

einfach. informieren. anmelden.



Startseite [DE/00_home/node.html]

>> Gewerblich [DE/01_minijobs/02_gewerblich/node.html]

>> Grundlagen Minijobs bei Gewerbe und Freiberuflern

>> Arbeitsrecht [DE/01_minijobs/02_gewerblich/01_grundlagen/04_arbeitsrecht/node.html]

>> **Besonderer Schutz schwerbehinderter Menschen**

Besonderer Schutz schwerbehinderter Menschen

Fürsorgepflicht, Zusatzurlaub, besonderer Kündigungsschutz und Diskriminierungsverbot

Menschen, deren körperliche Funktionen, geistige Fähigkeiten oder deren seelische Gesundheit eingeschränkt sind, gelten als Schwerbehinderte, wenn die Versorgungsverwaltung einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 festgestellt hat.

Den Schwerbehinderten gleichgestellt sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 aber mindestens 30, wenn sie wegen Ihrer Einschränkungen ohne Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erhalten können.

Gut zu wissen

Betroffene können die Gleichstellung bei der für den Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit beantragen.

Keine Nachteile für schwerbehinderte Beschäftigte

Schwerbehinderte Menschen sind besonders geschützt . Als Arbeitgeber dürfen Sie schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen deren Behinderung benachteiligen. Haben Sie mindestens 20 Arbeitsplätze, müssen Sie wenigstens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzen .

Wichtig zu wissen

Erfüllen Sie diese Pflicht nicht, müssen Sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zahlen.

Besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen haben Sie als Arbeitgeber für schwerbehinderte Beschäftigte noch besondere Fürsorgepflichten. Sie müssen Ihren schwerbehinderten Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in ihrer Beschäftigung möglichst voll einzubringen und weiterzuentwickeln. Außerdem müssen Sie schwerbehinderte Menschen bei innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigen. Sie sind *verpflichtet*, den Arbeitsplatz des Schwerbehinderten so einzurichten, dass ein behindertengerechter Arbeitsablauf möglich ist.

Diskriminierungsverbot

Sie dürfen Schwerbehinderte gegenüber Ihren gesunden Arbeitnehmern nicht *diskriminieren*. Dies bezieht sich sowohl auf die Einstellung, den beruflichen Aufstieg als auch auf die Kündigung. Kann Ihr schwerbehinderter Arbeitnehmer Anhaltspunkte einer Diskriminierung vorlegen, kann er Schadensersatz verlangen. Sie müssen beweisen, dass Sie den Schwerbehinderten aus rein sachlichen Gründen nicht bevorzugt behandelt haben.

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Beschäftigte haben *Anspruch auf fünf Arbeitstage Zusatzurlaub im Jahr*. Arbeitet der Schwerbehinderte mehr beziehungsweise weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, müssen Sie den Zusatzurlaub entsprechend anpassen. Tarifliche, betriebliche oder sonstige Regelungen, die einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben davon unberührt. *Arbeitnehmer, die den schwerbehinderten Beschäftigten gleichgestellt sind, haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub*.

Besonderer Kündigungsschutz

Für schwerbehinderte Beschäftigte gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Bevor Sie Ihren schwerbehinderten Arbeitnehmer wirksam kündigen können, müssen Sie zunächst die *Zustimmung des Integrationsamtes* anfordern.

Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die Arbeit, die über die normale werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgeht. Sie müssen Ihre schwerbehinderten Arbeitnehmer hiervon - auf ihr Verlangen hin - befreien.