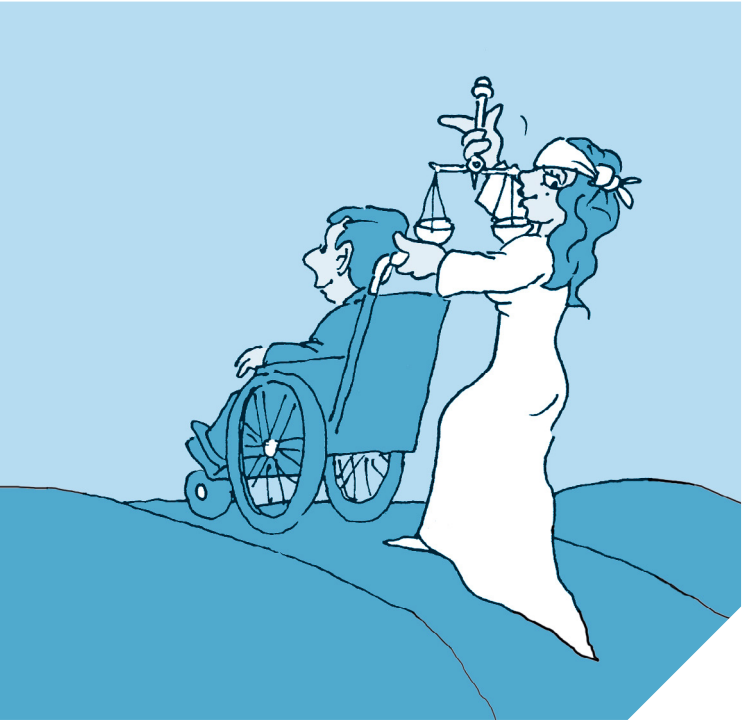
ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO

beraten.bilden.forschen.



Rechte von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsverhältnis

Stand: 07/2025

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

1. Besonderer Kündigungsschutz

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf 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 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.**

2. Erweiterter Beendigungsschutz

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt.

3. Behinderungsgerechter Arbeitsplatz

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber grundsätzlich einen Anspruch auf einen sogenannten „behinderungsgerechten Arbeitsplatz“ (auch: „leidensgerechter 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.

Bei der Durchführung solcher Maßnahmen können die Bundesagentur für Arbeit sowie die Integrationsämter prinzipiell unterstützen. Betroffene sollten sich daher zu ihrer individuellen Situation beraten lassen.

4. 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.

5. Freistellung von Mehrarbeit

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen müssen auf ihr Verlangen hin, von Mehrarbeit freigestellt werden. 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 hergeleitet werden. Auch hierbei kommt es immer auf den konkreten Einzelfall an.

6. Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch 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. Im Falle einer rückwirkenden Anerkennung 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, 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: Der gesetzliche Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gilt nicht für gleichgestellte behinderte Menschen.

7. Benachteiligungsverbot

Arbeitgeber dürfen 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.

8. 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