



Merkblatt

zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Schwerbehinderte Menschen genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz. Dieser ist insbesondere in den §§ 68ff des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) geregelt.

A. Definition Schwerbehinderung

Schwerbehindert sind Personen, die wenigstens einen Grad der Behinderung von 50 v.H. haben. Das zuständige Versorgungsamt stellt auf Antrag den Grad der Behinderung fest. Soweit der festgestellte Grad der Behinderung wenigstens 50 v.H. beträgt, stellt das Versorgungsamt aufgrund eines weiteren Antrags des behinderten Menschen einen Schwerbehindertenausweis aus. Dieser sagt nichts über die berufliche Leistungsfähigkeit oder gar den Wert eines Menschen aus, sondern bezieht sich auf die Auswirkungen einer Behinderung in allen Lebensbereichen.

B. Rechte der schwerbehinderten Menschen

Durch Nachteilsausgleiche soll etwas von den Nachteilen wettgemacht werden, die Schwerbehinderte in Beruf und Gesellschaft möglicherweise in Kauf nehmen müssen. Die für den Dienstgeber zu berücksichtigenden Rechte des Schwerbehinderten und die sich hieraus ggf. ergebenden Pflichten sind nachfolgend aufgeführt:

I. Fürsorgepflicht

Dienstgeber haben die Schwerbehinderten so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie haben die Schwerbehinderten zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Weiter ist der Dienstgeber verpflichtet, einen Arbeitsplatz behindertengerecht einzurichten und zu unterhalten sowie den Arbeitsplatz, das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeit unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr zu gestalten. Der Arbeitsplatz ist mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln auszustatten, sofern die Behinderung dies erfordert.

II. Zusatzurlaub

Der Zusatzurlaub beträgt – ausgehend von einer 5-Tage-Woche – fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub

entsprechend. Arbeitet der schwerbehinderte Dienstnehmer z. B. regelmäßig an nur 2 Tagen in der Woche, so hat er einen Anspruch auf zwei Arbeitstage Zusatzurlaub (bei 6 Tagen = 6 Urlaubstage). Halbe Urlaubstage sind dabei auf volle aufzurunden.

Tritt der Schwerbehinderte erst in der zweiten Jahreshälfte bei einem Dienstgeber ein oder scheidet er in der ersten Hälfte des Kalenderjahres nach mindestens 6-monatiger Beschäftigung aus, so kann der Zusatzurlaub ebenso wie der Jahresurlaub anteilig gekürzt werden.

III. Benachteiligungsverbot

Der Dienstgeber darf die/den schwerbehinderte/n Dienstnehmer/in nicht wegen ihrer/seiner Behinderung benachteiligen. Dies gilt nicht nur bei der Einstellung, sondern bei allen Umständen, die zum Dienstverhältnis dazu gehören. *(Seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gilt dieses Verbot nicht nur für schwerbehinderte Personen, sondern für alle behinderten Menschen.)*

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot hat der Dienstgeber den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

IV. Kündigungsschutz

Das Schwerbehindertenrecht gewährt einen besonderen Kündigungsschutz, der neben die allgemeinen Kündigungsschutzregeln tritt. Hiernach darf eine Kündigung erst ausgesprochen werden, wenn das Integrationsamt zuvor zugestimmt hat. Der Dienstgeber muss die Zustimmung bei dem zuständigen Integrationsamt schriftlich beantragen. Zwar ist eine Begründung der beabsichtigten Kündigung nicht zwingend vorgeschrieben, eine Darlegung der Kündigungsgründe und Beweismittel ist jedoch zweckdienlich und beschleunigt das Verfahren. Das Integrationsamt holt vor seiner Entscheidung eine Stellungnahme der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.

Bei einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung muss die Zustimmung innerhalb von zwei Wochen seit Kenntnis des Kündigungsgrundes beantragt werden. Das Integrationsamt hat seine Entscheidung dann binnen zwei Wochen nach Antragseingang zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist keine Entscheidung getroffen, so gilt die Zustimmung als erteilt.

Eine ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts erklärte Kündigung ist unwirksam.

C. Den schwerbehinderten Menschen gleichgestellte behinderte Menschen

Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 v.H., jedoch mindestens 30 v.H. können auf ihren Antrag hin von der Agentur für Arbeit einem Schwerbehinderten gleichgestellt werden. Mit Erlangung der Gleichstellung erhält der jeweilige Dienstnehmer grundsätzlich den gleichen „Status“ wie ein schwerbehinderter Dienstnehmer. Dies gilt jedoch nicht für den Anspruch auf Zusatzurlaub.

D. Ansprechpartner

Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitergehende Informationen zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, insbesondere auch zu den bestehenden Fördermöglichkeiten, erhalten Sie beim Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), Lindenspürstraße 39, 70176 Stuttgart, Tel.: 0711/6375-0 und auf den Internetseiten des KVJS (www.kvjs.de).