

Herzlich Willkommen zur Online-Veranstaltung

BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Verbandsjuristin Thea Coenen



ÜBERSICHT

1. Allgemeiner Überblick und Definition der Begriffe
2. Pflicht zur Beschäftigung (schwer)behinderter Menschen
3. Pflichten und Probleme bei der Stellenausschreibung
4. Pflichten im Bewerbungsverfahren
5. Pflichten bei der Beschäftigung
6. Kündigung von (schwer)behinderten Menschen

1

ALLGEMEINER ÜBERBLICK UND DEFINITION DER BEGRIFFE

ALLGEMEINER ÜBERBLICK

DEFINITION DER BEGRIFFE



➤ Definition Behinderung:

- § 2 Abs. 1 SGB IX: jede körperliche, geistige, seelische oder Sinnesbeeinträchtigung, die dauerhaft beziehungsweise länger als sechs Monate zu Einschränkungen und damit zu sozialen Beeinträchtigungen führt
- ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 20, Feststellung des GdB in Niedersachsen durch das zuständige Landesamt für Soziales, Jugend und Familie

➤ Definition Schwerbehinderung:

- § 2 Abs. 2 SGB IX: ab einem GdB von wenigstens 50
- weitere Voraussetzung: Wohn-/ Aufenthaltsort im Geltungsbereich des SGB IX oder Nachgehen einer Beschäftigung als Arbeitnehmer im Geltungsbereich des SGB IX → Schutz umfasst daher auch ausländische AN
- Feststellung der Schwerbehinderung durch die zuständige Außenstelle des Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie (i.d.R. Integrationsamt)
- zur Führung des Nachweises ist zudem ein entsprechender gültiger Ausweis erforderlich

ALLGEMEINER ÜBERBLICK

GLEICHSTELLUNG UND STATISTIK

➤ Gleichstellung

eines behinderten Menschen mit schwerbehinderten Menschen ist gem. § 2 Abs. 3 SGB IX unter den folgenden Voraussetzungen möglich:

- Vorliegen einer Behinderung i.S.d. SGB IX
- ab einem GdB von wenigstens 30 bis höchstens 50 möglich
- rechtmäßiger Aufenthaltsort in der Bundesrepublik
- Einreichung eines Gleichstellungsantrag bei der Bundesagentur für Arbeit
- weitere Voraussetzung: ohne Gleichstellung könnte die betroffene Person aufgrund ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten

→ eine Gleichstellung wird i.d.R. zeitlich befristet und gilt rückwirkend ab dem Tag des Eingangs des Antrages



- ### ➤ Statistik: etwa 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen lebten Ende 2023 in Deutschland, was einer Quote von fast 10 % der Bevölkerung in Deutschland entspricht (Quelle: Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 19.07.2024)

2

DIE PFLICHT ZUR BESCHÄFTIGUNG SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

PFLICHT ZUR BESCHÄFTIGUNG SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

GESETZLICHE VORGABE

- Die Pflicht zur anteiligen Beschäftigung folgt aus § 154 Abs. 1 SGB IX:



- *„Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.“*
- gesonderte Ausnahme in § 154 Abs. 1 S. 3 SGB IX:
 - bei jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen ist jahresdurchschnittlich je Monat ein schwerbehinderter Mensch zu beschäftigen
 - bei jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen sind jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen
- ab jahresdurchschnittlich monatlich 60 Arbeitsplätzen sind auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen

PFLICHT ZUR BESCHÄFTIGUNG SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

AUSGLEICHSABGABE UND BUßGELD

- Arbeitgeber müssen gem. § 160 Abs. 1 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe entrichten
 - Beträge zwischen 140 € und 720 € monatlich (§ 160 Abs. 2 SGB IX)
 - die Pflicht zur Besetzung der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen entfällt hierdurch nicht (§ 160 Abs. 1 S. 2 SGB IX)
 - für Kleinbetriebe sind Erleichterungen vorgesehen (§ 160 Abs. 2 S. 2 SGB IX)
 - Arbeitgeber müssen die Abgabe selbst berechnen und diese an das zuständige Integrationsamt abführen, ansonsten drohen Festsetzungen und Säumniszuschläge (§ 160 Abs. 4 SGB IX)
- Seit dem 01.01.2024 stellt die Nichtbesetzung der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen entsprechend der Quote keine Ordnungswidrigkeit mehr dar. Zuvor konnten gem. § 238 Abs. 1 SGB IX Bußgelder von bis zu 10.000 € verhängt werden.





PFLICHT ZUR BESCHÄFTIGUNG SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

EINBINDUNG DES BETRIEBSRATES BEI ERFÜLLUNG/ NICHTERFÜLLUNG DER QUOTE

- gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wacht der Betriebsrat ebenso wie die Schwerbehindertenvertretung darüber, dass alle geltenden Gesetze durch den Arbeitgeber eingehalten werden
→ hierzu zählt auch das SGB IX und die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- sofern der Arbeitgeber die Quote nicht erfüllt, muss dieser die Nichtberücksichtigung eines schwerbehinderten Bewerbers bei einer Einstellung gem. § 164 Abs. 1 S. 7 SGB IX mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung auf dessen Verlangen erörtern, der betroffene Bewerber ist zudem gem. § 164 Abs.1 S.8 SGB IX anzuhören
- Entscheidung verbleibt letztlich beim Arbeitgeber, der diese jedoch gem. § 164 Abs. 1 S.9 SGB IX begründen und den Beteiligten mitteilen muss → keine Begründungspflicht und keine Mitwirkung gem. der Rechtsprechung des BAG wenn die Quote bereits erfüllt ist

3

PFLICHTEN UND PROBLEME BEI DER STELLENAUSSCHREIBUNG

PFLICHTEN BEI DER STELLENAUSSCHREIBUNG



- Prüfungspflicht gem. § 164 Abs. 1 SGB IX
 - Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfung, ob der zu besetzende freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann
 - diese Pflicht gilt unabhängig davon, ob die Pflichtquote nach § 154 SGB IX erfüllt ist
- Meldepflicht gem. § 164 Abs. 1 SGB IX
 - Arbeitgeber muss bei einem freien Arbeitsplatz frühzeitig in Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit treten, sodass ihm geeignete schwerbehinderte Bewerber vorgeschlagen werden können
 - übermittelte Vorschläge prüft der Arbeitgeber mit der SBV und dem BR
- zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung besteht noch keine Pflicht zur Beteiligung des Betriebsrates oder der Schwerbehindertenvertretung

PROBLEME BEI DER STELLENAUSSCHREIBUNG

- im Rahmen einer Stellenausschreibung ist jegliche Diskriminierung zu vermeiden
- Beispiele für eine Diskriminierung im Rahmen von Stellenausschreibungen:
 - „körperlich voll belastbar“
 - „flexibel und uneingeschränkt leistungsfähig“
 - „gepflegtes Aussehen“
 - „geistig flexibel“
- eine Differenzierung ist nur bei Besonderheiten der Anforderungen an den konkreten Arbeitsplatz zulässig
- Verstöße gegen das AGG werden mit bis zu drei Bruttomonatsgehälter der ausgeschriebenen Stellen geahndet
- Empfehlung: Formulierung der Stellenanzeige unter Beachtung besonderer Sorgfalt, sodass jeglicher Anschein einer Diskriminierung bereits zu diesem Zeitpunkt vermieden wird.

4

PFLICHTEN IM BEWERBUNGS- VERFAHREN



PFLICHTEN IM BEWERBUNGSVERFAHREN

DIE BEWERBUNG

- Beteiligung
 - Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrats unmittelbar nach Eingang einer Bewerbung (§ 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX)
 - Anhörungspflicht der Schwerbehindertenvertretung, diese hat zudem ein Recht auf Einsicht in die entscheidungserheblichen Teile der Bewerbungsunterlagen (§ 178 Abs. 2 SGB IX)
 - Zustimmungsverweigerungsrecht des BR gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, wenn dessen Beteiligung nicht vorgenommen wird und die Einstellung eines nicht schwerbehinderten Menschen erfolgen soll

- Vorstellungsgespräch
 - Schwerbehindertenvertretung hat ein Recht auf die Teilnahme am Vorstellungsgespräch, Ausnahme: Bewerber lehnt dies ausdrücklich ab
 - für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber besteht grundsätzlich eine Pflicht zur Einladung (§ 165 SGB IX)

- Ablehnung des Bewerbers
 - ggf. Erörterung der Entscheidung mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung sowie Anhörung des Bewerbers, wenn die Arbeitsplatzquote nicht erfüllt ist
 - bei Erfüllung der Pflichtquote formlose Mitteilung an den Bewerber



PFLICHTEN IM BEWERBUNGSVERFAHREN BESONDERHEITEN BEIM VORSTELLUNGSGESPRÄCH

- die Frage nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderung ist im Rahmen des Vorstellungsgesprächs unzulässig, sodass ein Bewerber diese Frage nicht wahrheitsgemäß beantworten muss
- Ausnahmen von der Unzulässigkeit der Frage nach einer Behinderung bestehen dann, wenn Besonderheiten bei den Anforderungen an den konkreten Arbeitsplatz bestehen
Bsp.: Fragen, die sich auf Behinderungen beziehen, die den betrieblichen Arbeitsablauf konkret beeinträchtigen oder dazu führen, dass der Bewerber die vorgesehenen Arbeitsaufgaben nicht oder nur eingeschränkt ausüben kann
- sofern ein Bewerber die vorgesehene Arbeit nicht leisten kann, muss er dieses von sich aus durch einen eindeutigen Hinweis angeben

5

PFLICHTEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG

PFLICHTEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Zumutbarkeit muss der Arbeitgeber diejenigen Maßnahmen ergreifen, die eine Beschäftigung möglichst vieler schwerbehinderter Menschen ermöglicht
 - Ausstattung der Arbeitsplätze mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln
 - Integration der schwerbehinderten Menschen in den Betrieb
- Bestellung eines Inklusionsbeauftragten sowie ggf. Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung
- Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz: im Rahmen der Beschäftigung darf es zu keinerlei Benachteiligung des (schwer-)behinderten Menschen aufgrund seiner Beeinträchtigung kommen

PFLICHTEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG

SONDERRECHTE DER SCHWERBEHINDERTEN BESCHÄFTIGTEN

- Anspruch auf eine Arbeitsassistentz gem. § 185 Abs. 5 SGB IX zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, sofern diese notwendig ist
- Arbeitszeit: keine Pflicht zur Mehrarbeit, § 207 SGB IX
 - schwerbehinderte Menschen können es ablehnen, mehr als acht Stunden täglich zu arbeiten
- Zusatzurlaub gem. § 208 SGB IX
 - 5 Tage bei durchgängig bestehender Schwerbehinderung im Kalenderjahr und durchgängiger Beschäftigung bei dem jeweiligen Arbeitgeber, ansonsten anteilig
 - muss in dem jeweiligen Kalenderjahr genommen werden
 - kein Zusatzurlaub für gleichgestellte Menschen
- Beachtung des besonderen Kündigungsschutzes, §§ 168 ff. SGB IX, u.a. vorherige Beteiligung Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich

PFLICHTEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG UND INKLUSIONSBEAUFTRAGTER

- Schwerbehindertenvertretung, § 177 f. SGB IX
 - Wahl einer Vertrauensperson und mind. einem stellvertretenden Mitglied bei nicht nur vorübergehender Beschäftigung von wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen in einem Betrieb
 - Beteiligung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, insbesondere Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung
 - Arbeitgeber muss SBV rechtzeitig und umfassend über den gegenständlichen Sachverhalt informieren und vor einer Entscheidung betreffend einen schwerbehinderten Menschen anhören
 - SBV darf an Sitzungen des Betriebsrates teilnehmen
- Inklusionsvereinbarung
 - Abschluss zwischen Arbeitgeber und SBV über die Eingliederung schwerbehinderter Menschen
 - Verhandlungen hierrüber auf Antrag der SBV
 - u.a. Personalplanung, Arbeitszeit, Arbeitsplatzgestaltung
- Inklusionsbeauftragter, § 181 SGB IX
 - Vertreter des Arbeitgebers in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen
 - Pflicht zur Bestellung eines Beauftragten, unabhängig von dem Bestehen einer SBV
 - streitig: keine Bestellungspflicht, wenn keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt werden oder beschäftigt werden müssen

6

KÜNDIGUNG VON SCHWERBEHIN- DERTEN MENSCHEN



KÜNDIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

ÜBERBLICK

- gesetzliche Regelungen in §§ 168 ff. SGB IX
- ggf. Vorliegen eines Kündigungsgrundes i.S.d. KSchG erforderlich
- Voraussetzungen für das Eingreifen eines besonderen Kündigungsschutzes:
 - Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung
 - zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung
- Beteiligung von Betriebsrat , Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt erforderlich, Kündigung ohne Beteiligung unwirksam
- weitere besondere Anforderungen (u.a. Einleitung eines Präventionsverfahrens) gelten schon während der Probezeit (LAG Köln, Urteil v. 12.09.2024, Az. 6 SLa 76/24)



KÜNDIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

PRÄVENTIONSVERFAHREN, § 167 SGB X

- vorgesehen bei Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis von schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, die den Arbeitsplatz gefährden
- Ziel ist die dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes, Zusammenarbeit von AG, SBV und BR
- alle zumutbaren Hilfen hierfür sollen genutzt werden, sowohl Beratungen als auch finanzielle Leistungen (Bsp. Gespräche, ärztliche Gutachten, Unterstützung am Arbeitsplatz...)
- durch Urteil des LAG Köln nunmehr Pflicht vor Ausspruch einer Kündigung, i.Ü. erhöhte Darlegungs- und Beweislast für den AG bei Nichtdurchführung hinsichtlich etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten
- auch bei einer Arbeitsunfähigkeit von durchgängig mehr als sechs Wochen im Jahr, Abs. 2

KÜNDIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

BETEILIGUNG

➤ Beteiligung Betriebsrat

- reguläre Anhörungspflicht gem. § 102 BetrVG
- Mitteilung einer Schwerbehinderung im Rahmen der Eckdaten, sofern bekannt

➤ Beteiligung Schwerbehindertenvertretung

- Anhörungspflicht gem. § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren → hierzu zählen auch Kündigungen
- umfassende und unverzügliche Unterrichtung zum Zwecke der Anhörung
- unverzügliche Mitteilung der getroffenen Entscheidung

➤ BR und SBV haben jeweils eine Woche (bei außerordentlicher Kündigung drei Tage) Zeit, sich schriftlich zu der Kündigungsabsicht zu äußern

KÜNDIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

BETEILIGUNG INTEGRATIONSAMT

- Kündigung grds. von der Zustimmung abhängig, ansonsten droht Unwirksamkeit der Kündigung
 - Zustimmung muss vor Ausspruch unabhängig vom Kündigungsgrund vorliegen
 - Zustimmung auch bei Unkenntnis der Schwerbehinderung erforderlich
 - Ausnahmen von der Zustimmungspflicht, § 173 SGB IX
 - Arbeitsverhältnis bestand zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate
 - wenn das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet ist und Abfindungs- oder Entschädigungsansprüche gem. Sozialplan bestehen
- in beiden Fällen ist jeweils eine Anzeige durch den Arbeitgeber beim Integrationsamt erforderlich
- Entlassung aus Witterungsgründen mit Wiedereinstellungszusage
 - fehlender Nachweis der Schwerbehinderung oder fehlende Mitwirkung des Schwerbehinderten

KÜNDIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

BETEILIGUNG INTEGRATIONSAMT

- Verfahrensablauf, §§ 170, 171 SGB IX
 - Antrag auf Zustimmung schriftlich oder elektronisch beim örtlich zuständigen Integrationsamt
 - Anhörung des Schwerbehinderten sowie Einholung von Stellungnahmen des BR und der SBV
 - Entscheidung innerhalb eines Monats bei ordentlicher Kündigung, sodann Erklärung der Kündigung nach Zustellung der Entscheidung innerhalb eines Monats
 - Entscheidung bei fristloser Kündigung innerhalb von zwei Wochen, ansonsten gilt Zustimmung als erteilt, Erklärung nach Zustimmung auch außerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 BGB möglich
- Integrationsamt soll stets auf eine gütliche Einigung hinwirken, § 170 Abs. 3 SGB IX
- gegen die Entscheidung des Integrationsamtes kann Klage beim VG erhoben werden
- Empfehlung: vorsorgliche Durchführung des Verfahrens auch bei unklarem Status der Schwerbehinderung, ansonsten kann schwerbehinderter Arbeitnehmer 3 Wochen nach Zugang den Sonderkündigungsschutz erfolgreich geltend machen



VIELEN DANK!