

Der Schutz schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen im Arbeitsrecht

Dr. Klaus Rinck

Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Stand: Februar 2026



Inhaltsübersicht

- Geschützter Personenkreis: Wer ist „schwerbehinderter Mensch“? Wer ist den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt?
- Kündigungsschutz schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen
- Mehrarbeit, Zusatzurlaub, Teilzeit
- AGG: Schwerbehinderte Menschen als Bewerber für einen Arbeitsplatz
- Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen
- bEM/Präventionsverfahren
- Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe
- Aufgaben der Mitarbeitervertretung (Betriebsrat, Personalrat) im Zusammenhang mit schwerbehinderten Menschen
- Bildung und Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung



Geschützter Personenkreis

- ▶ Menschen mit Behinderungen (Definition in § 2 Abs. 1 SGB IX) sind ungeachtet des Schweregrades durch das Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes geschützt
- ▶ Die Anwendung der Schutzvorschriften in §§ 151 ff. SGB IX (zB besonderer Kündigungsschutz, erhöhter Urlaubsanspruch etc.) setzt das Vorliegen einer Schwerbehinderung voraus. Diese liegt bei einem vom Versorgungsamt festzustellenden Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vor
- ▶ Wer einen GdB von mindestens 30 hat, kann einen Antrag bei der Agentur für Arbeit stellen, den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt zu werden. Dies setzt voraus, dass der Betroffene infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann. Die Gleichstellung bewirkt besonderen Kündigungsschutz.




Besonderer Kündigungsschutz

- Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen bedeutet nicht, dass der Arbeitgeber diese überhaupt nicht kündigen könnte
- Die Kündigung Schwerbehinderter und ihnen Gleichgestellter ist nur mit vorheriger Zustimmung einer Behörde – des Integrationsamtes – möglich (Regelungen in §§ 168 – 174 SGB IX)
- Voraussetzung für den besonderen Kündigungsschutz ist, dass das Arbeitsverhältnis bei Zugang der Kündigung bereits mindestens sechs Monate lang besteht
- Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung, kann der schwerbehinderte Mensch in einem verwaltungsgerichtlichen Verfahren gegen den Bescheid klagen (=zusätzlich zum arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren)



Mehrarbeit, Zusatzurlaub, Teilzeit

- **Freistellung von Mehrarbeit (§ 207 SGB IX):** Schwerbehinderte und Gleichgestellte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.
- **Zusätzlicher Urlaub (§ 208 SGB IX):** Schwerbehinderte (nicht: Gleichgestellte) haben einen Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen pro Urlaubsjahr bei einer 5-Tage-Woche. Bei Teilzeit wird entsprechend umgerechnet (d.h., im Ergebnis eine Woche Zusatzurlaub).
- **Teilzeit (§ 164 Abs. 5 SGB IX):** Schwerbehinderte und Gleichgestellte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der vorliegenden Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (es sei denn, die Erfüllung des Teilzeitanspruchs ist dem Arbeitgeber unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden)



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: Schutz insb. im Bewerbungsverfahren

- ▶ Das im Jahr 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat das Ziel, Benachteiligungen (ua.) wegen einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen.
- ▶ Der Arbeitgeber, der einen schwerbehinderten Menschen schuldhaft benachteiligt, muss ihm den hierdurch entstandenen materiellen Schaden ersetzen. Zusätzlich kann der Schwerbehinderte aufgrund der Diskriminierung eine Entschädigung verlangen.
- ▶ Der öffentliche Arbeitgeber muss einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einladen, es sei denn, die fachliche Eignung fehlt offensichtlich (§ 165 SGB IX)
- ▶ Alle Arbeitgeber müssen ihre offenen Stellen der Agentur für Arbeit nicht nur melden, sondern diese beauftragen, in ihrem Portfolio nach geeigneten schwerbehinderten Bewerbern zu suchen (Vermittlungsauftrag, § 164 SGB IX)



Pflichten des Arbeitgebers Rechte schwerbehinderter Arbeitnehmer

- Nach § 164 Abs. 4 SGB IX haben die schwerbehinderten Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch ua. auf
- bevorzugte Berücksichtigung und erleichterter Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie
- behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten / Arbeitsplätze, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr sowie einer Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen
- Grenze: dem Arbeitgeber ist die Maßnahme nicht zumutbar oder sie ist für ihn mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden



Betriebliches Eingliederungsmanagement und Präventionsverfahren

- ▶ **Präventionsverfahren:** Falls **personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten** im Arbeitsverhältnis auftreten, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, hat der Arbeitgeber **bei schwerbehinderten Menschen** möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die (allgemeine) Mitarbeitervertretung sowie das Integrationsamt einzuschalten. Ziel: Es sollen mit ihnen alle Möglichkeiten / Hilfen / mögliche finanzielle Leistungen erörtert werden, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können (§ 167 Abs. 1 SGB IX)
- ▶ **Betriebliches Eingliederungsmanagement:** Falls Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig** sind, muss der Arbeitgeber mit der Mitarbeitervertretung / ggf. Schwerbehindertenvertretung (mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person) die Möglichkeiten klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Achtung: Diese Vorschrift gilt für alle Arbeitnehmer, obwohl sie im SGB IX steht!



Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

- Arbeitgeber, die mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, fünf Prozent ihrer Stellen mit schwerbehinderten Beschäftigten zu besetzen (§ 160 SGB IX)
- Erfüllen die Arbeitgeber diese Quote nicht, haben sie eine sog. Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zu zahlen. Sie ist um so höher, je weniger der Arbeitgeber die 5%-Quote erfüllt und beträgt – auf den **Monat** gerechnet, **je unbesetztem Arbeitsplatz** bei einer
- Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 % (Pflichtsatz): **155 Euro**
- Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %: **275 Euro**
- Beschäftigungsquote von mehr als 0 % bis weniger als 2 %: **405 Euro**
- Beschäftigungsquote von 0 %: **815 Euro**
- Für kleinere Arbeitgeber mit 20 bis 60 Arbeitnehmern gelten **Sonderregeln.**



Aufgaben der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen

- Aufgaben des Betriebsrates: Er hat ua. nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. § 176 SGB IX die **Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern**.
- Aufgaben des Personalrates in Niedersachsen (§ 59 Abs. 1 Nr. 6 und Nr. 8 NPersVG): Der Personalrat hat die **Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger Beschäftigter zu fördern** sowie auf die **Wahl der Schwerbehindertenvertretung** hinzuwirken



Bildung und Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung

- Die Schwerbehindertenvertretung besteht aus einer sog. Vertrauensperson und ihrem Stellvertreter. Sie wird in Betrieben und öffentlichen Dienststellen gewählt, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind
- Die Schwerbehindertenvertretung hat hauptsächlich Förderungs-, Beratungs- und Unterstützungsaufgaben betr. die schwerbehinderten Menschen. Der Arbeitgeber hat ihr gegenüber Unterrichts- und Anhörungspflichten. Vor der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen hat er sie anzuhören.