

ARBEITSRECHT - A08

Stand: Februar 2022

Ihr Ansprechpartner
Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Beschäftigung von Schwerbehinderten

Geschützter Personenkreis: Wer gehört dazu?

Schwerbehinderte Menschen und sog. **Gleichgestellte** genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz.

Schwerbehinderte sind Personen, die **wenigstens** einen Grad der Behinderung von **50%** haben. Die Feststellung der Schwerbehinderung erfolgt durch das **Landesamt für Soziales**. Das Landesamt ist auch für die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises zuständig. Diese Feststellung ist wichtig, weil der Betroffene seine Behinderteneigenschaft nachweisen muss und diesen Nachweis in der Regel nur durch den Feststellungsbescheid oder den Schwerbehindertenausweis führen kann.

Gleichgestellte sind Personen mit einem Grad der Behinderung von **mindestens 30% und weniger als 50%**. Sie können **auf 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.

Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung sind **während der Berufsausbildung kraft Gesetzes Schwerbehinderten gleichgestellt**, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 % beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt wird. Dieser Nachweis wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit erbracht. **Die besonderen Schutzregelungen** für Schwerbehinderte **sind nicht anzuwenden**. Der Arbeitgeber = Ausbilder kann für diesen Personenkreis besondere Leistungen erhalten.

Praxistipp: **Ansprechpartner** zu den einzelnen Themen und Aufgaben des Inklusivsamtes finden Sie [hier](#).

Beschäftigungspflicht: Ab wann besteht sie?

Jeder Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens **20 regelmäßigen Arbeitsplätzen** ist verpflichtet, **mindestens 5% der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen**. Abweichend davon haben Betriebe

- mit 20 bis < 40 Mitarbeiter = 1 schwerbehinderten Menschen
- mit 40 bis < 60 Mitarbeiter = 2 schwerbehinderte Menschen

einzustellen.

Mehrere Betriebe desselben Arbeitgebers sind als Einheit anzusehen. Ergeben sich bei der Berechnung der Pflichtplätze Bruchteile, so ist ab 0,5 aufzurunden, bei Unternehmen mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen ist abzurunden.

Achtung: Die Pflichtquote gilt auch, wenn aufgrund der betrieblichen Struktur Schwerbehinderte gar nicht beschäftigt werden können.

Berechnungsbeispiel: Betrieb B verfügt über 30 anrechnungspflichtige Arbeitsplätze. Mindestens 5 % der Arbeitsplätze müssen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden:

$30 \text{ Arbeitsplätze} \times 5 \text{ Prozent} = 1,5$

Da weniger als 40 Mitarbeiter beschäftigt sind, muss nur ein Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden.

Ausgleichsabgabe: Wie hoch ist sie?

Wird die **Pflichtquote nicht erfüllt**, muss der Arbeitgeber **monatlich** eine **Ausgleichsabgabe** von **140 € bis 360 €** zahlen. Die Höhe der jeweiligen Ausgleichsabgabe wird anhand der **jahresdurchschnittlichen** Beschäftigungsquote Schwerbehinderter berechnet:

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

Für kleinere Betriebe bestehen Erleichterungen:

Die Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich

- ab 20 bis < 40 Arbeitsplätze = 140 €, sofern sie jahresdurchschnittlich weniger als einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen.
- < 60 Arbeitsplätze = 140 €, sofern weniger als zwei Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt wird.
- < 60 Arbeitsplätze = 245 €, sofern weniger als ein Mensch mit Schwerbehinderung beschäftigt wird.

Der Arbeitgeber hat die zu entrichtende **Ausgleichsabgabe** selbst zu errechnen und einmal jährlich, spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres, beim **Landesamt für Soziales**, Inklusionsamt B, Hochstraße 67, 66115 Saarbrücken, zu überweisen. Arbeitgeber haben die Zahl der anrechenbaren Beschäftigten im Anzeigeverfahren zu übermitteln. Die Anzeige kann mit der kostenlosen Software „IW-Elan“ übermittelt werden. Ebenfalls bis zum 31.03. des Folgejahres hat der Arbeitgeber der für seinen Geschäftssitz zuständigen **Agentur für Arbeit die Zahl** der im Vorjahr **vorhandenen Arbeitsplätze** sowie die Zahl der **beschäftigten Schwerbehinderten** anzuzeigen.

Arbeitgeber, die zur Ausgleichsabgabe verpflichtet sind, können ihre Zahlungspflicht ganz oder teilweise auch dadurch erfüllen, dass sie anerkannten **Werkstätten für behinderte Menschen oder Blindenwerkstätten** Aufträge erteilen.

Fürsorgepflicht: Wie weit reicht sie?

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

Zusatzurlaub: Wann wird er gewährt?

Schwerbehinderte haben Anspruch auf **bezahlten Zusatzurlaub** von **fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr**. **Gleichgestellten** steht **kein gesetzlicher Zusatzurlaub** zu.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht nur **anteilig, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft im laufenden Kalenderjahr festgestellt wird** oder wegfällt. Für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft im Arbeitsverhältnis besteht, hat der schwerbehinderte Mensch einen Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs. Bei der Berechnung werden Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, aufgerundet. Abrundungen finden nicht statt.

Beispiel:

Herr Müller hat einen Grad der Behinderung von 50 %. Diese wurde am 14.06.2017 festgestellt. Damit stehen ihm für 2017 6/12 von fünf Zusatztagen zur Verfügung (= 2,5 Tag, für den Zeitraum von Juli bis Dezember). Dieser Wert ist auf drei Tage aufzurunden.

Wenn einem teilzeitbeschäftigten Schwerbehinderten im Urlaubsjahr der Grundurlaub nur zu einem Anteil zusteht, ist auch der Zusatzurlaub nur anteilig zu gewähren. Arbeitet er beispielsweise nur an drei Tagen die Woche, so stehen ihm auch nur drei Tage Zusatzurlaub zu.

Der Schwerbehindertenzusatzurlaub ist ebenso wie der Mindesturlaub nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses **abzugelten**, wenn der Zusatzurlaub nicht gewährt werden konnte, weil der **Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig erkrankt** war.

→ **A14** „[Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung](#)“, [Kennzahl 890](#)

Für einen über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden tariflichen Urlaubsanspruch können die Tarifvertragsparteien allerdings festlegen, dass eine Abgeltung nicht in Betracht kommt.

Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für Schwerbehinderte einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

Arbeitszeit: Achtung Besonderheit!

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

Kündigungsschutz: Was ist zu beachten?

Schwerbehinderte Menschen haben einen besonderen Kündigungsschutz, der neben die allgemeinen Kündigungsschutzregeln tritt.

→ **A03** „[Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses](#)“, [Kennzahl 2353](#),

→ **A20** „[Kündigungsschutz und Kündigungsgründe](#), [Kennzahl 2353](#)

Der Kündigungsschutz gilt sowohl für Schwerbehinderte als auch für Gleichgestellte. Er gilt auch, wenn ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft/auf Gleichstellung mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung des Arbeitgebers gestellt wurde, der Bescheid aber noch nicht vorliegt bzw. ein Widerspruchs- oder Klageverfahren anhängig ist.

1. Einholung der vorherigen Zustimmung

Eine Kündigung darf erst ausgesprochen werden, wenn das Inklusionsamt zuvor zugestimmt hat. Eine Zustimmung ist **nicht erforderlich**, wenn ein einvernehmlicher Aufhebungsvertrag abgeschlossen wird oder der Arbeitnehmer selbst kündigt. Eine Zustimmung ist ebenfalls u.a. nicht erforderlich, wenn

- das **Arbeitsverhältnis** zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch **nicht länger als sechs Monate** besteht;
- der Schwerbehinderte das **58. Lebensjahr vollendet** hat und **Anspruch auf eine Abfindung**, Entschädigung oder ähnliche Leistung auf Grund eines Sozialplanes hat, sofern der Arbeitgeber ihm die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und er der beabsichtigten Kündigung bis zu deren Ausspruch nicht widersprechen hat oder
- wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist von mindestens drei Wochen eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.

Saarländische Arbeitgeber müssen die Zustimmung **schriftlich** (in doppelter Ausführung) **beim Landesamt für Soziales – Inklusionsamt – beantragen**. Das Inklusionsamt soll die Entscheidung innerhalb eines Monats, gegebenenfalls auf Grund mündlicher Verhandlung, treffen.

Der Antrag ist [hier](#) eingestellt. Er ist ausführlich und unter Darlegung der Kündigungsgründe und Beweismittel zu begründen an:

*Landesamt für Soziales
- Inklusionsamt -
Hochstraße 67
66115 Saarbrücken
Fax: 0681 99782399*

Das Inklusionsamt trifft seine Entscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen. Es wägt dabei die Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gegeneinander ab. Dabei holt es vor seiner Entscheidung eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit, des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung – sofern vorhanden – ein. Eine Prüfung der übrigen Kündigungsvoraussetzungen durch das Inklusionsamt findet grundsätzlich nicht statt. Nach Erteilung der Zustimmung hat der Arbeitgeber einen Monat Zeit, die Kündigung auszusprechen. Für außerordentliche Kündigungen gelten kürzere Fristen.

Soll der **Betrieb stillgelegt oder aufgelöst werden** oder ist über das Vermögen des Betriebes die **Insolvenz eröffnet** worden, muss das Inklusionsamt **innerhalb eines Monats** nach Eingang des Antrags auf **Zustimmung** zu einer **ordentlichen Kündigung** eine Entscheidung treffen. Lässt das Inklusionsamt diese Monatsfrist ergebnislos verstreichen, gilt die Zustimmung als erteilt und eine ordentliche Kündigung des schwerbehinderten Mitarbeiters ist mit Ablauf dieses Monats zulässig.

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 Beweis Zwecken empfehlenswert. Das Inklusionsamt hat seine Entscheidung dann binnen zwei Wochen nach Antragseingang zu treffen. Hält die Behörde diese Frist nicht ein, so gilt die Zustimmung als erteilt.

2. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (soweit vorhanden)

Vor dem Ausspruch der Kündigung ist die Schwerbehindertenvertretung zu informieren und anzuhören, **ansonsten** ist die **Kündigung unwirksam**. Der Arbeitgeber hat ihr die getroffene Entscheidung mitzuteilen. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate besteht. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung ist das Vorhaben, die Kündigung auszusprechen, auszusetzen und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen.

3. Berechnung der Kündigungsfrist

Bei einer **ordentlichen Kündigung** muss der Arbeitgeber eine **Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen** einhalten. Längere gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche Kündigungsfristen bleiben unberührt.

Neubesetzung freier Arbeitsplätze: Einladungspflicht?

Öffentliche Arbeitgeber sind grundsätzlich dazu **verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen**. Aber auch im **privaten Sektor** gibt es Pflichten für Arbeitgeber.

Bewirbt sich ein Schwerbehinderter um eine Stelle in einem Betrieb, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat zu informieren. Unterlässt er dies und kommt es anschließend von den Arbeitsgerichten zu einem Arbeitsprozess, wird eine Benachteiligung der schwerbehinderten Person vermutet.

Eine Ablehnung des schwerbehinderten Bewerber darf nicht aufgrund der Behinderung erfolgen. Nur andere sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung, vgl. §§ 8 ff. Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Wird der Bewerber aufgrund seiner Behinderung diskriminiert, steht ihm grundsätzlich ein Anspruch auf Entschädigung zu.

→ **A29** „[Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)“, [Kennzahl 67](#)

Über die Ablehnung und die Gründe sind die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat zu unterrichten, sofern der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung und/oder der Betriebsrat mit der Entscheidung nicht einverstanden sind.

Hat der Arbeitgeber ein Fragerecht?

Nach dem AGG ist die **Frage nach einer Schwerbehinderung** nicht **generell zulässig**. Ein **Fragerecht** nur dann in Betracht, **wenn eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Schwerbehinderung ausnahmsweise zulässig** ist.

Wird ein Arbeitnehmer nach der Einstellung schwerbehindert, muss er dies dem Arbeitgeber von sich aus mitteilen.

Schwerbehindertenvertretung, Integrationsvereinbarung und Inklusionsbeauftragter

In Betrieben, in denen nicht nur vorübergehend **fünf oder mehr Schwerbehinderte** beschäftigt sind, werden von den Schwerbehinderten **alle vier Jahre eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt**. Der Arbeitgeber hat den Vertrauensmann in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und vor einer Entscheidung zu hören. Dies gilt insbesondere bei **Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung von Schwerbehinderten**. Die getroffene-

ne 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, dann ist endgültig zu entscheiden.

Die Vertrauensperson darf an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilnehmen. Die persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson und ihres Vertreters entspricht der eines Betriebsratsmitgliedes; so ist er z.B. zur Wahrnehmung der ihm obliegenden Aufgaben ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen (auch z.B. für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen) und hat absoluten Schutz gegen ordentliche Kündigungen.

Der Arbeitgeber trifft mit der **Schwerbehindertenvertretung** eine **Integrationsvereinbarung** über die Eingliederung Schwerbehinderter, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Schwerbehindertenvertretungen haben das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

Der Arbeitgeber hat einen **Inklusionsbeauftragten** zu bestellen, wenn mindestens ein Schwerbehinderter oder Gleichgestellter beschäftigt wird. Dies ist unabhängig davon, ob eine Schwerbehindertenvertretung besteht. Der Arbeitgeber ist bei seiner Wahl frei. Er kann den Beauftragten jederzeit wieder abberufen und an Weisungen binden. Er kann sich auch selbst benennen.

Nach der Bestellung sind der Bundesagentur für Arbeit und dem Inklusionsamt die Vertrauensperson und der Inklusionsbeauftragte zu benennen.

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