



ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W NIEMCZECH

Kwestie dotyczące osób niepełnosprawnych w Niemczech reguluje ustawa Dziewiąta Księga Kodeksu Socjalnego – Rehabilitacja i Partycypacja Osób Niepełnosprawnych (SGB IX) oraz ustawa dotycząca równego statusu osób niepełnosprawnych (BGG). W Niemczech osoba jest uważana za niepełnosprawną, jeśli jej upośledzenie ruchowe, zdolności umysłowe lub zdrowie psychiczne z dużym prawdopodobieństwem przez okres ponad sześć miesięcy będą ograniczać uczestnictwo w życiu społecznym (§2 SGB IX).

Stopień niepełnosprawności (GdB) ustalany jest co 10 stopni w skali od 20 do 100. Uzyskanie GdB na poziomie od 20 do 40 oznacza, że osoba jest niepełnosprawna, natomiast GdB wynoszące co najmniej 50 jest jednym z warunków pozwalających na nadanie statusu osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Warunkiem otrzymania statusu osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności jest również posiadanie legalnego miejsca zamieszkania. Osoba niepełnosprawna z GdB na poziomie niższym niż 50 ale wyższym niż 30 także ma możliwość otrzymania statusu osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, ale tylko w sytuacji, gdy bez wsparcia przewidzianego przepisami prawa nie otrzyma zatrudnienia albo nie będzie mogła go utrzymać na dotychczasowym stanowisku.

Niemieckie prawo pracy zakazuje dyskryminacji niepełnosprawnych pracowników i kandydatów, w szczególności w następujących sytuacjach:

- rekrutacji
- awansu zawodowego
- wykonywania stosunku pracy
- rozwiązania stosunku pracy

Przed zatrudnieniem: Jakie prawa przysługują niepełnosprawnym kandydatom?

Szczególne prawa obowiązują nie tylko w momencie podpisania umowy o pracę, ale można z nich korzystać już podczas procesu rekrutacyjnego. Firmy są zobowiązane do zgłaszania wolnych stanowisk do urzędu pracy (Federalna Agencja Pracy). Następnie sprawdza się, czy miejsce pracy jest przystosowane również dla pracowników niepełnosprawnych lub ze znacznym stopniem niepełnosprawności (§ 164 ust. 1 SGB IX). Jeśli firma nie wywiąże się z tego obowiązku i osoba ubiegająca się o stanowisko zostanie odrzucona, może otrzymać odszkodowanie. To samo dotyczy sytuacji, gdy osoba aplikuje do instytucji publicznej i nie zostanie zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną pomimo posiadania wymaganych kwalifikacji. Instytucje publiczne są zobowiązane do zapraszania na rozmowę kwalifikacyjną osób o znacznym stopniu niepełnosprawności (§ 165 SGB IX). Obowiązek ten przestaje istnieć tylko wtedy, kiedy kandydat nie posiada niezbędnych umiejętności i kwalifikacji.



Podczas rozmowy kwalifikacyjnej potencjalny pracodawca nie może zapytać o niepełnosprawność. Niezgodna z prawdą odpowiedź nie wiąże się z negatywnymi konsekwencjami. Jeśli

osoba z niepełnosprawnością dostanie pracę, pracodawca w ciągu pierwszych sześciu miesięcy nie może zapytać, czy ta osoba jest niepełnosprawna. Dopiero po upływie tego okresu pytanie jest dopuszczalne. Pracodawca powinien wiedzieć, czy musi przyznać specjalne prawa, takie jak dodatkowy urlop lub skrócony czas pracy. Zasadniczo osoba nie musi informować pracodawcy o swojej niepełnosprawności, jednak może to mieć negatywne konsekwencje w przypadku wypowiedzenia.

Aby ułatwić osobom o znacznym stopniu niepełnosprawności wejście i uczestnictwo w życiu zawodowym, pracodawcy są zobowiązani do zatrudnienia określonej liczby osób o znacznym stopniu niepełnosprawności. Każda firma, która zatrudnia minimum 20 pracowników, jest zobowiązana do zatrudnienia co najmniej 5% pracowników niepełnosprawnych. Jeśli ten limit nie zostanie osiągnięty, firmy muszą zapłacić tak zwaną opłatę wyrównawczą w wysokości od 140 do 360 euro miesięcznie za nieobsadzone stanowisko. Obowiązek ten dotyczy wszystkich zakładów pracy, sektor prywatny i publiczny, w tym administrację państwową.

W trakcie zatrudnienia: Jakie są ogólne prawa osób o znacznym stopniu niepełnosprawności?

Jedno z podstawowych praw pracowników o znacznym stopniu niepełnosprawności jest zapisane w § 164 ust. 4 nr 1 SGB IX. W związku z tym osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności mają prawo do wykonywania pracy, w której mogą w jak największym stopniu wykorzystywać i rozwijać swoje umiejętności i wiedzę. Pracodawca nie może zatem zaoferować osobie pracy poniżej jej kwalifikacji tylko po to, aby osiągnąć wymagany limit osób niepełnosprawnych w firmie i uniknąć kary pieniężnej. Ponadto pracodawcy są zobowiązani do zwrócenia szczególnej uwagi na osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności w ramach kształcenia zawodowego. Pracodawca musi również zadbać o to, aby miejsce pracy, środowisko pracy, organizacja i czas pracy były dostosowane do osób niepełnosprawnych (§ 164 ust. 4 nr 4.5 SGB IX).

Specjalne prawa, które mają pracownicy o znacznym stopniu niepełnosprawności:

- **mają prawo do 5 dni dodatkowego urlopu:** w celu zapewnienia zdrowia pracownikom o znacznym stopniu niepełnosprawności ustawodawca przewiduje dodatkowy urlop. Przy 5-dniowym tygodniu pracy jest to pięć pełnych dni. Jeśli nie jesteś zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, masz prawo do proporcjonalnego dodatkowego urlopu: na przykład, jeśli Twój tygodniowy czas pracy obejmuje trzy dni, masz prawo do trzech dodatkowych dni.

Uwaga: Tylko pracownicy o znacznym stopniu niepełnosprawności mają prawo do dodatkowego urlopu, ale nie pracownicy niepełnosprawni lub równoważni.

- **nie mogą pracować w godzinach nadliczbowych**

Zgodnie z § 124 SGB IX pracodawcy muszą zwolnić z pracy w godzinach nadliczbowych pracowników o znacznym stopniu niepełnosprawności i pracowników traktowanych na tych samych zasadach. Jeśli jednak uzgodniony w umowie czas pracy jest krótszy niż osiem godzin, pracodawca może wymagać pracy w godzinach nadliczbowych w pilnych przypadkach – możesz być zwolniony tylko z dodatkowej pracy, ale nie z nadgodzin w ogóle.

Ponadto pracownicy o znacznym stopniu niepełnosprawności są uprawnieni do zwolnienia z pracy w porze nocnej.



- **prawo do skrócenia czasu pracy**

Jeżeli Twoja niepełnosprawność uniemożliwia Ci wykonywanie pracy w uzgodnionych w umowie godzinach, pracownicy o znacznym stopniu niepełnosprawności lub równoważni mają prawo do skrócenia czasu pracy. W takim przypadku pracodawca musi zapewnić pracę w niepełnym wymiarze godzin, bez spełnienia dodatkowych warunków. Musisz jednak udowodnić, że charakter lub stopień niepełnosprawności jest przyczyną skrócenia czasu pracy. Można to zrobić na przykład za pomocą zaświadczenia lekarskiego.

- **prawo do szczególnej ochrony przed zwolnieniem**

Osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności i równoważni korzystają ze szczególnej ochrony przed zwolnieniem. Należy jednak zauważyć, że rozpoczyna się to dopiero po sześciomiesięcznym okresie zatrudnienia. Wcześniej możesz jednak zostać zwolniony jako pracownik o znacznym stopniu niepełnosprawności lub równoważny bez podania przyczyny. Szczególna ochrona przed zwolnieniem pracowników o znacznym stopniu niepełnosprawności i równoważnych nie czyni zwykłego zwolnienia całkowicie niemożliwym. Oznacza to, że jeśli wielokrotnie lub poważnie naruszasz swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę, możesz zostać zwolniony z tych powodów pomimo szczególnej ochrony przed zwolnieniem.

Co do zasady możliwe jest również zwolnienie z przyczyn operacyjnych. Różnica polega jednak na tym, że zgodnie z § 168 SGB IX aby Cię zwolnić, Twój pracodawca potrzebuje zgody Urzędu ds. Integracji, które szczegółowo zbada, czy wypowiedzenie jest związane z Twoją niepełnosprawnością, czy też z innymi przyczynami.

Jeśli Twój pracodawca zamierza Cię zwolnić lub otrzymałeś już wypowiedzenie, istnieje kilka możliwych scenariuszy:

- Twój pracodawca skontaktował się z Urzędem ds. Integracji, które nie wyraziło zgody na zwolnienie – w tej sytuacji nie może Cię zwolnić.

- Twój pracodawca nawet nie skontaktował się z Urzędem ds. Integracji i po prostu Cię zwolnił - wtedy zwolnienie jest nieskuteczne, nadal jesteś zatrudniony.
- Jeżeli Urząd ds. Integracji wyraził zgodę na zwolnienie, ale uważasz je za nieskuteczne z innych powodów powinieneś sprzeciwić się decyzji

Urzędu i jednocześnie złożyć powództwo o ochronę przed zwolnieniem. Termin ten wynosi trzy tygodnie od otrzymania zawiadomienia.

Ponadto pracodawca musi również poinformować radę zakładową i organ przedstawicielski ds. osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, aby skutecznie je zwolnić.



Ważne łącza do stron internetowych

<https://www.dahag.de>

<https://www.bf-himmelmoor.de>