann unverzüglich mitzuteilen. Unterbleibt die Anhörung, so ist die Durchführung oder Vollziehung der getroffenen Entscheidung auszusetzen; die Anhörung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen, alsdann ist endgültig zu entscheiden.

Bereits durchgeführte oder vollzogene Entscheidungen sind jedoch auch ohne Anhörung wirksam. Der Vertrauensmann darf an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilnehmen. Die persönliche Rechtsstellung des Vertrauensmannes entspricht der eines Betriebsratsmitgliedes; so ist er z. B. zur Wahrnehmung der ihm obliegenden Aufgaben freizustellen und hat absoluten Schutz gegen ordentliche Kündigungen.

Durch die Gesetzesänderung zum 01.07.2001 haben die Schwerbehindertenvertretungen nunmehr auch das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und auf Teilnahme am Vorstellungsgespräch. Der Arbeitgeber trifft mit der Schwerbehindertenvertretung eine **Integrationsvereinbarung** über die Eingliederung Schwerbehinderter, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. In Betrieben, in denen keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, wird eine Integrationsvereinbarung auf Antrag des Betriebsrates getroffen.

Bußgeldvorschriften

Ein Arbeitgeber kann mit einem Bußgeld von bis zu 2500 € belegt werden, wenn er bestimmte, im SGB IX einzeln aufgeführte Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig verletzt. Bußgeldvorschriften sind insbesondere die gesetzlichen Meldepflichten und die Pflichten zur

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

Mit freundlicher Unterstützung der IHK Darmstadt

Ansprechpartner der IHK Limburg

Geschäftsbereich: Recht & Fair Play

Tel: 06431 / 210 - 120

Wir bitten um Ihr Verständnis, dass wir dem gesetzlichen Auftrag der IHK entsprechend, Privaten und Freiberuflern diesen Service nicht anbieten können.

Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Industrie- und Handelskammer Limburg

Walderdorffstr. 7

65549 Limburg

Telefon: 06431 / 210 – 0

Telefax.: 06431 / 210 – 205

mailto: info@limburg.ihk.de

<http://www.ihk-limburg.de>