

11.03.2015

Interview

Schwerbehinderung am Arbeitsplatz

Was müssen schwerbehinderte Auszubildende und Arbeitnehmer rechtlich alles beachten? Muss die Ausbildung extra angepasst werden? Und wie sieht es mit dem Kündigungsschutz und der Übernahme aus? Ansgar Claes, Leiter der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht der IG BCE, hat auf unsere Fragen Antworten gefunden.



Ab wann gilt ein Mensch als schwerbehindert?

Menschen sind im Sinne der Regelung des 2. Teils des Sozialgesetzbuches (SGB) IX schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Gemäß § 2 Abs. 3 können behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 aber wenigstens 30 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Für Gleichgestellte gelten im Wesentlichen dieselben Regelungen wie für die Schwerbehinderten.

Gilt das auch für Auszubildende?

Für Auszubildende gibt es eine Sonderregelung. Laut § 68 Abs. 4 Satz 1 SGB IX sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene während der Zeit einer Berufungsausbildung in Betrieben oder Dienststellen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung

nicht festgestellt ist.

Muss die Ausbildung an schwerbehinderte Auszubildende angepasst werden?

Hier gelten keine besonderen Regelungen für die Auszubildenden sondern die allgemeinen Regelungen für die Arbeitnehmer. Dazu gehört zunächst gemäß § 80 SGB IX das Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern. Hier sind im Wesentlichen Mitwirkungs- und Informationspflichten der Arbeitgeber gefordert.

So sind Arbeitgeber gemäß § 81 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.

Zum Teil werden im Gesetz auch ausdrücklich Regelungen über die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung geschaffen. Gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf beispielsweise bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen, Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung oder auch Ausstattung eines Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitsmitteln. Auch hier haben Bundesagentur für Arbeit und Integrationsämter zusammen zu arbeiten.

Ein Betrieb möchte einem schwerbehinderten Azubi kündigen. Hat er einen besonderen Kündigungsschutz?

Ja, wenn der schwerbehinderte Auszubildende mehr als sechs Monate beschäftigt war, kann eine Kündigung nur nach vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen werden (§ 85 ff SGB IX). Insoweit gelten keine Besonderheiten im Vergleich zum Schutz von Arbeitnehmern.

Wie sieht es für behinderte Auszubildende mit der Übernahme aus?

Hier gibt es keine besonderen arbeitsrechtlichen Regelungen. Sollten Tarifverträge die Übernahme von Auszubildenden nach Abschluss der Berufungsausbildung regeln, dann gelten die tarifvertraglichen Normen auch für Schwerbehinderte Auszubildende.

Müssen Betriebe schwerbehinderte Arbeitnehmer einstellen? Wenn ja, was passiert, wenn sie es nicht machen?

Das Schwerbehindertenrecht (§ 71 SGB IX) verpflichtet Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitnehmern sind verpflichtet, mindestens fünf Prozent schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen.

Erfüllen sie die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht, haben sie eine sogenannte Ausgleichsabgabe zu erbringen. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz 115 Euro bei einer durchschnittlichen Beschäftigungsquote von drei Prozent bis weniger.

Die Ausgleichsabgabe steigt, je weniger schwerbehinderte im Betrieb sind. So beträgt sie 200 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von zwei Prozent bis weniger als drei Prozent, bei eine Quote von weniger als zwei Prozent liegt die Abgabe bei 290 Euro.

E-Mail: bezirk.hamburg@igbce.de