

# Zehn Irrtümer über Schwerbehinderung im Job

## Unkündbar, mehr Urlaub, keine Überstunden: Was ist wirklich dran an den Sonderrechten?

VON KORNELIA NOACK

In Sachsens Betrieben mit mehr als 20 Arbeitsplätzen waren im vergangenen Jahr etwa 45.000 Schwerbehinderte oder ihnen Gleichgestellte beschäftigt. Als schwerbehindert gilt, wer einen Grad der Behinderung von mindestens 50 hat. Im Berufsleben stehen diesen Menschen dann besondere Rechte zu – Nachteilsausgleich genannt. Doch dazu existieren viele falsche Vorstellungen.

### ► 1. Wer schwerbehindert ist, muss den Vorgesetzten darüber informieren.

Falsch. Niemand ist dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber seinen Grad der Behinderung zu offenbaren. „Das gilt zumindest, solange der Mitarbeiter der vertraglich vereinbarten Arbeitstätigkeit nachkommen kann“, sagt Carsten Fleischer, Fachanwalt für Ar-

## Hilfe, Handicap!

EINE SERIE DER SÄCHSISCHEN ZEITUNG

beitsrecht in Dresden. Tatsächlich verzichten viele darauf. Sie schämen sich für ihre Erkrankungen oder fürchten, im Job benachteiligt zu werden. Wer dennoch Bescheid geben möchte, setzt ein formloses Schreiben an die Personalabteilung auf und legt eine Kopie des Schwerbehindertenausweises bei.

Grundsätzlich darf der zukünftige Chef in einem Vorstellungsgespräch nicht gezielt nach einer Behinderung fragen. Sollte er es trotzdem tun, haben Bewerber das sogenannte „Recht zur Lüge“. Das ist ähnlich wie bei der Frage nach einer Schwangerschaft. Wer in dem Fall nicht wahrheitsgemäß antwortet, muss später nicht mit Konsequenzen rechnen. Wenn die Schwerbehinderung jedoch die geplanten Arbeitsaufgaben deutlich erschwert oder gar unmöglich macht, muss sie offenbart werden. Im laufenden Arbeitsverhältnis darf der Vorgesetzte nachfragen – und das aus gutem Grund. „Der Arbeitgeber hat ja ein berechtigtes Interesse daran, zu erfahren, ob dem Mitarbeiter Sonderrechte wie Zusatzurlaub oder der besondere Kündigungsschutz zustehen“, sagt Fleischer.

### ► 2. Arbeitgeber müssen die Arbeitsplätze von schwerbehinderten Mitarbeitern nach deren Wünschen ausstatten.

Falsch. „Arbeitnehmer mit einer Schwerbehinderung haben keinen Anspruch auf einen Wunscharbeitsplatz“, erklärt Fachanwalt Fleischer. Vorgesetzte haben jedoch für die behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsstätte zu sorgen. Dazu zählt die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes, insbesondere die Ausstattung mit erforderlichen technischen Hilfen. Sollte die Leistungsfähigkeit eines schwerbehinderten Mitarbeiters im Laufe der Jahre abnehmen, hat er einen Anspruch auf einen Schonarbeitsplatz. Den müsste der Arbeitgeber extra einrichten.

### ► 3. Wenn sich ein Schwerbehinderter auf eine Stelle bewirbt, wird er bevorzugt.

Falsch. Gibt ein Bewerber in seinen Unterlagen die Schwerbehinderung an, muss ein Unternehmen ihn zum Vorstellungsgespräch einladen. Zumindest, wenn die Be-

mühungen ernst gemeint sind und der Bewerber auf die Stelle passt. „Einzelne fehlende Anforderungen sind kein Grund, ihn nicht einzuladen“, sagt Fleischer. Anderenfalls könnten sogar erhebliche Schadenersatzforderungen auf das Unternehmen zukommen. Eine Besonderheit: Öffentliche Arbeitgeber sind gesetzlich zu einer Einladung verpflichtet.

Ein Unternehmen ist zudem bei jeder Einstellung verpflichtet, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Verzichtet es darauf, kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung verweigern.

Allerdings: „Ein Schwerbehinderter muss nicht bevorzugt genommen werden“, sagt Fleischer. „Er muss den Anforderungen entsprechen und in der Eignung vergleichbar sein.“ Eine Ablehnung muss ihm mitgeteilt werden. „Anderenfalls wird eine Benachteiligung vermutet“, sagt Fleischer. Das könne ebenfalls ein Grund für Schadenersatzforderungen sein – und zwar in beträchtlicher Höhe. Hierfür müssten jedoch genügend Anhaltspunkte vorliegen. So lehnte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg Anfang des Jahres die Klage eines abgelehnten schwerbehinderten Mannes ab. Er berief sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und forderte eine Entschädigung wegen Diskriminierung. Die Richter urteilten, dass der Mann seine Behauptungen „anlasslos ins Blaue hinein“ aufgestellt habe. Ohne Indizien könnten solche Vorwürfe gegenüber jedem Arbeitgeber erhoben werden, der eine Bewerbung ablehne.

### ► 4. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, Schwerbehinderte einzustellen.

Nicht unbedingt. Insbesondere große und mittlere Unternehmen haben sogar selbst ein Interesse daran, genügend Schwerbehinderte zu beschäftigen. Denn wenn sie das nicht tun, müssen sie einen Ausgleich zwischen 105 und 290 Euro pro Monat zahlen. Laut Gesetz müssen sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen die sogenannte Mindestquote von fünf Prozent erfüllen. Sachsen gehört bundesweit übrigens zu den Schlusslichtern bei der Beschäftigungsquote. Nur 4,1 Prozent der Betriebe beschäftigen hier Menschen mit Handicap.

### ► 5. Schwerbehinderte dürfen nicht gekündigt werden.

Falsch. Selbstverständlich kann auch ein schwerbehinderter Mitarbeiter seinen Job verlieren. Es muss aber sein Sonderkündigungsschutz berücksichtigt werden. „Das Unternehmen hat den Zwischenschritt über das Integrationsamt zu gehen. Es muss seine Zustimmung geben, und zwar bevor die Kündigung ausgesprochen wird“, sagt Fleischer. Im Freistaat ist das Integrationsamt der Kommunale Sozialverband Sachsen (KSV). Die Regelung gilt sowohl für ordentliche und außerordentliche als auch für verhaltens-, personen- und betriebsbedingte Kündigungen.

Der Betroffene wird angehört, die Stellungnahme des Betriebs- oder Personalrates sowie der Schwerbehindertenvertretung wird eingeholt, gegebenenfalls werden Zeugen befragt. „Das Integrationsamt ist verpflichtet, den Sachverhalt umfassend aufzuklären und auf eine gütliche Ein-



Carsten Fleischer ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht in einer Dresdner Kanzlei tätig. Der 45-Jährige ist gebürtiger Freitaler.  
Foto: Kanzlei Kucklick

gung hinzuwirken“, erklärt Fleischer. Geht diese nicht, fällt das Amt eine Entscheidung, gegen die Widerspruch eingeleitet werden kann.

Jede Kündigung eines Schwerbehinderten ohne Zustimmung des KSV ist per se rechtswidrig. Der Arbeitnehmer muss jedoch parallel unter Einhaltung der Fristen eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben und die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen lassen.

Wichtig zu wissen: Der besondere Kündigungsschutz tritt erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten ein. Im ersten halben Jahr kann der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis also auch ohne Grund aufheben – zumindest, solange es sich nicht um eine treu- oder sittenwidrige Kündigung handelt. Eine Ausnahme gilt zudem für Schwerbehinderte, die älter als 58 Jahre sind und Anspruch auf eine Abfindung oder Entschädigung haben.

Wenn der Arbeitgeber gar nichts von der Schwerbehinderung weiß, kann sich der Beschäftigte trotzdem auf den besonderen Kündigungsschutz berufen. Dafür hat er ab dem Erhalt der Kündigung aber nur drei Wochen Zeit. Kündigt der Arbeitnehmer selbst oder wird ein Aufhebungsvertrag geschlossen, muss das Integrationsamt weder beteiligt werden noch zustimmen.

### ► 6. Ein Schwerbehinderter bekommt immer eine Woche mehr Urlaub.

Falsch. Schwerbehinderte haben bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche Anspruch auf Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen pro Jahr. Ist der Mitarbeiter aber in Teilzeit tätig, sind es entsprechend weniger Tage. „Sollte es tarifliche oder betriebliche Urlaubsregeln geben, die einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, gelten diese“, sagt Fleischer.

### ► 7. Ein Schwerbehinderter hat das Recht auf einen Teilzeit-Job.

Nicht unbedingt. Laut Gesetz sollen Arbeitgeber die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern. Einen Anspruch darauf ha-

ben Schwerbehinderte aber nur, wenn die Art oder die Schwere ihrer Erkrankung eine kürzere Arbeitszeit erfordern. „Betroffene sollen damit die Chance haben, weiterhin am beruflichen Leben teilzuhaben, ohne aber ihre Gesundheit zu gefährden“, erklärt Fleischer. Ein Antrag auf Teilzeit ist jederzeit möglich, es gibt keine Fristen. Auch Mindestanforderungen an die Betriebsgröße oder die bisherige Beschäftigungszeit müssen nicht erfüllt sein.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) macht zudem darauf aufmerksam, dass Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate in einem Unternehmen tätig sind, eine Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen können. Allerdings gelte dies nur für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten.

### ► 8. Schwerbehinderte dürfen keine Überstunden machen.

Falsch. Sie dürfen. Allerdings können sie sich vom Arbeitgeber von der angeordneten Mehrarbeit freistellen lassen. Das sollten sie schriftlich und möglichst frühzeitig tun. Eine Begründung ist nicht notwendig.

Hintergrund ist: Schwerbehinderte sollen nicht gegen ihren Willen zusätzlich belastet werden. Kommt der Arbeitgeber der Freistellung nicht nach, können die Beschäftigten die Überstunden verweigern. Ein Bereitschaftsdienst gilt übrigens auch als Arbeitszeit und ist zu berücksichtigen.

### ► 9. Schwerbehinderte werden bei Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt.

Nicht unbedingt. Laut Gesetz müssen Arbeitgeber gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern eine Beschäftigung bieten, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll einsetzen und weiterentwickeln können. Dazu gehört auch, Schwerbehinderte bei betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen in besonderem Maße zu berücksichtigen.

### ► 10. Schwerbehinderte gehen früher in die gesetzliche Rente.

Sie müssen das nicht, können es aber. Haben sie mindestens 35 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt, steht ihnen die Altersrente für schwerbehinderte Menschen zu. Damit können sie ohne Abschläge zwei Jahre früher in Rente gehen, mit Abschlägen bis fünf Jahre früher.

■ Lesen Sie in der nächsten Woche: Wie Menschen mit Handicap jetzt noch mehr Steuern sparen können.

## Was eine Gleichstellung bedeutet

■ **Mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40** gelten Arbeitnehmer im engeren Sinne nicht als schwerbehindert. Arbeitsrechtlich haben sie aber die Möglichkeit, sich mit Schwerbehinderten gleichstellen zu lassen. Denn häufig fällt es ihnen ebenso schwer, einen Job zu finden oder ihre Stelle langfristig zu behalten.

■ **Doch nicht alle Nachteilsausgleiche** kommen für gleichgestellte Arbeitneh-

mer infrage. So haben sie beispielsweise keinen Anspruch auf Zusatzurlaub, wie ihn schwerbehinderte Menschen haben. Sie können auch nicht die Altersrente für schwerbehinderte Menschen nutzen.

■ **Profitieren können Gleichgestellte** dagegen von dem besonderen Kündigungsschutz. Dafür muss der Arbeitnehmer bei Zustellung einer Kündigung aber bereits gleichgestellt sein.

Auch die Freistellung von

Mehrarbeit ist möglich. Unternehmen profitieren, weil Gleichgestellte bei der Behindertenquote mitgezählt werden.

■ **Den Antrag auf Gleichstellung** müssen Arbeitnehmer bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit stellen. Ihn Vorgesetzten müssen sie nicht zwingend darüber informieren. In der Regel erfährt er ohnehin davon, weil die Arbeitsagentur ihm einen Fragebogen zuschickt. (rnw/kno)  
Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet.