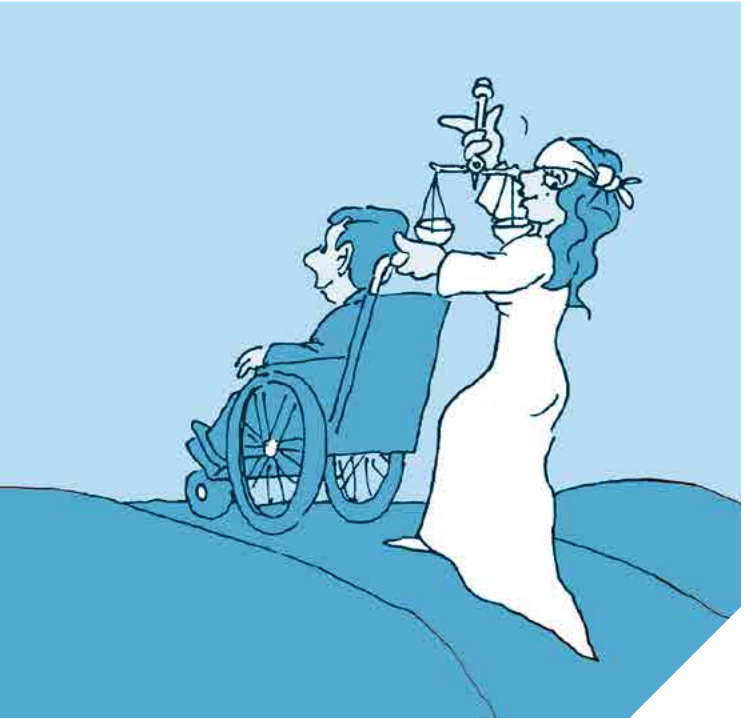




beraten.bilden.forschen.

**ARBEITS- UND
SOZIALRECHTSINFO**



Rechte von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsverhältnis

Wer ist schwerbehindert?

Nach § 2 Absatz 2 SGB IX (Neuntes Sozialgesetzbuch) sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen:

- ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 vorliegt und
- sie ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz i.S.d. § 156 SGB IX rechtmäßig in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Wer ist schwerbehinderten Menschen gleichgestellt?

Menschen mit einem GdB von wenigstens 30 aber weniger als 50 können, auf Antrag bei der Agentur für Arbeit, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden („gleichgestellte behinderte Menschen“, § 2 Absatz 3 SGB IX).

Voraussetzung hierfür ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz i.S.d. § 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können bzw. dieser infolge der Behinderung „gefährdet“ ist. Anzeichen für eine solche Gefährdung können beispielsweise wiederholte behinderungsbedingte Fehlzeiten oder dauernde verminderte Belastbarkeit sein. Hingegen können betriebliche Gründe, von denen auch nicht behinderte Menschen betroffen sind, grundsätzlich keine Gleichstellung begründen. Es kommt also immer auf den konkreten Einzelfall an.

Für gleichgestellte behinderte Menschen gelten dem Grunde nach die gleichen Besonderheiten im Arbeitsrecht, wie für schwerbehinderte Menschen. Davon ausgenommen ist beispielsweise die Regelung zum Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX.

Welche Besonderheiten gelten im Arbeitsrecht für schwerbehinderte Menschen?

Im Arbeitsverhältnis gelten für schwerbehinderte Menschen besondere Regelungen. Einige davon sollen im Folgenden kurz erläutert werden:

Besonderer Kündigungsschutz

Nach § 168 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

Spricht der Arbeitgeber eine solche Kündigung aus, ohne dass das Integrationsamt zuvor seine Zustimmung erteilt hat, so ist

die Kündigung grundsätzlich unwirksam. Dennoch muss **innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht** erhoben werden.

Das Gesetz regelt allerdings einige Ausnahmen, nach denen der besondere Kündigungsschutz nicht anwendbar ist. So gilt der besondere Kündigungsschutz nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung ununterbrochen noch nicht länger als sechs Monate bestanden hat. Allerdings hat der EuGH im Jahr 2022 entschieden, dass Menschen mit Behinderung in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses in Sachen (Probezeit-)Kündigung nicht generell schutzlos gestellt sind. Je nach Umständen des Einzelfalles können Arbeitgeber dazu verpflichtet sein, die Weiterbeschäftigung von Betroffenen auf einem anderen Arbeitsplatz zu prüfen, bevor sie eine Kündigung wirksam aussprechen können.

Hinweis: Ist im Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) vorhanden, so muss der Arbeitgeber diese im Rahmen der Kündigung eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen ordnungsgemäß beteiligen.

Ohne eine entsprechende Beteiligung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX ist eine solche Kündigung grundsätzlich unwirksam. **Auch hier gilt, dass dennoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden muss.**

Behinderungsgerechter Arbeitsplatz

Gemäß § 164 Absatz 4 SGB IX haben schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber grundsätzlich einen Anspruch auf einen sogenannten „behinderungsgerechten Arbeitsplatz“. Hierzu gehören u.a.:

- das Recht auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können;
- behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr;
- Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Inwieweit der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Arbeitsplatz behinderungsgerecht zu gestalten und ob dies überhaupt

möglich ist, hängt immer vom konkreten Einzelfall ab. Deswegen sollten sich Betroffene zuvor umfassend zu ihrer individuellen Situation beraten lassen.

Bei der Durchführung solcher Maßnahmen können die Bundesagentur für Arbeit sowie die Integrationsämter prinzipiell unterstützen. Inwieweit der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Arbeitsplatz behinderungsgerecht zu gestalten und ob dies überhaupt möglich ist, hängt immer vom konkreten Einzelfall ab. Deswegen sollten sich Betroffene zuvor umfassend zu ihrer individuellen Situation beraten lassen.

Teilzeitbeschäftigung

Schwerbehinderte Menschen haben grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Vor der Reduzierung von Arbeitszeit sollten Betroffene sich auch immer über sozialversicherungsrechtliche Folgen informieren.

Freistellung von Mehrarbeit

Gemäß § 207 SGB IX sind schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Sinn dieser Bestimmung ist es, die Leistungsfähigkeit nicht über Gebühr in Anspruch zu nehmen.

Diese Norm erstreckt sich lediglich auf die Befreiung von Mehrarbeit, nicht jedoch auf eine Befreiung von Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit. Allerdings könnte eine behinderungsgerechte Arbeitszeitgestaltung grundsätzlich aus den Regelungen zum behinderungsgerechten Arbeitsplatz (§ 164 Absatz 4 SGB IX) hergeleitet werden. Auch hierbei kommt es immer auf den konkreten Einzelfall an.

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch nach § 208 SGB IX auf einen bezahlten **zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr**. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht nur noch anteilig, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft im laufenden Kalenderjahr festgestellt wird oder wegfällt. Für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft im Arbeitsverhältnis besteht, haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubes (§ 208 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Im Falle einer rückwirkenden Aner-

kennung der Schwerbehinderteneigenschaft (z.B. ab einem Zeitpunkt im abgelaufenen Kalenderjahr) kann grundsätzlich nur der Zusatzurlaub für das laufende Kalenderjahr berücksichtigt werden, sofern sich aus den Umständen des Einzelfalles nicht etwas anderes ergibt.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, werden aufgerundet (§ 208 Absatz 2 Satz 2 SGB IX), eine Abrundung findet hingegen nicht statt. Dieser ermittelte Zusatzurlaub wird dem Erholungsurlaub zugeschlagen und richtet sich ansonsten nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis besteht das ganze Kalenderjahr. Zum 30.6. des Jahres wird ein GdB von 50 festgestellt, so beträgt der Zusatzurlaub bei einer 5-Tage-Woche für das laufende Kalenderjahr 2,5 Tage (= $6/12$ von 5 Tagen p.a.). Dieser Wert ist jedoch auf 3,0 Tage aufzurunden.

Achtung: Für gleichgestellte behinderte Menschen gilt der gesetzliche Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX nicht (§ 151 Absatz 3 SGB IX).

Benachteiligungsverbot

Nach § 164 Absatz 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Dadurch soll verhindert werden, dass die Personengruppe etwa bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei Weisung oder Kündigung wegen der Behinderung Nachteile erfährt.

Recht auf Interessenvertretung

In Betrieben und Dienststellen, in denen regelmäßig wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, kann eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) gewählt werden. Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Die SBV fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre dortigen Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Die SBV kann mit dem Arbeitgeber auch eine Inklusionsvereinbarung treffen, die die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle etwa durch Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitszeit fördert.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Online-Beratung

www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html

Wir beraten Sie sicher und vertraulich direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung. Zur Nutzung der Online-Beratung ist lediglich eine kurze, unkomplizierte Anmeldung erforderlich.

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de