**Checkliste: Beschäftigung Schwerbehinderter – arbeitsrechtliche Pflicht**

|  |  |
| --- | --- |
| **Inhalt der Verpflichtung** | * Prüfung von Einstellungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen gemäß § 164 SGB IX * ACHTUNG: Kein gerichtlich durchsetzbarer Einstellungsanspruch! |
| **Informationspflicht des Arbeitgebers** | * Unterrichtung über   + Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit   + Vermittlungsvorschläge des Integrationsfachdienstes   + im Unternehmen eingegangene Bewerbungen * Pflicht zur Unterrichtung   + der Schwerbehindertenvertretung/des Betriebsrats   + rechtzeitig, vollständig und unverzüglich nach Eingang |
| **Mitwirkungsrechte** | * Pflicht zur Erörterung der Entscheidung mit Arbeitnehmervertretung, wenn   + Arbeitgeber unbesetzte Pflichtarbeitsplätze hat   + Schwerbehindertenvertretung mit geplanter Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden   + auch insoweit kein Einstellungsanspruch des Betreffenden |
| **Verbot der Benachteiligung** | * Begriff:   + jede Differenzierung,   + die unmittelbar an Behinderung anknüpft oder   + auf bestimmte Merkmale von Behinderten abstellt,   + die nur Behinderte (nicht) aufweisen * Folge der Verletzung   + Schadensersatzpflicht (unabhängig vom Verschulden!)   + Angemessene Entschädigung     - Zugrundelegung des fiktiven Monatsgehalts, das der Schwerbehinderte erzielt hätte, wenn eine Einstellung erfolgt wäre     - grundsätzlich beschränkt auf drei Monatsgehälter     - kann aber im Einzelfall wesentlich höher sein (bei grob fehlerhafter Entscheidung des Arbeitgebers)   + Ausnahme: sachlicher Grund für unterschiedliche Behandlung * Beweislast   + Schwerbehinderter: Tatsachen, die eine Benachteiligung vermuten lassen   + Arbeitgeber: Vortrag von Tatsachen dafür, dass Behinderung nicht Grund für Ungleichbehandlung * Geltend machen des Anspruchs   + Schriftform (SMS, E-Mail oder Fax nicht ausreichend!)   + konkrete Bezifferung des Anspruchs     - Zugrundelegung des Monatsgehalts     - bei Nicht-Kenntnis: ortsübliches und angemessenes Gehalt   + Frist: innerhalb von zwei Monaten seit Entscheidung des Arbeitgebers |