

# Einstellung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Dr. Joachim Steinbrück

# Agenda

- Rechtliche Aspekte
- Bewerbungsgespräch und Klärung offener Fragen

# **Rechtliche Aspekte**

# Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX

Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend hiervon haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

# Ausgleichsabgabe nach § 77 SGBI X

- Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe.
- Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz
  - 125 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz,
  - 220 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent,
  - 320 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.
- Abweichend hiervon beträgt die Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen
  - für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 125 Euro
  - und für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen 125 Euro und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 220 Euro.
- Die Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitender Hilfe im Arbeitsleben verwendet werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet werden.

# Prüfungspflicht nach § 81 SGB IX

- Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor.
- Zu beachten ist hierbei auch die Pflicht zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sowie von Betriebs- oder Personalräten.
- Die Arbeitgeber haben dabei durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.

# Besondere Pflichten öffentlicher Arbeitgeber nach § 83 SGB IX

- Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze. Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

# **Bewerbungsgespräch und Klärung offener Fragen**



# Eignung eines behinderten Menschen

- Allein die Tatsache, dass ein behinderter Mensch eine Beeinträchtigung hat, z.B. nicht sehen, laufen oder nur schlecht hören kann, sagt noch nichts darüber aus, dass er für eine bestimmte Tätigkeit nicht geeignet ist. Die Frage, ob eine Person geeignet ist, hängt vielmehr von der Qualifikation und der konkreten, in Aussicht genommenen Tätigkeit ab. So kann beispielsweise ein Mensch mit Rollstuhl häufig uneingeschränkt Verwaltungsarbeiten ausführen.
- Oftmals gehen mit einer Beeinträchtigung auch besondere Befähigungen in speziellen Tätigkeitsfeldern einher. Dies bedeutet, dass behinderte Menschen neben ihrer Beeinträchtigung auch spezielle Fähigkeiten haben.
- **Beispiele:**
- Nach einer wissenschaftlichen Untersuchung der Universität Gießen denken blinde Menschen schneller als sehende.
- Menschen mit einem sog. Asperger Autismus verfügen häufig über spezielle Fähigkeiten im IT-Bereich. Deshalb hat SAP vor einiger Zeit gezielt nach Menschen mit Asperger Autismus gesucht. Und die Fa. Auticon, ein IT-Dienstleister, der vor kurzem auch in Bremen eine Niederlassung eröffnet hat, arbeitet nahezu ausschließlich mit Mitarbeitern, die dieser Personengruppe zuzurechnen sind.
- Auch Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen (sog. Geistiger Behinderung) können über spezielle Fähigkeiten verfügen:
  - \* In dem Projekt Pikel in Düsseldorf führen Personen mit kognitiver Beeinträchtigung Computerkurse für Seniorinnen und Senioren durch.
  - \* Auch in der Betreuung demenzerkrankter Menschen sind Personen mit kognitiver Beeinträchtigung gut einsetzbar, weil sie den alten demenziellen Menschen viel freundliches Verständnis und Geduld entgegenbringen können.
  - \* Auch verschiedenste Anlernarbeiten können ihnen bei guter Einarbeitung übertragen werden, wie vor allem die Erfahrungen in den Embrace-Hotels zeigen.
- Potentiale behinderter Menschen werden aber häufig übersehen, weil bei ihnen im Allgemeinen eher darauf geachtet wird, was sie nicht können, nicht aber darauf, wo ihre besonderen Fähigkeiten liegen.

# Bewerbungsgespräch

- Besteht eine Unsicherheit darüber, ob ein behinderter Mensch für eine konkrete Stelle tatsächlich in Betracht kommt, sollte die sich aus der Behinderung ergebende Unsicherheit mit dem Ziel einer Klärung in Kontakt gebracht werden.
- **Beispiele:**
- Als ich mich seinerzeit auf eine Richterstelle beim Arbeitsgericht beworben hatte, rief mich der damalige Präsident des Landesarbeitsgerichts, der für das Bewerbungsverfahren zuständig war, an und erklärte: „Sie haben sich auf eine Richterstelle beworben. Ich weiß gar nicht, wie Sie das als Blinder machen wollen.“
- Mein erster Gedanke war „Wieder eine Ablehnung.“ Dann kam aber noch ein Satz vom Gerichtspräsidenten: „Dann kommen Sie mal vorbei und erklären mir das.“ Dies tat ich dann auch, und das Endergebnis war meine Einstellung und meine Ernennung zum Richter am Arbeitsgericht auf Lebenszeit nach Ablauf der Probezeit.
- Im vergangenen Jahr bewarb sich ein Rechtsreferendar bei mir mit der Frage, ob er seine zum Referendariat gehörende Wahlstation in meiner Dienststelle absolvieren könne.
- In dem Bewerbungsgespräch erklärte er mir, er benötige aufgrund seiner Beeinträchtigung persönliche und Arbeitsassistenten. Die Assistenten organisierte er nach dem sog. Arbeitgebermodell. Dies bedeutet, dass er seine Assistentenkräfte selbst angestellt hat, die er aus einem Budget finanziert, das ihm von den verschiedenen Leistungsträgern (Amt für soziale Dienste, Land Bremen als Dienstherr von Referendaren) zur Verfügung gestellt wird. Meine Dienststelle hatte mit der Organisation der Assistenten überhaupt nichts zu tun. Er absolvierte seine Wahlstation ohne jede Leistungseinschränkung und brachte die für ihn notwendige Unterstützung z.B. bei Toilettengängen mit in die Dienststelle.

# Unterstützungsbedarfe und offene Fragen

- Wichtig ist m.E. auch, dass im Kontakt mit schwerbehinderten Stellenbewerberinnen bzw. –bewerbern die Unterstützungsbedarfe bzw. die speziellen Bedürfnisse, die sich aus einer Beeinträchtigung ergeben (können), offen angesprochen und geklärt werden. Diese speziellen Bedarfe können z.B. liegen
- in der Notwendigkeit einer technischen Arbeitsplatzausstattung (z.B. Screenreader / Bildschirmleseprogramm für einen blinden Bewerber, Höhenverstellbarer Schreibtisch wegen einer Rückenerkrankung etc.),
- in der Notwendigkeit einer Arbeitsassistenz, die ggf. durch das Integrationsamt oder eine andere Stelle finanziert werden kann,
- in der Notwendigkeit von Umbaumaßnahmen (z.B. Anbau einer Rampe, Schaffung eines Behinderten-WC), die ggf. wiederum vom Integrationsamt (mit) finanziert werden können.