

Informationsblatt für Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung

Einleitung

Schwerbehinderte Menschen bedürfen eines besonderen Schutzes im Arbeitsleben, weil sie sich in der Regel nicht wie Nichtbehinderte im Wettbewerb um einen Arbeitsplatz behaupten können. Insoweit verwirklicht das Schwerbehindertenrecht des Sozialgesetzbuchs (SGB) Neuntes Buch (IX) das ausdrückliche Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes. Das SGB IX (Titel: "Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen") fasst die zuvor getrennten arbeits- und sozialrechtlichen Teile des Schwerbehindertenrechts zusammen.

Geschützter Personenkreis

Das SGB IX schützt schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Menschen (§ 2 SGB IX).

Eine Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem dem Lebensalter nicht entsprechenden körperlichen, geistigen oder seelischen Zustand beruht (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Als nicht nur vorübergehend gilt die Funktionsbeeinträchtigung dann, wenn sie mehr als sechs Monate anhält. Der Grad der Behinderung wird nach Zehnergraden abgestuft von 20-100 festgelegt.

Beträgt die Behinderung wenigstens einen Grad von 50, so ist ein Arbeitnehmer als schwerbehindert einzustufen (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Wird die Behinderung einer Person mit einem Grad von weniger als 50, aber mindestens 30 eingestuft, ist sie auf Antrag einem behinderten Menschen gleichzustellen (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

Voraussetzung für die Gleichstellung ist jedoch, dass die Person ohne die Gleichstellung infolge der Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann. Auf sie finden die Regelungen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich Anwendung.

Besondere Pflichten des Arbeitgebers

Es besteht keine einklagbare Verpflichtung des Arbeitgebers auf Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem schwerbehinderten Menschen; insoweit bestehen keine Besonderheiten zu nichtbehinderten Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber muss allerdings eine finanzielle Ausgleichszahlung erbringen, wenn er zu wenige schwerbehinderte Menschen beschäftigt (siehe unten).

Besondere Verpflichtungen eines Arbeitgebers werden erst durch Abschluss eines Arbeitsvertrages begründet.

Den Arbeitgeber treffen hinsichtlich eines schwerbehinderten Arbeitnehmers besondere Fürsorgepflichten. Diese sind insbesondere darauf gerichtet, dass der schwerbehinderte Mensch seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann (§ 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX). Bei innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen sind schwerbehinderte Menschen bevorzugt zu berücksichtigen. Ihnen dürfen nicht nur geringwertige Aufgaben zugewiesen werden. Schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Menschen sind auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).

Neben der persönlichen Förderung schwerbehinderter Menschen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitsplatz so auszugestalten, dass ein zufrieden stellender Arbeitsablauf ermöglicht wird. Dies schließt eine behindertenfreundliche technische und räumliche Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie die Bereitstellung von Arbeitshilfen (§ 164 Abs. 4 S. 4 f. SGB IX) mit ein. Hierbei unterstützen die Bundesagentur für Arbeit sowie die Integrationsämter.

Der Arbeitgeber hat dem schwerbehinderten Menschen Zusatzurlaub für die Dauer von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr zu gewähren (§ 208 SGB IX). Dies gilt jedoch nicht für Gleichgestellte (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Kündigungsschutz

Abweichend vom allgemeinen Kündigungsschutz bedarf die Kündigung eines behinderten Menschen der Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Das gilt natürlich nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung endet, sondern z. B. durch Befristung, Anfechtung oder innerhalb der Probezeit.

Wenn die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegt, kann der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrates (§ 102 BetrVG) und der Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Abs. 2 SGB IX) die Kündigung aussprechen. Ob die Kündigung berechtigt ist, richtet sich nach den allgemeinen Kriterien des Kündigungsschutzes.

Ausgleichsabgabe

Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen nicht beschäftigen (Beschäftigungspflicht, § 154 Abs. 1 SGB IX), haben sie für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (§ 160 SGB IX).

Ab dem Erhebungsjahr 2021 beträgt die monatliche Höhe der Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtplatz:

140 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %

245 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %

360 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %

Sonderregelungen für Kleinbetriebe:

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich 20 bis weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen; sie zahlen je Monat 140 Euro, wenn sie diesen Pflichtplatz nicht besetzen;

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Pflichtplätze besetzen; sie zahlen 140 Euro, wenn sie weniger als 2 Pflichtplätze besetzen, und 245 Euro, wenn weniger als ein Pflichtplatz besetzt ist.

Die Ausgleichsabgabe ist an das Integrationsamt zu entrichten (§ 160 SGB IX). Eine Befreiung ist nicht möglich.

Hinweis zu den Reisekosten für Menschen mit Behinderung

Grundsätzlich sind Dienstreisen nach dem Bundesreisekostengesetz zu tätigen. Der Gesetzgeber geht auch aus ökologischen Gründen und Fürsorgegründen davon aus, dass öffentliche Verkehrsmittel (bspw. die Bahn) vorrangig für Dienstreisen genutzt werden. Dienstreisenden, denen für Bahnfahrten die Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse zu erstatten wären, werden bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 die Kosten der nächsthöheren Klasse erstattet. Hinsichtlich der dienstlichen Mitbenutzung des privaten PKWs bestehen zwei Formen der unterschiedlich hohen Wegstreckenentschädigung:

1. Die "kleine Wegstreckenentschädigung" für Kraftwagen gem. § 5 Abs. 1 BRKG, wonach 20 Cent pro gefahrenen Kilometer erstattet werden, wenn kein besonderes dienstliches Interesse an der Benutzung des Kraftwagens besteht.
2. Die "große Wegstreckenentschädigung" für Kraftwagen gem. § 5 Abs. 2 BRKG, wonach 30 Cent pro gefahrenen Kilometer erstattet werden, wenn ein erhebliches dienstliches Interesse an der Benutzung des Kraftwagens besteht.

http://www.gesetze-im-internet.de/brkg_2005/index.html#doc116328bodyText1

Ergänzung zu 2. Große Wegstreckenentschädigung

Bei Dienstreisen schwerbehinderter Beschäftigter mit dem Kraftfahrzeug ist ein erhebliches dienstliches Interesse an der Benutzung aufgrund der Behinderung dann gegeben, wenn eine außergewöhnliche Gehbehinderung – Merkzeichen aG – vorliegt. Es wird eine Wegstreckenentschädigung nach den Bestimmungen des BRKG gewährt. Das erhebliche dienstliche Interesse ist vor Antritt der Dienstreise festzustellen. Die Anerkennung kann im Einzelfall oder allgemein getroffen werden.

Im Bewerbungsverfahren zu beachten:

Bei Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung besteht eine Begründungspflicht für die Ablehnung (§ 164 Abs. 1 SGB IX), soweit die Pflichtquote für die Beschäftigung von Schwerbehinderten nicht erfüllt ist. Dies ist eingeführt worden, um nachzuweisen, dass nicht die Behinderung der Grund für die Ablehnung ist. In unserem Projekt kann man als Begründung der Ablehnung schreiben, dass man sich für eine andere Person mit Schwerbehinderung entschieden hat.

„Bei einem Einstellungsgespräch ist der Stellenbewerber grundsätzlich verpflichtet, die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung zu beantworten. Wird auf eine entsprechende Frage wahrheitswidrig geantwortet, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten.“¹

Zusammenfassung

Im Beschäftigungsverhältnis gelten für Schwerbehinderte eine Reihe Sonderrechte:

- Anspruch auf bis zu fünf Tage zusätzlichen Urlaub
- Überstunden dürfen nicht angeordnet werden
- Es gilt ein besonderer Kündigungsschutz
- Sonderrechte bei Dienstreisen (30 Cent Wegstreckenentschädigung bei Nutzung des eigenen PKWs und dem Merkzeichen „aG“ im Behindertenausweis bei erheblichem dienstlichen Interesse)
- Nutzung der nächsthöheren Beförderungsklasse bei Bahnfahrten ab dem Grad der Behinderung von 50.

¹ Quelle:

http://www.wernerschell.de/Rechtsalmanach/Behindertenrecht/sonderrecht_fuer_schwerbehinderte.php