



## Urteile

**Beschäftigungsanspruch**

Nach § 81 Abs. 4 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Der Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre. Wenn die Einsatzfähigkeit des Mitarbeiters nur an Arbeitsplätzen in einer anderen Abteilung oder Betriebsteil gewährleistet wäre, muss er ggf. versetzt werden. Dies bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

BAG, 3.12.2002 – 9 AZR 481/01 und 9 AZR 104/02

**Diskriminierung?**

Schwerbehinderte haben wie alle anderen Bewerber auch Anspruch auf die Teilnahme an einem Vorstellungsgespräch. Ein Schadenersatz auf Grund erfahrener Diskriminierung erfordert den Nachweis, dass eine Absage unmittelbar mit der Behinderung zusammenhängt.

ArbG Frankfurt/Main – Az: 4 Ca 7444/02

Beteiligt der Arbeitgeber entgegen § 81 Abs. 1 Satz 4 und 6 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung im Bewerbungsverfahren nicht, so ist stets eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung zu vermuten. In diesem Fall müssen abgelehnte Bewerber ihren Anspruch auf Entschädigung innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung schriftlich geltend machen.

BAG, 15.2.2005 – 9 AZR 635/03.

**Betriebsbedingte Versetzung**

Auch schwerbehinderte ältere Arbeitnehmer müssen betriebsbedingte Versetzungen in eine andere Stadt akzeptieren, wenn sie nicht ihren Arbeitsplatz verlieren wollen. Eine weit reichende Versetzung sei immer noch milder für den betroffenen Arbeitnehmer als eine Entlassung und die damit verbundene Arbeitslosigkeit, so das Gericht. Das SGB IX sieht keinen wirklichen Schutz für schwerbehinderte Menschen vor. Dort ist lediglich die Einbeziehung des Integrationsamtes und dessen Zustimmung vorgesehen (§ 85 SGB IX). Dieses muss nach § 89 SGB IX bei Betriebsschließungen einer Kündigung zustimmen, wenn keine Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder Unternehmen möglich ist.

ArbG Frankfurt – Az: 22/5/4 Ca 1997/04

**Änderungskündigung**

Der Arbeitgeber muss sich bei einem Änderungsangebot in jedem anerkanntem Grund darauf beschränken, nur Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss und die geeignet und erforderlich sind, um den Arbeitsvertrag den geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen. Anderenfalls ist die gesamte Änderungskündigung unwirksam.

ArbG Frankfurt/Main, 20.10.2004 – Az: 17/10 Ca 3097/04

**Vorzeitige Altersrente**

Kann ein schwerbehinderter Arbeitnehmer mit Vollendung des 60. Lebensjahres Altersrente ohne Rentenabschlag in Anspruch nehmen, so hat er keinen Anspruch auf Ausgleichszahlungen, die durch Sozialplan vorgesehen sind, sofern der vorgezogene Bezug von Altersrente mit Rentenabschlägen verbunden ist.

LAG Köln, 16.3.2005 – Az: 7 Sa 1189/04

# Mittendrin

## Klischee und Wahrheit

Das Bild des Schwerbehinderten im Rollstuhl ist ein Klischee ohne Wahrheitsgehalt: Neun von zehn Behinderungen sind auf Krankheiten zurückzuführen. Nur jeder 20. der insgesamt knapp sieben Millionen Schwerbehinderten in Deutschland leidet unter einer angeborenen Behinderung, bei nur drei Prozent von ihnen brachte ein Unfall oder eine Berufskrankheit die Behinderung mit sich. Behindert ist also nicht gleich behindert – während viele Menschen mit angeborenen Schäden, zum Beispiel Blindheit, an ihrem Arbeitsplatz Höchstleistungen erbringen können, gibt es andere, die z.B. nach schweren Krankheiten, Unfällen etc. vorübergehend oder dauerhaft weniger belastbar sind.

## Leistungsfähige Kolleginnen?

Oftmals wird davon ausgegangen, dass schwerbehinderte Menschen weniger leistungsfähig sind. Doch dies ist ein Klischee: »Im Gegenteil, gerade Behinderte sind oftmals besonders engagiert«, weiß Heike Wittmann von der SBV der AOK Brandenburg. »Das spüren wir besonders bei unseren behinderten Azubis.« Gerade für junge Leute mit Behinderung werde viel zu wenig getan, um sie zu fördern: »Viele junge Talente schlummern in den Berufsausbildungswerken, obwohl viele besser an einem normalen Arbeitsplatz aufgehoben wären«, meint die Behindertenvertreterin, die selbst behindert ist. Auch in den Führungsetagen sind schwerbehinderte Menschen bislang eine Ausnahme. »Wir brauchen mehr Dialog zwischen den behinderten und nicht behinderten Kolleg/innen, dann wäre das Verständnis füreinander besser und das Märchen von der geringen Leistungsfähigkeit längst ausgeräumt«, so Frau Wittmann. »Die SBVen sollten die Verantwortlichen in die Pflicht nehmen, um die Einstellung und Integration von Behinderten zu ermöglichen und ihnen angepasste Arbeitsbedingungen zu schaffen. Staatliche finanzielle Fördermittel sind dafür ausreichend vorhanden.«



## Beschäftigungsquote

Nach dem Sozialgesetzbuch IX müssen Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzen. Andernfalls wird ihnen eine Ausgleichsabgabe abverlangt. Für jeden nicht besetzten Pflichtplatz müssen pro Monat und je nach Erfüllungsgrad der Pflichtquote 105 Euro, 180 Euro oder 260 Euro Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Diese Gelder werden für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie für Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben verwendet (§ 77 SGB IX).

Im Jahr 2003 betrug die Beschäftigungsquote vier Prozent – wobei öffentliche Arbeitgeber die Quote mit 5,6 Prozent übererfüllten; private Arbeitgeber hingegen beschäftigten nur 3,6 Prozent schwerbehinderte Arbeitnehmer. Sie zahlten in 2003 insgesamt 417 Millionen Euro Ausgleichsabgabe.

Wie viel möglich ist, zeigt u.a. die AOK Brandenburg: In der Institution mit mehr als 2.000 Beschäftigten arbeiten über zehn Prozent behinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen.

## Geeigneter Arbeitsplatz

Die meisten unserer schwerbehinderten Kolleginnen arbeiten in den Verwaltungsbereichen von Krankenhäusern, Heimen oder Institutionen. Der einzige Unterschied zu ihren nicht behinderten Kolleg/innen ist, dass sie teilweise ihrer Behinderung angepasste Arbeitsplätze benötigen. Sie haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen. Das heißt, dass der Arbeitgeber hierfür auch die erforderlichen finanziellen Mittel selbst aufzubringen hat. Allerdings wird er hierbei – auch finanziell – von den Arbeitsämtern und den Integrationsämtern unterstützt. Ein solcher Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht nur dann nicht, wenn seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre (§ 81 Abs. 4 SGB IX).

## Besonderer Kündigungsschutz

Schwerbehinderte Beschäftigte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Die Kündigung eines/r schwerbehinderten Arbeitnehmers/in durch den Arbeitgeber kann nur erfolgen, wenn das Integrationsamt zuvor der Kündigung zugestimmt hat. Das gilt übrigens auch für Beschäftigte, die an einem Streik teilgenommen haben. Eine wichtige Funktion kommt Betriebs-/Personalräten sowie Schwerbehindertenvertretungen zu.





Jeder zwölfte Bundesbürger ist schwerbehindert, leidet also an einem Grad der Behinderung über 50. Einer von vier erwerbstätigen Schwerbehinderten ist im Gesundheits- und Erziehungsbereich tätig. Es sind unsere Kolleginnen und Kollegen, die nicht schwächer sind als wir, die aber angemessene Arbeitsbedingungen und unsere besondere Unterstützung brauchen.

## Besondere Regelungen für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen

# trotz Handicap

### Mehrarbeit und Überstunden

Für schwerbehinderte Beschäftigte gibt es spezifische Regelungen der Arbeitszeit. So kann der Arbeitgeber Überstunden nur bei entsprechender Vereinbarung verlangen. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten. Verlängerungen sind nur durch tarifvertragliche Regelungen oder mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes möglich. Schwerbehinderte sind von Mehrarbeit freizustellen, wenn sie es verlangen (§ 124 SGB IX). Wenn es aufgrund der Besonderheiten der Behinderung nötig ist, sind sie auch von Schichtarbeit ganz oder teilweise auszunehmen (§ 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

### Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht auch für Schwerbehinderte Anspruch auf Arbeitsentgelt bis zu sechs Wochen, wenn er/sie infolge einer Leistung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation an der Arbeitsleistung verhindert ist und diese in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird.

### Wer hilft?

Bei Fragen oder Problemen am Arbeitsplatz helfen die Betriebs-/Personalräte oder in kirchlichen Einrichtungen die MAV (Mitarbeitervertretung) und die Schwerbehindertenvertretung im Betrieb. Beratung und Hilfe bieten auch die Integrationsämter an.

### Starke Vertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die besondere Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten. Sie wird in Betrieben und Dienststellen gewählt, in denen mehr als fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. Sie fördert die Eingliederung dieser Kolleginnen in den Betrieb oder die Dienststelle und vertritt deren berechnete Interessen und hat ebenso wie Betriebs- oder Personalräte ein Mitspracherecht, wenn es um die Einstellung eines/r schwerbehinderten Kollegen/in geht. Sie ist somit eine wichtige Verbindung zwischen Arbeitgeber und schwerbehinderten Beschäftigten. Darüber hinaus unterstützt sie die Beschäftigten, wenn es um Anträge auf Feststellung einer Behinderung und des Grades einer Behinderung an die Versorgungsverwaltung oder um Anträge auf Gleichstellung an das Arbeitsamt geht (§ 95 SGB IX).

Viele chronische Erkrankungen, die zu einer Behinderung führen können, haben ihren Ursprung am Arbeitsplatz. Gute SBVen wissen um diese Zusammenhänge. Sie sind deshalb in vielen Betrieben der Motor für die Verbesserung des allgemeinen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dazu gehören die Prävention (mögliche gesundheitliche Einschränkungen frühzeitig erkennen und Maßnahmen ergreifen, um ihr Fortschreiten zu verhindern), die Integration (für Menschen mit Behinderung angemessene Arbeitsplätze und -bedingungen schaffen und sie sichern) sowie die Rehabilitation (Beschäftigte, die bereits krank geworden sind, wieder ins Arbeitsleben eingliedern). Beratung und Hilfe bieten auch die Integrationsämter an.



### Jetzt wählen!

Die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen stehen vom 1. Oktober bis 30. November 2006 auf dem Terminplan. Dazu bietet ver.di hilfreiche Materialien von Aushängen über Plakate, Wahlordnungen und Wahlhilfebroschüren bis hin zu BAG-Beschlüssen zum vereinfachten Wahlverfahren. Weitere Informationen in der ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Sozial-/Gesundheitspolitik sowie im Internet unter [www.schwerbehindertenvertretung.verdi.de](http://www.schwerbehindertenvertretung.verdi.de)

TEXTE: GUNDULA LASCH

### Buchtipp

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.): ABC Behinderung und Beruf, Handbuch für die betriebliche Praxis, 2. überarbeitete Auflage 2005, Universum Verlag, Wiesbaden, ISBN 3-89869-156-X. Ein umfangreiches, gut strukturiertes Nachschlagewerk rund um Schwerbehinderung und Arbeit mit Daten, Fakten, Ansprechpartnern sowie den relevanten Rechtsgrundlagen. Ideal für die betriebliche Praxis.

Eine Reihe weiterer Literaturtipps gibt's im Internet unter [http://sozialpolitik.verdi.de/schwerbehindertenvertretung\\_und\\_teilhabepolitik/literaturdatenbank](http://sozialpolitik.verdi.de/schwerbehindertenvertretung_und_teilhabepolitik/literaturdatenbank).

### Seminare

ver.di bietet ganzjährig verschiedene Seminare für Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen an. Sie sind im zentralen ver.di-Seminarprogramm 2006 (Broschüre) enthalten. Ein aktueller Überblick mit direkter Anmeldeöglichkeit befindet sich auch unter [http://sozialpolitik.verdi.de/schwerbehindertenvertretung\\_und\\_teilhabepolitik/seminarwerbung](http://sozialpolitik.verdi.de/schwerbehindertenvertretung_und_teilhabepolitik/seminarwerbung).

### Nützliche Links

[http://sozialpolitik.verdi.de/schwerbehindertenvertretung\\_und\\_teilhabepolitik](http://sozialpolitik.verdi.de/schwerbehindertenvertretung_und_teilhabepolitik)  
[www.intakt.info/information/schwerbehindert.htm](http://www.intakt.info/information/schwerbehindert.htm)  
[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)  
[www.innovations-report.de/html/berichte/studien/bericht-12071.html](http://www.innovations-report.de/html/berichte/studien/bericht-12071.html)

