



LOHN-INFORMATION MAI 2015

Infoblatt: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gibt es besondere Regelungen zu beachten. Aus diesem Anlass haben wir Ihnen unser aktuelles Merkblatt zu diesem Thema beigelegt.

Wenn Sie hierzu noch Fragen haben oder eine Beratung wünschen, können Sie gerne auf uns zukommen.

Mit aktiven Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Becker', written in a cursive style.

Marc Becker

Infoblatt: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sind im Gesetz besonders geschützt. Die Verfassung verbietet es, Menschen wegen ihrer Behinderung zu benachteiligen. Daher gibt es auch für Arbeitgeber besondere Vorschriften bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu beachten.

Was sind Schwerbehinderte:

- Schwerbehinderte sind Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 (Nachweis Schwerbehindertenausweis)
- Menschen mit Behinderung mit einem Grad bis 20 genießen keinen besonderen arbeitsrechtlichen Schutz
- Menschen mit Behinderung mit einem Grad von 30 oder 40 genießen nur dann einen besonderen Schutz, wenn sie Schwerbehinderten gleichgestellt sind (Gleichstellungsbescheid Arbeitsamt), haben aber keinen Anspruch auf Sonderurlaub.

Arbeitgeberpflichten- und -rechte

- Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens 5 % Schwerbehinderte zu beschäftigen. Für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz ist eine Ausgleichsabgabe zu bezahlen.
- Der Schwerbehinderte darf bei gleicher Eignung wie ein nichtbehinderter Mensch nicht aufgrund seiner Schwerbehinderung abgelehnt werden. In solchen Fällen hat der Schwerbehinderte Anspruch auf eine Entschädigung, die er innerhalb von 2 Monaten geltend machen muss.
- Der Schwerbehinderte hat Anspruch auf den gleichen Lohn wie ein nichtbehinderter Arbeitnehmer.
- Der Schwerbehinderte hat Anspruch auf Teilzeitarbeit wegen der Schwere der Behinderung. Der Arbeitgeber kann keine betrieblichen Bedürfnisse dagegenhalten.



LOHN-INFORMATION MAI 2015

Infoblatt: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

- Der Schwerbehinderte hat Anspruch auf Zusatzurlaub von jährlich 5 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche. Arbeitet der Schwerbehinderte nur 3 oder 6 Tage pro Woche, verringert bzw. erhöht sich der Anspruch auf 3 oder 6 Tage pro Jahr.
- Bei nicht ganzjähriger Beschäftigung wird der Zusatzurlaub anteilig berechnet (Zwölftel). Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden.
- Bei einer Kündigung muss der Arbeitgeber vorher die schriftliche Zustimmung des Integrationsamtes einholen. War das Arbeitsverhältnis von vornherein befristet und ist ausgelaufen - oder bei einer einvernehmlichen Beendigung (Aufhebungsvertrag) - ist keine Zustimmung des Integrationsamtes notwendig. Wird die Kündigung vom Arbeitgeber **innerhalb** von 6 Monaten seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen, dann ist sie zustimmungsfrei, selbst wenn die Kündigungsfrist erst danach endet.