

Besonderheiten bei der Beschäftigung erwerbsgeminderter Personen

Sofern erwerbsgeminderte Arbeitnehmer (Personen mit einer vom zuständigen Versorgungsamt festgestellten Erwerbsminderung von mindestens 50 %, wobei bei einer festgestellten Erwerbsminderung von 30 – 50 % eine Gleichstellung beantragt werden kann) beschäftigt werden, sind in einigen Bereichen, die durch ein Beschäftigungsverhältnis tangiert sind, Besonderheiten zu beachten. Dabei können solche Beschäftigungsverhältnisse in jedem Unternehmen gegeben sein, gleich ob es sich um ein weltweit operierendes Konzernunternehmen oder eine kleine Freiberuflerpraxis handelt. Möglicherweise entstehen die zu berücksichtigenden Besonderheiten auch erst durch Feststellung einer Erwerbsminderung bei einem bereits seit Jahren beschäftigten Arbeitnehmer.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern gesetzlich verpflichtet sind, auf mindestens 5 % der Arbeitsplätzen erwerbsgeminderte Arbeitnehmer einzusetzen. Vereinfacht ausgedrückt ist ein erwerbsgeminderter Arbeitnehmer pro 20 Arbeitnehmer zu beschäftigen, wobei Auszubildende und Aushilfen nicht und Teilzeitbeschäftigte nur anteilig als Arbeitnehmer zählen. Sofern dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht nachgekommen wird, sind entsprechende Ausgleichsabgaben zu entrichten.

Die bei einer Beschäftigung von erwerbsgeminderten Arbeitnehmern gegebenen Besonderheiten werden gemeinhin auf einen erweiterten Kündigungsschutz reduziert. Tatsächlich ist die Palette der Sonderregelungen jedoch etwas umfangreicher:

Die **Kündigung** eines erwerbsgeminderten Arbeitnehmers **muss von der Hauptfürsorgestelle genehmigt worden sein**, bevor sie dem betroffenen Arbeitnehmer gegenüber wirksam ausgesprochen werden und die mindestens vierwöchige Kündigungsfrist beginnen kann (zur Vermeidung größerer Verzögerungen ist die Hauptfürsorgestelle gehalten, Ihre Entscheidung umgehend, innerhalb eines Monats zu fällen). Sofern es sich bei der auszusprechenden Kündigung um eine außerordentliche Kündigung (fristlos) handelt, ist die Hauptfürsorgestelle gehalten, bevorzugt (innerhalb von 2 Wochen) zu entscheiden, wobei die Kündigung in diesem Fall mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle als ausgesprochen und das Beschäftigungsverhältnis als beendet gilt. Eine reine Informationspflicht gegenüber der Hauptfürsorgestelle ist bei Beschäftigungsverhältnissen gegeben, die weniger als 6 Monate bestanden haben (z. B. Kündigung in der Probezeit).

Eine weitere, weniger bekannte Besonderheit, die zu beachten ist, drückt sich in der gegebenen Verpflichtung zur **Existenz eines Behindertenbeauftragten** im Unternehmen aus. Dieser Ansprechpartner der betroffenen Arbeitnehmer, der sich um deren spezielle Belange kümmern soll, ist offiziell zu bestel-

len, wobei diese Funktion in kleineren Unternehmen auch vom Betriebsinhaber persönlich ausgefüllt werden kann.

Ferner ist grundsätzlich zu beachten, dass die Flexibilität der Einsatzfähigkeit von erwerbsgeminderten Arbeitnehmern durchaus eingeschränkt sein kann. So hat ein entsprechend erwerbsgeminderter Arbeitnehmer bei Stellung eines diesbezüglichen Antrags **Anrecht auf** einen jährlichen **Zusatzurlaub** vom Umfang einer Arbeitswoche. Auch kann er **Freistellung von Mehrarbeit** (Überstunden) verlangen. Letztere Möglichkeit ist jedoch nur gegeben, wenn die Gesamtarbeitszeit am Tag 8 Stunden übersteigt. In der Praxis wird es hinsichtlich dieser Regelungsgrundsätze – insbesondere in kleineren Unternehmen – wohl überwiegend darauf ankommen, wie man sich miteinander verständigt, wobei echte Nachteile im betrieblichen Ablauf nicht zwangsläufig zu befürchten sind.

Im steuerlichen Bereich unterliegen erwerbsgeminderte Arbeitnehmer **keinen besonderen Regelungen**. Die Lohnsteuer auf die vereinbarte Vergütung ist nach dem üblichen Verfahren anhand der Lohnsteuertabellen bei Zugrundelegung der auf der vorgelegten Lohnsteuerkarte vermerkten Eintragungen hinsichtlich Steuerklasse etc. einzubehalten. Dass dieser Lohnsteuerabzug oftmals wegen eines infolge des Lohnsteuerermäßigungsverfahrens auf der Lohnsteuerkarte vermerkten Steuerfreibetrages (bspw. Behindertenpauschbetrag) geringer ausfallen kann, ist für den Arbeitgeber letztendlich ohne besondere Bedeutung, da der Lohnsteuerabzug üblicherweise zu Lasten des betroffenen Arbeitnehmers geht.

Auch **im Bereich der Sozialversicherung** sind für Arbeitgeber, die erwerbsgeminderte Personen beschäftigen, meist **keine besonderen Belastungen** (oder Erleichterungen) gegeben. Besonderheiten wären diesbezüglich nur dann gegeben, wenn der betroffene Arbeitnehmer dem Arbeitsmarkt allenfalls eingeschränkt zur Verfügung steht (diese Situation kann sich bspw. durch ein Beschäftigungsverhältnis in einer Behindertenwerkstatt o. ä. ausdrücken), was eine Versicherungsfreiheit im Bereich der Arbeitslosenversicherung zur Folge hätte, oder wenn der betroffene Arbeitnehmer zusätzlich Bezüge aus einer Erwerbsunfähigkeitsrente erhält. In letzterem Fall wäre lediglich eine eingeschränkte Versicherungspflicht im Bereich der Rentenversicherung gegeben, die sich durch Wegfall des Arbeitnehmeranteils zur Rentenversicherung auswirkt. Der hälftige Arbeitgeberanteil zum Rentenversicherungsbeitrag ist jedoch – wie bei allen anderen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern – an die zuständige Einzugsstelle zu entrichten.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass es eine Reihe von Möglichkeiten gibt, Vergünstigungen für eine Beschäftigung von erwerbsgeminderten Arbeitnehmern zu erhalten. So gibt es bspw. die Möglichkeit, auf Antrag Personalkosten und / oder die Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze vom zuständigen Arbeitsamt subventioniert zu bekommen. In diesem Zusammenhang empfiehlt sich die Stellung entsprechender Anträge vor Abschluss der diesbezüglichen Arbeitsverträge bzw. Erteilung der entsprechenden Bau- oder Einrichtungsaufträge.