



Rechte schwerbehinderter Arbeitnehmer:innen

Welche Ansprüche gelten und was sind die rechtlichen Rahmenbedingungen?

„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Artikel 3 Grundgesetz – Doch was bedeutet das im Arbeitsleben?

Wann liegt eine Schwerbehinderung vor?

Dies ist bei einem Grad der Behinderung (GdB) ab 50 der Fall. Ab einem GdB von 30 können Betroffene die Gleichstellung mit Schwerbehinderten beim Arbeitsamt beantragen.

Muss ich meine Schwerbehinderung anzeigen?

Nein, aber der Arbeitgeber kann natürlich seiner Rücksichtnahmepflicht nur entsprechen und z. B. adäquate Arbeitsbedingungen zur Verfügung stellen, wenn er von der Schwerbehinderung weiß.

Muss ich wahrheitsgemäß antworten, wenn mein Arbeitgeber fragt, ob ich schwerbehindert bin?

Nein. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, danach zu fragen. Auch dann nicht, wenn er durch den Nachweis einer ausreichenden Zahl schwerbehinderter Arbeitnehmer:innen die Zahlung der sogenannten Ausgleichsabgabe sparen könnte.

Gilt dies auch bei Kündigung durch den Arbeitgeber?

Nein! Die Schwerbehinderung oder Gleichstellung wird bei einer Kündigungsschutzklage nur dann berücksichtigt, wenn dies rechtzeitig angezeigt bzw. die Frage danach korrekt beantwortet wurde.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf ...

• **Freistellung von Mehrarbeit**

Sie können die Freistellung von Mehrarbeit vom Arbeitgeber verlangen – aus Nachweisgründen möglichst schriftlich.

• **Teilzeit**

Wenn dies wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist, können sie die Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

• **Parkplatz**

Der Arbeitgeber hat bevorzugte Parkplätze einzurichten, wenn sie einen Pkw benötigen.

• **Häusliche Telearbeit**

Wenn die Tätigkeit hierfür geeignet und die behinderungsgerechte Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist.

• **Zusatzurlaub**

Pro Kalenderjahr besteht Anspruch auf fünf Tage Zusatzurlaub – und zwar ab dem Kalenderjahr, in dem die Schwerbehinderung angezeigt wird. Dies gilt jedoch nur für Schwerbehinderte. Besondere Regelungen gelten, wenn die Schwerbehinderung rückwirkend festgestellt wird.

• **Arbeitsplatzgestaltung**

Hierzu gehört die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte sowie Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte, aber auch die Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation.

• **Betriebliche Bildungsmaßnahmen**

Bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen sind sie bevorzugt zu berücksichtigen und der Zugang zu außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen ist zu erleichtern.

• **Beschäftigungsanspruch**

Sie haben Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie Kenntnisse und Fähigkeiten möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Ist dies auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht (mehr) möglich, besteht Anspruch auf Zuweisung einer anderweitigen Beschäftigung und – soweit notwendig – Vertragsänderung.

• **Besonderer Kündigungsschutz**

Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch einer Kündigung Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung anhören sowie die Zustimmung des Integrationsamtes einholen.

Einige Ansprüche kommen nur dann in Betracht, wenn sie dem Arbeitgeber zumutbar sind und ihn nicht übermäßig wirtschaftlich belasten.

Um eure Verhandlungsposition zu stärken, bieten wir unsere Unterstützung an – gerne auch im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Sprecht uns an! Wir helfen euch gern.

Euer Betriebsrat

