

HERZLICH
WILLKOMMEN!

Schwerbehindertenarbeitsrecht – Grundlagen - InkA-Seminar
16. Juli 2015

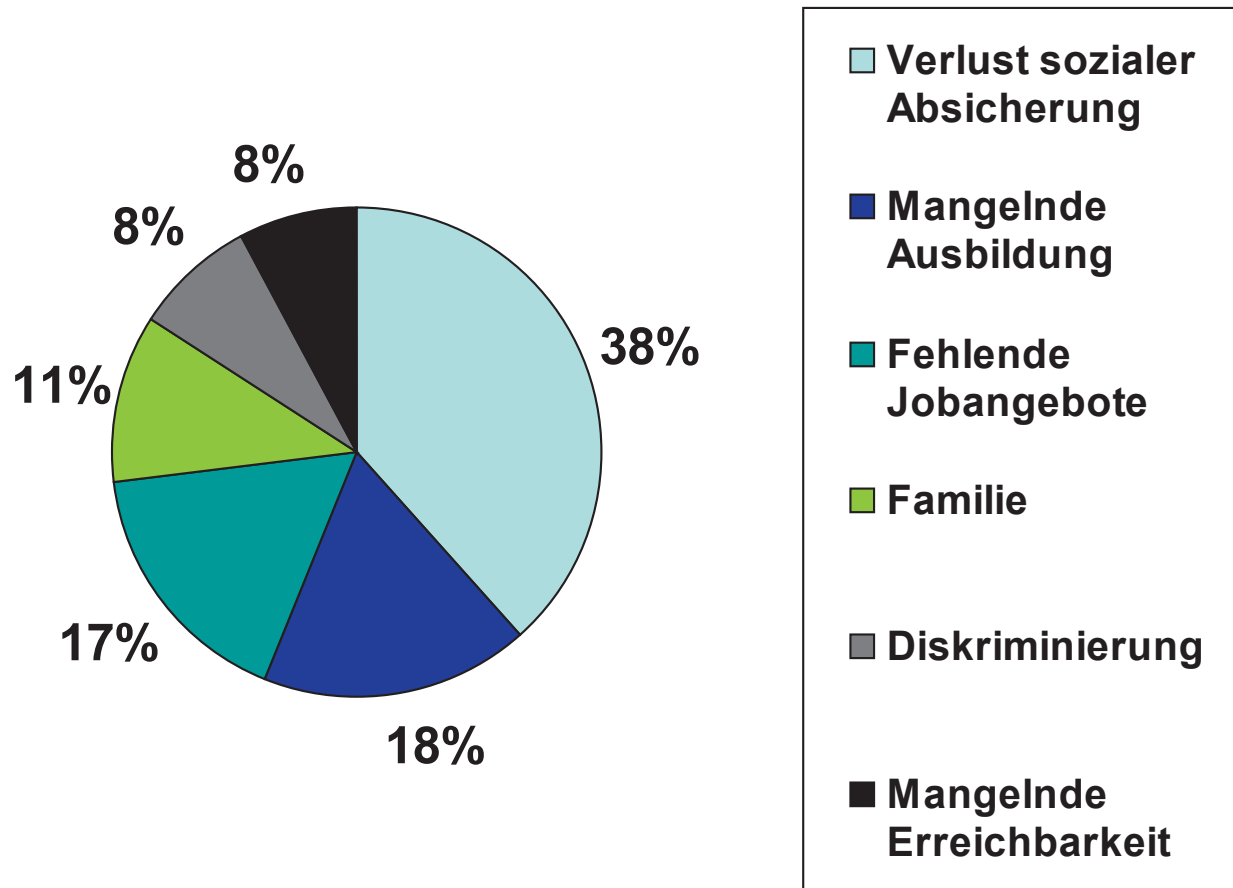
**„Chancengleichheit besteht nicht
darin, dass jeder einen Apfel
pflücken darf, sondern dass der
Zwerg eine Leiter bekommt.“**

Reinhard Turre

Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen bis Oktober 2012

- Von Oktober 2009 bis Oktober 2012 stieg die Zahl der Arbeitslosen bei Menschen mit Behinderung um 5,6 Prozent (von 163.900 auf 173.005).
- Im gleichen Zeitraum ging die Arbeitslosenzahl in der Gesamtbevölkerung um 14,5 Prozent zurück (von 3.220.862 auf 2.753.354).
- Allerdings stieg die Arbeitslosenzahl bei älteren schwerbehinderten Menschen stark an, während sie bei jüngeren schwerbehinderten Menschen leicht sank.

Einstellungshemmnisse



Geschützter Personenkreis

§ § 68 – 70 SGB IX

- Das SGB IX geht gemäß § 68 vom Begriff der Behinderung aus (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Begriffsbestimmung der Schwerbehinderung baut darauf auf (§ 2 Abs. 2 SGB IX), stellt allerdings zusätzlich auf eine erhebliche Schwere der Behinderung ab.

Text des § 2 SGB IX

§ 2 Behinderung

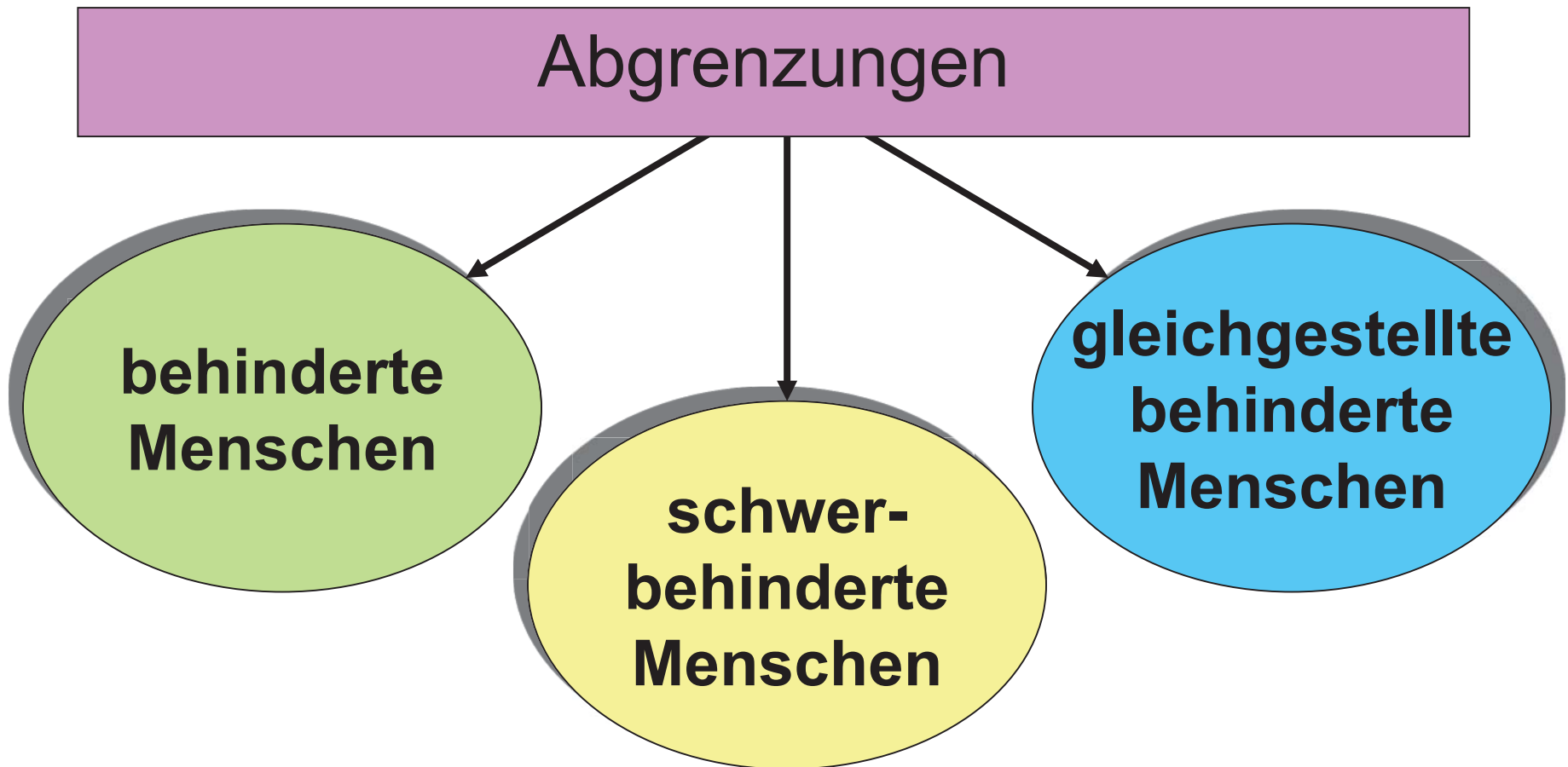
- (1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

- (2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

Grad der Behinderung (GdB)

- Als Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigung gilt im Schwerbehindertenrecht der **Grad der Behinderung** (GdB).
- Er wird nach bundesweit einheitlichen Versorgungsmedizinischen Grundsätzen bemessen.
- Die Auswirkung der Funktionsbeeinträchtigungen wird als GdB in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben.
 - Die Behinderteneigenschaft tritt kraft Gesetzes ein. Der Feststellungsbescheid des Versorgungsamts hat daher keine rechtsbegründende, sondern deklaratorische Bedeutung.
 - Dritte können keine Anträge stellen, auch wenn sie davon Vorteile hätten, z.B. AG durch finanzielle Leistungen der Integrationsämter.

Behinderung - I, § 2 SGB IX



Behinderung - II, § 2 SGB IX

Behinderte Menschen § 2 Abs. 1 SGB IX

- Funktionseinschränkung (körperlich, geistig, seelisch)
- Länger als 6 Monate
- Weicht von dem für das Lebensalter typischen Zustand ab
- Teilhabe am Leben in der Gesellschaft deshalb beeinträchtigt
- Gilt auch für von einer Behinderung bedrohte Menschen

Schwerbehinderte Menschen § 2 Abs. 2 SGB IX

- GdB 50 und mehr
- Wohnsitz, gewöhnlicher Aufenthalt oder Arbeitsplatz i.S. § 73 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzes

Gleichgestellte behinderte Menschen § 2 Abs. 3 SGB IX

- GdB 30 oder 40
- Wohnsitz, gewöhnlicher Aufenthalt oder Arbeitsplatz i.S. § 73 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzes
- Können infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten

Nachteilsausgleiche

Die Gewährung einzelner Nachteilsausgleiche muss separat beantragt werden und ist darüber hinaus abhängig von der Vorlage des [Schwerbehindertenausweises](#).

Ausgestellt wird dieser vom zuständigen Versorgungsamt, welches gleichzeitig auch den Anspruch auf die Eintragung bestimmter Merkzeichen prüft. Diese Merkzeichen berechtigen den Träger des Ausweises wiederum zur Inanspruchnahme weiterer Nachteilsausgleiche; die Bezeichnungen lauteten:

- "G" (erheblich gehbehindert)
- "aG" (außergewöhnlich gehbehindert)
- "H" (hilflos)
- "Bl" (blind)
- "Gl" (gehörlos)
- "B" (berechtigt zur Mitnahme einer Begleitperson)
- "RF" (Rundfunkgebührenbefreiung möglich)

Bei einer entsprechenden Kennzeichnung berechtigt der [Schwerbehindertenausweis](#) zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr.

Steuerliche Vorteile eines Schwerbehindertenausweises

Die entsprechenden Pauschalbeträge nach § 33b Einkommensteuergesetz (EStG) werden auf der Lohnsteuerkarte eingetragen und gelten für das ganze Kalenderjahr. Ihre Höhe richtet sich nach dem festgestellten Grad der Behinderung (GdB).

Grad der Behinderung und Pauschbetrag:

GdB 25 bis 30	310 Euro
GdB 35 bis 40	430 Euro
GdB 45 bis 50	570 Euro
GdB 55 bis 60	720 Euro
GdB 65 bis 70	890 Euro
GdB 75 bis 80	1.060 Euro
GdB 85 bis 90	1.230 Euro
GdB 95 bis 100	1.420 Euro

Menschen mit Behinderung, die „hilflos“ oder blind sind (mit den im Schwerbehindertenausweis eingetragenen Merkzeichen "H" oder "Bl") erhalten einen erhöhten Pauschbetrag von 3.700 Euro. Ebenso Menschen, die in Pflegestufe III eingestuft wurden.

Beschäftigungspflicht des AG

§ § 71 ff. SGB IX – Teil I

- Öffentliche und private Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze i.S. des § 73 SGB IX verfügen, müssen nach § 71 Sozialgesetzbuch IX **fünf Prozent** ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzen.
- Diese Regelung war zunächst bis 31. Dezember 2002 befristet. Danach sollte die Beschäftigungsquote wieder auf sechs Prozent steigen, wenn es bis dahin nicht gelungen sei, die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen in Deutschland vom Stand Oktober 1999 um mindestens 25 Prozent zu reduzieren.
- Da es aber gelungen sein soll, die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen in Deutschland in diesem Zeitraum um ca. 24 Prozent zu reduzieren, ist es bei der Novellierung des SGB IX im Mai 2004 bei den **fünf Prozent** verblieben.

Pflichten des Arbeitgebers bei der Stellenbesetzung gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX

- Die Vorschrift beinhaltet für sämtliche Arbeitgeber eine Prüfungspflicht (bereits im Vorfeld), ob bei der Besetzung freier Arbeitsplätze diese mit behinderten Menschen besetzt werden können.

Verpflichtungen im Einzelnen:

- Sich Bewerber von der Arbeitsagentur vorstellen zu lassen
- Die Schwerbehindertenvertretung über Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen schwerbehinderter Menschen zu unterrichten
- Seine Entscheidung nachprüfbar zu machen
- Falls der AG seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Personalentscheidung nicht einverstanden ist → besondere Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung

Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber gemäß § 82 SGB IX

- Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Arbeitsagenturen frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze.
- Haben sich schwerbehinderte Menschen um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Arbeitsagentur oder einem von diesem beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, müssen sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.
- Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Benachteiligungsverbot gemäß § 81 Abs. 2 SGB IX

- Der Arbeitgeber darf die schwerbehinderten Beschäftigten nicht wegen ihrer Schwerbehinderung benachteiligen.
- Dies wird durch Verweisung auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konkretisiert:



Satz 2: „Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des AGG“

- § 81 Abs. 2-4 begründen neben dem Benachteiligungsverbot noch eine privatrechtlich gesteigerte Fürsorgepflicht.

Ansprüche der schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber gem. § 81 Abs. 3 SGB IX

- Gemäß § 81 Abs. 3 SGB IX haben Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.
- Arbeitgeber werden aufgefordert, die Arbeitsplätze der beschäftigten schwerbehinderten Menschen entsprechend auszustatten und ihnen dadurch eine möglichst dauerhafte und ihrer Behinderung angemessene Beschäftigung zu sichern.
- Allerdings begründet dies kein Recht des schwerbehinderten Menschen auf einen allgemeinen Einstellungs- und Beförderungsanspruch.

Ansprüche der schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber gem. § 81 Abs. 4 SGB IX

- Anspruch des schwerbehinderten Menschen auf angemessene Beschäftigung
- Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens
- Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung
- Behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr
- Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen

Ansprüche der schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber gem. § 81 Abs. 4 SGB IX

- Ein Anspruch soll jedoch nach § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX dann nicht bestehen, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeits-schutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.



Zusatzurlaub (ZU) gemäß § 125 SGB IX

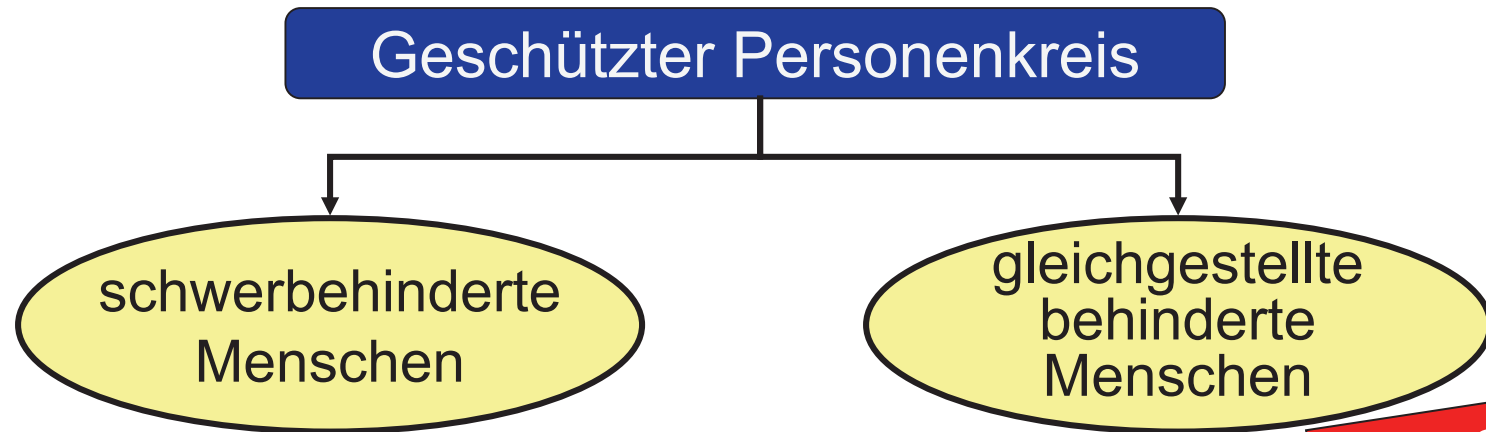
- Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten ZU von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr.
- Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der ZU entsprechend.
- Bei Eintritt oder Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft im Verlaufe eines Kalenderjahres besteht nur noch anteilig ein Anspruch auf ZU gem. § 125 Abs. 2 SGB IX.
- Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, ist eine Übertragung des ZU aus dem vorhergehenden Jahr in das nächste Kalenderjahr möglich gem. § 125 Abs. 3 SGB IX.

Anspruch auf Teilzeitarbeit

- Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitarbeit gem. § 8 TzBfG.
- Schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer haben darüber hinaus einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn diese wegen der Art und Schwere der Behinderung notwendig ist und sie dies nachweisen können gem. § 81 Abs. 5 SGB IX.
- Teilzeitarbeitsplätze mit mindestens 15 Arbeitsstunden pro Woche können im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gefördert werden gem. § 102 SGB IX.
- Schwerbehinderte Arbeitnehmer in Teilzeit haben Anspruch auf Zusatzurlaub und es gilt der besondere Kündigungsschutz.
- Bei wenigstens 18 Wochenstunden wird der schwerbehinderte Teilzeitbeschäftigte im Rahmen der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe auf einen vollen Pflichtarbeitsplatz angerechnet.

Wer genießt Kündigungsschutz?

§ § 85 SGB IX ff.



Ausgenommen sind schwerbehinderte Menschen, u. a.

- deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung nicht länger als 6 Monate besteht (**§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX**),
- die auf Stellen im Sinne des § 73 Abs. 2 Nr. 2-5 beschäftigt werden (**§ 90 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX**) bei denen zum Zeitpunkt der Kündigung noch keine Entscheidung über eine SB-Eigenschaft getroffen wurde bzw. das Verfahren noch anhängig ist aufgrund des Verschuldens des Antragstellers (**§ 90 Abs. 2a SGB IX**).

**Ausnahmen
§ 90 SGB IX**

Zustimmung des Integrationsamtes

- Der Arbeitgeber benötigt zur ordentlichen (§ § 85 ff. SGB IX) und *außerordentlichen Kündigung* (§ 91 SGB IX) durch den Arbeitgeber des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). **Die erforderliche Zustimmung ist der wesentliche Inhalt des besonderen Kündigungsschutzes.**
- Erst wenn die Entscheidung des Integrationsamtes in Form der Zustimmung vorliegt, darf der Arbeitgeber die Kündigung erklären. **Die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.**
- Sie kann auch nicht nachträglich durch das Integrationsamt genehmigt werden.