INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Arnsberg, Hellweg-Sauerland
Königstr. 18 – 20, 59821 Arnsberg
Telefon: 02931/878149

Ein Merkblatt Ihrer Industrie- und Handelskammer

Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung

Stand: Juli 2025

1. Wer unterfällt dem geschützten Personenkreis?

Menschen mit Schwerbehinderung und sogenannte Gleichgestellte genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz. Geregelt ist dies in den §§ 151 ff. des Sozialgesetzbuchs IX (SGB IX). Schwerbehindert sind Personen, die wenigstens einen Grad der Behinderung von 50 % haben. Die Feststellung der Schwerbehinderung erfolgt in Nordrhein-Westfalen durch die Kreise und kreisfreien Städte; diese sind auch für die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises zuständig.

Die behördliche Feststellung der Behinderung ist wichtig, weil der Mensch mit Behinderung seine Behinderteneigenschaft nachweisen muss, falls er besondere Rechte oder Vergünstigungen in Anspruch nehmen möchte und diesen Nachweis in der Regel nur durch den Feststellungsbescheid oder den Schwerbehindertenausweis führen kann. Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 % und weniger als 50 % können auf ihren Antrag von der Agentur für Arbeit Schwerbehinderten gleichgestellt werden. Voraussetzung für eine solche Gleichstellung ist, dass der Betreffende infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann. Die Entscheidung liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Agentur für Arbeit. Gleichgestellte werden, abgesehen vom Zusatzurlaub, arbeitsrechtlich wie Schwerbehinderte behandelt.

Ferner gilt, dass Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung während der Zeit einer Berufsausbildung oder beruflichen Orientierung, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 % beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist, kraft Gesetzes Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Der Nachweis wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit erbracht. Zwar sind die besonderen Schutzregelungen für Schwerbehinderte nicht anzuwenden, der Arbeitgeber kann aber auch für diesen Personenkreis Leistungen erhalten.

2. Wann besteht eine Beschäftigungspflicht?

Jeder Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 regelmäßigen Arbeitsplätzen ist verpflichtet, in Abhängigkeit von der exakten Betriebsgröße eine bestimmte Anzahl von Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen (§ 154 SGB IX). So muss zum Beispiel ein Betrieb mit mindestens 20, aber weniger als 40 Arbeitsplätzen einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Betriebe mit 40 bis unter 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen; noch größere Betriebe müssen mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen.
Mehrere Betriebe desselben Arbeitgebers gelten hierbei als Einheit. Ausbildungsplätze zählen nicht als Arbeitsplätze mit. Ergeben sich bei der Berechnung der Pflichtplätze Bruchteile, so ist ab 0,5 aufzurunden, bei Unternehmen mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Beschäftigten abzurunden (§ 157 Abs. 2 SGB IX). Die Pflichtquote gilt auch, wenn aufgrund der betrieblichen Struktur Menschen mit Schwerbehinderung gar nicht beschäftigt werden können. Für Menschen mit Schwerbehinderung, die in der Ausbildung sind, werden zwei, nach Entscheidung der Agentur für Arbeit bis zu drei, Pflichtplätze angerechnet.

3. Wer zahlt eine Ausgleichsabgabe und in welcher Höhe?

Arbeitgeber haben eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, wenn sie Arbeitsplätze, die sie nach den o.g. Grundsätzen verpflichtend mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen müssten, tatsächlich nicht besetzen. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen nicht auf.
Für jeden nicht besetzten Pflichtplatz müssen Arbeitgeber nach § 160 SGB IX monatlich eine Ausgleichsabgabe zahlen. Mit Wirkung zum 01.01.2025 wurde diese erhöht und beträgt nun 155 bis 815 €je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz. Zu zahlen sind die erhöhten Sätze erstmalig zum 31.03.2026, wenn die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2025 fällig wird (s.u.). Die Ausgleichsabgabe für 2024, die zum 31.03.2025 zu zahlen ist, richtet sich noch nach den alten Sätzen (140 bis 720 € je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz). Die Höhe der jeweiligen Ausgleichsabgabe wird bei Betrieben ab 60 Arbeitsplätzen anhand der **jahresdurchschnittlichen** Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung berechnet:

Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 % (Pflichtsatz)	155,- €
Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %	275,- €
Beschäftigungsquote von mehr als 0 % bis weniger als 2 %	405,- €
Beschäftigungsquote von 0 %	815,- €

Für Arbeitgeber, die im Jahresmittel weniger als 40 zu berücksichtigende Beschäftigte haben, beträgt die Ausgleichsabgabe 155,- €, sofern sie jahresdurchschnittlich weniger als einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen und 235,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von null schwerbehinderten Menschen.
Für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Beschäftigten und einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei Menschen mit Schwerbehinderung beträgt die Abgabe 155,- €, bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem Menschen mit Schwerbehinderung 275,- € und 465,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von null schwerbehinderten Menschen. Auch hier gelten die Sätze je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen.
Arbeitgeber haben die zu entrichtende Ausgleichsabgabe selbst zu errechnen und einmal jährlich, spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres, an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt abzuführen. Bei verspäteter Zahlung werden in der Regel Säumniszuschläge erhoben. Die Integrationsämter sind in Nordrhein-Westfalen bei den Landschaftsverbänden eingerichtet und werden Inklusionsämter genannt. Ebenfalls bis zum 31.03. des Folgejahres hat der Arbeitgeber der für seinen Sitz zuständigen Agentur für Arbeit die Zahl der im Vorjahr vorhandenen Arbeitsplätze sowie die Zahl der beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung anzuzeigen (s. unten).

4. Was beinhaltet die Fürsorgepflicht?

Im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Zumutbarkeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betrieb so einzurichten, dass eine möglichst große Zahl von Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt werden kann. Daraus können auch Ansprüche der Arbeitnehmer erwachsen. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitsplatz behinderungsgerecht zu gestalten und mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln auszustatten; der zuständige Kostenträger kann hierzu Geldleistungen gewähren. Die Agenturen für Arbeit beraten über Fördermöglichkeiten. Ferner hat der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung die Menschen mit Schwerbehinderung in den Betrieb zu integrieren.

5. Wie ist Zusatzurlaub ausgestaltet?

Menschen mit Schwerbehinderung haben gemäß § 208 SGB IX unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr.

Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so besteht auch nur ein anteiliger Zusatzurlaubsanspruch (ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Schwerbehinderteneigenschaft; Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, werden aufgerundet).
Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für Menschen mit Schwerbehinderung einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt. Gleichgestellten steht kein gesetzlicher Zusatzurlaub zu.

6. Besteht ein besonderer Kündigungsschutz?

Das Schwerbehindertenrecht gewährt in den §§ 168 ff. SGB IX einen besonderen Kündigungsschutz, der neben die allgemeinen Kündigungsschutzregeln tritt bzw. diesen vorgeht und einen besonderen Schutz für Menschen mit Schwerbehinderung erzeugen soll. **Eine Kündigung darf ihnen gegenüber danach erst ausgesprochen werden, wenn das Integrationsamt zuvor zugestimmt hat.** Der Arbeitgeber muss die Zustimmung bei dem für den Sitz des Betriebes zuständigen Integrationsamt schriftlich oder elektronisch beantragen. Der Antrag ist ausführlich und unter Darlegung der Kündigungsgründe und Beweismittel zu begründen. Das Integrationsamt holt vor seiner Entscheidung eine Stellungnahme des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung des Betriebes ein und hört den Menschen mit Schwerbehinderung an. Die Einbindung des Betriebsrates durch das Integrationsamt ersetzt dabei nicht die Anhörung des Betriebsrates nach § 102 Abs. 1 S. 1 Betriebsverfassungsgesetz. Diese muss vor jeder Kündigung erfolgen.

Das Integrationsamt trifft seine Entscheidung grundsätzlich nach freiem, pflichtgemäßem Ermessen. Maßgeblich für die Entscheidung des Integrationsamtes ist nicht die arbeitsrechtliche Wirksamkeit der Kündigung. Vielmehr geht es um eine Abwägung des Arbeitgeberinteresses an der Erhaltung seiner Gestaltungsmöglichkeiten gegen das Arbeitnehmerinteresse an der Arbeitsplatzerhaltung. Dabei spielt eine wichtige Rolle, ob die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer auf einem anderen, behinderungsgerechten Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen. Das Gesetz sieht bestimmte Situationen vor, in denen das freie Ermessen des Integrationsamtes eingeschränkt ist. Dazu gehören beispielsweise die nicht nur vorübergehende Betriebsschließung und die Eröffnung des Insolvenzverfahrens.

In den Fällen der Betriebsstillegung oder -Auflösung sowie der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gilt außerdem die Besonderheit, dass das Integrationsamt binnen eines Monats nach Eingang des Antrags eine Entscheidung treffen muss. Lässt es diese Frist verstreichen, so gilt die Zustimmung als erteilt (Zustimmungsfiktion).

Bei einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung muss die Zustimmung innerhalb von zwei Wochen seit Kenntnis des Kündigungsgrundes beantragt werden. Die Versendung des Antrags als Einschreiben mit Rückschein ist hierbei aus Beweiszwecken empfehlenswert. Das Integrationsamt hat seine Entscheidung dann binnen zwei Wochen nach Antragseingang zu treffen. Hält die Behörde diese Frist nicht ein, so gilt auch hier die Zustimmung als erteilt. Wenn der Arbeitgeber die Kündigung unverzüglich nach erteilter Zustimmung bzw. nach Greifen der Zustimmungsfiktion erklärt, kann die Kündigung auch noch nach Ablauf der Frist des § 626 Absatz 2 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) erfolgen. Auch bei einer ordentlichen (fristgemäßen) Kündigung muss der Arbeitgeber nach erfolgter Zustimmung des Integrationsamtes zeitnah tätig werden. Die Kündigung kann dann nur innerhalb eines Monats nach Zustellung bzw. nach Greifen der Zustimmungsfiktion erklärt werden.
Bei einer ordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber zudem eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen einhalten. Längere gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche Kündigungsfristen bleiben unberührt.

Der Sonderkündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung greift nicht ein, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht festgestellt war und der Arbeitnehmer auch noch keinen Antrag auf Erteilung eines entsprechenden Bescheides gestellt hatte. Außerdem verliert der Arbeitnehmer seinen Sonderkündigungsschutz, wenn der Arbeitgeber bis spätestens drei Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung keine Kenntnis von der festgestellten bzw. beantragten Schwerbehinderteneigenschaft erhält.
Die genannten Ausnahmen vom Sonderkündigungsschutz greifen wiederum nicht, wenn die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers offenkundig ist.
In zeitlicher Hinsicht ist zu beachten, dass in den ersten sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses noch keine Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung eingeholt werden muss. Diese „Wartezeit" gilt jedoch nicht für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (s.u.). Arbeitgeber sind außerdem verpflichtet, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen in den ersten sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses innerhalb von vier Tagen dem Integrationsamt anzuzeigen.

Dasselbe gilt für Einstellungen auf Probe, worunter auch die Vereinbarung einer Probezeit im unbefristeten Arbeitsverhältnis fällt. Im Falle der Einstellung auf Probe beginnt die Frist mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.
Generell kann sich die Schwerbehinderteneigenschaft neben dem besonderen Kündigungsschutz auch auf den allgemeinen Kündigungsschutz und auf den Kündigungsschutz außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes (d.h. im Kleinbetrieb oder während der ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses) auswirken. So sind Menschen mit Schwerbehinderung beispielweise auch im Rahmen von Kündigungen vor Diskriminierungen geschützt. Außerdem handelt es sich um einen Aspekt, der bei der Sozialauswahl im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung zu berücksichtigen ist. Genaueres hierzu enthält das Merkblatt „Kündigungsgründe und Kündigungsschutz".

7. Gibt es Besonderheiten bei der Arbeitszeit?

Menschen mit Schwerbehinderung können es ablehnen, mehr als acht Stunden täglich zu arbeiten. Außerdem kann der Schwerbehinderte je nach Schwere seiner Behinderung einen Anspruch auf Teilzeitarbeit haben.

8. Besetzung freier Arbeitsplätze, Fragerecht des Arbeitgebers?

Bereits vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses spielt die Schwerbehinderung für Arbeitgeber eine wichtige Rolle. So müssen sie prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen (insbesondere solchen, die bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten sind), besetzt werden können und dazu frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen (vgl. § 164 Abs. 1 SGB IX). Die Behinderung (nicht nur die Schwerbehinderung) ist außerdem eines der Merkmale, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz besonders vor Benachteiligungen geschützt sind.
Dies führt dazu, dass die Frage nach der bestehenden Schwerbehinderung im Vorstellungsgespräch grundsätzlich unzulässig ist. Der Bewerber muss eine ihm bezüglich der Schwerbehinderung gestellte Frage daher im Regelfall nicht wahrheitsgemäß beantworten und kann zulässigerweise schweigen oder sein „Recht zur Lüge" ausüben. Stellt der Arbeitgeber trotzdem die Frage und erhält vom Bewerber eine unwahre Antwort, so ist er nicht mehr berechtigt, den Arbeitsvertrag gemäß § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung anzufechten.
Eine unterschiedliche Behandlung (und als Ausfluss davon auch ein Fragerecht) von Stellenbewerbern mit Behinderung gegenüber Personen ohne Behinderung kommt ausnahmsweise nur dann in Betracht, wenn eine Differenzierung aufgrund der Besonderheit der Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz zulässig ist.

Dies ist z.B. dann der Fall, wenn Fragen gestellt werden, die sich auf Behinderungen beziehen, die den betrieblichen Arbeitsablauf konkret beeinträchtigen oder dazu führen, dass der Bewerber die vorgesehenen Arbeitsaufgaben nicht oder nur eingeschränkt ausüben kann.

Wenn ein Bewerber nicht in der Lage ist, die vorgesehene Arbeit zu leisten, ist er dazu verpflichtet, dies von sich aus zu offenbaren. Das gilt auch dann, wenn dies auf einer Behinderung beruht.
Bewirbt sich ein Mensch mit Schwerbehinderung um eine Stelle im Betrieb, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Bewerbung mit der Schwerbehindertenvertretung zu besprechen und sie mit der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Betriebsrat weiterzuleiten.

9. Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsvereinbarung

In Betrieben, in denen nicht nur vorübergehend fünf oder mehr Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind, werden von den Beschäftigten mit Schwerbehinderung alle vier Jahre eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt. Der Arbeitgeber hat die Vertrauensperson in allen Angelegenheiten, die eine einzelne beschäftigte Person mit Schwerbehinderung oder die Beschäftigten mit Schwerbehinderung als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und vor einer Entscheidung zu hören. Anhörungspflichtig sind also insbesondere Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen. Unterbleibt die Anhörung, so ist die Durchführung oder Vollziehung der getroffenen Entscheidung auszusetzen; die Anhörung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen, alsdann ist endgültig zu entscheiden. Bereits durchgeführte oder vollzogene Entscheidungen sind jedoch auch ohne Anhörung wirksam. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist jedoch unwirksam. Die Vertrauensperson darf an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilnehmen. Die persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson entspricht der eines Betriebsratsmitgliedes; so ist sie z.B. zur Wahrnehmung der ihr obliegenden Aufgaben freizustellen und hat absoluten Schutz gegen ordentliche Kündigungen. Schwerbehindertenvertretungen haben das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und auf Teilnahme am Vorstellungsgespräch. Der Arbeitgeber trifft mit der Schwerbehindertenvertretung eine Inklusionsvereinbarung über die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. In Betrieben, in denen keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, wird eine Inklusionsvereinbarung auf Antrag des Betriebsrates getroffen.

10. Schwerbehindertenbeauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bestellt einen Schwerbehindertenbeauftragten (Inklusionsbeauftragten), der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Nach Möglichkeit soll der Beauftragte selbst ein schwerbehinderter Mensch sein.

11. Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit anderen Behörden

Die Arbeitgeber haben, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten Personen zu führen. Dieses muss auf Verlangen der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsamt vorgelegt werden. Das Verzeichnis gehört außerdem zu den Informationen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und zur Berechnung der Ausgleichsabgabe notwendig sind und einmal jährlich (bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr) der Agentur für Arbeit anzuzeigen sind. Sollten keine Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung zur Verfügung gestellt werden müssen, muss eine Anzeige der Daten nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

12. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Die Integrationsämter beauftragen geeignete Träger, als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber tätig zu werden. Diese informieren, beraten und unterstützen die Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Die Bundes-

arbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) stellt auf ihrer Homepage eine Suchfunktion zur Verfügung, mit deren Hilfe regional zuständige Einheitliche Ansprechstellen ermittelt werden können:

https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/

13. Bußgeldvorschrifte

Arbeitgeber können gemäß § 238 SGB IX mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 € belegt werden, wenn sie bestimmte im SGB IX aufgeführte Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig verletzen. Zu nennen sind insbesondere die gesetzlichen Meldepflichten und die Pflichten zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

14. Adresse des für den IHK-Bezirk zuständigen Integrationsamtes

Das zuständige Integrationsamt für den Bezirk der IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland ist der:

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
LWL-Inklusionsamt Arbeit
Von-Vincke-Straße 23 – 25
48143 Münster

Hinweis:
Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Kammer – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.