**Checkliste: Beschäftigung Schwerbehinderter – arbeitsrechtliche Pflicht**

|  |  |
| --- | --- |
| **Inhalt der Verpflichtung** | * Prüfung von Einstellungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen gemäß § 164 SGB IX
* ACHTUNG: Kein gerichtlich durchsetzbarer Einstellungsanspruch!
 |
| **Informationspflicht desArbeitgebers** | * 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 eineEinstellung 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

  |