

Checkliste: Beschäftigung Schwerbehinderter – arbeitsrechtliche Pflicht

| | |
|---|--|
| Inhalt der Verpflichtung | <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung von Einstellungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen gemäß § 164 SGB IX • ACHTUNG: Kein gerichtlich durchsetzbarer Einstellungsanspruch! |
| Informationspflicht des Arbeitgebers | <ul style="list-style-type: none"> • Unterrichtung über <ul style="list-style-type: none"> ○ Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit ○ Vermittlungsvorschläge des Integrationsfachdienstes ○ im Unternehmen eingegangene Bewerbungen • Pflicht zur Unterrichtung <ul style="list-style-type: none"> ○ der Schwerbehindertenvertretung/des Betriebsrats ○ rechtzeitig, vollständig und unverzüglich nach Eingang |
| Mitwirkungsrechte | <ul style="list-style-type: none"> • Pflicht zur Erörterung der Entscheidung mit Arbeitnehmervertretung, wenn <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeitgeber unbesetzte Pflichtarbeitsplätze hat ○ Schwerbehindertenvertretung mit geplanter Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden ○ auch insoweit kein Einstellungsanspruch des Betroffenen |

**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-Kennntnis: ortsübliches und angemessenes Gehalt
 - Frist: innerhalb von zwei Monaten seit Entscheidung des Arbeitgebers