



Welche Vorteile haben Menschen mit einer Behinderung durch einen Ausweis ?

Eigentlich sollte man nicht von „Vorteilen“ sprechen. Dem schwerbehinderten Menschen werden lediglich „Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen“ gewährt. Es handelt sich also nicht um Vorteile oder Vergünstigungen sondern um „*Nachteilsausgleiche*“.

Der Ausweis des schwerbehinderten Menschen dient als Nachweis der Berechtigung zur Inanspruchnahme der verschiedenen *Nachteilsausgleiche*.

Was gibt es als „Nachteilsausgleiche“ ?

Die wichtigsten Nachteilsausgleiche sind:

- Besonderer Kündigungsschutz
- Zusatzurlaub
- Begleitende Hilfen im Arbeitsleben
- Vorgezogene Altersrente
- Eine Reihe möglicher Hilfen steuerlicher oder sonstiger Art

Wie viel Zusatzurlaub bekommt ein schwerbehinderter Mensch ?

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft während des gesamten Kalenderjahres, hat der schwerbehinderte Mensch Anspruch auf eine Arbeitswoche bezahlten Zusatzurlaub. Verteilt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 5 Arbeitstage in der Woche, erhält man entsprechend weniger.

Bei Eintritt oder Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft im Laufe eines Kalenderjahres besteht der Anspruch nur anteilig, d.h. 1/12 für jeden vollen Kalendermonat. Der ermittelte Zusatzurlaub wird dem Erholungsurlaub zugeschlagen.

Gibt es auch Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub ?

Ob für diesen Zusatzurlaub auch Anspruch auf Urlaubsgeld besteht, hängt vom Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifvertrag etc. ab.

Könnte auch ein gleichgestellter Mensch mit einer Behinderung Zusatzurlaub bekommen ?

Dieser Anspruch auf Zusatzurlaub besteht für gleichgestellte behinderte Mensch aus dem SGB IX nicht. In manchen Bundesländer gelten jedoch spezielle Regelungen.



📁 Bekommt ein schwerbehinderter Mensch aufgrund seiner Behinderung eine besondere Rente ?

Ein besonderer Anspruch besteht für einen schwerbehinderten Menschen nicht wegen seiner Behinderung.

📁 Kann ein schwerbehinderter Mensch früher in Rente gehen ?

Die vorzeitige Rente für schwerbehinderte Menschen bleibt erhalten. Bis Ende 2011 können schwerbehinderte Menschen ab Vollendung des 63. Lebensjahres bei Vorliegen der versicherungsrechtlichen Voraussetzung Altersrente ohne Abzüge beziehen. Ab 2012 erfolgt eine stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 65 Jahre.

Wer mit 60 Jahren vorzeitig in Rente gehen will, muss Rentenminderungen von 0,3% der Rente auf jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme in Kauf nehmen.
Ausnahme: die bis zum 16.11.1950 geboren sind und bereits ab dem 16.11.2000 schwerbehindert bzw. berufs- oder erwerbsfähig waren, erhalten mit der Vollendung des 60. Lebensjahr die Rente ohne Abzüge.

📁 Was sagt ein GdB von 50 über die Leistungsfähigkeit aus ?

Der „GdB“ (Grad der Behinderung) sagt nichts über die Leistungsfähigkeit aus und entbindet nicht von der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Er drückt lediglich die gegebenen gesundheitlichen Einschränkungen aus. Von einem schwerbehinderten Menschen wird grundsätzlich die gleiche Arbeitsleistung verlangt wie von einem nichtbehinderten Menschen.

Ein GdB bedeutet also nicht, dass man jetzt nur noch 50% arbeiten muss oder kann.

📁 Muss dem Arbeitgeber eine Schwerbehinderung mitgeteilt werden ?

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht verpflichtet, von sich aus dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass er schwerbehindert ist.

Ausnahme: das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes schließt eine Schwerbehinderung aus bzw. mit behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen.

Früher war die Frage nach einer Behinderung, die keine Schwerbehinderung ist, zulässig, die Frage nach einer Schwerbehinderung dagegen nicht, Diese Differenzierung ist nach Einführung des AGG nicht mehr möglich, weil es ausdrücklich auch eine „normale“ Behinderung unter Schutz stellt.

Arbeitgeber sollten diese Frage nur stellen, wenn diese ein berechtigtes Interesse haben, das heißt, der angebotene Arbeitsplatz weist ein Anforderungsprofil auf, das eine Schwerbehinderung des Arbeitnehmers ausschließt.

**☞ Muss dem Arbeitgeber die Art der Behinderung mitgeteilt werden ?**

Nur wenn bei der Auswahl oder der Gestaltung des Arbeitsplatzes auf die behinderungsbedingten Belange Rücksicht genommen werden soll oder muss, müssen behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen mitgeteilt werden.

☞ Muss sich der schwerbehinderte Mitarbeiter vom Betriebsarzt untersuchen lassen ?

Nur dann, wenn Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifrecht, Arbeitsschutzgesetz eine entsprechende Regelung beinhalten. Es darf keine Willkür vorliegen.

☞ Hat der schwerbehinderte Mensch besondere Rechte oder Ansprüche, die der Arbeitgeber berücksichtigen muss ?

Grundsätzlich muss ein schwerbehinderter Mensch seine arbeitsvertraglichen Pflichten genauso so erfüllen wie ein nichtbehinderter Mensch. Neben dem besonderen Kündigungsschutz und dem Anspruch auf Zusatzurlaub besteht ein Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, soweit die erforderlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber zumutbar sind und es von den betrieblichen Gegebenheiten möglich ist.

☞ Bekommt ein schwerbehinderter Mensch einen leichteren Arbeitsplatz ?

Nicht grundsätzlich. Wenn die bisherige Tätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausgeübt werden kann, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob durch Umsetzung oder entsprechende Arbeitsplatzausstattung behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen geschaffen werden können. Dabei soll der Besitzstand des behinderten Menschen so weit wie möglich erhalten bleiben. Eine Unterstützung durch das Integrationsamt und seine Fachdienste ist möglich.

☞ Ist einem schwerbehinderter Mensch Akkordarbeit zu zumuten ?

Der Beschäftigung in Akkordarbeit für schwerbehinderte Menschen steht grundsätzlich nichts entgegen, Art und schwere der Behinderung können jedoch im Einzelfall einen Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber begründen, statt eines behinderungsbedingt nicht zumutbaren Akkordlohns einen Zeitlohn zu erhalten.

**Ist einem schwerbehinderter Mensch Schichtdienst zu zumuten ?**

Schwerbehinderte Beschäftigte sind vom Schichtdienst nicht grundsätzlich befreit oder ausgeschlossen. Im Einzelfall kann jedoch Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf behinderungsgerechter Gestaltung der Arbeitszeit mit der Maßgabe bestehen, ihn wegen der Besonderheit der Behinderung von Schichtarbeit ganz oder teilweise auszunehmen.

Kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer Überstunden ablehnen ?

Überstunden liegen vor, wenn die für das konkrete Arbeitsverhältnis im Arbeitsvertrag bzw. einer Betriebsvereinbarung festgelegte oder tariflich geltende regelmäßige betriebliche Arbeitszeit überschritten wird. Der Arbeitgeber kann mit dem Betriebsrat / Personalrat eine vorübergehende Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit vereinbaren. Nur wenn Überstunden zugleich Mehrarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sind, kann der schwerbehinderte Beschäftigte verlangen, hiervon freigestellt zu werden. Mehrarbeit nach dem ArbZG wird als die Zeit bezeichnet, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden, oder über die Wochenzeit von 48 Stunden hinausgeht.

Wenn ein schwerbehinderter Arbeitnehmer behinderungsbedingt langsamer arbeitet und häufiger eine Pause benötigt, kann im Lohn abgezogen werden ?

Sollten die arbeitsvertraglichen Pflichten (z.B. Arbeitszeit) oder die geforderte Arbeitsleistung aus behinderungsbedingten Gründen nicht mehr erbracht werden können, sollte von der Änderung des Arbeitsvertrages (z.B. geringere Lohngruppe) das Integrationsamt eingeschaltet werden. Unter Beteiligung des technischen Dienstes oder/und des Integrationsfachdienstes wird geprüft, ob der Arbeitsplatz dem geänderten Leistungsvolumen des schwerbehinderten Arbeitnehmers angepasst werden kann oder ob dem Arbeitgeber Leistungen im Rahmen der außergewöhnlichen Belastungen (Minderleistungsausgleich, personelle Unterstützung) gewährt werden können.

Kann der Arbeitgeber einen schwerbehinderten Arbeitnehmer gegen seinen Willen umsetzen ?

Ja, soweit der Arbeitsvertrag davon nicht berührt wird. Dabei sind die Fähigkeiten und Kenntnisse des schwerbehinderten Beschäftigten im zumutbaren Rahmen zu berücksichtigen. Der neue Arbeitsplatz muss aber behinderungsgerecht sein.



☞ Kann der Arbeitgeber durch eine Umsetzung weniger Lohn / oder Gehalt bekommen ?

Eine einseitige Änderung einer arbeitsvertraglichen Regelung (z.B. Entgelt) ist nur durch eine Änderungskündigung möglich. Auch bei einer Änderungskündigung greift der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX. Die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ist erforderlich.

☞ Kann der schwerbehinderten Arbeitnehmer sich umschulen lassen ?

Eine Umschulung kommt nur in Betracht, wenn er den derzeitigen Beruf aufgrund seiner Behinderung nicht mehr ausüben kann. Wenn er einen REHA-Antrag stellt, erfolgt die Prüfung ob die Voraussetzungen für eine Umschulung vorliegen durch den jeweiligen REHA-Träger (Agentur für Arbeit, Deutsche-Rentenversicherung etc.).

☞ Kann der Arbeitsplatzbehinderungsgerecht ausgestattet werden ?

In der Regel ja. Wenn das behinderungsbedingt nötig ist, muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz entsprechend ausstatten. Dabei kann er auf Antrag bei REHA-Trägern oder beim Integrationsamt finanzielle Zuschüsse erhalten.

☞ Was bekommt der Arbeitgeber dafür, dass er einen schwerbehinderten Menschen (weiterhin) beschäftigt ?

Neben der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung grundsätzlich nichts. Sofern er Beschäftigungspflichtig ist, spart er lediglich die Zahlung der Ausgleichsabgabe ein, sofern er die Pflichtquote noch nicht erfüllt hat.

Zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes oder zum Ausgleich außergewöhnlichen Belastung kann der Arbeitgeber jedoch Zuschüsse vom REHA-Träger oder dem Integrationsamt erhalten.

☞ Ist ein schwerbehinderter Arbeitnehmer unkündbar ?

Auch ein schwerbehinderter Mensch ist kündbar. Allerdings kann der Arbeitgeber nur rechtswirksam kündigen, wenn er vorher alle präventiven Maßnahmen zur Arbeitssicherung ergriffen und das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt hat. Nur in den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses gilt der besondere Kündigungsschutz nach SGB IX nicht.

***📁 Ist Krankheit ein Kündigungsgrund ?***

Die Krankheit selbst nicht, wohl aber die Auswirkungen der Krankheit für den Betrieb. Stellen die krankheitsbedingten Ausfallzeiten eine nicht zumutbare wirtschaftliche Belastung oder die krankheitsbedingte Abwesenheit eine erhebliche betriebliche Störung dar, kann der Arbeitgeber kündigen. Diese Kündigung kann auch während der Krankheit/Arbeitsunfähigkeit erfolgen. Vor Ausspruch der Kündigung muss das Integrationsamt die Zustimmung erteilen. Allerdings muss der Arbeitgeber vor Beantragung einer Zustimmung zur Kündigung präventive Maßnahmen prüfen ggf. durchführen.

📁 Muss der Arbeitgeber der schwerbehinderten Mensche eine Abfindung Zahlen, wenn er eine Kündigung ausspricht ?

Es gibt grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlungen einer Abfindung.