

Arbeitsrecht: **Beschäftigung von Schwerbehinderten**

Nachzulesen unter:

http://www.aachen.ihk.de/de/recht_steuern/download/kh_004.htm#7

Aktuelle Informationen zur Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen

Menschen sind im Sinne des Teils 2 SGB IX schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

Was versteht man unter Gleichstellung?

Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können.

Rechtsgrundlage: § 2 Absatz 3 in Verbindung mit § 68 Absatz 2 und 3 SGB IX

Was bewirkt die Gleichstellung?

Mit einer Gleichstellung erlangt man grundsätzlich den gleichen „Status“ wie schwerbehinderte Menschen.

Auswirkungen:

besonderer Kündigungsschutz,
besondere Einstellungs-/ Beschäftigungsanreize für Arbeitgeber durch Lohnkostenzuschüsse sowie Berücksichtigung bei der Beschäftigungspflicht,
Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung,
Betreuung durch spezielle Fachdienste.
jedoch nicht:
Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung und besondere Altersrente.

Wer kann gleichgestellt werden?

Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 (nachgewiesen durch einen Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes), mit einem Wohnsitz oder einer Beschäftigung im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), die infolge ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz (im Sinne von § 73 SGB IX) nicht erlangen oder erhalten können.

Eine Gleichstellung kommt nur für das Erlangen oder Erhalten eines geeigneten Arbeitsplatzes im Sinne von § 73 SGB IX in Betracht; also zum Beispiel nicht für Personen, die weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt sind.

Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt müssen in jedem Fall auf die Behinderung als wesentliche Ursache zurückzuführen sein. Allein allgemeine betriebliche Veränderungen (Produktionsänderungen, Teilstilllegungen, Betriebseinstellungen, Auftragsmangel, Rationalisierungsmassnahmen, etc.), von denen Nichtbehinderte gleichermaßen betroffen sind, können eine Gleichstellung ebenso wenig begründen, wie fortgeschrittenes Alter, mangelnde Qualifikation oder eine allgemein ungünstige/schwierige Arbeitsmarktsituation.

Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung eines Arbeitsplatzes können unter anderem sein:

- wiederholte/häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten,
- behinderungsbedingt verminderte Arbeitsleistung auch bei behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatz,
- dauernde verminderte Belastbarkeit,
- Abmahnungen oder Abfindungsangebote im Zusammenhang mit behinderungsbedingt verminderter Leistungsfähigkeit,
- auf Dauer notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter,
- eingeschränkte berufliche und/oder regionale Mobilität aufgrund der Behinderung.

Nur Arbeitslosigkeit rechtfertigt für sich genommen keine Gleichstellung. Es müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass eine Gleichstellung erforderlich ist, um eine berufliche Eingliederung zu erreichen.

Bei Beamten/Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz sind in der Regel hier die Voraussetzungen für eine Gleichstellung nicht erfüllt. Im Einzelfall kann eine Gleichstellung erfolgen, wenn konkrete behinderungsbedingte Gründe vorliegen.

Antragstellung

Ein Antrag auf Gleichstellung kann formlos (mündlich, telefonisch oder schriftlich) durch den behinderten Menschen oder dessen Bevollmächtigten bei der Agentur für Arbeit gestellt werden.

Die Gleichstellung wird grundsätzlich mit dem Tag, an dem der Antrag bei der Agentur für Arbeit eingeht, wirksam. Zum Wirksamwerden des besonderen Kündigungsschutzes nach §85 SGB IX hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 1.März 2007 - 2 AZR 217/06 - entschieden, dass dieser nur dann greift, wenn der Arbeitnehmer einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt hat.

Nach neuester Rechtsauffassung ist die Frage nach einer Behinderung nicht mehr zulässig und darf auch falsch beantwortet werden. dies ist hier von der IHK Aachen veröffentlicht.

http://www.aachen.ihk.de/de/recht_steuer...ad/kh_004.htm#7

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze muss der Arbeitgeber prüfen, ob Schwerbehinderte beschäftigt werden können.

Nach der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durfte der Arbeitgeber bei einem Bewerbungsgespräch nach einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung fragen. Diese grundsätzliche Zulässigkeit des Fragerechts des Arbeitgebers wurde unter anderem mit dem Fehlen eines dem § 611 a BGB gleichenden normierten Diskriminierungsverbots für Schwerbehinderte begründet.

Durch die Einführung des § 81 Abs. 2 SGB IX hat der Gesetzgeber ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot für Schwerbehinderte normiert. Damit ist ein wichtiges Argument des Bundesarbeitsgerichts für die Zulässigkeit der Frage nach der Schwerbehinderung weggefallen. In einer ersten Entscheidung (Az.: 9 AZR 635/03) haben die Richter der neuen Gesetzesänderung Rechnung getragen. Es wurde unter anderem festgestellt, dass zur Auslegung des § 81 Abs. 2 SGB IX die zu § 611 a BGB entwickelten Grundsätze heranzuziehen sind.

Die Frage nach der bestehenden Schwerbehinderung ist folglich grundsätzlich unzulässig. **Daraus folgt, dass der Bewerber eine ihm bezüglich der Schwerbehinderung gestellte Frage nicht mehr wahrheitsgemäß beantworten muss. Er kann zulässigerweise Schweigen oder sein "Recht zur Lüge" ausüben.**

Stellt der Arbeitgeber trotzdem die Frage und erhält vom Bewerber eine unwahre Antwort, so ist er nicht mehr berechtigt, den Arbeitsvertrag gem. § 123 BGB anzufechten. Eine unterschiedliche Behandlung (und als Ausfluss davon auch das Fragerecht) von behinderten Stellenbewerbern gegenüber nicht behinderten Personen kommt ausnahmsweise nur dann in Betracht, wenn eine Differenzierung aufgrund der Besonderheit der Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz zulässig ist. Dies ergibt sich bereits aus § 81 Abs. 2 Nr. 1 S. 4 SGB IX. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn Fragen gestellt werden, die sich auf Behinderungen beziehen, die den betrieblichen Arbeitsablauf konkret beeinträchtigen oder dazu führen, dass der Bewerber die vorgesehenen Arbeitsaufgaben nicht oder nur eingeschränkt ausüben kann.

Dies ist eine sehr wichtige Regelung, da die bisherige Pflicht zur Beantwortung der Frage viele Behinderte davon abgehalten hat ihre Rechte wahrzunehmen und lieber auf den Ihnen zustehenden Nachteilsausgleich zu verzichten.