



**UDH**

UNTERNEHMERVERBAND  
DEUTSCHES HANDWERK

## Merkblatt

---

# Inklusion im Handwerk – ein Leitfaden für Betriebe

Berlin, Dezember 2016  
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG</b> .....	4
<b>BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IM HANDWERK</b> .....	5
<b>1. BEHINDERUNG</b> .....	5
1.1. <i>Menschen mit Behinderung</i> .....	5
1.2. <i>Schwerbehinderte Menschen</i> .....	6
1.3. <i>Gleichgestellte behinderte Menschen</i> .....	6
<b>2. BESONDERE PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS GEGENÜBER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN</b>	7
2.1. <i>Besetzung von Arbeitsplätzen</i> .....	7
2.2. <i>Fragerecht des Arbeitgebers</i> .....	8
2.3. <i>Benachteiligungsverbot</i> .....	8
2.4. <i>Fürsorgepflichten des Arbeitgebers</i> .....	8
2.5. <i>Sonstige Pflichten</i> .....	9
<b>3. AUSGLEICHSABGABE</b> .....	9
3.1. <i>Berechnung der Pflichtarbeitsplätze</i> .....	9
3.2. <i>Mehrfachanrechnung</i> .....	10
3.3. <i>Höhe der Ausgleichsabgabe</i> .....	10
3.4. <i>KMU-Erleichterung gemäß § 77 Abs. 2 S. 2 SGB IX</i> .....	11
<b>4. BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG</b> .....	11
4.1. <i>Praktikum</i> .....	11
4.2. <i>Probebeschäftigung</i> .....	11
4.3. <i>Befristetes Arbeitsverhältnis</i> .....	12
4.4. <i>Unbefristetes Arbeitsverhältnis</i> .....	13
<b>5. WEITERBESCHÄFTIGUNG BEI EINTRITT DER BEHINDERUNG IM ERWERBSLEBEN</b> .....	13
5.1. <i>Berufliche Rehabilitation</i> .....	13
5.1.1. <i>Behinderungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes</i> .....	13
5.1.2. <i>Arbeitsassistenz</i> .....	14
5.1.3. <i>Teilzeitarbeit</i> .....	14
5.2. <i>Prävention</i> .....	14
5.2.1. <i>Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)</i> .....	15
5.2.2. <i>Ablauf und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements</i> .....	15
<b>6. AUSBILDUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG</b> .....	16

6.1.	<i>Regelausbildung und Nachteilsausgleich</i> .....	16
6.2.	<i>Fachpraktiker-Ausbildung</i> .....	16
6.3.	<i>Unterstützungsangebote</i> .....	17
6.3.1.	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) .....	17
6.3.2.	Assistierte Ausbildung (asA).....	17
6.4.	Begleitete betriebliche Ausbildung (bbA) .....	17
<b>7.</b>	<b>ARBEITSRECHTLICHE BESONDERHEITEN</b> .....	17
7.1.	<i>Besonderer Kündigungsschutz</i> .....	17
7.1.1.	Zustimmung des Integrationsamtes.....	18
7.1.1.1.	Antragsverfahren.....	19
7.1.1.2.	Ermessen des Integrationsamtes.....	20
7.1.2.	Kündigungsfrist .....	21
7.2.	<i>Zusatzurlaub</i> .....	21
7.3.	<i>Mehrarbeit</i> .....	22
7.4.	<i>Schwerbehindertenvertretung</i> .....	22
7.4.1.	Wahl der Schwerbehindertenvertretung.....	22
7.4.2.	Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung .....	23
7.4.3.	Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung .....	23
<b>8.</b>	<b>BERATUNG, FÖRDERUNG UND VERMITTLUNG</b> .....	24
8.1.	<i>Auswahl von Leistungen an den Arbeitgeber</i> .....	24
8.2.	<i>Beratung und Vermittlung - Das leisten die Handwerksorganisationen</i> .....	25
<b>9.</b>	<b>WEITERE INFORMATIONEN UND ANSPRECHPARTNER</b> .....	26

## **Einleitung**

Das Handwerk bietet gute Möglichkeiten für die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Aber oft sind es fehlende Informationen, die die Betriebe davon abhalten, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Zudem kann ein Mensch mit Behinderung, der entsprechend seinen individuellen Fähigkeiten eingesetzt wird, für den Betrieb nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht ein Gewinn sein. Für Arbeitgeber gibt es für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eine Vielzahl von Beratungsangeboten und finanziellen Unterstützungsleistungen. Dieser Leitfaden beantwortet die wichtigsten Fragen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auftauchen. Insbesondere soll er auch über die vielfältigen Möglichkeiten der finanziellen und fachlichen Unterstützung informieren und Betriebe ermutigen, Menschen mit Behinderung einzustellen.

# Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk

## 1. Behinderung

Aus rechtlicher Sicht wird unterschieden zwischen behinderten Menschen, schwerbehinderten Menschen und gleichgestellt behinderten Menschen.

Die Schwere der Behinderung wird durch den **Grad der Behinderung (GdB)** angegeben. Die Einstufung erfolgt in Zehnerschritten von 20 bis 100. Entscheidend für die Einstufung ist eine Gesamtsicht der tatsächlichen Funktionsbeeinträchtigung (vgl. § 69 Sozialgesetzbuch (SGB) IX).

Der GdB sagt nichts darüber aus, wie leistungsfähig ein Mensch mit Behinderung in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz ist. Viele Behinderungen haben keine Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der betroffenen Person. Im Gegenteil: Häufig verfügen Menschen mit Behinderung über besondere Potentiale und Fähigkeiten. Auch sollte man vor Augen haben, dass Behinderungen in den wenigsten Fällen angeboren sind; meistens treten sie erst im Laufe des Lebens - häufig infolge einer Krankheit oder eines Unfalls - auf.

### 1.1. Menschen mit Behinderung

Nach dem SGB IX sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, 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 (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Hierunter fallen auch geringfügige Funktionsbeeinträchtigungen, sofern sie prognostisch mehr als sechs Monate bestehen.

Die Schwere der Behinderung wird gemäß § 69 Abs. 1 S. 1 SGB IX auf Antrag des behinderten Menschen festgestellt. Alle Personen, die in Deutschland ihren Wohnsitz haben oder arbeiten, können – unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft – einen Antrag zur Feststellung einer Behinderung stellen. Zuständig ist nach § 69 Abs. 1 SGB IX das Versorgungsamt, in dessen Bezirk sich der Wohnsitz oder der gewöhnliche Aufenthalt des Antragstellers befindet. Bei geringfügigen Funktionsbeeinträchtigungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 20 erfolgt keine behördliche Feststellung der Behinderung. Der zweite Teil des SGB IX, das Schwerbehindertenrecht, gilt somit nicht.

## 1.2. Schwerbehinderte Menschen

Nach dem Gesetz sind alle Menschen mit einem **Grad der Behinderung von wenigstens 50** schwerbehindert (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Die Schwerbehinderung tritt unmittelbar kraft Gesetzes ein, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 SGB IX erfüllt sind. Damit ist der Anwendungsbereich des zweiten Teils des SGB IX eröffnet. Auf Antrag wird ein – in der Regel befristeter – Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch und den Grad der Behinderung ausgestellt. Dieser hat nur deklaratorischen Charakter und dient dem Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft.

Für **erwerbstätige** Personen, die die Feststellung ihrer Schwerbehinderteneigenschaft beantragen, gelten die in §§ 69 und 14 SGB IX benannten Fristen, die davon abhängen, ob für die Antragsbearbeitung ein Gutachter hinzugezogen werden muss oder nicht. Soweit kein Gutachter hinzugezogen werden muss, beträgt die Frist für die Feststellung der Schwerbehinderung nach § 69 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 14 Abs. 2 S. 2 SGB IX höchstens drei Wochen ab Antragsingang. Ist es erforderlich ein Gutachten einzuholen, sind für den Gutachterauftrag bis zu zwei Wochen einzuräumen. Ist das Gutachten im Versorgungsamt eingetroffen, muss eine Entscheidung innerhalb von zwei Wochen getroffen werden. Die Frist zur Feststellung der Schwerbehinderung beträgt in diesen Fällen also insgesamt 7 Wochen.

Der (künftige) Arbeitgeber ist weder antrags- noch widerspruchsberechtigt.

## 1.3. Gleichgestellte behinderte Menschen

Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden nach § 2 Abs. 3 SGB IX behinderte Menschen mit einem **Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30**, wenn sie **infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können**. Die Gleichstellung muss vom Betroffenen selbst bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden. Anders als die Feststellung der Schwerbehinderung hat der Gleichstellungsbescheid konstitutive Wirkung.

Gleichgestellte behinderte Menschen genießen den vollen Schutz des SGB IX mit Ausnahme der Vorschriften über den Zusatzurlaub (siehe unter 7.2.) und die unentgeltliche Beförderung. Durch die Gleichstellung erhalten die Betroffenen und die Arbeitgeber Anspruch auf die meisten beruflichen Fördermöglichkeiten die auch schwerbehinderten Menschen zustehen. Soweit Tarifverträge oder Kollektivvereinbarungen schwerbehinderten Arbeitnehmern besondere Rechte einräumen, ist durch Auslegung zu ermitteln, ob diese Vorzüge auch für gleichgestellte behinderte Menschen gelten sollen.

## 2. Besondere Pflichten des Arbeitgebers gegenüber schwerbehinderten Menschen

Neben der grundsätzlichen Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter regelt das SGB IX noch weitere Verpflichtungen des Arbeitgebers, die zum Teil bereits vor der Einstellung von Schwerbehinderten einsetzen.

### 2.1. Besetzung von Arbeitsplätzen

Der Arbeitgeber ist nach § 81 Abs. 1 SGB IX **verpflichtet, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen**, insbesondere mit solchen bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten Menschen, **besetzt werden können**. Hierfür soll frühzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufgenommen werden. Die Agentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlagen daraufhin geeignete schwerbehinderte Menschen vor.

Die Prüfpflicht nach § 81 SGB IX trifft auch Arbeitgeber, die ihre Beschäftigungsquote bereits erfüllen oder die mit weniger als insgesamt 20 Arbeitsplätzen von der Pflichtquote (siehe unter 3.) nicht betroffen sind.

Der Arbeitgeber ist weiter verpflichtet, Bewerbungsschreiben schwerbehinderter Menschen bei Eingang vollständig zur Kenntnis zu nehmen. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme dem Betriebsrat mitzuteilen (§ 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX). Hat der Arbeitgeber beispielsweise die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX nicht über den Eingang einer Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen unterrichtet, so ist dessen Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung zu vermuten. Daraus ergibt sich jedoch kein Anspruch auf Einstellung eines bestimmten schwerbehinderten Menschen. Die Entscheidung mit welchem Bewerber der Arbeitsplatz letztlich besetzt wird, bleibt beim Arbeitgeber. Ist der Betriebsrat mit der Entscheidung des Arbeitgeber nicht einverstanden, hat dieser seine Entscheidung unter Nennung der Gründe darzulegen (§ 81 Abs. 1 S. 7 SGB IX).

Stellt der Arbeitgeber einen externen Bewerber ohne Durchführung des oben genannten Verfahrens ein, so kann der Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 2 Nr.1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hierzu seine Zustimmung verweigern. Der Arbeitgeber ist dann gezwungen, ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

## 2.2. Fragerecht des Arbeitgebers

Bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses ist die Frage nach einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung nur in zwei Ausnahmefällen zulässig: Zum einen, wenn sie von wesentlicher und entscheidender Bedeutung für den konkreten Arbeitsplatz ist. Zum anderen, wenn Ziel der Frage die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist.

Die Frage des Arbeitgebers nach einer Behinderung ist zulässig und auch notwendig, sobald ein Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate besteht. Zulässig ist sie, weil der Arbeitnehmer dann gegebenenfalls dem besonderen Kündigungsschutz der §§ 85 ff. SGB IX unterliegt (siehe unter 7.1.). Notwendig ist sie, weil der Arbeitgeber andernfalls seinen (Fürsorge-)Pflichten gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern nach dem SGB IX nicht nachkommen kann.

## 2.3. Benachteiligungsverbot

Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Dies stellt § 81 Abs. 2 S. 2 SGB IX klar, der auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verweist. Der Anwendungsbereich des AGG geht über den des § 81 Abs. 2 S. 2 SGB IX hinaus, indem jede Benachteiligung wegen einer Behinderung erfasst wird. Damit gilt das AGG für alle Behinderungen im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX und nicht nur für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen. Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber gemäß § 15 AGG verpflichtet, den entstandenen Schaden (insbesondere entgangenen Lohn) zu ersetzen.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen einer Behinderung ist nach § 8 Abs. 1 AGG allerdings dann zulässig, wenn der Grund hierfür wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

## 2.4. Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat den einzelnen schwerbehinderten Menschen **im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten** umfassend zu fördern. Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch, so beschäftigt zu werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Der Arbeitgeber hat schwerbehinderte Menschen zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen und ihre Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen zu erleichtern (§ 81 Abs. 4 Nr. 2 und 3 SGB IX).



Darüber hinaus ist der Arbeitgeber **im Rahmen des Zumutbaren** nach § 81 Abs. 4 Nr. 4 und 5 SGB IX verpflichtet, für eine behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung zu sorgen. Hierzu zählt insbesondere auch die Ausstattung mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

## 2.5. Sonstige Pflichten

Jeder Arbeitgeber hat, gesondert für jeden Betrieb, ein Verzeichnis der bei ihm beschäftigten Schwerbehinderten, Gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen zu führen und den zuständigen Vertretern der Agentur für Arbeit und des Integrationsamtes auf Verlangen vorzuzeigen (§ 80 Abs. 1 SGB IX). Zudem hat der Arbeitgeber der für ihn zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind (§ 80 Abs. 2 SGB IX). Für das Verzeichnis und die Anzeige des Arbeitgebers sind die Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit zu verwenden (§ 80 Abs. 6 SGB IX). Dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung ist je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln.

Arbeitgeber, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen nicht zur Verfügung zu stellen haben (weniger als 20 Arbeitsplätze, siehe unter 3.), haben die Anzeige nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit zu erstatten (§ 80 Abs. 4 SGB IX).

## 3. Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber mit im Betrieb jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen i. S. d. § 73 SGB IX sind nach § 71 SGB IX gesetzlich verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Menschen zu besetzen (sog. **Pflichtarbeitsplätze**). Erfüllt ein Arbeitgeber diese Vorgaben nicht, sieht der Gesetzgeber in § 77 Abs.1 Satz 1 SGB IX die Zahlung einer **Ausgleichsabgabe** vor, um so seinen Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu leisten.

Die Ausgleichsabgabe wird für die Arbeits- und Berufsförderung Schwerbehinderter sowie für Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben verwendet. Durch die Ausgleichsabgabe werden beispielsweise technische Arbeitshilfen oder die behindertengerechte Umgestaltung eines Arbeitsplatzes finanziert.

### 3.1. Berechnung der Pflichtarbeitsplätze

Arbeitsplätze i. S. d. § 71 SGB IX sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung eingestellte beschäftigt werden (vgl. § 73 Abs. 1 SGB IX). Keine Arbeitsplätze im Sinne der §§ 71 ff. SGB IX sind Arbeitsplätze, die nur auf die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, sowie Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Weitere nicht zu berücksichtigende Arbeitsplätze sind Stellen, auf denen behinderte Menschen, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX teilnehmen beschäftigt sind sowie Stellen auf denen Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, beschäftigt sind. Unberücksichtigt bleiben ferner Stellen, auf denen Personen beschäftigt sind, die sich in Elternzeit, unbezahltem Urlaub oder in der Freistellungsphase befinden, wenn für sie eine Vertretung eingestellt ist. Andernfalls würden zwei Personen auf einen Arbeitsplatz angerechnet.

Arbeitsplätze auf denen Auszubildende beschäftigt sind, werden hingegen bei der Berechnung der Mindestzahl der Arbeitsplätze gemäß § 74 Abs. 1 SGB IX nicht mitgezählt. Wird auf einer solchen Stelle jedoch ein schwerbehinderter Mensch beschäftigt, zählt er für die Erfüllung der Pflichtquote mit (sogar mindestens doppelt; siehe 3.2.). Auszubildende i. S. d. § 74 Abs. 1 SGB IX sind nur Personen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach § 3 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

In der Regel wird ein schwerbehinderter Beschäftigter auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet. Dies gilt nach § 75 Abs. 2 SGB IX auch für in Teilzeit beschäftigte schwerbehinderte Menschen, sofern ihre Arbeitszeit nicht weniger als 18 Stunden wöchentlich beträgt.

### **3.2. Mehrfachanrechnung**

Nach § 76 Abs. 2 SGB IX wird ein schwerbehinderter Auszubildender auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Darüber hinaus kann die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 76 Abs. 1 SGB IX die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens aber auf drei Pflichtarbeitsplätze, zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. Der Antrag kann vom schwerbehinderten Menschen selbst oder vom Arbeitgeber gestellt werden. Zuständig ist die Agentur für Arbeit in deren Bezirk sich der Betrieb befindet.

### **3.3. Höhe der Ausgleichsabgabe**

Seit dem Jahr 2016 beträgt die Höhe der Ausgleichsabgabe nach § 77 Abs. 2 S. 1 SGB IX je unbesetzten Pflichtplatz:

- 125 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %
- 220 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %
- 320 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %

Werden Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder Blindenwerkstätten vergeben, können 50% des Rechnungsbetrages, der auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallen ist, nach § 140 SGB IX von der Ausgleichsabgabe

abgezogen werden. Der Betrag für die Arbeitsleistung liegt meist unter dem Gesamtrechnungsbetrag und muss auf der Werkstattrechnung gesondert ausgewiesen werden. Voraussetzung für die Anrechnung ist nach § 140 Abs. 2 SGB IX, dass die Aufträge innerhalb des Jahres, in dem die Verpflichtung zur Zahlung der Ausgleichsabgabe entsteht, von der Werkstatt für behinderte Menschen ausgeführt und vom Auftraggeber bis spätestens 31. März des Folgejahres bezahlt wurden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Höhe der Ausgleichsabgabe selbst zu berechnen und im Wege der Selbstveranlagung mittels des offiziellen elektronischen Anzeigeverfahrens ELAN oder mittels des entsprechenden Vordrucks der Bundesagentur für Arbeit bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr der Agentur für Arbeit anzuzeigen (§ 80 Abs. 2 SGB IX) und die Ausgleichsabgabe an das für ihn zuständige Integrationsamt zu entrichten (§ 77 Abs. 4 SGB IX).

### **3.4. KMU-Erleichterung gemäß § 77 Abs. 2 S. 2 SGB IX**

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich **weniger als 40** Arbeitsplätzen müssen **einen** schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Sie zahlen je Monat 125 Euro, wenn sie diesen Pflichtplatz nicht besetzen.

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich **weniger als 60** Arbeitsplätzen müssen **zwei** Pflichtplätze besetzen. Wird nur ein Pflichtarbeitsplatz besetzt, zahlen sie monatlich 125 Euro, werden beide Pflichtplätze nicht besetzt, sind monatlich 220 Euro Ausgleichsabgabe zu entrichten.

## **4. Beschäftigung von Menschen mit Behinderung**

Es gibt zahlreiche – auch technisch, personell und/oder finanziell unterstützte (siehe unter 8.) – Möglichkeiten, um Hemmnisse bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abzubauen und erste Erfahrungen zu sammeln.

### **4.1. Praktikum**

Ein Praktikum gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Fähigkeiten des schwerbehinderten Menschen an konkreten Aufgabenstellungen zu erproben und dem schwerbehinderten Praktikanten die Möglichkeit, zu zeigen, welches Potential in ihm steckt. Hierbei gilt es § 22 Mindestlohngesetz (MiLoG) zu beachten.

### **4.2. Probebeschäftigung**

Eine weitere Möglichkeit, einen Bewerber näher kennenzulernen, ist die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer Probebeschäftigung. Die Probebeschäftigung bietet dem Bewerber die Möglichkeit, die Arbeit kennenzulernen und seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Der Arbeitgeber wiederum hat Gelegenheit, die Eignung des Bewerbers für seinen Betrieb festzustellen.

Das Probearbeitsverhältnis kann entweder als reines befristetes Probearbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 1 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) mit einer üblichen Laufdauer von bis zu sechs Monaten oder als vorgeschaltete Probezeit eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.

Nach § 90 Abs. 3 SGB IX hat der Arbeitgeber die Begründung und Beendigung eines Probearbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen. Damit soll sichergestellt werden, dass dem Arbeitgeber begleitende Hilfen für die Anfangsphase angeboten werden können. Es handelt sich um eine reine Anzeigepflicht des Arbeitgebers ohne Zustimmungserfordernis des Integrationsamts. Eine unterlassene Anzeige führt weder zur Unwirksamkeit der Probezeitvereinbarung, noch zum Aufleben des besonderen Kündigungsschutzes. Unter Umständen kann die Verletzung der Anzeigepflicht aber Schadensersatzansprüche des schwerbehinderten Arbeitnehmers aus § 280 Abs. 1 BGB nach sich ziehen.

Die Probebeschäftigung kann für maximal drei Monate mit einer Kostenerstattung von bis zu 100% gefördert werden. Wichtig ist, dass der Antrag auf Förderung vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses gestellt wird. Voraussetzung ist, dass sich die Chancen des behinderten Mitarbeiters an der Teilhabe am Arbeitsleben durch die Probebeschäftigung erhöhen oder ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis erreicht werden kann. Für die Förderung ist die Agentur für Arbeit nach § 46 SGB III und § 34 SGB IX zuständig.

#### **4.3. Befristetes Arbeitsverhältnis**

Wenn der Arbeitgeber von der Möglichkeit einer Probebeschäftigung keinen Gebrauch machen möchte, kommt, wie bei nichtbehinderten Arbeitnehmern auch, der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz in Betracht. Eine Befristung ist zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt (§ 14 Abs. 1 TzBfG) oder eine Befristung ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren vereinbart wird (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit ohne dass es einer Kündigung bedarf. Läuft ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer regulär aus, muss der Arbeitgeber vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Zustimmung des Integrationsamtes einholen. Nur bei der außerordentlichen Kündigung eines Schwerbehinderten in einem befristeten Arbeitsverhältnis muss das Integrationsamt eingeschaltet werden. Das gleiche gilt im Falle einer ordentlichen Kündigung, wenn sich der Arbeitgeber das Recht zur ordentlichen Kündigung vorbehalten hat.

Mit der Befristung kann auch eine Probezeit vereinbart werden (siehe oben unter 4.2.).

#### **4.4. Unbefristetes Arbeitsverhältnis**

Selbst wenn sich ein Betrieb für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entscheiden sollte, gibt eine arbeitsvertraglich vereinbarte Probezeit dem Betrieb Gelegenheit, sich von den Fähigkeiten und Leistungen des Mitarbeiters zu überzeugen (siehe unter 4.2.).

### **5. Weiterbeschäftigung bei Eintritt der Behinderung im Erwerbsleben**

Eine Behinderung ist in den wenigsten Fällen angeboren, sondern tritt in den meisten Fällen erst im Laufe des (Berufs-)Lebens auf. Dann stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, wie sie ihre Mitarbeiter weiter beschäftigen können, damit das Erfahrungswissen langjähriger Mitarbeiter dem Betrieb erhalten bleibt. Letztlich kommt es immer darauf an, einen Menschen seinen Fähigkeiten entsprechend einzusetzen. Das gilt für Behinderte wie für nicht behinderte Beschäftigte gleichermaßen.

#### **5.1. Berufliche Rehabilitation**

Von beruflicher Rehabilitation oder beruflicher Wiedereingliederung spricht man, wenn Mitarbeiter aufgrund gesundheitlicher Probleme, zum Beispiel durch einen Unfall oder eine Krankheit, nicht mehr in der Lage sind, ihren erlernten Beruf oder ihre bisherige Tätigkeit auszuüben und vor einer beruflichen Um- oder Neuorientierung stehen. Vorrangiges Ziel der beruflichen Rehabilitation ist es, das bestehende Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber zu erhalten, zum Beispiel durch eine behinderungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes oder durch Hilfestellung bei der Arbeitsausführung.

##### **5.1.1. Behinderungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes**

Damit behinderte Menschen (weiterhin) am Arbeitsleben teilhaben können, ist es entscheidend, dass sie auf einem für sie geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt werden. Ein entsprechender gesetzlicher Anspruch des schwerbehinderten Menschen gegenüber seinem Arbeitgeber ist in § 81 Abs. 4 SGB IX normiert. Die behinderungsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes umfasst dabei insbesondere die Ausstattung mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen und Maßnahmen, durch die eine dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung ermöglicht, erleichtert oder gesichert wird (siehe auch 2.).

Die behinderungsgerechte Ausstattung eines Arbeitsplatzes muss sich an den individuellen Bedürfnissen des behinderten Menschen orientieren. Über die vielfältigen Möglichkeiten und den Einsatz technischer Arbeitshilfen können sich sowohl Arbeitgeber als auch die behinderten Menschen selbst vom technischen Beratungsdienst der Integrationsämter beraten lassen.

Erstattungsfähig sind bis zu 100% der Kosten für die Umgestaltung in einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Zum einen kann das Integrationsamt finanzielle Leistungen

aus der Ausgleichsabgabe gewähren, und zwar sowohl an den schwerbehinderten Menschen selbst (§ 19 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)) als auch an seinen Arbeitgeber (§ 26 Abs. 1 Nr. 3 SchwbAV). Darüber hinaus kann auch der Rehaträger Zuschüsse für technische Arbeitshilfen an behinderte Menschen und ihre Arbeitgeber gewähren (§ 33 Abs. 8 Nr. 4 und § 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).

### **5.1.2. Arbeitsassistenz**

Unter Arbeitsassistenz versteht man eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung, nicht aber die Erledigung der vom schwerbehinderten Arbeitnehmer zu erbringenden arbeitsvertraglichen Tätigkeit selbst. Besteht ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, ist aber gleichzeitig eine weitergehende Unterstützung erforderlich, kann diese in Form der Arbeitsassistenz erbracht werden. Die Dauer dieser Leistung richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des Menschen mit Behinderungen. Es gibt keine zeitliche Beschränkung.

### **5.1.3. Teilzeitarbeit**

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer hat nach § 81 Abs. 5 S. 3 SGB IX Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. Entgegen dem danebenstehenden, allgemeinen Teilzeitananspruch aus § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gilt der Teilzeitananspruch aus § 81 Abs. 5 S. 3 SGB IX auch in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten und bereits in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses. Eine einseitige Willenserklärung des Arbeitnehmers reicht hierfür aus. Jedoch gilt auch für den Anspruch auf Teilzeitarbeit die Zumutbarkeits- und Verhältnismäßigkeitsgrenze des § 81 Abs. 4 S. 3 SGB IX, um auch den Belangen des Arbeitgebers Rechnung zu tragen. So kann der Teilzeitananspruch unverhältnismäßig sein, wenn der Arbeitgeber andernfalls Änderungen in der Arbeitsorganisation vornehmen müsste, die einen Eingriff in andere Arbeitsverhältnisse erfordern würden.

## **5.2. Prävention**

Im Schwerbehindertenrecht finden sich umfassende Regelungen zur betrieblichen Prävention. § 84 Abs.1 SGB IX richtet sich an den Personenkreis der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen und bestimmt, dass der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, tätig werden muss. Er hat dafür die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat sowie das Integrationsamt einzuschalten. Ziel ist der Erhalt des Arbeitsverhältnisses durch Beseitigung oder Milderung der Schwierigkeiten.

Im Fall einer langandauernden oder häufigen Arbeitsunfähigkeit gilt die spezielle Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX, wonach der Arbeitgeber im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements aktiv werden muss.

### 5.2.1. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

§ 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet alle Arbeitgeber, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Das BEM ist ein Präventionsverfahren mit dem Ziel, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten.

Obwohl die Vorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX im Schwerbehindertenrecht verankert ist, ist ihr Geltungsbereich nicht auf den Personenkreis schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen begrenzt. Dies ergibt sich schon aus dem Wortlaut der Norm; § 84 Abs. 2 SGB IX benennt als seinen Adressatenkreis ausdrücklich die „Beschäftigten“.

Die Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX gilt auch in Kleinbetrieben, unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer.

### 5.2.2. Ablauf und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Bevor ein BEM durchgeführt werden kann, muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Beschäftigten zur Durchführung des BEM einholen. Damit sich der Beschäftigte ein Bild über das BEM machen kann, ist er vom Arbeitgeber über die Ziele des Verfahrens sowie die Art und den Umfang der in diesem Rahmen erhobenen und verwendeten Daten zu informieren. Wichtig ist, dass die weitere Durchführung des BEM nur stattfindet, wenn der Betroffene zustimmt. Mit Zustimmung des Betroffenen schaltet der Arbeitgeber den Betriebsrat und bei schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen - sofern vorhanden - die Schwerbehindertenvertretung ein und klärt mit ihnen, mit welchen Hilfen eine schnelle Rückkehr in den Betrieb ermöglicht oder unterstützt werden kann. Der Arbeitgeber kann, mit Zustimmung des Betroffenen, auch externe Stellen wie beispielsweise das Integrationsamt, den Integrationsfachdienst oder die Agentur für Arbeit hinzuziehen.

Welche **Maßnahmen** bei der Durchführung des BEM in Betracht kommen, richtet sich nach dem Einzelfall. Denkbare Maßnahmen sind insbesondere folgende:

- Verkürzung der Arbeitszeit
- Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich
- Veränderung der Arbeitsorganisation
- stufenweise Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX)
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 33 SGB IX)
- Leistungen an den Arbeitgeber (§ 34 SGB IX – siehe auch unter 8.)
- Maßnahmen der Qualifizierung
- Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung (§ 83 Abs. 2a Ziff. 5 SGB IX).

Die für den Betroffenen und seinen Arbeitgeber im jeweiligen Einzelfall geeignete Maßnahme ist im Dialog mit allen Beteiligten des Eingliederungsmanagements zu finden.

## **6. Ausbildung von Menschen mit Behinderung**

### **6.1. Regelausbildung und Nachteilsausgleich**

Grundsätzlich kommen alle betrieblichen, außerbetrieblichen und schulischen Berufsausbildungen auch für Jugendliche mit Behinderung in Betracht. Ausschlaggebend sind immer die individuellen Voraussetzungen und Fähigkeiten des Auszubildenden. Nach Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sind von den Kammern bei der Durchführung von Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen die besonderen Belange der behinderten Menschen bei der Prüfung zu berücksichtigen. Im Bedarfsfall kann ein **Nachteilsausgleich** (z.B. Änderung der zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung sowie der Dauer von Prüfungszeiten, Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter, wie z. B. Gebärdensprachdolmetscher für hörgeschädigte Menschen) in Anspruch genommen werden.

Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung können für die Zeit ihrer Berufsausbildung den Schwerbehinderten gleichgestellt werden, selbst wenn der Grad der Behinderung unter 30% liegt oder noch keine Behinderung festgestellt wurde. Es genügt eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit. Zwar sind für diese Jugendliche die Schutzvorschriften für Schwerbehinderte nicht anzuwenden, doch ist eine Betreuung durch den Integrationsfachdienst und damit der Erhalt von Leistungen möglich.

### **6.2. Fachpraktiker-Ausbildung**

Kommt eine Regelausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen aufgrund der Schwere der Behinderung oder des Ausmaßes der Leistungsminderung nicht in Betracht, hat der Jugendliche auf Antrag bei der zuständigen Handwerkskammer einen Anspruch auf eine individuelle, seinen Fähigkeiten entsprechende Ausbildungsregelung (sog. **Fachpraktiker-Regelung**). Ihre rechtliche Grundlage findet die Ausbildung in § 66 BBiG sowie in § 42m HwO.

Fachpraktiker-Regelungen basieren auf den Ausbildungsordnungen eines anerkannten Ausbildungsberufes und haben das Ziel "berufliche Handlungsfähigkeit" zu vermitteln. Die Lernfelder, ihre Ziele und Inhalte leiten sich aus dem zugrunde gelegten anerkannten Ausbildungsberuf ab. Die fachpraktischen und fachtheoretischen Inhalte können entsprechend den Anforderungen der Jugendlichen mit Behinderung unterschiedlich gewichtet werden. Die fachtheoretischen Inhalte werden weniger komplex formuliert bzw. reduziert. Darüber hinaus können Zeitrichtwerte erweitert werden. Voraussetzung für die Fachpraktikerausbildung im Ausbildungsbetrieb ist, dass der zuständige Ausbilder eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA) besitzt.



### **6.3. Unterstützungsangebote**

Die betriebliche Ausbildung kann bei Bedarf zudem unterstützt werden durch:

#### **6.3.1. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)**

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) gehen über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinaus und stehen nach § 75 SGB III förderungsbedürftigen jungen Menschen zur Verfügung, um ihnen die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer erstmaligen betrieblichen Berufsausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung, zu ermöglichen.

#### **6.3.2. Assistierte Ausbildung (asA)**

Die assistierte Ausbildung (asA) nach § 130 SGB III umfasst die individuelle Unterstützung der Jugendlichen und Betriebe bei der Anbahnung und während des Ausbildungsverhältnisses. Die Auszubildenden erhalten beispielsweise Hilfen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten und/oder zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Der Betrieb erhält erforderliche Hilfestellungen bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung und bei Bedarf Begleitung im Betriebsalltag zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses.

### **6.4. Begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)**

Die begleitete betriebliche Ausbildung (bbA) ist eine Berufsausbildung für Menschen mit besonderem Förderbedarf nach § 117 Abs. 1 Nr. 1b SGB III. Sie zielt darauf ab, jungen Menschen mit Behinderung die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen. Die praktische Ausbildung im Rahmen der bbA erfolgt in anerkannten Ausbildungsbetrieben, die theoretische Qualifizierung findet bei den Bildungsträgern statt bzw. wird durch Fördermaßnahmen unterstützt.

**Nähere Informationen zu den vielfältigen Unterstützungsangeboten zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung sind bei den Handwerksorganisationen zu erhalten.**

## **7. Arbeitsrechtliche Besonderheiten**

### **7.1. Besonderer Kündigungsschutz**

Grundsätzlich unterliegt jeder schwerbehinderte Arbeitnehmer dem gleichen allgemeinen Kündigungsschutz wie jeder andere Arbeitnehmer auch. Zusätzlich gilt für schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer nach § 85 ff. SGB IX ein besonderer Kündigungsschutz, sobald das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb. Er gilt

damit auch in Betrieben, in denen das Kündigungsschutzgesetz sonst keine Anwendung findet, einschließlich Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten.

### **7.1.1. Zustimmung des Integrationsamtes**

Wesentlicher Inhalt des besonderen Kündigungsschutzes ist, dass der Arbeitgeber zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen nach § 85 SGB IX die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes benötigt. Erst wenn die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegt, kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen. Das Zustimmungserfordernis gilt sowohl für die ordentliche und die außerordentliche Kündigung als auch für die Änderungskündigung. Eine ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Sie kann auch nicht nachträglich durch das Integrationsamt genehmigt werden.

Nach § 90 Abs. 2a SGB IX finden die Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes nach § 85 SGB IX nur Anwendung, wenn im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung beim Empfänger die Eigenschaft als schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch nachgewiesen ist. Ein Nachweis liegt vor, wenn das Versorgungsamt einen Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt hat oder ein Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit vorliegt. Eine vorherige Vorlage des Bescheides beim Arbeitgeber ist nicht notwendig. Der besondere Kündigungsschutz besteht darüber hinaus, wenn die Schwerbehinderung offenkundig ist.

Keine Anwendung finden die Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes nach §§ 85 SGB IX auch, wenn das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde nach Ablauf der Frist des § 69 Abs.1 Satz 2 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung des Arbeitnehmers nicht treffen konnte (§ 90 Abs. 2a SGB IX).

Der besondere Kündigungsschutz gilt hingegen, wenn

- mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung (Frist des § 69 Abs. 1 S. 2 SGB IX) ein Antrag auf Gleichstellung oder Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt worden ist,
- das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde bzw. die Agentur für Arbeit innerhalb der 3-Wochenfrist keine Entscheidung getroffen hat und dies nicht allein auf fehlender Mitwirkung des Antragstellers beruht.

Der Arbeitnehmer muss sich in vorgenannten Fällen aber innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber auf seine Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die rechtzeitige Antragstellung zur Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft berufen.

Wenn eine Feststellung des Versorgungsamtes bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde über einen GdB unterhalb von 50 bzw. eine ablehnende Entscheidung der Agentur für Arbeit erstinstanzlich erfolgt ist, kann der Arbeitnehmer den besonderen

Kündigungsschutz dann in Anspruch nehmen, wenn gegen die erstinstanzliche Entscheidung Rechtsmittel eingelegt worden sind und diese deshalb noch nicht bestandskräftig geworden ist.

**Zustimmungsfrei** ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aber beispielsweise bei

- einem einvernehmlichen Aufhebungsvertrag,
- einer Kündigung von Seiten des schwerbehinderten Menschen
- durch Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis
- Kündigung innerhalb von sechs Monaten seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

Ferner finden die Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes nach §§ 85 ff. SGB IX keine Anwendung, wenn die Kündigung aus Witterungsgründen erfolgt und der Arbeitgeber eine Wiedereinstellung verbindlich zugesagt hat (§ 90 Abs. 2 SGB IX) und bei Kündigungen von Personen, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistungen aufgrund eines Sozialplans haben (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).

#### **7.1.1.1. Antragsverfahren**

Der Arbeitgeber hat in seinem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung die Kündigungsgründe darzulegen und zu begründen. Das Integrationsamt holt vor seiner Entscheidung eine Stellungnahme des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung – sofern vorhanden – ein und hört den betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmer an (vgl. § 87 Abs. 2 SGB IX).

Das Integrationsamt soll, falls erforderlich auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats über den Antrag auf Zustimmung entscheiden (§ 88 Abs. 1 SGB IX). Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen zugestellt. Wird die Entscheidung des Integrationsamtes dem Arbeitgeber zugestellt, hat er innerhalb eines Monats nach Zustellung die ordentliche Kündigung auszusprechen und diese dem Arbeitnehmer zuzustellen (§ 88 Abs. 3 SGB IX).

Soll der Betrieb stillgelegt oder aufgelöst werden, oder ist ein Insolvenzverfahren eröffnet, muss das Integrationsamt gemäß § 88 Abs. 5 S. 1 SGB IX binnen eines Monats nach Eingang des Antrags eine Entscheidung treffen. Trifft das Integrationsamt in dieser Frist keine Entscheidung, so gilt die Zustimmung gemäß § 88 Abs. 5 S. 2 SGB IX als erteilt.

Besonderheiten gelten beim Ausspruch **außerordentlicher Kündigungen** gem. § 626 BGB. Bei einer außerordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber nach § 91 Abs. 2 SGB IX die Zustimmung des Integrationsamts innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrundes beantragen. Diese Frist läuft parallel zur Zwei-Wochen-Frist des § 626 BGB. Das Integrationsamt muss dann seinerseits innerhalb von zwei Wochen eine Entscheidung treffen, andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt (vgl. § 91 Abs. 3 SGB IX). Ausreichend ist, dass das Integrationsamt innerhalb der Zwei-Wochen-Frist eine

Entscheidung getroffen hat. Nicht erforderlich ist, dass die Entscheidung dem Arbeitgeber innerhalb der Zwei-Wochen-Frist zugeht.

Der Arbeitgeber muss die außerordentliche Kündigung erklären, sobald ihm die Entscheidung des Integrationsamts bekannt gegeben worden ist. Ist die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB bereits abgelaufen, muss der Arbeitgeber gemäß § 91 Abs. 5 SGB IX **unverzüglich** kündigen. Den Arbeitgeber trifft die Obliegenheit, sich mündlich oder telefonisch beim Integrationsamt zu erkundigen, ob die Zustimmung erteilt worden ist. Auch wenn ihm die Entscheidung des Integrationsamts nur mündlich oder telefonisch mitgeteilt worden ist, darf er nicht abwarten, bis ihm der schriftliche Bescheid des Integrationsamts zugegangen ist.

Vor Ausspruch der Kündigung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat anzuhören. Dabei steht es dem Arbeitgeber frei, das Verfahren zur Anhörung des Betriebsrats vor dem Antrag auf Zustimmung des Integrationsamtes, während des Zustimmungsverfahrens oder nach dessen Ende einzuleiten. Hat der Arbeitgeber im Falle einer außerordentlichen Kündigung das Anhörungsverfahren noch nicht eingeleitet, so muss er dies sofort nach Bekanntgabe der Zustimmungsentscheidung bzw. nach Ablauf der Zweiwochenfrist des § 91 Abs. 3 SGB IX einleiten. Unmittelbar nach Eingang der Stellungnahme des Betriebsrats bzw. nach Ablauf der Dreitagesfrist des Betriebsrats für die Stellungnahme hat er die Kündigung zu erklären. Gibt es im Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung, so ist diese ebenfalls anzuhören. Zur Anhörungspflicht der Schwerbehindertenvertretung siehe unter 7.4.3.

Beabsichtigt der Arbeitgeber den Ausspruch der außerordentlichen und hilfsweise der ordentlichen Kündigung, so muss er beim Integrationsamt die Zustimmung zu beiden Kündigungen einholen. Bei Ausspruch einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung laufen unterschiedliche Fristen. Die fristlose Kündigung muss unverzüglich nach u.U. mündlicher Erteilung der Zustimmung erklärt werden (s.o.). Die ordentliche Kündigung kann erst ab Zustellung der Zustimmung zur Kündigung ausgesprochen werden. Wegen der unterschiedlichen Fristen beim Integrationsamt und im weiteren Verfahren muss eine Splittung der Antragsdokumente erfolgen.

#### **7.1.1.2. Ermessen des Integrationsamtes**

Bei der Entscheidungsfindung des Integrationsamtes kommt es auf den Zusammenhang von Kündigungsgrund und Behinderung an. Das Integrationsamt trifft seine Entscheidung über den Zustimmungsantrag grundsätzlich nach pflichtgemäßem Ermessen. Je weniger der Kündigungsgrund mit der Behinderung im Zusammenhang steht, umso mehr verlieren die Interessen des Arbeitnehmers an Bedeutung. Das Integrationsamt prüft nur den Zusammenhang von Kündigung und Behinderung. Insbesondere prüft es, ob die Kündigung wegen der Behinderung erfolgte. Es prüft nicht die arbeitsrechtliche Wirksamkeit der Kündigung.

Im Falle einer außerordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt nach § 91 Abs. 4 SGB IX die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

### 7.1.2. Kündigungsfrist

Soweit für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses keine längeren gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen vereinbart sind, beträgt die Kündigungsfrist für einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten gemäß § 86 SGB IX **mindestens vier Wochen**. Diese Mindestkündigungsfrist darf weder einzelvertraglich noch tarifvertraglich verkürzt werden.

Nach § 90 SGB IX gilt die Mindestkündigungsfrist nicht für Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung noch nicht länger als sechs Monate bestehen, für witterungsbedingte Entlassungen sowie bei fehlendem Nachweis der Schwerbehinderung zum Zeitpunkt der Kündigung.

### 7.2. Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben nach § 125 Abs. 1 SGB IX einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von in der Regel fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Die Berechnung des Zusatzurlaubes richtet sich aber danach, auf wie viele Tage sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Arbeitnehmers in der Kalenderwoche verteilt; d.h.

6-Tage-Woche = 6 Tage Zusatzurlaub

5-Tage-Woche = 5 Tage Zusatzurlaub

4-Tage-Woche = 4 Tage Zusatzurlaub usw.

Grundsätzlich ist es für die Entstehung des Anspruchs auf Zusatzurlaub irrelevant, ob der Arbeitgeber die Schwerbehinderung kannte. Ausschlaggebend ist lediglich, dass der Arbeitnehmer den Zusatzurlaub geltend macht.

Der Anspruch nach § 125 Abs. 1 SGB IX ist ein Mindestzusatzurlaub. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Regelungen einen längeren Zusatzurlaub zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter vorsehen, gelten gemäß § 125 Abs.1 Satz 2 SGB IX diese Sonderregelungen. Der Zusatzurlaub ist eine Verlängerung des im Übrigen nach Gesetz, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung bestehenden Urlaubsanspruchs. Auf ihn finden die Bestimmungen und Grundsätze für den gesetzlichen Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) Anwendung. Insbesondere gelten die Regelungen über Wartezeit, Übertragbarkeit, Geltendmachung, Verfall und Abgeltung.

Besonderheiten gelten gemäß § 125 Abs. 2 SGB IX dann, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht. In diesen Fällen hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis

vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des regelhaften Zusatzurlaubs. Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so werden sie auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Bei einer Gleichstellung besteht kein Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

### **7.3. Mehrarbeit**

Auf Verlangen müssen schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer nach § 124 SGB IX von Mehrarbeit freigestellt werden. Die Freistellung ist gesetzlich zwingend vorgesehen und soll eine zu hohe Belastung des schwerbehinderten Arbeitnehmers gegen seinen Willen und über seine persönliche Leistungsfähigkeit hinaus verhindern.

Abzugrenzen von der Mehrarbeit sind Überstunden. Überstunden dürfen vom schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht grundsätzlich abgelehnt werden. Überstunden fallen an, wenn die vertraglich vereinbarte oder tariflich festgelegte tägliche Arbeitszeit überschritten wird. Überstunden sind aber nur dann Mehrarbeit, wenn die normale gesetzliche Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag überschritten wird. Bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Menschen mit einer täglichen Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden handelt es sich daher bis zum Erreichen der 8-Stunden-Grenze um Überstunden und nicht um Mehrarbeit i. S. d. § 124 SGB IX.

Ein Anspruch auf Freistellung von Überstunden kann sich aber unter Umständen aus der besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten nach § 81 Abs. 4 SGB IX i. V. m. § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX ergeben, wenn der behinderte Mensch aufgrund Art und Schwere seiner Behinderung nicht in der Lage ist, auch nur vorübergehend arbeitstäglich mehr als die von ihm normalerweise zu erbringende Arbeitszeit zu leisten.

### **7.4. Schwerbehindertenvertretung**

Gibt es im Betrieb nicht nur vorübergehend fünf oder mehr schwerbehinderte oder ihnen formal gleichgestellte Beschäftigte, so ist nach § 94 Abs. 1 SGB IX eine Schwerbehindertenvertretung erforderlich. Sie besteht aus einer Vertrauensperson und einem stellvertretenden Mitglied und unterstützt den Betrieb bei allen Fragen zur Integration von Menschen mit Behinderung.

#### **7.4.1. Wahl der Schwerbehindertenvertretung**

Wahlberechtigt sind gemäß § 94 Abs. 2 SGB IX alle in dem Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Wählbar sind nach § 94 Abs. 3 SGB IX alle in dem Betrieb nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören. Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt (§ 94 Abs. 5 SGB IX).

Die gewählte Vertrauensperson hat die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungsschutz, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Betriebsrats. Die Vertrauensperson ist von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

#### **7.4.2. Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung**

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung und Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie hat die Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Betrieb zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend zur Seite zu stehen (§ 95 Abs.1 SGB IX). Kernaufgaben sind vor allem

- darauf zu achten, dass die zugunsten der schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge etc., eingehalten bzw. erfüllt werden;
- Maßnahmen, die mit der beruflichen Teilhabe und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Zusammenhang stehen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen
- Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken;
- Beschäftigte bei der Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder auf Gleichstellung zu unterstützen (§ 95 Abs.1 S. 2 SGB IX).

#### **7.4.3. Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung**

In allen Angelegenheiten, die einen oder mehrere schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend unterrichten, vor einer Entscheidung anhören und die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen (§ 95 Abs.2 SGB IX). Diese Anhörungspflicht des Arbeitgebers beinhaltet zugleich ein Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten betreffend die schwerbehinderten Beschäftigten (z.B. Umsetzung, Kündigung, Änderung der Arbeitsbedingungen, behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen, berufliche Weiterbildung). Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurden die Rechte der Schwerbehindertenvertretung weiter gestärkt.

Wird die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch einer Kündigung nicht unterrichtet und angehört, ist die Kündigung nach § 95 Abs. 2 S. 3 SGB IX (neu) unwirksam. Die Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist zudem eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit nach § 156 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX. Ferner dürfen Schwerbehindertenvertreter Einsicht in Bewerbungsunterlagen nehmen und Vorstellungsgesprächen beiwohnen. Die Schwerbehindertenvertretung hat auch das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilzunehmen.

Das BTHG wird voraussichtlich zum 1.1.2017 in Kraft treten.

## 8. Beratung, Förderung und Vermittlung

Den richtigen Mitarbeiter finden und seinen Arbeitsplatz optimal gestalten – hierzu gibt es vielfältige finanzielle und beratende Unterstützungsangebote.

### 8.1. Auswahl von Leistungen an den Arbeitgeber

Leistungen*	Zuständige Stelle	Antragsteller/Frist	Förderhöhe/-dauer
<b>Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen (Zuschuss zum Arbeitsentgelt), § 15 SchwbAV</b>	Agentur für Arbeit Rehaträger	Arbeitgeber; vor Aufnahme der Tätigkeit	bis zu 70 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts; bis zu 24 Monate ggfs. auch bis zu 96 Monate
<b>Zuschuss für Arbeitshilfen (§ 26 Abs. 1 Nr.3 SchwbAV)</b>	Agentur für Arbeit Rehaträger Integrationsamt	Arbeitgeber	bis zu 100 % der Kosten für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
<b>Zuschuss für behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (§ 26 Abs. 1 Nr. 1 SchwbAV)</b>	Rehaträger, wenn Behinderung neu eingetreten oder gravierende Verschlechterung  Integrationsamt, wenn Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Vordergrund	Arbeitgeber; nicht fristgebunden	Zuschüsse und/oder Darlehen bis zu 100 %
<b>Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen (Investitionskostenzuschuss nach § 15 SchwbAV)</b>	Integrationsamt	Arbeitgeber; spätestens 6 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit	richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles
<b>Zuschuss für Probebeschäftigung (§ 46 SGB III und § 34 SGB IX)</b>	Agentur für Arbeit Rehaträger	Arbeitgeber; vor Aufnahme der Tätigkeit	Kostenübernahme für maximal 3 Monate



<b>Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (Beschäftigungssicherungszuschuss oder Personalkostenzuschuss), wenn</b>  <b>Arbeitsleistung deutlich unter dem Durchschnitt</b>  <b>alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, durch eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes annähernd eine betriebsübliche Leistung zu ermöglichen (§ 27 SchwbAV)</b>	Integrationsamt	Arbeitgeber	richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles
<b>Zuschuss zur Ausbildungsvergütung, wenn Ausbildung sonst nicht zu erreichen (§ 73 SGB III)</b>	Agentur für Arbeit	Arbeitgeber; vor Beginn der Ausbildung	bis zu 60 % der Ausbildungsvergütung für behinderte Menschen; bis zu 80% der Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen; für die Dauer der betrieblichen Ausbildung
<b>Zuschuss zu den Gebühren der Ausbildung für Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten (§ 26a SchwbAV)</b>	Integrationsamt	Arbeitgeber, spätestens 3 Monate nach Beginn der Ausbildung	richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles
<b>Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine Aus- oder Weiterbildung, wenn während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse erbracht wurden (§ 73 Abs. 3 SGB III)</b>	Rehaträger	Arbeitgeber	bis zu 70 % des Arbeitsentgelts für maximal 12 Monate

*\*Die jeweiligen Leistungen sind an verschiedene Voraussetzungen (z.B. Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben wird erleichtert) gebunden, die im Einzelfall erfüllt sein müssen*

## **8.2. Beratung und Vermittlung - Das leisten die Handwerksorganisationen**

Die verschiedenen Handwerksorganisationen informieren und beraten Arbeitgeber, wie Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen ausgebildet oder beschäftigt werden können. Sie begleiten bei der Zusammenarbeit mit Behörden und helfen bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Zahlreiche Handwerkskammern verfügen über spezielle Inklusionsberater, die umfassend und kompetent über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung informieren.

Die Handwerkskammern informieren Sie über:

- personelle Unterstützung und Assistenz am Arbeitsplatz
- Lohnkostenzuschüsse
- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung
- Unterstützung durch das Integrationsamt und durch die Integrationsfachdienste
- Beratung zur Arbeitsplatzgestaltung  
... und vieles mehr!

## **9. Weitere Informationen und Ansprechpartner**

[www.inklusion-gelingt.de](http://www.inklusion-gelingt.de)

Informationsplattform von ZDH, BDA und DIHK - mit Informationsmaterialien der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, inkl. Praxisbeispielen, Handlungsempfehlungen und Kontaktadressen wichtiger Dienstleister, Behörden und Berater.

[www.talentplus.de](http://www.talentplus.de)

Praxisorientiertes Informationsportal mit Informationen für Arbeitgeber zu allen Fragen rund um Behinderung und Beruf.

[www.einfach-teilhabe.de](http://www.einfach-teilhabe.de)

Informationsportal für Menschen mit Behinderungen, deren Angehörige, Verwaltungen und Unternehmen rund um das Thema Behinderung.

[www.rehadat.de](http://www.rehadat.de)

Umfassende Informationen zur beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung.