

## Checkliste: Beschäftigung Schwerbehinderter – arbeitsrechtliche Pflicht

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

**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