**Beschäftigung schwerbehinderter Menschen**

Schwerbehinderten Menschen kommt im Arbeitsleben eine Reihe von besonderen Schutzvorschriften zugute. Die Beschäftigung von Schwerbehinderten wirft daher für einen Arbeitgeber viele Fragen auf.

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, ihre 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. Als schwerbehindert gelten alle Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 %.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht tritt die Schwerbehinderung zu dem Zeitpunkt ein, zu dem die entsprechenden Voraussetzungen für eine Schwerbehinderung vorliegen. Das Ausstellungsdatum des Schwerbehindertenausweises dient lediglich als Beweismittel.

Die Schwerbehinderteneigenschaft kann auch rückwirkend festgestellt werden. Dann tritt auch der Schutz, sofern möglich, rückwirkend ein. Beispielsweise muss der Zusatzurlaub dann auch ab dem Datum des Beginns der Schwerbehinderteneigenschaft berechnet werden.

**1. Zusätzlicher Urlaubsanspruch**

Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf fünf Arbeitstage zusätzlichen Erholungsurlaub pro Jahr. Dabei wird eine Fünf-Tage-Woche zugrunde gelegt. Arbeitet der Schwerbehinderte an weniger oder mehr als fünf Tagen, wird der Zusatzurlaub auch entsprechend angepasst.

Bei der Berechnung des Jahresurlaubes wird nicht der gesetzliche Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zugrunde gelegt. Maßgeblich ist vielmehr, wie viel Urlaub der Schwerbehinderte erhielt, wenn er nicht schwerbehindert wäre. Hier werden dann nochmals fünf Tage hinzugerechnet.

Besteht die Schwerbehinderung nicht während des gesamten Kalenderjahres, wird der Anspruch auf Zusatzurlaub entsprechend gekürzt (1/12 für jeden vollen Monat der Schwerbehinderung), Bruchteile ab 0,5 Tagen werden aufgerundet. In übrigen gelten die allgemeinen Vorschriften zum Urlaub:

**2. Überstunden**

Schwerbehinderte haben auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freigestellt zu werden. Dabei ist Mehrarbeit diejenige Arbeit, welche über die normale gesetzliche Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich hinausgeht. Dabei spielt es keine Rolle, wie lange die individuell vereinbarte oder die tarifliche Arbeitszeit ist. Auch der Bereitschaftsdienst zählt als Mehrarbeit. Die Freistellung von der Mehrarbeit tritt mit Zugang des Verlangens des Schwerbehinderten ein. Einer besonderen Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber bedarf es nicht.

**3. Besonderheiten beim Kündigungsschutz**

Auch Schwerbehinderte können gekündigt werden. Dabei müssen aber einige Besonderheiten beachtet werden, die in den §§ 168 ff. Sozialgesetzbuch IX geregelt sind.

Zur Vermeidung von Kündigungen schwerbehinderter Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, das Integrationsamt, und den Betriebsrat einzuschalten. Sobald Schwierigkeiten auftreten, die zu einer personen-, verhaltens-, oder betriebsbedingten Kündigung führen könnten, ist zu erörtern, wie diese Schwierigkeiten beseitigt werden können. Allerdings ist dies keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung.

Vor einer Kündigung eines Schwerbehinderten oder Gleichgestellten bedarf es allerdings der Zustimmung des Integrationsamtes. In folgenden Fällen ist die Zustimmung allerdings entbehrlich:

* Das Arbeitsverhältnis besteht bei Zugang der Kündigung noch nicht länger als sechs Monate
* Der Schwerbehinderte wird auf Stellen im Sinne des § 156 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 SGB IX beschäftigt
* Der Schwerbehinderte ist 58 Jahre oder älter und hat aus einem Sozialplan einen Anspruch auf Abfindung, Entschädigung oder Ähnliches
* Der Schwerbehinderte hat einen Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistung nach dem Sechsten Buch oder auf Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus haben

Die Zustimmung ist bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich zu beantragen. Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des Betriebsrats (sofern vorhanden), der Agentur für Arbeit und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den Schwerbehinderten an. Es versucht eine Einigung herbeizuführen, die eine Kündigung vermeidet. Die Entscheidung des Integrationsamtes soll innerhalb eines Monats ab Eingang des Antrages ergehen und wird dem Arbeitgeber und dem Schwerbehinderten zugestellt.

Nach Erteilung der Zustimmung hat der Arbeitgeber einen Monat Zeit, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszusprechen.

Stimmt das Integrationsamt der Kündigung nicht zu, ist eine Kündigung zunächst nicht möglich. Der Arbeitgeber kann jedoch Widerspruch einlegen und anschließend ggf. Klage vor dem Verwaltungsgericht erheben.

Die Mindestkündigungsfrist beträgt gemäß § 169 Sozialgesetzbuch IX mindestens vier Wochen.

**4. Außerordentliche Kündigung**

Auch die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung des Integrationsamtes. Das Verfahren erfolgt jedoch mit verkürzten Fristen.

Wenn der Arbeitgeber Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt, kann er innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung zur Kündigung beantragen. Das Integrationsamt entscheidet dann innerhalb von weiteren zwei Wochen. Wenn innerhalb dieser zwei Wochen keine Entscheidung getroffen wird, gilt die Zustimmung als erteilt. Zur Bekanntgabe genügt allerdings die telefonische oder mündliche Mitteilung, die Zustellung eines Bescheides muss nicht abgewartet werden.

Sofern nach Erteilung der Zustimmung die ansonsten bei außerordentlichen Kündigungen einzuhaltende zweiwöchige Kündigungsfrist schon verstrichen ist, muss der Arbeitgeber die Kündigung unverzüglich erklären.

**5. Maßgeblicher Zeitpunkt für den besonderen Kündigungsschutz**

Der besondere Kündigungsschutz von Schwerbehinderten tritt ab dem Zeitpunkt ein, zu dem die Schwerbehinderung festgestellt worden ist. Die Schwerbehinderung muss dem Arbeitgeber noch nicht mitgeteilt worden sein. Andererseits kann ein Mitarbeiter, dem gekündigt worden ist, nicht anschließend noch seine Schwerbehinderteneigenschaft feststellen lassen.

Selbst wenn diese rückwirkend auf einen Zeitpunkt vor Ausspruch der Kündigung festgestellt wird, steht ihm nicht der besondere Kündigungsschutz von Schwerbehinderten zu. Nach einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gilt dies auch für einen Antrag auf Gleichstellung. Nach dieser Entscheidung gilt aber gerade für den Antrag auf Gleichstellung aber eine wichtige Ausnahme: Der Sonderkündigungsschutz besteht bereits dann, wenn der Mitarbeiter den Antrag auf Gleichstellung mindestens drei Wochen vor Ausspruch der Kündigung gestellt hat.

Dies bedeutet für die Praxis: Wenn ein Mitarbeiter gekündigt werden soll, der mindestens drei Wochen zuvor die Feststellung der Gleichstellung beantragt hat, muss zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden. Dies besteht auch hier unabhängig davon, ob der Arbeitgeber Kenntnis von der Antragstellung hat.

**6. Beschäftigungspflicht**

Der Gesetzgeber schreibt in § 154 Abs. 1 SGB IX vor, dass

* Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen müssen.
* Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen müssen.
* Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen müssen.

Kann die Quote nicht eingehalten werden, muss der Arbeitgeber für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zahlen (§ 160 SGB IX).

**7. Ausgleichsabgabe bei Verstoß gegen die Beschäftigungspflicht**

Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz

* 125,00 € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von drei Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz,
* 220,00 € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von zwei Prozent bis weniger als drei Prozent,
* 320,00 € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als zwei Prozent.

Da sich in Deutschland jeder Arbeitgeber an der Integration behinderter Menschen beteiligen soll, berücksichtigt der Gesetzgeber nicht, aus welchen Gründen ein Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nicht nachkommt. Es gibt prinzipiell keine Möglichkeit auf Erlass oder zur Ermäßigung der Ausgleichsabgabe. Wichtig ist zudem, dass die Zahlung der Ausgleichsabgabe nicht von der gesetzlichen Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entbindet.