

# Der Arbeitsschutz für behinderte Menschen - Was ist zu beachten?

**Durch den Arbeitsschutz, welcher sich im Laufe der Jahre immer weiterentwickelt hat, muss der Arbeitgeber darauf achten, dass er seinen Angestellten einen sicheren und nicht gesundheitsschädigenden Arbeitsplatz bietet. Besondere Pflichten bestehen hierbei hinsichtlich behinderter bzw. beeinträchtigter Menschen. Was dabei zu beachten ist, klärt der Berufsverband der Rechtsjournalisten e.V. auf seinem kostenlosen Ratgeberportal. - Isabel Frankenberg**

Um zu klären, worauf beim Arbeitsschutz für behinderte Menschen zu achten ist, muss zunächst definiert werden, worum es sich bei einer Behinderung handelt und wie sich diese von einer schweren Behinderung unterscheidet. Beleuchtet wird diese Frage im § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Dieser hält unter anderem auch fest, dass nicht jede Verletzung oder Beeinträchtigung gleichzeitig eine Behinderung darstellt.

Menschen mit Behinderung besitzen stattdessen körperliche, seelische, geistige oder sinnesstörende Beeinträchtigungen, die sie in Wechselwirkung mit Barrieren in der Umwelt für mehr als sechs Monate hindern. Liegt also lediglich ein zeitlich begrenztes Problem oder eine Beeinträchtigung vor, gilt der Betroffene nicht als Behindert. Zudem ist entscheidend, ob die Beeinträchtigung für das entsprechende Alter typisch ist. Eine alte Frau, die über Sehbeschwerden klagt, ist nicht untypisch, ein Kind, welches die gleichen Probleme aufweist hingegen schon.

Entscheidend ist außerdem die Messung und Einstufung der Behinderung. Diese wird in Zehnerschritten auf einer Skala von 1 bis 100 vorgenommen. Festgestellt wird die Einstufung durch eine ärztliche Untersuchung. Erst wenn dabei eine Behinderung von einem Grad über 20 festgestellt wird, gilt der Betroffene offiziell als Behindert. Laut § 2 Absatz 2 SGB IX liegt ab einem Grad von 50 bereits eine schwere Behinderung vor. Dann müssen vom Arbeitgeber wiederum andere Maßnahmen zum Arbeitsschutz getroffen werden.

Der Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) besagt, dass Menschen mit Behinderung im Alltag nicht benachteiligt werden dürfen, so auch nicht hinsichtlich des Berufs. Daher müssen Arbeitgeber nicht nur darauf achten, dass sie ab einer gewissen Anzahl an Mitarbeitern auch Behinderte einstellen, sondern auch, dass diese die gleichen Aufstiegschancen und Aufgaben besitzen, wie alle anderen Angestellten im Unternehmen.

Im SGB IX sind daher auch verschiedene Vorgaben zur Kündigung und zum Urlaub von Menschen mit Behinderung zu finden. Besondere Vorschriften gelten vor allem für Schwerbehinderte. Diese betreffen bspw. die Kündigung. Zwar sind entsprechende Personen nicht unkündbar, jedoch muss hierbei ein bestimmtes Verfahrensrecht beachtet werden, so dass das Integrationsamt der Kündigung zustimmen muss, bevor der Arbeitgeber diese durchführen kann.

Für Arbeitnehmer mit einer schweren Behinderung besteht also sozusagen ein doppelter Kündigungsschutz. Dabei ist es egal, aus welchen Gründen der Arbeitgeber die Kündigung durchführen möchte. Kommt der Betroffene bspw. mehrfach zu spät, muss dennoch das Integrationsamt informiert werden, so dass eine Anhörung mit dem Betroffenen stattfinden kann.

Unternehmen mit 20 Arbeitnehmern müssen mindestens 5% ihrer Belegschaft mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Dies regelt der § 154 SGB IX und stellt damit schon bei der Einstellung von behinderten Personen ein besonderes Recht dar. Damit sichergestellt werden kann, dass Arbeitgeber dieser Pflicht nachkommen, müssen sie, wenn sie dies nicht tun, eine Ausgleichsabgabe zwischen 100 und 300 Euro zahlen.

Doch ebenso wie für alle anderen Angestellten finden auch die Regelungen zur Arbeitsstättenverordnung und Gefahrenstoffverordnung bei Schwerbehinderten Anwendung. Zudem gelten die Vorgaben des SGB IX. Demnach muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass bei der entsprechenden Tätigkeit keine Über- oder Unterforderung auftritt. Zudem müssen Geräte und Technik zu eingerichtet sein, dass die Betroffenen bei ihrer Arbeit nicht beeinträchtigt werden. Das heißt auch, dass das Unternehmen Barrieren im Büro oder im Pausenraum beseitigen muss, so dass die beeinträchtigte Person ebenso am Arbeitsleben teilhaben kann, wie alle anderen Arbeitnehmer auch.

Doch auch der Betroffene selbst hat bestimmte Pflichten zu erbringen. So muss er seinen Chef vor Arbeitsbeginn darüber informieren, welche Maßnahmen erbracht werden müssen, damit dieser seiner Arbeit im Unternehmen nachgehen kann. Auch eine Vertragsänderung- bzw. Anpassung greift in einem solchen Fall. Weigert sich der Vorgesetzte dies zu beachten, kann der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht klagen.

**Weitere Informationen zum Thema „Arbeitsschutz für Behinderte“ finden Sie unter [www.arbeitsschutzgesetz.org](http://www.arbeitsschutzgesetz.org).**

### **Über den Berufsverband der Rechtsjournalisten e.V.**

Der BvdR. E.V. ist der Zusammenschluss von Rechtsjournalisten und Rechtsanwälten aus ganz Deutschland, die Rechtsbeiträge zu verschiedensten Themen auf den Portalen [arbeitsvertrag.org](http://arbeitsvertrag.org), [scheidung.org](http://scheidung.org), [abmahnung.org](http://abmahnung.org) und [rechtsanwaltschaftangestellte.org](http://rechtsanwaltschaftangestellte.org) veröffentlichen.

Der Verband wurde im August 2015 von dem Rechtsanwalt Mathis Ruff in Berlin ins Leben gerufen. Übergeordnetes Ziel ist es, umfassende Informationsportale zu schaffen, auf denen sich interessierte Bürgerinnen und Bürger über sämtliche relevanten Rechtsbereiche in Deutschland informieren können. Zudem wird ein deutschlandweites Anwaltsverzeichnis aufgebaut und gepflegt. Der Verband sieht sich an dieser Stelle ausschließlich als Informationsplattform und bietet daher keine Rechtsberatung an.