



Foto: privat

§ Besonderheiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Aktuelle Urteile erläutert Rechtsanwältin Sonia Uricher

Jede*n Mitarbeiter*in (im Folgenden beschränken wir uns aufgrund der besseren Lesbarkeit auf das generische Maskulinum, meinen damit aber alle Geschlechter) kann eine Erkrankung oder ein Unfall treffen, die eine Schwerbehinderung zur Folge haben. Was hat dies allerdings für Folgen für den Arbeitgeber, worauf muss er achten, wie kann er die Mitarbeiter*innen unterstützen, was ist, wenn eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich ist?

Der Begriff Behinderung im Arbeitsrecht

Menschen mit Schwerbehinderung und sogenannte Gleichgestellte genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz. Schwerbehindert sind Personen, die wenigstens einen Grad der Behinderung von 50 haben. Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 und weniger als 50 können auf ihren Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Gleichgestellte haben nur teilweise dieselben Rechte wie Menschen mit Schwerbehinderung. Der Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr steht beispielsweise nur Schwerbehinderten zu.

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten sind gesetzlich dazu verpflichtet, mindestens 5 Prozent der freien Stellen im Unternehmen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Das Schwerbehindertenrecht verfolgt das Ziel, maximal viele Menschen mit einer Schwerbehinderung in Arbeit zu bringen, daher muss jede unbesetzte Stelle im Unternehmen auf die Möglichkeit zur Einstellung einer Person mit Behinderung überprüft werden.

Für jeden entgegen dieser Pflicht nicht besetzten Arbeitsplatz muss der Arbeitgeber monatlich eine Ausgleichsabgabe von 125 bis 320 Euro zahlen. Dieses Geld wird zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung verwendet. Abgesehen von der vermeintlich geringeren Arbeitsleistung, halten auch der erhöhte Kündigungsschutz von Menschen mit Behinderung sowie deren Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage manchen Arbeitgeber davon ab, freie Stellen entsprechend zu besetzen. Allerdings sollte man auch bedenken, dass Menschen mit Behinderung in der Regel ihrem Arbeitgeber sehr viel dankbarer und loyaler gegenüberstehen, als dies Beschäftigte tun, die auf dem Arbeitsmarkt leichter eine neue Stelle finden würden.

Finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber

Stellen Arbeitgeber Menschen mit Behinderung ein, wird dies in unterschiedlichster Form honoriert: Durch Zuschüsse und Darlehen können alle erforderlichen Maßnahmen finanziert werden, die der Teilhabe am Arbeitsleben dienen und zum Erhalt, der Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung beitragen. So können zum Beispiel Sitzmöbel angeschafft werden oder die barrierefreie Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes umgesetzt werden. Leistungen der Integrationsämter fördern die Schaffung von behindertengerechten Arbeitsplätzen, die beispielsweise mit bestimmten technischen Arbeitshilfen ausgestattet werden müssen.

Kündigungsschutz – was ist zu beachten?

Das Schwerbehindertenrecht gewährt einen besonderen Kündigungsschutz für

Menschen mit einer Behinderung. Diese treten neben die allgemeinen Kündigungs-schutzregeln, die für jeden Mitarbeiter gelten. Eine Kündigung darf erst ausgesprochen werden, wenn das Integrationsamt zuvor zugestimmt hat. Entgegen der oft vertretenen Ansicht, dass ein Mensch mit Behinderung nicht gekündigt werden kann, ist eine solche Kündigung, zum einen aus betriebsbedingten Gründen, etwa, wenn ein Arbeitsplatz wegfällt, aber auch aus verhaltensbedingten Gründen genauso einfach möglich, wie die Kündigung eines Menschen ohne Behinderung. Die Voraussetzung der Zustimmung durch das Integrationsamt verzögert die Kündigung daher vielleicht, macht diese aber nicht unmöglich.

Hat das Integrationsamt einmal seine Zustimmung zur Kündigung erteilt, kann die Kündigung so lange wirksam erklärt werden, – vorbehaltlich ihrer Nichtigkeit – wie sie nicht rechtskräftig aufgehoben ist. Dies hat erst kürzlich ein Urteil des BAG, Urteil vom 22.7.2021 – 2 AZR 193/21 festgestellt.

Nicht nur das Gebot der Menschlichkeit und der Fürsorge gebieten es also, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als völlig normal anzusehen, auch der fortschreitende Fachkräftemangel machen es unumgänglich, dass jedem, sollte er von Geburt an oder im Laufe seines Lebens eine Behinderung erleiden, eine Beschäftigung ermöglicht wird.