La Kanzlei

Schwerbehinderte Arbeitnehmer und Pflichten des deutschen Arbeitgebers

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten

Nach deutschem Recht ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine bestimmte Quote von Menschen mit einer Schwerbehinderung einzustellen. In Betrieben mit 20 oder mehr Beschäftigten muss der Anteil der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter mindestens 5 % der Belegschaft entsprechen. In einem Betrieb mit weniger als 40 Arbeitsplätzen muss der Arbeitgeber mindestens einen schwerbehinderten Arbeitnehmer (oder eine gleichgestellte Person) beschäftigen. Zwischen 40 und 60 Stellen muss er mindestens zwei beschäftigen.

Ein schwerbehinderter Mensch ist ein Mensch, bei dem ein Grad der Behinderung von 50 oder mehr anerkannt wurde oder der einen Grad der Behinderung zwischen 30 und 50 hat und der die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen wegen Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche beantragt hat (= einem schwerbehinderten Arbeitnehmer gleichgestellt).

Bei Nichteinhaltung dieser Quote muss der Arbeitgeber folgenden finanziellen Ausgleich an die zuständige Verwaltungsbehörde (Integrationsamt oder Inklusionsamt) zahlen:

- Quote 3 % < 5 %: 125 Euro pro fehlender Position
- Quote 2 < 3 %: 220 Euro pro fehlender Position
- Quote < 2 %: 320 Euro pro fehlender Position

Benennung eines Inklusionsbeauftragten

Jeder Arbeitgeber, der mindestens einen schwerbehinderten Arbeitnehmer beschäftigt, ist verpflichtet, einen Inklusionsbeauftragten zu benennen, dessen Hauptaufgabe die **Vertretung des Arbeitgebers gegenüber der Schwerbehindertenvertretung** im Betrieb ist. Die Nichtbestellung eines Vertreters kann mit einer Geldstrafe von bis zu 10.000 Euro geahndet werden.

La Kanzlei

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung kann in allen Betrieben, in denen mindestens fünf schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer beschäftigt sind, auf Initiative von mindestens drei schwerbehinderten Arbeitnehmern, des Betriebsrats oder der Verwaltungsbehörde für die Dauer von vier Jahren gewählt werden. Er setzt sich aus einer Vertrauensperson und deren Stellvertreter zusammen, die nicht unbedingt schwerbehinderte Arbeitnehmer sein müssen, und hat ähnliche Aufgaben und Befugnisse wie der Betriebsrat.

Vor jeder Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmers muss neben dem Betriebsrat auch die Schwerbehindertenvertretung angehört werden.

Zusatzurlaub

Jeder schwerbehinderte Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen pro Jahr (bei Teilzeitarbeit anteilig).

Arbeitsbedingungen

Der Arbeitsplatz muss an die besonderen Bedürfnisse des schwerbehinderten Mitarbeiters angepasst werden (z. B. Zugang zum Arbeitsplatz, spezielle Stühle).

Darüber hinaus hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, von der Leistung von Überstunden befreit zu werden.

Besonderer Kündigungsschutz

Ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Arbeitnehmer genießt besonderen Kündigungsschutz, wenn er mindestens 6 Monate Betriebszugehörigkeit hat. **Vor jeder Kündigung muss der Arbeitgeber die Genehmigung der Verwaltung (Integrationsamt oder Inklusionsamt) einholen, die prüft, ob diese Maßnahme nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.**

Praxistipp

Achten Sie darauf, dass Sie Ihrer Beschäftigungspflicht bzgl. schwerbehinderter Arbeitnehmer nachkommen. Da der Arbeitgeber für die Organisation der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter verantwortlich ist, ist es insbesondere bei der Beschäftigung eines behinderten Mitarbeiters ratsam, sich um seine Arbeitsbelastung zu kümmern und seine Position, seine Umgebung, seine Arbeitsorganisation und seine Arbeitszeiten anzupassen.

2021-01-18

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com