

## Behinderung > Berufsleben

### 1. Das Wichtigste in Kürze

Von Behinderung betroffene und vor allem schwerbehinderte Arbeitnehmer werden durch verschiedene Maßnahmen und Nachteilsausgleiche darin unterstützt, dass sie sich im Berufsleben halten oder wieder eingliedern können.

### 2. Erlangen oder Erhalten eines Arbeitsplatzes

Mit einer anerkannten Schwerbehinderung können folgende Leistungen beantragt werden, die dabei unterstützen, einen Arbeitsplatz zu erlangen oder zu erhalten:

- [Arbeitsassistenz](#) zur Unterstützung schwerbehinderter Menschen, um einen Arbeitsplatz zu erlangen bzw. zu erhalten.
- [Integrationsfachdienste](#) beraten und unterstützen bei der Arbeitssuche und Arbeitsplatzhaltung.
- [Ausbildungsgeld](#) für Menschen mit Behinderungen.
- Unterstützte Beschäftigungen mit individueller betrieblicher Qualifizierung durch die [Agentur für Arbeit](#) und Berufsbegleitung durch das [Integrationsamt](#).
- Einen [Beschäftigungssicherungszuschuss](#) (früher: Minderleistungsausgleich) können Arbeitgeber beim Integrationsamt beantragen, die einen schwerbehinderten Arbeitnehmer beschäftigen, der nicht die volle Arbeitsleistung bringen kann.
- Das zum 1.1.2018 eingeführte [Budget für Arbeit](#) soll Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Es beinhaltet im Rahmen des [Bundesteilhabegesetzes \(BTHG\)](#) einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und Assistenzleistungen für Menschen mit Behinderungen. Es muss beim zuständigen Reha-Träger beantragt werden und ist als Alternative zur [Werkstatt für behinderte Menschen](#) gedacht.
- Das zum 1.1.2020 eingeführte [Budget für Ausbildung](#) soll Menschen mit Behinderungen eine Ausbildung bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ermöglichen. Es beinhaltet die Erstattung der Ausbildungsvergütung sowie eine Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz. Es muss beim zuständigen Reha-Träger beantragt werden und ist als Alternative zum Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer [Werkstatt für behinderte Menschen](#) gedacht.
- Zusätzliche Darlehen und Zuschüsse, um sich selbstständig zu machen, vom Integrationsamt.

Menschen mit Behinderungen haben oft auch die Möglichkeit, ihre Einschränkungen durch eine [Rehabilitation](#) zu verbessern oder zu beseitigen:

- [Berufliche Reha > Leistungen](#)
- [Ergänzende Leistungen zur Reha](#)
- [Eignungsabklärung und Arbeitserprobung](#), um den geeignetsten Weg der beruflichen (Wieder-)Eingliederung zu finden.
- [Arbeitstherapie und Belastungserprobung](#): Arbeitstherapie fördert vorhandene berufliche Fähigkeiten, Belastungserprobung ermittelt die körperliche, geistige und psychische Belastbarkeit.
- [Teilnahmekosten](#) für Schulung und Weiterbildung.

### 3. Schutz und Nachteilsausgleiche am Arbeitsplatz

#### 3.1. Kündigungsschutz

Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte haben einen besonderen **Kündigungsschutz**. Arbeitgeber, die beabsichtigen, sie zu kündigen, müssen zuvor schriftlich die Zustimmung des [Integrationsamtes](#) einholen. Liegt die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung nicht vor, ist die Kündigung unwirksam. Die Zustimmung kann nicht nachträglich eingeholt werden. Der besondere Kündigungsschutz ist unabhängig von der Anzahl der im Betrieb Beschäftigten.

Zudem müssen bei der Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmers die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat beteiligt werden.

Wurde einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmer gekündigt, ohne dass der Arbeitgeber vorher die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt hat, kann der Arbeitnehmer mit einer Frist von 3 Wochen ab Erhalt der Kündigung eine Klage vor dem Arbeitsgericht einreichen. Wird die Kündigung als

rechtswidrig anerkannt, besteht das Arbeitsverhältnis weiterhin fort.

Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist z.B. **zustimmungsfrei**, wenn

- der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbst kündigt.
- die Frist eines befristeten Arbeitsverhältnisses abläuft.
- der schwerbehinderte Arbeitnehmer einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber abschließt.
- die Kündigung in der Probezeit ausgesprochen wird.
- der schwerbehinderte Arbeitnehmer das 58. Lebensjahr vollendet hat und ein Anspruch auf Entschädigung, Abfindung oder ähnliche Leistung im Rahmen eines Sozialplans besteht.

Das Integrationsamt wägt vor einer Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung das Interesse des schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Mitarbeiters am Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses mit dem des Arbeitgebers an einer wirtschaftlichen Ausnutzung des Arbeitsplatzes gegeneinander ab und sucht nach Unterstützungsmöglichkeiten. Möglich ist z.B.:

- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Hilfsmitteln
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- [Arbeitsassistenz](#)
- Finanzielle Unterstützung

Sind die erforderlichen Unterstützungen für den Arbeitgeber zumutbar, ist er zur Durchführung verpflichtet. Eine Kündigung kann so häufig vermieden werden.

### 3.2. Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Arbeitnehmer mit einem [Grad der Behinderung](#) (GdB) von 50 und mehr haben Anspruch auf **zusätzlichen bezahlten Urlaub** von in der Regel einer Arbeitswoche. Im Allgemeinen sind dies 5 zusätzliche Tage pro Jahr. Bei Mitarbeitern, die regelmäßig mehr oder weniger als 5 Tage pro Woche arbeiten, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist ebenfalls die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage maßgeblich für die Dauer des Zusatzurlaubs. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht ab dem Zeitpunkt, ab dem das Versorgungsamt die Schwerbehinderung feststellt.

Den Anspruch auf Zusatzurlaub müssen Beschäftigte beim Arbeitgeber – am besten schriftlich unter Vorlage einer Kopie des [Schwerbehindertenausweises](#) – geltend machen.

#### 3.2.1. Anteiliger Zusatzurlaub

Für jeden vollen Monat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft im Arbeitsverhältnis besteht, haben Beschäftigte Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs. Ergibt die Berechnung Bruchteile von mindestens einem halben Urlaubstag, werden diese auf ganze Tage aufgerundet. Bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Beschäftigungsverhältnis gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Wird das Arbeitsverhältnis in der ersten Jahreshälfte beendet, wird der Zusatzurlaub gezwölfelt. Bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte besteht der volle Anspruch auf den Zusatzurlaub. Verliert der schwerbehinderte Arbeitnehmer seinen Schwerbehindertenenstatus durch die Herabstufung seines GdB auf weniger als 50, hat er noch mindestens 3 weitere Monate Anspruch auf Zusatzurlaub (Schutzfrist). Maßgebend ist das Datum des Herabstufungsbescheids.

### 3.3. Praxistipp

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Ausführliche Informationen bietet die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) > [Infothek](#) > [Fachlexikon](#) > [M](#) > [Mehrarbeit](#).

## 4. Gleichstellung behindert/schwerbehindert

Für Personen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, gelten die gleichen gesetzlichen Regelungen wie für schwerbehinderte Menschen, **wenn** sie infolge ihrer Behinderung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können (§§ 2 Abs. 3, 151 Abs. 3 SGB IX). Gleichgestellte genießen wie schwerbehinderte Menschen einen besonderen Kündigungsschutz.

### 4.1. Unterschiede

Gleichgestellte haben im Gegensatz zu schwerbehinderten Menschen **keinen** Anspruch auf einen **Zusatzurlaub** von 5 bezahlten Arbeitstagen im Jahr und auf vorgezogene [Altersrente für schwerbehinderte Menschen](#). Sie bekommen keinen [Schwerbehindertenausweis](#) und keine "Erleichterungen im

Personenverkehr" ( [Behinderung > Öffentliche Verkehrsmittel](#) ).

## 4.2. Jugendliche

Für Jugendliche und junge Erwachsene gelten spezielle Regelungen: Sie können während einer **Berufsausbildung** auch dann schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn ihr GdB unter 30 liegt. Weitere Informationen bietet die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) > [Infothek](#) > [Fachlexikon](#) > [G](#) > [Gleichstellung](#) .

## 4.3. Praxistipp

Die Gleichstellung erfolgt durch die zuständige Agentur für Arbeit. Der Antrag muss unmittelbar bei der Agentur für Arbeit gestellt werden, unter Vorlage des Feststellungsbescheids des [Versorgungsamts](#) . Die Gleichstellung wird mit dem Tag der Antragstellung wirksam. Sie kann befristet werden. Der Arbeitgeber wird von der Agentur für Arbeit nicht über die Gleichstellung informiert.

## 5. Steuerliche Vergünstigungen

Ab einem GdB von 50 erhalten Steuerpflichtige Steuerfreibeträge. Näheres unter [Pauschbetrag bei Behinderung](#) sowie unter Umständen Steuererleichterungen bei der [Kraftfahrzeugsteuer](#) .

## 6. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

### 6.1. Pflichtarbeitsplätze

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens 5 % der Plätze an schwerbehinderte Menschen zu vergeben. Bei einer besonders schwierigen Eingliederung und bei Auszubildenden mit Behinderungen kann die Agentur für Arbeit auch 2 Pflichtarbeitsplätze anrechnen. Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz müssen Ausgleichsabgaben von bis zu 320 € monatlich und ggf. auch ein Bußgeld gezahlt werden. Für Arbeitgeber mit weniger als 60 Arbeitsplätzen gibt es Sonderregelungen.

### 6.2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM (§ 167 SGB IX) dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und ist ein Instrument der betrieblichen Prävention. Jeder Arbeitnehmer, der länger als 6 Wochen arbeitsunfähig war, kann mit der betrieblichen Interessenvertretung und/oder der Schwerbehindertenvertretung Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und zur Erhaltung des Arbeitsplatzes erarbeiten.

#### 6.2.1. Praxistipps

- Informationen zur betrieblichen Eingliederung gibt die kostenlose Broschüre "Schritt für Schritt zurück in den Job" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Bestellung und kostenloser Download unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de) > [Suchbegriff: "A748"](#) .
- Finanzielle Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und Beschäftigte sind unter [www.talentplus.de](http://www.talentplus.de) > [Förderung](#) einsehbar.

## 7. Wer hilft weiter?

Die Leistungen werden von verschiedenen Trägern übernommen, meist von der Agentur für Arbeit, vom Rentenversicherungsträger oder der Berufsgenossenschaft. Erster Ansprechpartner ist oft das [Integrationsamt](#) oder der [Integrationsfachdienst](#) . Zudem können die [Agentur für Arbeit](#) oder der Behindertenbeauftragte bzw. die Personalverwaltung beim Arbeitgeber weiterhelfen.

## 8. Verwandte Links

[Behinderung](#)

[Nachteilsausgleiche bei Behinderung](#)

Gesetzesquelle: SGB IX