

**Die wichtigsten Paragraphen im Überblick:**

- **Personaleinstellung:** Nach Paragraph 81 SGB IX ist jeder Arbeitgeber bei der Neubesetzung einer Stelle verpflichtet, zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Bewerber besetzt werden kann (Prüfpflicht des Arbeitgebers). Arbeitgeber müssen frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Kontakt aufnehmen.
- **Kündigungsschutz:** Für schwerbehinderte Menschen und diesen gleichgestellte Arbeitnehmer gilt ein besonderer Kündigungsschutz, der in den Paragraphen 85 bis 92 SGB IX geregelt ist. Die Kündigungsfrist beträgt danach (auch in einer Probezeit) mindestens vier Wochen. Wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, ist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich. Die Zustimmung muss unbedingt vor Ausspruch der Kündigung eingeholt werden.
- **Zusatzurlaub:** Schwerbehinderte Mitarbeiter haben über den regulären Urlaubsanspruch hinaus Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen pro Jahr, bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche (§ 125 SGB IX).
- **Freistellung von Mehrarbeit:** Schwerbehinderte Menschen haben nach Paragraph 124 SGB IX einen Anspruch darauf, von Mehrarbeit freigestellt zu werden.



- Den genauen Wortlaut der einzelnen Paragraphen können Sie hier nachschlagen:  
<http://rehadat.link/sgbix>

**Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Ebenfalls zu beachten ist das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG), mit dem der Gesetzgeber den Antidiskriminierungsschutz in Deutschland gesetzlich verankert hat.

Der in Paragraph 81 SGB IX gelistete umfassende Pflichtenkatalog für Arbeitgeber bezieht sich nur auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen. Der Geltungsbereich des AGG schließt grundsätzlich Menschen mit Behinderung als schützenswerte Personen ein.

Der gesetzliche Geltungsbereich und die Auslegung des Begriffes „Behinderung“ wurde bereits viel diskutiert. Von den Gerichten wurde hierzu inzwischen klargestellt, dass jede langfristige Einschränkung der körperlichen Funktion, geistigen Fähigkeit oder seelischen Gesundheit eines Menschen in Wechselwirkung mit Umständen (Barrieren) eine Beeinträchtigung der Teilhabe darstellen kann.

Für den Umgang im Arbeitsverhältnis ist darüber hinaus zu beachten, dass jede chronische Erkrankung, auch wenn keine Anerkennung nach dem Schwerbehindertenrecht vorliegt, die aber zu einer Ausgrenzung des erkrankten Menschen führen kann, eine Behinderung im Sinne des Paragraph 1 AGG darstellen kann. So wurde beispielsweise unter anderem auf Grundlage des AGG entschieden, dass eine symptomlose HIV-Infektion solange als Behinderung gesehen werden kann, wie durch die Gesellschaft eine Stigmatisierung erfolgt (BAG Urteil vom 19.12.2013 – 6 AZR 190/12).

Allerdings erlaubt das AGG in besonderen Fällen eine sogenannte behinderungsbedingte Schlechterstellung: Nach Paragraph 8 Abs. 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in Paragraph 1 AGG genannten persönlichen Merkmals zulässig, wenn dieses Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Beispielsweise können körperlich behinderte Personen von beruflichen Tätigkeiten ausgeschlossen werden, bei denen es in besonderer Weise auf die körperliche Fitness ankommt, wie bei der Feuerwehr, Polizei oder als Pilot.



- Den genauen Wortlaut der einzelnen Paragraphen des AGG können Sie hier nachschlagen:  
<http://rehadat.link/agg>
- Das BAG-Urteil vom 19.12.2013 – 6 AZR 190/12 im Wortlaut: <http://rehadat.link/bagurteil>