

„Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“

**GESUND UND SICHER STARTEN**

# TIPPS

für

**Existenzgründer/-innen**

und

**Übernehmer/-innen**

zum

**Schutz von Schwerbehinderten**



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Arbeit

„Es kann jeden treffen“ (Volksmund)

## Schutz von Schwerbehinderten

*Peter Pech ist sich ganz sicher: „Einen Schwerbehinderten stelle ich nicht ein, das bringt nur Ärger.“*



*Gloria Glückliche hat eine Nachbarin, die schwerbehindert ist. Sie kann sich vorstellen, dass diese Frau im Betrieb richtig ranklotzt, um zu zeigen, dass sie trotz ihrer Behinderung Besonderes leisten kann. Der Existenzgründungsberater empfiehlt, sich doch einmal zu erkundigen, welche Lohnkostenzuschüsse möglich sind und welche Arbeitshilfen bezuschusst werden können.*



Zweck des Schwerbehindertenrechts

Geschützter Personenkreis:  
Schwerbehinderte und Gleichgestellte

Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten

Ausgleichsabgabe

Arbeitsrechtliche Pflichten des Arbeitgebers

Zusatzurlaub

Kündigungsschutz des Schwerbehinderten

Entscheidung des Integrationsamtes

Quellen



## Schutz von Schwerbehinderten

### Zweck des Schwerbehindertenrechts

In Deutschland leben mehr als 6 Millionen schwerbehinderte Menschen, also Menschen, deren Grad der Behinderung 50 % und mehr beträgt. Viele behinderte Menschen können im richtigen Beruf ganz „normal“ leben und arbeiten. Es kommt also nur darauf an, den geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

Das Schwerbehindertenrecht ist im 9. Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) geregelt. Die Einstellung von Schwerbehinderten wird mit Lohnkostenzuschüssen und einmaligen Zuschüssen für die Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen finanziell gefördert. Leistungen können beim Arbeitsamt und beim zuständigen Integrationsamt beantragt werden.

Jeder Arbeitgeber, der Schwerbehinderte beschäftigt, hat eine Vielzahl von Schutzvorschriften zugunsten von schwerbehinderten Arbeitnehmern zu beachten.

Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind grundsätzlich verpflichtet, Schwerbehinderte zu beschäftigen.

### Geschützter Personenkreis: Schwerbehinderte und Gleichgestellte

**Schwerbehinderte** sind Personen, bei denen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 % vorliegt. Die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen. Das Versorgungsamt stellt einen Schwerbehindertenausweis aus.

**Gleichgestellte** sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 %, aber mindestens 30 %. Sie können auf Antrag beim Arbeitsamt den Schwerbehinderten gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.

### Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten

Der Umfang der Beschäftigungspflicht ist in § 5 SGB IX geregelt. Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen zu einem gewissen Anteil der Arbeitsplätze Schwerbehinderte beschäftigen. Die Pflichtquote kann durch Rechtsverordnung dem jeweiligen Bedarf an Pflichtplätzen für Schwerbehinderte angepasst werden. Die Pflichtquote beträgt mindestens 4 % und kann höchstens auf 10 % der Anzahl der Arbeitsplätze erhöht werden.

Bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und Zahl der Pflichtplätze zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden, nicht mit. Bruchteile von 0,5 und mehr werden grundsätzlich nach oben aufgerundet; bei Arbeitgebern mit bis zu 59 Arbeitsplätzen ist jedoch abzurunden.

„Es kann jeden treffen“

## Schutz von Schwerbehinderten

### Beispiel für die Berechnung der Zahl der Pflichtplätze:

Bei einem Pflichtsatz von 5 % muss in einem Betrieb mit 20 Arbeitsplätzen ein Schwerbehinderter beschäftigt werden.

Jeder Schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer, dessen Schwerbehinderung durch Bescheid festgestellt worden ist, ist grundsätzlich auf einen Pflichtplatz anzurechnen. Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte Schwerbehinderte, die 18 Stunden oder mehr wöchentlich beschäftigt werden. Beträgt die Arbeitszeit weniger als 18 Stunden wöchentlich, muss das Arbeitsamt die Anrechnung auf einen Pflichtplatz zulassen, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

Ein schwerbehinderter Arbeitgeber wird auf einen Pflichtplatz angerechnet.

### Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die die Pflichtquote nicht erfüllen, müssen für jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe von mindestens 105 Euro entrichten.

### Arbeitsrechtliche Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehinderten so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Die Schwerbehinderten sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen.

### Zusatzurlaub

Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Vorliegen der Schwerbehinderung unabhängig von der Frage, ob die Behinderung bereits amtlich festgestellt worden ist. **Gleichgestellte** haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Der Zusatzurlaub beträgt – ausgehend von einer 5-Tage-Woche – 5 Arbeitstage im Urlaubsjahr, soweit ein Tarifvertrag keine günstigere Regelung vorsieht. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

**Beispiel:** Arbeitet der schwerbehinderte Arbeitnehmer regelmäßig nur an 2 Arbeitstagen in der Woche, so hat er einen Anspruch auf 2 Arbeitstage Zusatzurlaub.

Tritt der Schwerbehinderte erst im Laufe eines Jahres nach dem 1. Juli bei einem Arbeitgeber ein oder scheidet er in der ersten Hälfte des Kalenderjahres nach mindestens sechsmonatiger Beschäftigung aus, so kann der Zusatzurlaub, ebenso wie der Jahresurlaub, anteilig gekürzt werden.

„Es kann jeden treffen“

## Schutz von Schwerbehinderten

### Kündigungsschutz des Schwerbehinderten

Jede Kündigung Schwerbehinderter oder gleichgestellter Arbeitnehmer und Auszubildender bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt.

**Praxistipp:** Die Anschrift des örtlich zuständigen Integrationsamtes erfahren Sie bei der für Ihren Betrieb zuständigen Kammer (z. B. Industrie- und Handelskammer/Handwerkskammer).

Die Zustimmung des Integrationsamtes ist jedoch unter anderem **nicht** erforderlich

- wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht 6 Monate besteht
- bei Kündigung durch den Schwerbehinderten oder Gleichgestellten
- bei einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsvertrages
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung.

Der besondere Kündigungsschutz besteht unabhängig davon, ob der Schwerbehinderte selbst oder sein Arbeitgeber Kenntnis von der Schwerbehinderung haben oder die Schwerbehinderung schon behördlich oder gerichtlich festgestellt worden ist.

Ist die Schwerbehinderung nicht offenkundig, so muss der Behinderte seine Schwerbehinderung nachweisen. Der Nachweis kann durch Vorlage des Bescheides des Versorgungsamtes erfolgen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Ausspruch der Kündigung mitzuteilen, dass er sich auf eine bereits festgestellte Schwerbehinderteneigenschaft beruft oder einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt hat. Eine Schwerbehinderung kann rückwirkend für die Zeit vor Ausspruch der Kündigung festgestellt werden.

Im Gegensatz hierzu beginnt im Fall der Gleichstellung der besondere Kündigungsschutz erst ab dem Tag des Eingangs des Antrags auf Gleichstellung.

### Entscheidung des Integrationsamtes

#### Ordentliche Kündigung

Das Integrationsamt **soll**, falls erforderlich, aufgrund mündlicher Verhandlung innerhalb eines Monats entscheiden – gerechnet vom Tag des Eingangs des Antrages an. Nach Ablauf der Monatsfrist gilt die Zustimmung jedoch nicht automatisch als erteilt, sondern der Arbeitgeber kann lediglich eine sogenannte Untätigkeitsklage erheben.

Der Arbeitgeber muss die Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist innerhalb eines Monats nach Zustellung der Zustimmung des Integrationsamtes erklären. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer gegen die Zustimmung Rechtsmittel einlegt.

„Es kann jeden treffen“

## Schutz von Schwerbehinderten

### Außerordentliche Kündigung

Die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis des Arbeitgebers der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen beantragt werden. Abzustellen ist hier auf den Zeitpunkt des Eingangs des Antrags bei dem Integrationsamt.

Hier hat das Integrationsamt die Entscheidung innerhalb von 2 Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung - anders als bei einer ordentlichen Kündigung - als erteilt.

**Praxistipp:** Da der Arbeitgeber bei seiner außerordentlichen Kündigung wegen der Postlaufzeiten nicht darauf vertrauen kann, dass die Zustimmung als erteilt gilt, wenn er bis zum Ablauf der Zweiwochenfrist keine Entscheidung des Integrationsamtes erhalten hat, sollte die Entscheidung des Integrationsamtes am letzten Tag der Frist telefonisch erfragt werden.

Nach Erteilung der Zustimmung ist die fristlose Kündigung unverzüglich vorzunehmen.

### Quellen und Anschriften

<http://www.jobs-fuer-schwerbehinderte.de/>

#### Anschriften der hessischen Integrationsämter

Integrationsamt Kassel, Regionalverwaltung, Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel,  
Tel. 0561 10040

Integrationsamt Wiesbaden, Regionalverwaltung, Frankfurter Str. 44, 65189 Wiesbaden,  
Tel. 0611 1560

Integrationsamt Darmstadt, Regionalverwaltung, Steubenplatz 16, 64293 Darmstadt  
Tel. 06151 8010

„Damit Sie Ihren Erfolg auch genießen können“

**GESUND UND SICHER STARTEN**

Briefadresse Ihrer Kammer/Ihres Verbandes:

Ihre Ansprechpartner bei Fragen:

**Existenzgründung und Übernahme**

Tel.:

E-Mail:

**Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Tel.:

E-Mail:

Fax:

Bitte senden Sie mir weitere Informationen zum Thema:



Existenzgründung und Übernahme



Arbeits- und Gesundheitsschutz



Ich möchte ein Beratungsgespräch zum Thema:



Grundsätzliches und Fundamentales



Sozialer Arbeitsschutz



Was alles so geregelt ist



Arbeitsschutzorganisation



*Name*

*Anschrift*

*Telefon*

*Fax*

*E-Mail*