Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung

Inhalt:

1. Wer unterfällt dem geschützten Personenkreis?
2. Wann besteht eine Beschäftigungspflicht?
3. Wer zahlt eine Ausgleichsabgabe und in welcher Höhe?
4. Was beinhaltet die Fürsorgepflicht?
5. Wie ist Zusatzurlaub ausgestaltet?
6. Besteht ein besonderer Kündigungsschutz?
7. Gibt es Besonderheiten bei der Arbeitszeit?
8. Neubesetzung freier Arbeitsplätze, Fragerecht des Arbeitgebers?
9. Schwerbehindertenvertretung und Integrationsvereinbarung
10. Schwerbehindertenbeauftragter des Arbeitgebers
11. Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit anderen Behörden
12. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber
13. Bußgeldvorschriften
14. Adresse des für den IHK-Bezirk zuständigen Integrationsamtes

1. Wer unterfällt dem geschützten Personenkreis?

Menschen mit Schwerbehinderung und sogenannte Gleichgestellte genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz. Geregelt ist dies in den §§ 151 ff. des Sozialgesetzbuchs IX (SGB IX). Schwerbehindert sind Personen, die wenigstens einen Grad der Behinderung von 50 % haben. Die Feststellung der Schwerbehinderung erfolgt seit dem 01.01.2008 durch die kreisfreien Städte und Gemeinden; diese sind auch für die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises zuständig.

Die behördliche Feststellung der Behinderung ist wichtig, weil der Mensch mit Behinderung 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.

Ferner gilt, dass Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung während der Zeit einer Berufsausbildung, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 % beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt wird, kraft Gesetzes Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Der Nachweis wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit erbracht. Zwar sind die besonderen Schutzregelungen für Schwerbehinderte nicht anzuwenden, der Arbeitgeber kann aber auch für diesen Personenkreis Leistungen erhalten.

2. Wann besteht eine Beschäftigungspflicht?

Jeder Arbeitgeber mit mindestens 20 regelmäßigen Arbeitsplätzen ist verpflichtet, in Abhängigkeit von der exakten Betriebsgröße eine bestimmte Anzahl von Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen (§ 154 SGB IX). So muss zum Beispiel ein Betrieb mit mindestens 20, aber weniger als 40 Arbeitsplätzen einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Betriebe mit 40 bis unter 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen; noch größere Betriebe müssen mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung 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 (§ 157 Abs. 2 SGB IX). Die Pflichtquote gilt auch, wenn aufgrund der betrieblichen Struktur Menschen mit Schwerbehinderung gar nicht beschäftigt werden können. Für Menschen mit Schwerbehinderung, die in der Ausbildung sind, werden zwei, nach Entscheidung der Agentur für Arbeit bis zu drei, Pflichtplätze angerechnet.

3. Wer zahlt eine Ausgleichsabgabe und in welcher Höhe?

Arbeitgeber haben eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, wenn sie Arbeitsplätze, die sie nach den o.g. Grundsätzen verpflichtend mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen müssten, tatsächlich nicht besetzen. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen nicht auf.

Für jeden nicht besetzten Pflichtplatz müssen Arbeitgeber nach § 160 SGB IX monatlich eine Ausgleichsabgabe von 140 bis 360 € zahlen. Die Höhe der jeweiligen Ausgleichsabgabe wird bei Betrieben ab 60 Arbeitsplätzen berechnet anhand der **jahresdurchschnittlichen** Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung:

Beschäftigungsquote von 3 % bis < Pflichtsatz von 5 %	140,- €
Beschäftigungsquote von 2 % bis unter 3 %	245,- €
Beschäftigungsquote von weniger als 2 %	360,- €

Für Arbeitgeber, die im Jahresmittel weniger als 40 zu berücksichtigende Beschäftigte haben, beträgt die Ausgleichsabgabe 140,- €, sofern sie jahresdurchschnittlich weniger als einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen.

Für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Beschäftigten und einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei Menschen mit Schwerbehinderung beträgt die Abgabe 140,- € und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem Menschen mit Schwerbehinderung 245,- €.

Arbeitgeber haben die zu entrichtende Ausgleichsabgabe selbst zu errechnen und einmal jährlich, spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres, an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt abzuführen. Bei verspäteter Zahlung werden in der Regel Säumniszuschläge erhoben. Die Integrationsämter sind in Nordrhein-Westfalen bei den Landschaftsverbänden eingerichtet und werden Inklusionsämter genannt. Ebenfalls bis zum 31.03. des Folgejahres hat der Arbeitgeber der für seinen Sitz zuständigen Agentur für Arbeit die Zahl der im Vorjahr vorhandenen Arbeitsplätze sowie die Zahl der beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung anzuzeigen (s. unten).

4. Was beinhaltet die Fürsorgepflicht?

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

5. Wie ist Zusatzurlaub ausgestaltet?

Menschen mit Schwerbehinderung haben gemäß § 208 SGB IX Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Wenn einem teilzeitbeschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung im Urlaubsjahr der Grundurlaub nur zu einem Anteil zusteht, ist auch der Zusatzurlaub nur anteilig zu gewähren. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so besteht auch nur ein anteiliger Zusatzurlaubsanspruch (ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Schwerbehinderteneigenschaft; Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, werden aufgerundet).

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

6. Besteht ein besonderer Kündigungsschutz?

Das Schwerbehindertenrecht gewährt in den §§ 168 ff. SGB IX einen besonderen Kündigungsschutz, der neben die allgemeinen Kündigungsschutzregeln tritt bzw. diesen vorgeht und einen besonderen Schutz für Menschen mit Schwerbehinderung erzeugen soll. **Eine Kündigung darf ihnen gegenüber daher erst ausgesprochen werden, wenn das Integrationsamt zuvor zugestimmt hat.** Der Arbeitgeber muss die Zustimmung bei dem für den Sitz des Betriebes zuständigen Integrationsamt schriftlich oder elektronisch beantragen. Der Antrag ist ausführlich und unter Darlegung der Kündigungsgründe und Beweismittel zu begründen. Das Integrationsamt holt vor seiner Entscheidung eine Stellungnahme des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung des Betriebes ein und hört den Menschen mit Schwerbehinderung an. Bei einer ordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber zudem eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen einhalten. Längere gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche Kündigungsfristen bleiben unberührt.

Soll der Betrieb stillgelegt oder aufgelöst werden, oder ist ein Insolvenzverfahren eröffnet worden, muss das Integrationsamt binnen eines Monats nach Eingang des Antrags eine Entscheidung treffen. Lässt das Integrationsamt diese Frist verstreichen, so gilt die Zustimmung als erteilt.

Bei einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung gilt: Die Zustimmung muss innerhalb von zwei Wochen seit Kenntnis des Kündigungsgrundes beantragt werden. Die Versendung des Antrags als Einschreiben mit Rückschein ist hierbei aus Beweiszwecken empfehlenswert. Das Integrationsamt hat seine Entscheidung dann binnen zwei Wochen nach Antragseingang zu treffen. Hält die Behörde diese Frist nicht ein, so gilt die Zustimmung als erteilt. Der Sonderkündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung greift nicht ein, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht festgestellt war und der Arbeitnehmer auch noch keinen Antrag auf Erteilung eines entsprechenden Bescheides gestellt hatte. Der Sonderkündigungsschutz gilt auch nicht in den ersten sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Neben diesem besonderen Kündigungsschutz kann sich die Schwerbehinderteneigenschaft auch auf den allgemeinen Kündigungsschutz auswirken, beispielweise handelt es sich um einen Aspekt, der bei der Sozialauswahl im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung zu berücksichtigen ist. Genaueres hierzu enthält das Merkblatt „Kündigungsgründe und Kündigungsschutz“.

7. Gibt es Besonderheiten bei der Arbeitszeit?

Menschen mit Schwerbehinderung können es ablehnen, mehr als acht Stunden täglich zu arbeiten. Außerdem kann der Schwerbehinderte je nach Schwere seiner Behinderung einen Anspruch auf Teilzeitarbeit haben.

8. Neubesetzung freier Arbeitsplätze, Fragerecht des Arbeitgebers?

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze muss der Arbeitgeber prüfen, ob Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt werden können.
Die Frage nach der bestehenden Schwerbehinderung ist grundsätzlich unzulässig. Daraus folgt, dass der Bewerber eine ihm bezüglich der Schwerbehinderung gestellte Frage im Regelfall nicht wahrheitsgemäß beantworten muss. Er kann zulässigerweise schweigen oder sein „Recht zur Lüge“ ausüben. Stellt der Arbeitgeber trotzdem die Frage und erhält vom Bewerber eine unwahre Antwort, so ist er nicht mehr berechtigt, den Arbeitsvertrag gemäß § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung anzufechten.
Eine unterschiedliche Behandlung (und als Ausfluss davon auch das Fragerecht) von Stellenbewerbern mit Behinderung gegenüber Personen ohne Behinderung kommt ausnahmsweise nur dann in Betracht, wenn eine Differenzierung aufgrund der Besonderheit der Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz zulässig ist.

Dies ist z.B. dann der Fall, wenn Fragen gestellt werden, die sich auf Behinderungen beziehen, die den betrieblichen Arbeitsablauf konkret beeinträchtigen oder dazu führen, dass der Bewerber die vorgesehenen Arbeitsaufgaben nicht oder nur eingeschränkt ausüben kann.

Bewirbt sich ein Mensch mit Schwerbehinderung 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.

9. Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsvereinbarung

In Betrieben, in denen nicht nur vorübergehend fünf oder mehr Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind, werden von den Beschäftigten mit Schwerbehinderung alle vier Jahre eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt. Der Arbeitgeber hat die Vertrauensperson in allen Angelegenheiten, die eine einzelne beschäftigte Person mit Schwerbehinderung oder die Beschäftigten mit Schwerbehinderung als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und vor einer Entscheidung zu hören. Anhörungspflichtig sind also insbesondere Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson 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. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist jedoch unwirksam. Die Vertrauensperson darf an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilnehmen. Die persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson entspricht der eines Betriebsratsmitgliedes; so ist sie z.B. zur Wahrnehmung der ihr obliegenden Aufgaben freizustellen und hat absoluten Schutz gegen ordentliche Kündigungen. Schwerbehindertenvertretungen haben das Recht auf Einsicht in

die Bewerbungsunterlagen und auf Teilnahme am Vorstellungsgespräch. Der Arbeitgeber trifft mit der Schwerbehindertenvertretung eine Inklusionsvereinbarung über die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung, 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.

10. Schwerbehindertenbeauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bestellt einen Schwerbehindertenbeauftragten (Inklusionsbeauftragten), der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Nach Möglichkeit soll der Beauftragte selbst ein schwerbehinderter Mensch sein.

11. Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit anderen Behörden

Die Arbeitgeber haben, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten Personen zu führen. Dieses muss auf Verlangen der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsamt vorgelegt werden. Das Verzeichnis gehört außerdem zu den Informationen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und zur Berechnung der Ausgleichsabgabe notwendig sind und einmal jährlich (bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr) der Agentur für Arbeit anzuzeigen sind. Sollten keine Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung zur Verfügung gestellt werden müssen, muss eine Anzeige der Daten nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

12. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Die Integrationsämter beauftragen Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger, als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber tätig zu werden. Diese informieren, beraten und unterstützen die Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) stellt auf ihrer Homepage eine Suchfunktion zur Verfügung, mit deren Hilfe regional zuständige Einheitliche Ansprechstellen ermittelt werden können:
https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/.

13. Bußgeldvorschriften

Arbeitgeber können gemäß § 238 SGB IX mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 € belegt werden, wenn sie bestimmte im SGB IX aufgeführte Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig verletzen. Zu nennen sind insbesondere die gesetzlichen Meldepflichten und die Pflichten zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

14. Adresse des für den IHK-Bezirk zuständigen Integrationsamtes

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Integrationsamt
Deutzer Freiheit 77-79
50679 Köln
Tel.: 0221/80 90

Stand: August 2022

Hinweis: Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Mitgliedsunternehmen der IHK Bonn/Rhein-Sieg erteilt weitere Information:

Tamara Engel, Tel: 0228/2284 208, Fax: 0228/2284-222, Mail: engel@bonn.ihk.de
Simone Lennarz, Tel: 0228/2284 132, Fax: 0228/2284-222, Mail: lennarz@bonn.ihk.de
Dr. Christina Schenk, Tel: 0228/2284 206, Fax: 0228/2284-222, Mail: schenk@bonn.ihk
Vanessa Schmeier, Tel: 0228/2284 237, Fax: 0228/2284-222, Mail: schmeier@bonn.ihk.de
Bonner Talweg 17, 53113 Bonn, www.ihk-bonn.de

Verantwortlich: Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, Elsa-Brändström-Str. 1-3, 33602 Bielefeld, www.bielefeld.ihk.de