

RECHTE IM JOB MIT SCHWERBEHINDERUNG

Ein kompakter, verständlicher Wegweiser für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte – mit Beispielen aus dem Arbeitsalltag bei Autismus und ADHS.

Wichtig vorab

Die Diagnose allein begründet noch keine Schwerbehinderung. Entscheidend ist der anerkannte Grad der Behinderung (GdB). Ab GdB 50 liegt eine Schwerbehinderung vor. Bei einem GdB von 30 oder 40 ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit möglich. Gleichgestellte erhalten fast alle arbeitsrechtlichen Schutzrechte – aber keinen gesetzlichen Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX.

Rechtsgrundlagen: § 2 Abs. 2 und 3, §§ 151, 152 SGB IX

GdB im Überblick

GdB	Bedeutung für das Arbeitsleben
20	Anerkannter Grad der Behinderung; keine Schwerbehinderung.
30 oder 40	Gleichstellung auf Antrag möglich, wenn ohne sie ein geeigneter Arbeitsplatz nicht erlangt oder nicht behalten werden kann.
50 bis 100	Schwerbehinderung; Schwerbehindertenausweis kann beantragt werden.

Die wichtigsten Rechte

1 | Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Beschäftigte haben bei einer Fünftagewoche Anspruch auf fünf zusätzliche bezahlte Urlaubstage pro Urlaubsjahr. Bei mehr oder weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche erhöht oder verringert sich die Zahl entsprechend. Besteht die Schwerbehinderung nur während eines Teils des Jahres, gibt es anteiligen Zusatzurlaub. Günstigere tarifliche oder betriebliche Regelungen bleiben bestehen.

Nicht für lediglich Gleichgestellte.

Rechtsgrundlage: § 208 SGB IX; Ausnahme für Gleichgestellte: § 151 Abs. 3 SGB IX

2 | Besonderer Kündigungsschutz

Vor einer Kündigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter muss der Arbeitgeber grundsätzlich die Zustimmung des Integrationsamts/Inklusionsamts einholen – bei ordentlichen wie bei außerordentlichen Kündigungen. Der Schutz greift in der Regel erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht.

Liegt bereits ein Feststellungs- oder Gleichstellungsbescheid vor, spielt die folgende Frist keine Rolle. Auch ein noch laufender Antrag kann schützen – wenn er **mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung** gestellt wurde, später positiv entschieden wird und die Entscheidung nicht durch fehlende Mitwirkung verzögert wurde.

Rechtsgrundlagen: §§ 168–175 SGB IX, insbesondere § 173 Abs. 1 und 3

3 | Behinderungsgerechte Beschäftigung und Teilzeit

Unter den gesetzlichen Voraussetzungen kann eine geeignete Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit verlangt werden. Ist eine kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig, besteht zusätzlich ein besonderer Anspruch auf Teilzeit – auch für Gleichgestellte.

Grenzen ergeben sich insbesondere aus Zumutbarkeit und Verhältnismäßigkeit für den Arbeitgeber. Nicht jede gewünschte Maßnahme ist automatisch durchsetzbar.

Rechtsgrundlagen: § 164 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 3 SGB IX

UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG

Mögliche Ansprüche und Hilfen hängen von Bedarf, Zuständigkeit und den Umständen des Einzelfalls ab.

4 | Technische Hilfen und Ausstattung

Technische Arbeitshilfen, angepasste Software oder eine geeignete Arbeitsplatzgestaltung können erforderlich sein. Die Leistungspflichten des Arbeitgebers und mögliche Förderungen durch Rehabilitationsträger oder Integrationsamt/Inklusionsamt sind im Einzelfall zu prüfen.

Rechtsgrundlagen: § 164 Abs. 4 SGB IX; § 185 SGB IX

5 | Arbeitsassistenten und Jobcoaching

Unter bestimmten Voraussetzungen kommt eine Arbeitsassistentin zur Unterstützung am Arbeitsplatz in Betracht. Daneben können Integrationsfachdienste beraten und begleiten, etwa bei beruflichen Veränderungen oder Konflikten. Arbeitsassistenten und Jobcoaching sind unterschiedliche Leistungen; der zuständige Träger richtet sich nach der Situation.

Rechtsgrundlagen: § 49 Abs. 8, § 185 Abs. 5, §§ 192 ff. SGB IX

6 | Schwerbehindertenvertretung (SBV)

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, wird eine SBV gewählt. Sie vertritt die Interessen der Betroffenen und ist zur Verschwiegenheit über persönliche Angelegenheiten verpflichtet.

Rechtsgrundlagen: § 177, § 179 Abs. 7 SGB IX

7 | Beteiligung der SBV

Der Arbeitgeber muss die SBV in Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten sowie vor einer Entscheidung anhören. **Eine Kündigung ohne diese Beteiligung ist unwirksam.** Bei anderen Maßnahmen ist die Durchführung auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; danach wird endgültig entschieden.

Rechtsgrundlage: § 178 Abs. 2 SGB IX

8 | Medizinische und berufliche Rehabilitation

Bei einer medizinischen Rehabilitation gelten unter den gesetzlichen Voraussetzungen die Regeln zur Entgeltfortzahlung, üblicherweise bis zu sechs Wochen. Anschließend können je nach Zuständigkeit und Versicherungsfall Krankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld infrage kommen. Bei beruflicher Rehabilitation (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) kann unter Voraussetzungen Übergangsgeld gezahlt werden. Ein pauschaler Anspruch auf durchgehend bezahlte Reha-Freistellung allein wegen einer Schwerbehinderung besteht nicht.

Rechtsgrundlagen: § 9 EntgFG; §§ 20 ff. SGB VI; §§ 64 ff. SGB IX

WEITERE RECHTE & PRAXISBEISPIELE

9 | Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers

Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätzen unterliegen einer Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen. Im Regelfall beträgt die Quote fünf Prozent; für kleinere Arbeitgeber gelten Sonderregelungen. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen – sie hebt die Beschäftigungspflicht nicht auf.

Rechtsgrundlagen: §§ 154–160 SGB IX

10 | Leistungen zur Beschäftigungssicherung

Integrationsämter/Inklusionsämter und andere zuständige Träger können unter Voraussetzungen finanzielle und beratende Hilfen anbieten – zum Beispiel für Arbeitsplatzanpassung, berufliche Begleitung oder Arbeitsassistenten. Eine Förderung muss im Einzelfall geklärt werden.

Rechtsgrundlage: § 185 SGB IX

11 | Freistellung von Mehrarbeit

Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Als Mehrarbeit gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts insbesondere eine Arbeitszeit von mehr als acht Stunden werktäglich oder eine Überschreitung der regelmäßigen gesetzlichen Arbeitszeit einer Sechstageswoche. Nicht jede Überstunde über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus ist deshalb automatisch Mehrarbeit. Ein Anspruch auf eine Fünftageswoche oder eine generelle Befreiung von Nacharbeit folgt daraus nicht.

Rechtsgrundlage: § 207 SGB IX

12 | Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig oder teilweise arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein BEM anbieten. Die Teilnahme ist freiwillig und setzt die Zustimmung der betroffenen Person voraus; vorher muss über die Ziele sowie Art und Umfang der erhobenen und verwendeten Daten informiert werden. Die Interessenvertretung und bei Schwerbehinderung die SBV werden mit Zustimmung der betroffenen Person beteiligt; eine Vertrauensperson eigener Wahl kann hinzugezogen werden.

Ziel ist, die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten – etwa nach einem autistischen Burnout.

Rechtsgrundlage: § 167 Abs. 2 SGB IX

Autismus und ADHS: Was im Beruf helfen kann

Auch Beschäftigte mit Autismus, ADHS oder beiden Diagnosen können von individuellen Anpassungen profitieren. Es handelt sich um Beispiele, nicht um automatisch bestehende Ansprüche:

- **Reizarmer Arbeitsplatz:** Rückzugsmöglichkeiten, geeignete Beleuchtung, weniger Unterbrechungen oder Geräuschreduzierung.
- **Klare Kommunikation:** schriftliche Aufträge, klare Prioritäten, eindeutige Zuständigkeiten und planbare Rückmeldungen.
- **Arbeitszeit und Aufgaben:** angepasste Pausen, planbare Übergänge, strukturierte Abläufe oder passende Tätigkeitsverteilung.
- **Homeoffice:** kann im Einzelfall eine geeignete Anpassung sein, ist aber kein genereller Anspruch allein aufgrund einer Diagnose oder Behinderung.
- **Begleitung:** Integrationsfachdienst, SBV, Betriebsrat, EUTB und je nach Fragestellung weitere Beratungsstellen.

OFFENLEGEN UND KÜNDIGUNG

Muss ich eine Diagnose oder Schwerbehinderung offenlegen?

Situation	Was gilt
Bewerbung	Keine allgemeine Pflicht, eine Autismus- oder ADHS-Diagnose offenzulegen. Die Frage nach einer Schwerbehinderung ist vor der Einstellung in der Regel unzulässig. In besonderen Konstellationen können arbeitsplatzbezogene Angaben erforderlich sein, etwa wenn eine Tätigkeit sonst nicht sicher ausgeübt werden kann.
Nach sechs Monaten im Job	Nach mindestens sechs Monaten kann die Frage nach einer Schwerbehinderung oder einem entsprechenden Antrag zulässig sein, insbesondere vor einer beabsichtigten Kündigung. Wird eine solche zulässige Frage wahrheitswidrig verneint, kann es verwehrt sein, sich später auf den besonderen Kündigungsschutz zu berufen. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls (BAG, Urteil vom 16.02.2012, 6 AZR 553/10).
Rechte nutzen	Für Zusatzurlaub oder Kündigungsschutz reicht der Nachweis der Schwerbehinderung oder Gleichstellung (Bescheid oder Ausweis) – die Diagnose selbst muss nicht genannt werden. Für Arbeitsplatzanpassungen sollte der konkrete Bedarf beschrieben werden.
Kolleginnen und Kollegen	Keine Pflicht. Ob und wem gegenüber die Diagnose offengelegt wird, ist eine persönliche Entscheidung.

Bei Kündigung: wichtige Dreiwochenfristen

1. Klage: Wer eine schriftliche Kündigung erhalten hat, muss grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Die bloße Mitteilung einer Schwerbehinderung an den Arbeitgeber ersetzt die Klage nicht.

2. Mitteilung: Kannte der Arbeitgeber die Schwerbehinderung oder Gleichstellung nicht, sollte sie ihm sofort – spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung – schriftlich mitgeteilt werden.

3. Nur bei laufendem Antrag (Frist vor der Kündigung): Ist über einen Antrag auf Feststellung oder Gleichstellung noch nicht entschieden, kann er nur schützen, wenn er mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt wurde und später positiv entschieden wird. Mit vorhandenem Bescheid gilt diese Frist nicht.

Bei ungeklärtem GdB, Gleichstellung oder Kündigungsschutz sofort fachkundigen Rat einholen.

Rechtsgrundlagen: §§ 4, 7 KSchG; § 173 Abs. 3 SGB IX

Praktische Checkliste

- ☐ GdB feststellen lassen: zuständige Feststellungsbehörde des Bundeslandes ermitteln (in Bayern: ZBFS).
- ☐ Bei GdB 30 oder 40 prüfen: Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit sinnvoll und möglich?
- ☐ Bei noch laufenden Anträgen den besonderen Kündigungsschutz und die Antragsfristen rechtlich prüfen lassen.
- ☐ Schwerbehindertenausweis ab GdB 50 beantragen, falls noch nicht vorhanden.
- ☐ Arbeitsplatzanpassungen konkret beschreiben und beim Arbeitgeber ansprechen; bei Bedarf Teilzeit nach § 164 Abs. 5 SGB IX prüfen.
- ☐ SBV oder Betriebsrat einschalten, sofern vorhanden; alternativ IFD- oder EUTB-Beratung nutzen.
- ☐ Bei Schwerbehinderung: Zusatzurlaub schriftlich geltend machen.
- ☐ Bei Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Freistellung von Mehrarbeit prüfen.
- ☐ Eine rechtlich zulässige Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung wahrheitsgemäß beantworten. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit rechtlichen Rat einholen.
- ☐ Bei längerer Arbeitsunfähigkeit: BEM-Angebot prüfen und eigene Vorschläge einbringen.
- ☐ Bei Reha-Maßnahmen frühzeitig Leistungsträger und Entgelt- bzw. Ersatzleistungsansprüche klären.
- ☐ Bei Kündigung sofort rechtlichen Rat einholen, die Schwerbehinderung mitteilen, falls sie dem Arbeitgeber noch nicht bekannt ist, und die Dreiwochenfrist für die Klage beachten.

ANLAUFSTELLEN & FRISTEN

Wer kann helfen?

Integrationsamt / Inklusionsamt: Besonderer Kündigungsschutz, begleitende Hilfen und Unterstützung bei der Beschäftigungssicherung.

Integrationsfachdienst (IFD): Beratung und Begleitung im Arbeitsleben, Unterstützung in Konfliktsituationen, Kooperation mit Arbeitgebern.

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB): Kostenlose, unabhängige Beratung zu Teilhabe und Rehabilitation – ohne Mitgliedschaft (teilhabeberatung.de).

Agentur für Arbeit: Gleichstellung, berufliche Beratung und je nach Zuständigkeit Rehabilitationsleistungen.

Schwerbehindertenvertretung / Betriebsrat: Interessenvertretung und Unterstützung im Betrieb, soweit vorhanden.

Sozialverbände und Rechtsberatung: Zum Beispiel VdK oder SoVD; Zugang, Mitgliedschaft und mögliche Kosten vorab klären. Bei Kündigung kommen auch Fachanwälte für Arbeitsrecht infrage.

Meine Ansprechpartner

Stelle	Name / Ort	Telefon / E-Mail
Integrationsamt / Inklusionsamt		
Integrationsfachdienst (IFD)		
EUTB-Beratungsstelle		
Schwerbehindertenvertretung im Betrieb		
Betriebsrat		
Rechtsberatung / Sozialverband		

Meine Fristen im Blick

Kündigung zugegangen am: _____

→ Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht spätestens bis: _____

Arbeitgeber über Schwerbehinderung / Gleichstellung informiert am: _____

Antrag auf Feststellung / Gleichstellung gestellt am: _____

Maßgeblich ist der Tag, an dem die Kündigung zugegangen ist – nicht das Datum auf dem Schreiben.
Beispiel: Zugang am Montag, 2. November 2026 → Fristende Montag, 23. November 2026. Fällt das Fristende auf ein Wochenende oder einen Feiertag, endet die Frist am nächsten Werktag.

Rechtsgrundlagen: § 4 KSchG; § 173 Abs. 3 SGB IX

Quellen

[SGB IX](#) · [Kündigungsschutzgesetz](#) · [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) · [BAG, Urteil vom 16.02.2012, 6 AZR 553/10](#) · [EUTB](#)

Hinweis: Dieses Infoblatt bietet allgemeine Orientierung und ersetzt keine individuelle Rechtsberatung. Rechte und Zuständigkeiten hängen vom Einzelfall ab. Rechtsstand und redaktionelle Überarbeitung: Oktober 2026. Weitere Infoblätter, Checklisten und Musterbriefe: autismus-ratgeber.de/downloads/