zB

Lexikon

Behinderung & Beruf

Fachlexikon

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

bih.de

BIH

Index

A

Abfindung 8
Abmahnung 8
Abwicklungsvertrag 9
Agentur für Arbeit 10
Akkord 11
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 12
Altersrente 13
Altersteilzeit 14
Änderungskündigung 15
Anfallsleiden (Epilepsie) 16
Arbeit 4.0 18
Arbeitgeber 20
Arbeitgeber-Service 20
Arbeitgeberverbände 21
Arbeitnehmer 21
Arbeitsassistenz 22
Arbeitsentgelt 23
Arbeitserprobung 24
Arbeitsförderung 25
Arbeitsgericht 26
Arbeitslosenversicherung 27
Arbeitslosigkeit 28
Arbeitsmarkt 30
Arbeitsmedizin 31
Arbeitsplatz 32
Arbeitspsychologie 33
Arbeitsrecht 34
Arbeitsschutz 35
Arbeitssicherheit 37
Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) 38
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) 39
Arbeitsunfähigkeit 41
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 43
Arbeitsunfall 44
Arbeitsverhältnis 45
Arbeitsvermittlung 46
Arbeitswissenschaft 47
Arbeitszeit 48

Aufhebungsvertrag ... 49
Aufstockungsverbot ... 50
Ausbildungsmarkt ... 50
Ausbildungsvermittlung ... 51
Ausgleichsabgabe ... 52
Ausgleichsabgabe (Datenschutzrechtliche Hinweise der… ... 57
Ausgleichsfonds ... 59
Ausländische Arbeitnehmer ... 59
Außenarbeitsplätze ... 60
Außergewöhnliche Belastungen ... 61
Außerordentliche Kündigung ... 62
Aussetzung einer Entscheidung / eines Beschlusses ... 65
Autismus ... 66

B

Barrierefreies Bauen ... 68
Barrierefreiheit ... 68
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... 71
Beendigungsschutz, erweiteter ... 72
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ... 74
Behindertenbeauftragte ... 76
Behindertengleichstellungsgesetz ... 77
Behindertenverbände ... 79
Behinderung ... 80
Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen ... 82
Belastungserprobung ... 83
Benachteiligungsverbot ... 83
Beratender Ausschuss für behinderte Menschen ... 84
Bergmannsversorgungsschein ... 85
Berufliche Ersteingliederung ... 85
Berufliche Weiterbildung ... 87
Berufliche Wiedereingliederung ... 87
Berufliches Fortkommen ... 88
Berufliches Orientierungsverfahren ... 89
Berufsausbildung ... 90
Berufsberatung ... 92
Berufsbildungswerk (BBW) ... 92
Berufsförderungswerk (BFW) ... 93
Berufsgenossenschaft (BG) ... 93
Berufskrankheiten ... 94
Berufsorientierung ... 95
Berufsunfähigkeit ... 96
Berufsvorbereitung ... 97

Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung im öffentlichen… 99
Beschäftigung, geringfügige 100
Beschäftigungspflicht 101
Beschäftigungssicherungszuschuss 104
Betrieb 105
Betriebliche Altersversorgung 107
Betriebliches Eingliederungsmanagement 108
Betriebsarzt 111
Betriebseinschränkung 113
Betriebsrat 114
Betriebsstilllegung 117
Betriebsübergang 118
Betriebsvereinbarung 119
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 120
Bewerbung 121
Bezirksschwerbehindertenvertretung 122
Blindenwerkstatt 123
Blindheit und Sehbehinderung 123
Budget für Arbeit 126
Bundesteilhabegesetz (BTHG) 127
Bundesversorgungsgesetz (BVG) 128

C

Chronische und innere Erkrankungen 129

D

Deutsche Rentenversicherung Bund 132
Deutsche Rentenversicherung Regional 132
Dienststelle 132
Dienstvereinbarung 133
Direktionsrecht 135

E

EAA 137
Eingliederungshilfe 137
Einstellung eines Menschen mit Schwerbehinderung 138
Entgeltfortzahlung 140
Ergonomie 141
Erwerbsminderung 142
Erwerbsunfähigkeit 144

F

Fachdienste der Integrationsämter 146

Fachkraft für Arbeitssicherheit 147
Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf 149
Frauen mit Behinderung 150
Freistellung 152
Fürsorgepflicht 153

G

Gebärdensprachdolmetschende 155
Gebärdensprache 156
Gefährdungsbeurteilung 158
Geistige Behinderung 161
Genehmigungsfiktion 163
Gesamtschwerbehindertenvertretung 163
Gesetzliche Unfallversicherung 164
Gewerkschaften 165
Gleichstellung 166
Grad der Schädigungsfolgen (GdS) 167
Gütliche Einigung 168

H

Hauptschwerbehindertenvertretung 169
Heimarbeit 169
Hörbehinderung 170

I

Industrie 4.0 173
Inklusion 174
Inklusionsbeauftragter 176
Inklusionsbetriebe 178
Inklusionsvereinbarung 179
Integrationsamt 182
Integrationsfachdienst 184
Integrationsteam 186
Investitionshilfen 186

J

Jobcenter 188
Jobcoaching am Arbeitsplatz 189
Jugendberufsagentur 190

K

Konzernschwerbehindertenvertretung 191
Kraftfahrzeughilfen 191

Krankengeld 193
Krankenversicherung, gesetzliche 194
Krankheit 196
Kündigung 197
Kündigungsfrist 198
Kündigungsgrund 199
Kündigungsschutz 202
Kündigungsschutzgesetz (KSchG) 205
Kündigungsschutzverfahren 207

L

Leichte Sprache 212
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben 213
Leistungsanbieter, andere 214
Leitende Angestellte 215
Lernbehinderung 216
Lohnkostenzuschüsse 218
Lohnsicherung 218
Long COVID 219

M

Massenentlassungen 222
Mehrarbeit 222
Mehrfachanrechnung 224
Mitarbeitervertretung 225
Mitbestimmung 227
Mobbing 227

N

Nachteilsausgleiche 229

O

Offenbarung der Schwerbehinderung 237

P

Peer Counseling 238
Personalrat 238
Personalvertretungsgesetze 241
Persönliches Budget 243
Pflegezeit 244
Pflichtarbeitsplatz 246
Prävention 247
Probearbeitsverhältnis 249

Profilmethode 249

R

Rechtsmittel 252
Rehabilitation 255
Rehabilitationseinrichtungen 255
Rehabilitationsträger 256
Reisen 259
Rentenversicherung, gesetzliche 262

S

Schädigungen der Gliedmaßen 264
Schädigungen des Skelettsystems 265
Schädigungen des Zentralnervensystems 268
Schichtarbeit 271
Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) 272
Schwerbehindertenausweis 272
Schwerbehindertenvertretung 276
Schwerbehinderung 282
Seelische Behinderung 283
Selbstständigkeit, wirtschaftliche 284
Seminare und Öffentlichkeitsarbeit 285
SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit… 286
SGB XII (Sozialhilfe) 289
Sozialauswahl 291
Sozialgericht 292
Sozialgesetzbuch (SGB) 292
Sozialplan 297
Sozialraum 298
Sozialversicherung 299
Sozialversicherungsträger 300
Sperrzeit für Arbeitslosengeld 301
Stellvertretendes Mitglied der… 302
Suchtkrankheiten 303

T

Tarifvertrag 306
Technische Arbeitshilfen 306
Teilhabe von Menschen mit Behinderungen 307
Teilhabeplan 310
Teilhabeplankonferenz 311
Teilzeitarbeit 311
Telearbeit 313

Träger der Grundsicherung (SGB II) 314
Träger der Sozialen Entschädigung 314

U

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen… 316
Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 318
Überstunden 319
Umsetzung 320
Umzugskosten 320
Unterstützte Beschäftigung 321
Unwirksamkeitsklausel 322
Urlaubsgeld 324

V

Verdienstsicherung 325
Versammlung schwerbehinderter Menschen 326
Versetzung 327
Versorgungsamt 328
Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) 328
Verwaltungsgericht 329
Verzeichnis der Menschen mit Schwerbehinderung 330

W

Wahl der Schwerbehindertenvertretung 331
Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) 334
Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) 335
Widerspruchsausschuss 338
Wiedereingliederung, stufenweise 340
Wohlfahrtsverbände 341
Wohnungshilfen 342
Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten 343

Z

Zeitlohn 344
Zusatzurlaub 344
Zuständigkeitsklärung 348

Abfindung

Zahlt ein Arbeitgeber zur vorzeitigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer eine Abfindung, ruht das Arbeitslosengeld bis zum Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist. Für Arbeitnehmende, bei denen die Kündigung ausgeschlossen ist, gelten Sonderregelungen.

Bei einem Aufhebungsvertrag und einem Abwicklungsvertrag bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer häufig eine Abfindung an. Sofern der Arbeitnehmer mit anschließender Arbeitslosigkeit rechnet, sollte die betroffene Person sich zuvor bei der Agentur für Arbeit nach den Auswirkungen der Abfindung auf das Arbeitslosengeld erkundigen.

Einfluss auf das Arbeitslosengeld

Nach SGB III (Arbeitsförderung) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn die beziehungsweise der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers beendet worden ist (§ 158 SGB III). Das Arbeitslosengeld ruht bis zum Ablauf dieser Frist, längstens jedoch ein Jahr. Eine Verkürzung der Frist ist bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen möglich. Für Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer, bei denen die Kündigung (zeitlich begrenzt oder unbegrenzt) ausgeschlossen ist, gelten Sonderregelungen.

Festlegung im Kündigungsschutzprozess

In einem Kündigungsschutzprozess hat das Arbeitsgericht trotz Unwirksamkeit der Kündigung das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen, wenn der arbeitnehmenden Person die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist und sie einen entsprechenden Antrag stellt. Auch der Arbeitgeber kann nach dem Kündigungsschutzgesetz einen solchen Antrag stellen (§ 9 KSchG). Abfindungen werden auch oft außerhalb von § 9 KSchG bei einem gerichtlichen Vergleich vor dem Arbeitsgericht gezahlt.

Höhe der Abfindung

Ein Rahmen für die Höhe der Abfindung ist § 10 KSchG zu entnehmen. In der Praxis wird häufig pro Beschäftigungsjahr ein halber bis ein Monatsverdienst zugrunde gelegt.

Abmahnung

Wenn der Arbeitgeber eine Abmahnung ausspricht, rügt er ein bestimmtes Verhalten oder warnt sogar vor einer möglichen Kündigung. Das kann für Arbeitnehmer gravierende Folgen haben. Wer die Abmahnung aussprechen kann und wann die Schwerbehindertenvertretung angehört werden muss.

Mit einer Abmahnung kann der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten des Arbeitnehmers beanstanden (Rügefunktion) und zugleich erklären, dass im Wiederholungsfalle Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist (Warnfunktion), das heißt, dass das Arbeitsverhältnis möglicherweise durch Kündigung beendet wird.

Leistungsmängel oder persönliches Fehlverhalten wie zum Beispiel Unpünktlichkeit, Verstöße gegen Rauch- und Alkoholverbote können eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung regelmäßig nur dann rechtfertigen, wenn zuvor eine oder mehrere Abmahnungen ergangen sind.

Nicht nur kündigungsberechtigte Personen können die Abmahnung aussprechen, sondern alle Mitarbeiter, die befugt sind, verbindliche Anweisungen zu erteilen. Die Abmahnung muss nicht schriftlich ergehen, obwohl dies schon aus Beweisgründen die Regel ist. Sie gehört zu den Entscheidungen, vor denen der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung hören muss (§ 178 Absatz 2 SGB IX).

Eine Abmahnung kann durch Zeitablauf wirkungslos werden. Der Arbeitnehmer kann dann verlangen, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird. Eine bestimmte Regelfrist hierfür gibt es jedoch nicht.

Abmahnung bei verhaltensbedingter Kündigung

Leistungsmängel oder persönliches Fehlverhalten wie zum Beispiel Unpünktlichkeit, Verstöße gegen Rauch- und Alkoholverbote können eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung regelmäßig nur dann rechtfertigen, wenn zuvor eine oder mehrere Abmahnungen ergangen sind.

Nicht nur kündigungsberechtigte Personen können die Abmahnung aussprechen, sondern alle Mitarbeiter, die befugt sind, verbindliche Anweisungen zu erteilen.

Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Die Abmahnung muss nicht schriftlich ergehen, obwohl dies schon aus Beweisgründen die Regel ist. Sie gehört zu den Entscheidungen, vor denen der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung hören muss (§ 178 Absatz 2 SGB IX).

Entwertung durch Zeitablauf

Eine Abmahnung kann durch Zeitablauf wirkungslos werden. Der Arbeitnehmer kann dann verlangen, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird. Eine bestimmte Regelfrist hierfür gibt es jedoch nicht.

Abwicklungsvertrag

Ein Abwicklungsvertrag regelt die Art und Weise, wie ein Arbeitsverhältnis nach erfolgter fristgerechter Kündigung abgewickelt wird. Dabei sind bestimmte Rechte zu gewährleisten, insbesondere der Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung.

Ein Abwicklungsvertrag regelt die Modalitäten der Abwicklung eines Arbeitsverhältnisses nach einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitgeber. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst ist – anders als bei einem Aufhebungsvertrag – nicht Gegenstand der Vereinbarung.

Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung

Die Einhaltung aller kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen, wie der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen ist zu gewährleisten.

§ Der Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung ist in den §§ 168 bis 175 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) definiert. Zu beachten sind auch die Anhörungsrechte des Betriebsrates nach § 102 BetrVG und der Personalräte nach § 79 BPersVG beziehungsweise die jeweiligen Länderpersonalvertretungsgesetze.

Verzicht auf Kündigungsschutzklage

Mit einem Abwicklungsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer zum Beispiel, auf eine Kündigungsschutzklage zu verzichten. Damit verknüpft wird häufig die Vereinbarung einer Abfindung zugunsten des Arbeitnehmers.

Agentur für Arbeit

Die Agenturen für Arbeit sind zuständig für die Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitsförderung. Dazu gehören auch die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Zuständig ist jeweils die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Mensch mit Behinderung seinen Wohnsitz hat.

Die Bundesagentur für Arbeit gliedert sich in 3 Ebenen:

- die Zentrale in Nürnberg auf der oberen Verwaltungsebene
- die Regionaldirektionen auf der regionalen (mittleren) Verwaltungsebene
- die Agenturen für Arbeit mit ihren Geschäftsstellen auf der örtlichen Ebene

Die Agenturen für Arbeit sind zuständig für die Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitsförderung. Dazu gehören auch die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung.

Zuständig ist jeweils die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Mensch mit (Schwer-)Behinderung seinen Wohnsitz hat.

Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II sind grundsätzlich die Jobcenter zuständig. Ist gleichzeitig die Bundesagentur für Arbeit der zuständige Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, erfolgt die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen (sogenannte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden) in gemeinsamer Abstimmung.

Berufliche Integration von Menschen mit Schwerbehinderung

Die Agenturen für Arbeit haben unter anderem folgende Aufgaben (§ 187 Absatz 1 SGB IX):

- die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung einschließlich der Vermittlung von den in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- die Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit Menschen mit Schwerbehinderung, dabei ist eine enge Zusammenarbeit von besonderer Bedeutung, um geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung zu identifizieren und die betreffenden Arbeitgeber zur Einstellung zu beraten
- die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben)
- die Gleichstellung mit Menschen mit Schwerbehinderung, deren Widerruf und Rücknahme
- die Durchführung des Anzeige- und Mehrfachanrechnungsverfahrens Beschäftigungspflicht, Ausgleichsabgabe)
- die Zulassung der Anrechnung und der Mehrfachanrechnung (§ 158 Absatz 2, § 159 Absatz 1 und 2 SGB IX)
- die Erfassung der Werkstätten für Menschen mit Behinderung, ihre Anerkennung und die Aufhebung der Anerkennung

Akkord

Beim Arbeiten im Akkord richtet sich die Entlohnung nicht nach der Dauer, sondern nach der Menge der geleisteten Arbeit. Es gibt verschiedene Berechnungsformen und Ausprägungen. Für einige Personenkreise gibt es Schutzvorschriften.

Im Akkord arbeiten meint, dass die Höhe des Lohns sich nicht aus der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden ergibt, sondern nach der erreichten oder produzierten Stückzahl. Das Entgelt wird nach dem Lohnsatz berechnet, der pro Stück vereinbart ist. Akkordarbeit setzt voraus, dass der Arbeitsablauf selbst bestimmt werden kann. Wird der Arbeitstakt vorgegeben (etwa bei Fließbandarbeit), kann keine Akkordarbeit stattfinden. Die Menge der erzeugten Stücke muss durch den Akkord arbeitenden Menschen beeinflussbar sein.

Akkordformen und Vergütung

Der Akkordlohn wird in Geldakkord und Zeitakkord unterschieden:

- **Geldakkord (Stückakkord):**
  Hier wird für eine bestimmte Leistungseinheit, etwa Werkstück, ein bestimmter Geldbetrag vergütet.
  Berechnungsformel: Zahl der Leistungseinheiten × Geldfaktor
- **Zeitakkord:**
  Hier wird dem Arbeitnehmer für eine definierte Leistung, wie das Fertigen eines Werkstückes mit Vorbereitungs-, Tätigkeits- und Erholungszeit, eine bestimmte Zeit als Berechnungsfaktor vorgegeben (Vorgabezeit).
  Berechnungsformel: Leistungseinheiten × Vorgabezeit × Geldfaktor

Die Akkordvergütung kann sich an der individuellen Arbeitsleistung des Beschäftigten (Einzelakkord) oder an der einer Arbeitsgruppe orientieren (Gruppenakkord). Die einzelnen Faktoren zur Bestimmung der Akkordvergütung (Akkordvorgabe) unterliegen, soweit sie nicht bereits in Tarifverträgen festgelegt sind, der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats (vergleiche § 7 Absatz 1 Nummer 10 und 11 BetrVG).

Schutz bestimmter Personengruppen

Der Mutterschutz und der Jugendschutz verbieten in der Regel Akkordarbeiten. Ausnahmen werden gewährt, wenn die Art und das Tempo der Arbeit die Gesundheit der werdenden Mutter nicht beeinflussen und die Aufsichtsbehörde die Anstellung bewilligt. Jugendliche dürfen ausnahmsweise im Akkord beschäftigt werden, wenn sie eine Berufsausbildung für diese Beschäftigung absolviert haben und deren Schutz durch einen Fachkundigen geprüft wird.

Das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) trifft keine Bestimmungen über die Ermittlung des Arbeitsentgeltes von Menschen mit Schwerbehinderung; deshalb steht ihrer Beschäftigung in Akkordarbeit grundsätzlich nichts entgegen. Art oder Schwere der Behinderung können aber im Einzelfall einen Anspruch des Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung gegen den Arbeitgeber begründen, statt eines behinderungsbedingt nicht zumutbaren Akkordlohns einen Zeitlohn zu erhalten.

§ Geregelt ist das in § 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz regelt die Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen im Privat- und Arbeitsrecht. Für welche Personenkreise das Benachteiligungsverbot gilt und wie der Beweis über die Benachteiligung von der betreffenden Person zu führen ist.

Artikel 3 des Grundgesetzes mit dem Grundrecht auf Gleichbehandlung bindet grundsätzlich nur das Handeln des Staates, nicht aber Benachteiligungen im Privat- und Arbeitsrecht.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – umgangssprachlich auch „Antidiskriminierungsgesetz“ – enthält dagegen Regelungen zur Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen im Privat- und Arbeitsrecht aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot regelt Fälle, in denen ein Vertragsschluss, zum Beispiel mit einem behinderten Menschen ohne sachlichen Grund wegen einer behindertenfeindlichen Einstellung, verweigert wird.

Geschützte Personen

Das Gesetz gibt den entsprechend geschützten Personengruppen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, die das Benachteiligungsverbot verletzen. Unzulässig sind sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen. Geschützt sind nicht nur behinderte

Arbeitnehmer, sondern auch arbeitnehmerähnliche Personen, zum Beispiel Besucher von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Das Gesetz verwendet den Begriff „Benachteiligung“ statt „Diskriminierung“, um deutlich zu machen, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung, die mit Nachteilen verbunden ist, diskriminierenden Charakter hat. Für bestimmte Fälle wird eine unterschiedliche Behandlung ausdrücklich zugelassen. Im Fall der Verletzung des Benachteiligungsverbotes sieht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche vor.

Beweis der Benachteiligung

Die Beweislastregelung ist für den Benachteiligten günstig. Wer sich benachteiligt sieht, muss lediglich Tatsachen glaubhaft machen, die auf eine Benachteiligung schließen lassen. Die andere Partei, zum Beispiel der Arbeitgeber, muss beweisen, dass keine Benachteiligung vorliegt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sieht die Zulassung von unterstützenden Antidiskriminierungsverbänden vor. Weiter wurde eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet.

Altersrente

Für die Altersrente gilt eine Regelaltersgrenze, ab der die Vollrente in Anspruch genommen werden kann. Vor oder nach diesem Zeitpunkt können sich Zu- oder Abschläge bei der Rentenhöhe ergeben. Menschen mit Behinderung können zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze die Vollrente beziehen.

Altersrenten werden auf Antrag geleistet, wenn die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind. Altersrenten können zum gesetzlich vorgesehenen Zeitpunkt, später oder vorzeitig und als Vollrente oder als Teilrente in Anspruch genommen werden. Wird der Beginn der Rente über die Regelaltersgrenze hinaus verschoben, steigern zum einen die monatlichen Beiträge den Rentenanspruch und zum anderen ergibt sich durch den späteren Beginn der Rente ein weiterer Zuschlag von 0,5 Prozent pro späteren Kalendermonat der Inanspruchnahme.

Nach bindender Bewilligung einer Rente wegen Alters oder für Zeiten des Bezugs einer solchen Rente ist der Wechsel in eine andere Altersrente ausgeschlossen (§ 34 Absatz 4 SGB VI).

Neben der Regelaltersrente gibt es die sogenannten vorgezogenen Altersrenten. Letztere haben jeweils zwei Altersgrenzen:

- eine reguläre Altersgrenze, ab der die Rente abschlagsfrei bezogen werden kann
- eine Altersgrenze, ab der die Rente vorzeitig bezogen werden kann

Für jeden Kalendermonat der vorzeitigen Inanspruchnahme wird die Rente um 0,3 Prozent gemindert, das heißt, pro Jahr ergibt sich eine Minderung um 3,6 Prozent. Dieser Rentenabschlag kann durch zusätzliche Beitragszahlungen ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

Regelaltersrente (§§ 35, 235 SGB VI)

Versicherte haben Anspruch auf Regelaltersrente, wenn sie die Regelaltersgrenze erreicht und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben. Die Regelaltersgrenze liegt für bis 1946 geborene Versicherte bei 65 Jahren. Beginnend mit dem Jahrgang 1947 wird sie seit 2012 schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben. Die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gilt für die Jahrgänge 1964 und jünger.

Altersrente für langjährig Versicherte (§§ 36, 236 SGB VI)

Versicherte haben Anspruch auf Altersrente für langjährig Versicherte, wenn sie die entsprechende Altersgrenze und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben. Die Altersgrenze für den abschlagsfreien Bezug dieser Rente liegt für die Jahrgänge bis 1948 bei 65 Jahren. Beginnend mit dem Jahrgang 1949 wurde sie seit 2012 schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben.

Im Übrigen kann die Altersrente für langjährig Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahres mit Abschlag auch vorzeitig in Anspruch genommen werden. Diese Altersgrenze für den frühestmöglichen vorzeitigen Bezug wird nicht angehoben.

Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§§ 37, 236a SGB VI)

Versicherte haben Anspruch auf Altersrente für Menschen mit Schwerbehinderung, wenn sie die entsprechende Altersgrenze sowie die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben und bei Beginn der Rente als Mensch mit Schwerbehinderung nach dem SGB IX anerkannt sind (Grad der Behinderung von mindestens 50). Die Altersgrenze für die abschlagsfreie Inanspruchnahme dieser Rente wird für die Geburtsjahrgänge ab 1952 stufenweise von 63 auf 65 Jahre angehoben.

Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§ 38 SGB VI)

Versicherte haben Anspruch auf Altersrente für besonders langjährig Versicherte, wenn sie das 65. Lebensjahr und die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben. Auf die Wartezeit werden Kalendermonate mit Pflichtbeiträgen sowie Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zum 10. Lebensjahr angerechnet. Nicht angerechnet werden Pflichtbeitragszeiten wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld, Bürgergeld oder Arbeitslosenhilfe. Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte kann nicht vorzeitig in Anspruch genommen werden.

Altersteilzeit

Eine Altersteilzeitvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist freiwillig. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben. Zur Auswahl stehen das Teilzeitmodell und das Blockmodell.

Das Altersteilzeitgesetz (AtG) ermöglicht älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente. Eine Altersteilzeitvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist freiwillig. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag oder

einer Betriebsvereinbarung ergeben. Es stehen zwei Altersteilzeitmodelle zur Auswahl.

Teilzeitmodell

Die Arbeitszeit beträgt für die gesamte Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit.

Blockmodell

Es gibt eine Arbeits- und eine Freistellungsphase. In der Arbeitsphase ändert sich am Umfang der Arbeitszeit nichts. Die dadurch „vorab“ erbrachte Arbeitsleistung wird dann in der Freistellungsphase in Freizeit abgegolten.

Änderungskündigung

Wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und dem Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang die Fortsetzung zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet, handelt es sich um eine Änderungskündigung. Handelt es sich um Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung, bedarf die Kündigung der Zustimmung des Integrationsamts.

Von einer Änderungskündigung spricht man, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet (vergleiche § 2 KSchG Kündigungsschutzgesetz). Sie kann unter Einhaltung der bestehenden Kündigungsfristen als ordentliche Kündigung erfolgen, sie kann auch ausnahmsweise aus wichtigem Grund als außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

Änderungen einvernehmlich regeln

Änderungen von Arbeitsbedingungen können auch einvernehmlich geregelt werden. Sie bedürfen dann keiner Änderungskündigung. Es genügt dazu, dass der Beschäftigte mit Schwerbehinderung den Vertragsänderungen nicht widerspricht, sie also stillschweigend akzeptiert. Will er dieses Ergebnis vermeiden, muss er unverzüglich den Arbeitgeber auf die fehlende Zustimmung des Integrationsamts hinweisen und Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Änderung einzelner Arbeitsbedingungen

Eine Änderungskündigung ist auch dann nicht erforderlich, wenn es um die Änderung einzelner Arbeitsbedingungen innerhalb des Direktionsrechts des Arbeitgebers geht. Anordnungen dieser Art darf der Arbeitgeber ohne Änderungskündigung durchsetzen. Da die Grenzen des Direktionsrechts nicht immer klar sind, kann der Arbeitgeber in Zweifelsfällen vorsorglich die Zustimmung zur Änderungskündigung beim Integrationsamt beantragen. Änderungen, die nicht durch das Direktionsrecht gedeckt sind und nicht einvernehmlich geregelt werden, bedürfen einer Änderungskündigung, zum Beispiel die Rückstufung in eine niedrigere Gehaltsgruppe.

Vorbeugende Maßnahmen zum Erhalt des Arbeitsplatzes

Der Arbeitgeber sollte schon im Vorfeld mit dem betrieblichen Integrationsteam klären, ob der alte Arbeitsplatz durch technische und organisatorische Maßnahmen beziehungsweise durch behinderungsgerechte Umgestaltung für den Menschen mit Schwerbehinderung erhalten werden kann. Möglicherweise kann auch ein gleichwertiger anderer Arbeitsplatz gefunden werden.

Im Kündigungsschutzverfahren bei einer Änderungskündigung greift das Integrationsamt seinerseits diese Fragen auf und prüft weiter, ob die Zustimmung gemäß § 172 Absatz 2 SGB IX zu erteilen ist. Nach dieser Vorschrift soll die Zustimmung erteilt werden, wenn dem Menschen mit Schwerbehinderung ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist. Diese Vorschrift ist gerade bei Änderungskündigungen von Bedeutung. Denn der „andere“ Arbeitsplatz kann auch der bisherige Arbeitsplatz – nur zu geänderten Bedingungen – oder ein anderer Arbeitsplatz desselben Arbeitgebers sein.

Angemessenheit des neuen Arbeitsplatzes

Die Angemessenheit des anderen Arbeitsplatzes beurteilt sich nach der Art der Beschäftigung, dem Verhältnis des Arbeitsentgelts zur ausgeübten Tätigkeit und den sonstigen Arbeitsbedingungen. Die Zumutbarkeit stellt auf alle Umstände ab, die mit dem neuen Arbeitsplatz im weiteren Sinne zusammenhängen. Die Änderungskündigung kann mit einer Gehaltsminderung verbunden sein; diese ist in der Regel zumutbar, wenn sie eine Gehaltsgruppe umfasst.

Wenn die Voraussetzungen nach § 172 Absatz 2 SGB IX nicht vorliegen, trifft das Integrationsamt die Entscheidung nach der generellen Vorschrift des § 168 SGB IX. Dies kann bedeuten, dass dem Antrag bei Abwägung aller Umstände entsprochen wird, wenn sonst die einzige Alternative eine Beendigungskündigung ist.

> **!** Zu beachten ist, dass die Erteilung der Zustimmung zur Änderungskündigung gleichzeitig die Zustimmung zur Beendigungskündigung enthält, wenn der Arbeitnehmer das mit der Änderungskündigung verbundene Arbeitsverhältnis ablehnt.

Anfallsleiden (Epilepsie)

Als Anfallsleiden im engeren Sinne gilt die Epilepsie, bei der es zu Bewusstseinsverlust und Krämpfen kommt. Die Ursachen und Formen von Anfallsleiden sind vielfältig. Im Arbeitsleben sind Schutzmaßnahmen zu beachten.

Bei der Epilepsie handelt es sich um Funktionsstörungen des Gehirns. Es kommt zu spontan und wiederholt auftretenden Anfällen. Sie dauern von wenigen Sekunden bis zu einigen Minuten und können sehr unterschiedliche Erscheinungsformen haben.

Wenn keine zusätzlichen Behinderungen hinzukommen, sind an Epilepsie erkrankte Menschen in der Regel nur durch die Symptome eingeschränkt, die während des Anfalls auftreten. Werden die heute zur Verfügung stehenden Therapiemöglichkeiten umfassend

genutzt und erfolgt eine optimale Einstellung durch Medikamente, können bis zu 70 Prozent aller an Epilepsie erkrankten Menschen zuverlässig anfallsfrei leben. Trotz dieses – vor allem medizinischen – Fortschritts bestehen immer noch Vorurteile und Fehlinformationen über diese Erkrankung. Dies ist eines der größten Probleme, mit dem sich Betroffene auseinandersetzen müssen.

Ursachen von Anfallsleiden

Sie sind vielfältig und können zum Beispiel in Geburtsschäden liegen oder im Erwachsenenalter auf Hirnverletzungen, Hirntumore oder Blutungen zurückgehen. Etwa die Hälfte aller Epilepsien tritt bereits vor dem 10. Lebensjahr auf, ungefähr 2 Drittel bis zum 20. Lebensjahr. Das Auftreten eines einmaligen Anfalls oder einzelner Anfälle bedeutet jedoch nicht, dass der Betroffene an einer Epilepsie erkrankt ist. Etwa 5 Prozent der Bevölkerung erleiden mindestens einmal im Laufe ihres Lebens einen epileptischen Anfall (Gelegenheitsanfälle), ohne anfallskrank zu werden – zum Beispiel aufgrund von Fieberkrämpfen, einer schweren Infektion, Alkohol- und Drogenkonsum oder Schlafentzug.

Erst wenn bei einem Menschen innerhalb eines Jahres mindestens 2 epileptische Anfälle ohne akute Ursache aufgetreten sind, spricht man von Epilepsie. In Deutschland sind rund 500.000 Menschen von Epilepsie betroffen (0,6 Prozent der Bevölkerung).

Verschiedene Anfallsformen

Es wird zwischen fokalen und generalisierten epileptischen Anfällen unterschieden. Bei fokalen Anfällen ist nur ein Teil des Gehirns betroffen, bei einem generalisierten Anfall das gesamte Gehirn. Die Anfälle sind in ihrem Ablauf und ihren Auswirkungen sehr unterschiedlich. Je nachdem, welche Hirnzentren von den krampfauslösenden Störungen betroffen sind, kommen ganz unterschiedliche Formen von Anfällen vor, von den „großen Anfällen“ (sogenannte Grand-mal-Anfälle) mit Bewusstseinsverlust und generalisierten Muskelkrämpfen, über lokalisierte Krämpfe einzelner Gliedmaßen bis hin zu anfallsweisen Dämmerzuständen (sogenannte Absencen) ohne Muskelkrämpfe.

Im Arbeitsleben zu beachten

Um Verletzungen und anfallsauslösende Belastungen auszuschließen, können zum Beispiel folgende Maßnahmen getroffen werden:

- Einfache Schutzeinrichtungen an Maschinen anbringen.
- Epilepsiekrankem Arbeitnehmer einen Platz zur Verfügung stellen, an den er sich zurückziehen kann, wenn er spürt, dass ein Anfall auftritt.
- Steuerungs- oder Überwachungstätigkeiten sowie die Betreuung Hilfebedürftiger unterlassen.
- Schicht- und Akkordarbeit sowie Tätigkeiten in großer Hitze oder bei starker Lärmeinwirkung vermeiden.
- Von Berufen, die regelmäßig das Führen von Kraftfahrzeugen erfordern, wegen Unfallgefahr absehen. Allerdings dürfen epilepsiekranke Menschen Fahrzeuge führen, wenn sie eine bestimmte Zeit lang anfallsfrei geblieben sind und keine Hinweise auf eine erhöhte

Anfallsbereitschaft vorliegen.

Neben dem Bemühen, anfallsauslösende Faktoren und erhöhte Verletzungsgefahren auszuschalten, dürfen auch die psychosozialen Faktoren nicht übersehen werden. Die Unvorhersehbarkeit der Anfälle belastet die Betroffenen sehr, ruft Ängste und Verunsicherung hervor. Daher ist es wichtig, das betriebliche Umfeld einzubeziehen. Kollegen und Vorgesetzte müssen hinreichend über die Erkrankung informiert sein. Sie müssen wissen, wie sie sich während eines Anfalls zu verhalten haben und wann möglicherweise ein Arzt zu rufen ist.

Haftungs- und versicherungsrechtliche Bedenken

Haftungs- und versicherungsrechtliche Bedenken sind häufig genannte Gründe, anfallskranke Menschen nicht einzustellen. Dieses Risiko wird oft überschätzt. Der Arbeitgeber muss sein Haftungsrisiko realistisch einschätzen. Für Verletzungsfolgen, die unmittelbar durch einen Anfall verursacht werden, tritt die gesetzliche Krankenversicherung ein. Tragen betriebliche Einrichtungen, wie etwa laufende Maschinen, zu den Verletzungen bei, handelt es sich um einen Arbeitsunfall, für den die gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften [BG]) zuständig ist. Der Arbeitgeber haftet nur, wenn er den Arbeitsunfall vorsätzlich herbeigeführt hat. Auch strafrechtliche Konsequenzen hat der Arbeitgeber nicht zu befürchten, wenn er die Einsatzmöglichkeiten des betroffenen Mitarbeiters sorgfältig prüft. Hierbei kann er die fachkundige Beratung des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Berufsgenossenschaften und des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes nutzen.

Arbeit 4.0

Der umfassende vor allem durch die Digitalisierung hervorgerufene Wandel der Arbeitswelt mit gravierenden Auswirkungen und Herausforderungen für Beschäftigte und Arbeitgeber wird mit dem Begriff „Arbeit 4.0“ umschrieben.

Der Begriff „Arbeit 4.0“ ist angelehnt an die vierte industrielle Revolution und beschäftigt sich mit den Veränderungen in der Arbeitswelt durch die Digitalisierung: Arbeitsprozesse werden digital unterstützt oder komplett automatisiert, Menschen können zeit- und ortsunabhängig arbeiten und Wirtschaft ist (global) miteinander vernetzt. Die Digitalisierung hat verschiedene Auswirkungen für die Beschäftigten.

Der Arbeitsplatz ist schon oder wird immer digitaler – Desktop-Computer oder Laptop, Tablet, Smartphone und eine Reihe an Softwareprogrammen sind der Mindeststandard einer „normalen“ Arbeitsplatzausstattung quer durch fast alle Branchen. So programmieren, bedienen und kontrollieren Produktionsmitarbeitende oft nur noch die IT-Systeme, während die Maschinen die eigentliche Arbeit erledigen. Mitarbeitende in den Verwaltungen von Behörden wie Unternehmen verbringen fast den ganzen Arbeitstag mit „digitaler Arbeit“. Selbst bei Aufgaben, die nach wie vor manuell ausgeführt werden müssen, halten digitale Hilfsmittel Einzug, zum Beispiel die Datenbrille für den Servicetechniker oder der medizinische Roboter im Operationssaal.

Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten

Da Programme und Daten im Internet dauerhaft verfügbar sind, können Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden. Mitarbeitende müssen nicht mehr jeden Tag am Firmen- oder Behördensitz anwesend sein, sondern können von überall aus arbeiten: im Homeoffice, in einem Coworking-Space oder an einem anderen geeigneten Ort mit einer guten Verbindung zum Internet.

Anforderungen an Mitarbeitende

Um mit den Anforderungen der Arbeitswelt und den technologischen Entwicklungen Schritt halten zu können, müssen Beschäftigte sich kontinuierlich weiterbilden. Grundsätzlich bedingen neu entstehende Berufe eine immer höhere Qualifikation und die Bereitschaft zum „lebenslangen Lernen“. Menschliche Fertigkeiten wie Eigenverantwortung, Zeitmanagement und Anpassungsfähigkeit erhalten einen immer größeren Stellenwert.

Herausforderungen für Arbeitgebende

Nicht nur die Beschäftigten müssen sich der neuen Arbeitswelt stellen, ihre Arbeitgeber müssen dies auch tun, um zukunftsfähig zu bleiben:

- Mitarbeitende brauchen die erforderliche Hard- und Software, um im Büro, zu Hause und unterwegs arbeiten zu können.
- Für die persönlichen Daten von Mitarbeitenden und Kunden gelten hohe gesetzliche Schutzstandards. Unternehmensdaten sind vor Ausfall, Verlust oder Diebstahl zu schützen.
- Wenn Mitarbeitende im Büro, von zu Hause oder einem anderen geeigneten Ort arbeiten können oder sogar sollen, braucht es flexible Raum- und Gebäudekonzepte, die einfach an die aktuellen Bedürfnisse der Unternehmen wie der Beschäftigten angepasst werden können.
- Die Möglichkeit der Beschäftigen, zeit- und ortsunabhängig arbeiten zu können, sollten Arbeitgeber durch das Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen unterstützen, soweit sich dies mit den Anforderungen an die zu erbringende Tätigkeit vereinbaren lässt.
- Den Prozess des lebenslangen Lernens sollte durch interne wie externe Weiterbildungsangebote und die individuelle Förderung von Mitarbeitenden unterstützt werden. Auch um den hohen Bedarf an Fachpersonal in den Unternehmen und Verwaltungen decken zu können.
- Langes Sitzen und Bildschirmarbeit sowie eine ständige Erreichbarkeit sind nicht unbedingt förderlich für die Gesundheit. Arbeitgebende müssen sich deshalb aktiv um die körperliche und mentale Gesundheit ihrer Beschäftigten kümmern. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat nach einem fachlichen wie öffentlichen Dialog in einem „Weißbuch“ ein Leitbild zur „Guten Arbeit“ mit sozialen Bedingungen und Spielregeln für die künftige Arbeitsgesellschaft herausgegeben.

Arbeitgeber

Arbeitgeber können natürliche oder juristische Personen sein, die Arbeitnehmer abhängig und weisungsgebunden beschäftigen. Der Arbeitgeber als solcher hat be stimmte Verpflichtungen nach dem Schwerbehindertenrecht.

Arbeitgeber ist, wer Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis mit abhängiger, weisungsgebundener Tätigkeit beschäftigt. Auch eine juristische Person (zum Beispiel Aktiengesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung) kann Arbeitgeber sein, ebenso die öffentliche Hand. Unerheblich ist die Art der Arbeit und ob der Arbeitgeber ein Gewerbe betreibt.

Zuständigkeit für Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Die Verpflichtungen aus dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) wie die Beschäftigungspflicht oder die Zahlung der Ausgleichsabgabe betreffen jeweils den Arbeitgeber als solchen und nicht den einzelnen Zweigbetrieb (Betrieb) beziehungsweise die nachgeordnete Dienststelle.

Arbeitgeber-Service

Der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit bietet Unternehmen die Vermittlung von Bewerbern, Beratung und informiert über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen, zum Beispiel zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung.

Jede Agentur für Arbeit bietet den Unternehmen einen speziellen „Arbeitgeber-Service“ an.

Der Arbeitgeber-Service (AG-S) ist ein Team, das die Kundengruppe der Arbeitgeber betreut. Jedem Arbeitgeber steht eine persönliche Ansprechpartnerin beziehungsweise ein persönlicher Ansprechpartner in der Agentur vor Ort zu Verfügung. Diese Ansprechpartnerin beziehungsweise dieser Ansprechpartner nimmt alle Anliegen des Arbeitgebers entgegen und koordiniert deren Bearbeitung. Der AG-S bietet die folgenden Dienstleistungen an.

Vermittlung

Der AG-S nimmt Vermittlungsaufträge der Unternehmen entgegen, identifiziert passende Bewerberinnen und Bewerber und unterbreitet den Betrieben Vermittlungsvorschläge, um die Stellen zu besetzen.

Beratung

Der AG-S berät zu allen Fragen rund um die Sicherung des Personalbedarfs im Unternehmen. Um die Beratungsbedarfe umfassend decken zu können, kann der AG-S anlassbezogen Beraterinnen und Berater anderer Institutionen (zum Beispiel Integrations-/Inklusionsamt, Rentenversicherung) einbinden.

Förderung

Der AG-S informiert über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen, zum Beispiel zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung, zur Arbeitsaufnahme oder Qualifizierung. Zudem können Arbeitgeber Lohnkostenzuschüsse erhalten.

Arbeitgeberverbände

In Arbeitgeberverbänden schließen sich Arbeitgeber nach Industrie- oder Gewerbezweigen zusammen. Laut Gesetz haben sie Vorschlags- und Entsendungsrechte, etwa bei der Berufung von Vertretern im Widerspruchsausschuss und im Beratenden Ausschuss für Menschen mit Behinderung beim Integrationsamt.

Arbeitgeberverbände sind Vereine, in denen sich Arbeitgeber in der Regel nach bestimmten Industrie- oder Gewerbezweigen zusammengeschlossen haben. Es bestehen Fachverbände als Orts-, Bezirks-, Landes- und Bundesverbände. Auf Landesebene gibt es allgemeine Arbeitgeberverbände als Zusammenschluss der Fachverbände und als Spitzenverband die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Den Arbeitgeberverbänden kommt ebenso wie den Gewerkschaften als wesentliche Aufgabe der Abschluss von Tarifverträgen zu. Sie leisten ihren Mitgliedern Beratung in Fragen des Arbeitsrechts und bieten Rechtsschutz.

Vorschlags- und Entsendungsrechte

Laut Gesetz haben die Arbeitgeberverbände zahlreiche Vorschlags- und Entsendungsrechte zu gerichtlichen Spruchkörpern und Verwaltungsbehörden: etwa bei der Berufung der ehrenamtlichen Richter der Arbeitsgerichte, bei der Besetzung der Organe der Bundesagentur für Arbeit und der Organe der Sozialversicherungsträger sowie bei der Berufung der Arbeitgebervertreter im Widerspruchsausschuss und im Beratenden Ausschuss für Menschen mit Behinderung beim Integrationsamt.

Arbeitnehmer

Wer eine abhänginge und weisungsgebundene Tätigkeit ausübt, gilt arbeitsrechtlich unabhängig von der Beschäftigtengruppe als Arbeitnehmer. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz zählen leitende Angestellte nicht dazu.

Arbeitnehmer ist, wer in einem Arbeitsverhältnis steht und eine vom Arbeitgeber abhängige, weisungsgebundene Tätigkeit ausübt. Hierzu zählen Arbeiter, Angestellte und die zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende). Für Arbeitnehmer gilt das Arbeitsrecht.

Leitende Angestellte mit Schwerbehinderung

Auch leitende Angestellte sind Arbeitnehmer; dennoch gelten für sie vielfach Ausnahmen. Während das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auf die leitenden Angestellten grundsätzlich keine Anwendung findet, macht das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) bei dieser

Beschäftigtengruppe keinen Unterschied zu den übrigen Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung.

Arbeitsassistenz

Die Arbeitsassistenz ist eine arbeitsplatzbezogene Unterstützung für schwerhinderte Menschen, damit sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllen können. Ziel ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das Integrationsamt steuert die Bewilligung von Leistungen zur Arbeitsassistenz.

Arbeitsassistenz soll Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung benötigen, ansonsten aber in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

Der Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung selbst hat die Organisations- und Anleitungskompetenz für seine Assistenzkraft. Er stellt entweder die Assistenzkraft selbst ein (Arbeitgebermodell) oder beauftragt einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung mit der Durchführung der Arbeitsassistenz (Dienstleistungsmodell).

Voraussetzungen für eine Arbeitssassistenz

Voraussetzung ist stets, dass es um arbeitsplatzbezogene Unterstützung geht und diese notwendig ist. Als Arbeitnehmer ist der Mensch mit Schwerbehinderung gegenüber seinem eigenen Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitsleistung persönlich zu erbringen. Wie bereits das Wort „Assistenz“ ausdrückt, ist Arbeitsassistenz eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung, nicht aber die Erledigung der vom Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung selbst zu erbringenden arbeitsvertraglichen Tätigkeit. Es geht dabei um kontinuierliche, regelmäßig und zeitlich nicht nur wenige Minuten täglich anfallende Unterstützung am konkreten Arbeitsplatz. Arbeitsassistenz ist dann notwendig, wenn weder die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung noch eine vom Arbeitgeber bereitgestellte personelle Unterstützung (zum Beispiel durch Arbeitskollegen) ausreichen, um dem Menschen mit Schwerbehinderung die Ausführung der Arbeit in wettbewerbsfähiger Form zu ermöglichen.

Eingliederung in das Arbeitsleben

Als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben dient die Arbeitsassistenz dem Ziel, einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz zu erlangen (vergleiche § 49 Absatz 8 Nummer 3 SGB IX). In diesem Fall richtet sich der Rechtsanspruch, zeitlich auf drei Jahre befristet, gegen den zuständigen Rehabilitationsträger.

Sicherung eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses

Auch nach der Eingliederungsphase bleibt vielfach eine Arbeitsassistenz angesichts von Art oder Schwere der Behinderung erforderlich. Dann kommt es im Regelfall nach drei, gegebenenfalls vier Jahren zu einem Zuständigkeitswechsel vom Rehabilitationsträger zum Integrationsamt (vergleiche § 185 Absatz 45 SGB IX).

Um eine einheitliche Bewilligungs- und Verwaltungspraxis zu gewährleisten, sieht das SGB IX vor (§ 49 Absatz 8 Satz 2), dass die Durchführung der Leistungen zur Arbeitsassistenz von Anfang an durch das Integrationsamt erfolgt. Die Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz ist auch zur Aufnahme beziehungsweise Sicherung einer wirtschaftlich selbstständigen Existenz möglich (vergleiche § 49 Absatz 3 Nummer 6 SGB IX sowie § 21 Absatz 4 in Verbindung mit § 17 Absatz 1a SchwbAV).

Geldleistung

Finanzielle Leistungen zur Arbeitsassistenz können auch in Form eines – gegebenenfalls trägerübergreifenden – persönlichen Budgets erbracht werden (§ 29 Absatz 2–4 SGB IX).

Der Anspruch auf Leistungen besteht, soweit die beantragte Arbeitsassistenz notwendig ist und Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen. Leistungen können in dem Umfang erbracht werden, der zur Finanzierung des notwendigen Bedarfs an Arbeitsassistenz erforderlich ist.

Nach § 33 Satz 2 SGB I soll den Wünschen des Berechtigten entsprochen werden, soweit sie angemessen sind. Danach ist der Anspruch auf notwendige Arbeitsassistenz auf die angemessenen Kosten beschränkt. Eine Begrenzung der Leistung im Übrigen ist nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers nicht möglich. Der Anspruch aus § 185 Absatz 5 SGB IX ist der Höhe nach nur durch die Verfügbarkeit entsprechender Mittel aus der Ausgleichsabgabe sowie durch das Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit begrenzt. Die Leistungshöhe bemisst sich dabei anhand des durchschnittlichen täglichen Bedarfs an Arbeitsassistenz. Die Kostenübernahme muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen, das der Mensch mit Schwerbehinderung selbst erzielt.

BIH-Empfehlung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH) hat im BIH-Portal Empfehlungen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz im Internet veröffentlicht.

Arbeitsentgelt

Arbeitsentgelt ist nicht nur im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer, sondern auch in der Sozialversicherung relevant. Bei Insolvenzen ist zudem die Agentur für Arbeit involviert.

Der Begriff Arbeitsentgelt oder Arbeitslohn hat eine zweifache Bedeutung: im Verhältnis Arbeitnehmer – Arbeitgeber und im Sinne des Sozialversicherungsrechts.

Entgelt im Arbeitsverhältnis

Die Zahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts an Arbeitnehmer ist die Hauptpflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag beziehungsweise Arbeitsverhältnis.

§ Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag werden in § 611a des Bürgerlichen Ge setzbuchs (BGB) geregelt. Dienstverträge werden in § 611 BGB definiert.

Die Höhe des Arbeitsentgelts wird im Allgemeinen im Arbeitsvertrag oder in Tarifverträgen geregelt und oft durch betriebliche Regelungen ergänzt. In Ausnahmefällen, wie bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und im Urlaub, muss das Arbeitsentgelt auch ohne Arbeitsleistung gezahlt werden. Bei Insolvenz des Arbeitgebers zahlt die Agentur für Arbeit ein Insolvenzgeld für die Zeit von drei Monaten, die vor dem Beschluss über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens beziehungsweise die Abweisung des Insolvenzantrags mangels Masse liegt (§ 165 SGB III).

Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung

Neben dem Monatsgehalt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, wie zum Beispiel

- die Jahresgratifikation,
- das sogenannte Weihnachtsgeld und
- das Urlaubsgeld

bei der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen (§ 7 SGB IV). Und zwar unabhängig davon, ob auf sie ein Rechtsanspruch besteht, wie sie bezeichnet sind, ob sie als Geld- oder Sachbezüge geleistet und ob sie direkt aus der Beschäftigung heraus oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden (zum Beispiel Trinkgelder).

§ Das Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinn ist durch § 14 SGB IV definiert.

Leistungen wegen Schwerbehinderung

Bei der Bemessung des Arbeitsentgelts und der Dienstbezüge Menschen mit Schwerbehinderung aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis dürfen Renten und vergleichbare Leistungen, die wegen der Behinderung bezogen werden, nicht berücksichtigt werden (§ 206 SGB IX).

Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für Menschen mit Schwerbehinderung erhalten (Eingliederungszuschüsse, Beschäftigungssicherungszuschuss).

Arbeitserprobung

Ziel einer Arbeitserprobung ist es, die erforderlichen Leistungen für einen Menschen mit Behinderung zu ermitteln und die Anforderungen der Aus- oder Weiterbildung beziehungsweise des Arbeitsplatzes zu klären.

Bei der Auswahl der erforderlichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, wird dabei die berufliche Eignung abgeklärt oder eine Arbeitserprobung durchgeführt (§ 49 Absatz 4 Satz 2 SGB IX).

Ziel einer Arbeitserprobung ist es, gemeinsam mit den Menschen mit Behinderung bei feststehendem Berufsziel Zweifelsfragen in Bezug auf die konkreten Anforderungen der Aus- oder Weiterbildung beziehungsweise des Arbeitsplatzes zu klären.

Vertiefte Berufsorientierung

Bei einer Eignungsabklärung besteht hingegen die Möglichkeit, mehrere infrage kommende Berufe zu erproben und somit eine vertiefte Berufsorientierung zu ermöglichen. Der Mensch mit Behinderung soll unterstützt werden, seine individuellen Neigungen, Interessen und Fähigkeiten realistisch einzuschätzen und zu den beruflichen Anforderungen ins Verhältnis zu setzen. Ein fester zeitlicher Rahmen ist für die Arbeitserprobung beziehungsweise Eignungsabklärung nicht vorgesehen. Art und Dauer der Maßnahmen werden mit dem Menschen mit Behinderung im Einzelfall durch den zuständigen Rehabilitationsträger (§ 6 Absatz 1 SGB IX) festgelegt.

Arbeitsförderung

Mit der Arbeitsförderung sollen Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, vermieden und die Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Bildung gefördert werden. Zudem soll Arbeitsförderung dazu beitragen, den Stand und die Struktur der Beschäftigung zu verbessern.

Hauptziel der Arbeitsförderung ist es, dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, die Dauer von Arbeitslosigkeit zu verkürzen, den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu unterstützen und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Für Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder bereits arbeitslos sind, aber auch für junge Menschen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, gibt es eine ganze Bandbreite an Förderleistungen. Die Förderung der beruflichen Bildung ist dabei ein zentraler Bestandteil arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit soll Langzeitarbeitslosigkeit vermieden werden. Die Arbeitsförderung soll dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird.

Zur Arbeitsförderung gehören alle Aufgaben und Leistungen der Agenturen für Arbeit, mit denen die Ziele der Arbeitsförderung erreicht werden können. Die Leistungen der Arbeitsförderung richten sich vor allem an Arbeitnehmende und Arbeitgeber.

Leistungen an Arbeitnehmende

Zu diesen Leistungen zählen unter anderem:

- Berufsberatung

- bewerberorientierte Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung
- Leistungen aus dem Vermittlungsbudget
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- Gründungszuschuss zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit
- Berufsausbildungsbeihilfe während einer Berufsausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (Berufsvorbereitung)
- Übernahme der Weiterbildungskosten während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung
- Arbeitslosengeld während der Arbeitslosigkeit
- Spezifische Förderhilfen für Menschen mit Behinderungen (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben)

! Ferner gehören hierzu die allgemeinen und besonderen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§49 SGB IX in Verbindung mit § 112 und folgende SGB III, siehe Leistungsübersicht).

Leistungen an Arbeitgebende

Leistungen an Arbeitgeber sind unter Arbeitgeber-Service beschrieben.

Arbeitsgericht

Arbeitsgerichte entscheiden zum Beispiel über Kündigungen, Lohnzahlungen und Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien. Auch die Beschlussverfahren für den öffentlichen Dienst sind somit dort zu führen. Bei einem Gütetermin findet eine mündliche Verhandlung vor dem Vorsitzenden statt.

Die Arbeitsgerichte entscheiden beispielsweise über Kündigungsschutzklagen und Klagen auf Lohnzahlung. Sie sind zudem für Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien und für Streitigkeiten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zuständig. Mit der Gesetzesänderung durch das Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz vom 30.3.2000 ist die Rechtswegzuständigkeit für Arbeitssachen allein den Arbeitsgerichten zugeordnet. Auch die Beschlussverfahren für den öffentlichen Dienst sind somit dort zu führen.

Die Kammern der Arbeitsgerichte sind mit einem Berufsrichter als Vorsitzenden und je 2 ehrenamtlichen Richtern als Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber besetzt. Zum Zwecke der gütlichen Einigung findet zunächst eine mündliche Verhandlung vor dem Vorsitzenden statt (sogenannter Gütetermin).

Landesarbeitsgerichte und Bundesarbeitsgericht

Rechtsmittelinstanzen sind die Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt. In der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht können die Parteien den Rechtsstreit selbst führen oder sich von Verbandsvertretern (zum Beispiel von Rechtsvertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände) oder einem Rechtsanwalt vertreten lassen. Vor dem Landesarbeitsgericht besteht Anwaltszwang, wenn keine Vertretung durch Verbandsvertreter erfolgt. Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch

Rechtsanwälte vertreten lassen. In der ersten Instanz muss jede Partei ihre außergerichtli chen Kosten, insbesondere also die Kosten für einen Rechtsanwalt, selbst tragen.

Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung ist eine Pflichtversicherung, die zur gesetzlichen Sozialversicherung gehört. Versicherungspflichtig sind insbesondere alle Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.

Die Arbeitslosenversicherung ist neben der gesetzlichen Krankenversicherung, Pflege- und Rentenversicherung die vierte Säule der gesetzlichen Sozialversicherung.

Versicherter Personenkreis

Die Arbeitslosenversicherung ist eine Pflichtversicherung, die die im SGB III (Arbeitsförderung) beschriebenen Personenkreise erfasst. Lediglich Selbstständige, Auslandsbeschäftigte (Beschäftigungen außerhalb der Europäischen Union und assoziierten Staaten), Erziehende (nach § 15 Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetz [BEEG]) und sich beruflich Weiterbildende können sich unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag freiwillig weiter versichern.

Versicherungspflichtige Personen

Versicherungspflichtig sind insbesondere alle Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (§ 25 Absatz 1 SGB III). Daneben sind auch Jugendliche, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen sollen, versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung (§ 26 Absatz 1 Nummer 1 SGB III).

Für besondere Personengruppen, zum Beispiel Beamte, Soldaten oder Personen, die das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente im Sinne des § 235 SGB VI vollendet haben, besteht hingegen Versicherungsfreiheit. Versicherungsfrei ist zum Beispiel auch eine Beschäftigung, wenn ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht und die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt (§ 27 Absatz 5 SGB III).

Leistungen der Bundesagentur für Arbeit

Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung werden durch die Bundesagentur für Arbeit (Agentur für Arbeit) die Leistungen der Arbeitsförderung erbracht. Dazu gehören sowohl Leistungen, die die Integration der Menschen in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse unterstützen, als auch die Sicherstellung des Lebensunterhalts während der Arbeitslosigkeit.

Die Leistungen richten sich in erster Linie an Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die sich an der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung beteiligen.

Finanzierung der Arbeitslosenversicherung

Zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung wird ein Beitrag erhoben, der derzeit 2,6 Prozent beträgt. Er wird grundsätzlich vom versicherungspflichtigen Beschäftigten und vom Arbeitgeber je zur Hälfte getragen. Den Beitrag zur Antragspflichtversicherung trägt der Versicherte allein.

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung wird von der Krankenkasse eingezogen. Den Beitrag zur Antragspflichtversicherung zahlt der Versicherte an die Bundesagentur für Arbeit direkt.

Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit liegt vor, wenn Arbeitnehmende nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, sich bemühen, Arbeit zu finden und der Vermittlung der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen. Der Beitrag erläutert weiterhin die Regelungen zur Leistung von Arbeitslosengeld.

Arbeitslosigkeit im Sinne des SGB III (Arbeitsförderung) liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer

- nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit),
- sich bemüht, seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen) und
- den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (§ 138 Absatz 1 SGB III).

Um den Lebensunterhalt des Arbeitslosen zu sichern, sieht das SGB III Entgeltersatzleistungen vor (§ 3 Absatz 4 SGB III). Diese Leistungen werden nachfolgend in ihren wesentlichen Grundzügen beschrieben.

Arbeitslosengeld

Arbeitnehmende haben Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung (§ 136 SGB III).

Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit besteht (§ 137 SGB III), wenn die Person

1. arbeitslos, das heißt beschäftigungslos ist, sich bemüht, die Beschäftigungslosigkeit zu beenden und den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (§ 138 Absatz 1 SGB III). Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit (Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger) von weniger als 15 Stunden wöchentlich schließt Arbeitslosigkeit und damit den Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht aus. Die Arbeitszeiten mehrerer Erwerbstätigkeiten werden allerdings zusammengerechnet. Den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit steht die arbeitslose Person zur Verfügung, wenn sie – neben der Erfüllung weiterer Voraussetzungen – eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben kann und hierzu auch bereit ist.
2. sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet hat (§ 141 SGB III). Eine telefonische Meldung genügt nicht.

3. die Anwartschaft erfüllt hat, das heißt, wenn sie in der Rahmenfrist mindestens 12 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis, in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder einem sonstigen Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat. Dazu zählen auch die Zeiten der Antragspflichtversicherung. Die Rahmenfrist umfasst in der Regel die letzten 30 Monate vor der Arbeitslosmeldung und der eingetretenen Arbeitslosigkeit (§§ 142, 143 SGB III).

Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung besteht für die Zeit einer geförderten Weiterbildung, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für Arbeitslosengeld vorliegen (§ 144 SGB III).

Wer infolge einer Leistungseinschränkung nicht arbeitsfähig ist, also eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes nicht aufnehmen und ausüben kann, ist nicht arbeitslos im Sinne des SGB III. Denn er steht für die Arbeitsvermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung nicht zur Verfügung und hat daher auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Für bestimmte Fälle fehlender Arbeitsfähigkeit gewährt das SGB III dennoch ausnahmsweise einen Anspruch auf Arbeitslosengeld; die geltenden Voraussetzungen nennt § 145 SGB III.

Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit

Wer während des Bezugs von Arbeitslosengeld infolge Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig wird oder während des Bezugs von Arbeitslosengeld auf Kosten der Krankenkasse stationär behandelt wird, verliert dadurch für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder stationären Behandlung mit einer Dauer von bis zu 6 Wochen seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht (§ 146 Absatz 1 SGB III). Arbeitslose müssen gemäß § 311 SGB III der Bundesagentur für Arbeit die Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer unverzüglich anzeigen. Es ist eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Entsprechendes gilt gemäß § 56 SGB II für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die Bürgergeld beziehen.

Anspruchsdauer

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld richtet sich nach der Dauer der Versicherungspflichtverhältnisse innerhalb der um 30 Monate erweiterten Rahmenfrist und dem Lebensjahr, das der Arbeitslose bei der Entstehung des Leistungsanspruchs vollendet hat (§ 147 SGB III). Die Anspruchsdauer für Ansprüche auf Arbeitslosengeld beträgt für Arbeitnehmende vor Vollendung des 50. Lebensjahrs maximal 12 Monate, nach Vollendung des 50. Lebensjahrs maximal 15 Monate, nach Vollendung des 55. Lebensjahrs maximal 18 Monate und nach Vollendung des 58. Lebensjahrs maximal 24 Monate.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt 60 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts (Leistungsentgelt). Für arbeitslose Personen, die selbst oder deren Ehegatte/Lebenspartner, von dem sie nicht dauernd getrennt leben, mindestens ein Kind haben, das steuerlich zu berücksichtigen ist, beträgt das Arbeitslosengeld 67 Prozent des Leistungsentgelts.

Das Leistungsentgelt errechnet sich grundsätzlich aus dem Bruttoarbeitsentgelt, das im letzten Jahr vor der Entstehung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erzielt wurde (§§ 149

und folgende SGB III).

Teilarbeitslosengeld

Teilarbeitslosengeld soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine von mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen verlieren, einen angemessenen Ersatz des ausfallenden Arbeitsentgelts bieten.

Das Teilarbeitslosengeld richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften über das Arbeitslosengeld. Außerdem wird vorausgesetzt, dass innerhalb von 2 Jahren vor Eintritt der (Teil-)Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosmeldung an mindestens 360 Kalendertagen mindestens 2 versicherungspflichtige Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt wurden und mindestens eine versicherungspflichtige Beschäftigung weiterhin ausgeübt wird. Teilarbeitslosengeld kann für längstens 6 Monate bezogen werden.

Zumutbare Beschäftigungen

Einer arbeitslosen Person sind alle ihrer Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen zumutbar, soweit allgemeine oder personenbezogene Gründe der Zumutbarkeit einer Beschäftigung nicht entgegenstehen (§ 140 Absatz 1 SGB III).

Arbeitsmarkt

Was unter dem Begriff Arbeitsmarkt zu verstehen ist und welche Beobachtungen die Bundesagentur für Arbeit dazu anstellt.

Unter dem Begriff Arbeitsmarkt versteht man Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften für eine abhängige entlohnte Beschäftigung. Das Angebot von Arbeitskräften bestimmt sich aus dem sogenannten Erwerbspersonenpotenzial. Es setzt sich zusammen aus den Erwerbstätigen, den registrierten Arbeitslosen und der stillen Reserve. Die Nachfrage repräsentiert das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im Inland.

Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Die Bundesagentur für Arbeit hat unter anderem die Aufgabe, diesen Arbeitsmarkt zu beobachten, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu betreiben und darüber regelmäßig zu berichten (§§ 280 und folgende SGB III).

Der Arbeitsmarkt kann dabei unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet werden, zum Beispiel nach Regionen, nach Wirtschaftszweigen, oder nach Berufen. Zudem wird nach bestimmten Gruppen unterschieden:

- Menschen mit Schwerbehinderung
- jüngere Menschen
- ältere Arbeitnehmer
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Geringqualifizierte

Besonderer Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderungen, die nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, haben die Möglichkeit, zum Beispiel in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) eine geeignete Beschäftigung zu finden.

Arbeitsmedizin

In der Arbeitsmedizin werden die Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit und von Krankheiten auf die Arbeitsfähigkeit untersucht. Das Ziel ist, Gesundheitsschäden zu vermeiden, die sich aus den Arbeitsbedingungen ergeben könnten, und Arbeitsunfälle sowie Berufskrankheiten zu verhüten.

Die Arbeitsmedizin befasst sich mit den Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit und den Auswirkungen von Krankheiten auf die Arbeitsfähigkeit. Ihre Aufgabe besteht darin, Gesundheitsschäden zu verhüten, die sich aus den Arbeitsbedingungen ergeben könnten. Dazu gehören auch die Verhütung von Arbeitsunfällen und die Erforschung und Vermeidung von Berufskrankheiten. Aufgabe der Arbeitsmedizin ist es ferner, sicherzustellen, dass die einzelnen Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausüben können, die ihrem körperlichen und seelischen Leistungsvermögen entspricht. Psychische Gesichtspunkte, die bei der Arbeitstätigkeit beachtet werden müssen, sind Gegenstand der Arbeitspsychologie. Wesentliche Teilgebiete der Arbeitsmedizin sind die Arbeitsphysiologie und die Arbeitshygiene.

Arbeitsphysiologie

Die Arbeitsphysiologie befasst sich mit den Körper- und Sinnesfunktionen bei der Arbeit sowie den körperlichen Belastungen bei beruflichen Tätigkeiten. Sie ermittelt die Wechselwirkungen zwischen Mensch, Arbeitsaufgabe und Arbeitsplatz. Zum Gegenstand der Untersuchung gehören:

- die Belastung, das heißt eine vorgegebene Anforderung, die von äußeren Arbeitsbedingungen, nicht aber vom betroffenen Arbeitnehmer abhängt (zum Beispiel das Einspannen eines Werkstücks in die Drehbank)
- die Leistung, das heißt die Reaktion des Arbeitnehmers auf die Belastung (zum Beispiel das Aufbringen von Muskelkraft beim Heben und Einspannen des Werkstücks in die Drehbank, verbunden mit dem Sehen als Sinnesleistung)
- die Beanspruchung, das heißt die individuellen Reaktionen des menschlichen Organismus beim Erbringen der Leistung (zum Beispiel die Pulsfrequenz)

Arbeitshygiene

Die Arbeitshygiene (Gewerbehygiene) befasst sich mit den Gefährdungen der Gesundheit durch die Arbeit. Arbeitshygienisch sind vor allem von Bedeutung:

- die zu bearbeitenden Materialien und Stoffe, zum Beispiel chemische Substanzen, giftige Stoffe
- die bei einzelnen Arbeitsvorgängen auftretenden Gase, Stäube und Dämpfe
- Lärmbelastungen

- die Be- und Entlüftung der Arbeitsräume sowie insgesamt die klimatischen Verhältnisse im Betrieb und am Arbeitsplatz
- die Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz
- Art und Beschaffenheit der Arbeitskleidung
- Fragen der Feuergefährdung
- die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, Schicht- und Wechseldienst, Arbeitspause
- der (psychische) Arbeitsdruck, die Arbeitsverdichtung

Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Arbeitsmedizinische Untersuchungen sind gerade für Menschen mit Schwerbehinderung – aufgrund der behinderungsbedingten Funktionseinschränkungen – von besonderer Bedeutung. So ist im Einzelfall zu klären, welche Tätigkeiten der Mensch mit Behinderung mit Rücksicht auf Art oder Schwere der jeweiligen Behinderung ausüben kann (Profilmethode) und welche technischen Arbeitshilfen erforderlich sind. Eine wichtige arbeitsmedizinische Funktion haben die nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vom Arbeitgeber zu bestellenden Betriebsärzte im Hinblick auf ärztliche Untersuchungen, arbeitsmedizinische Beurteilungen und Beratungen.

Aspekte im Schwerbehindertenrecht

Ausdrücklich gefordert wird die Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Menschen (§ 164 Absatz 4 Nummer 1 und Nummer 4 SGB IX).

Daneben ist der wichtige Gedanke der Prävention und der frühzeitigen Reaktion auf gesundheitliche Gefährdungen bei der Arbeitstätigkeit (Betriebliches Eingliederungsmanagements) im Teil 3 des SGB IX in § 167 verankert.

Arbeitsplatz

Nach Schwerbehindertenrecht richtet sich der Umfang der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers nach der Anzahl der vorhandenen Arbeitsplätze. Zudem ist der Arbeitgeber bei der Besetzung freier Arbeitsplätze verpflichtet zu prüfen, ob diese von Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden können.

Ein Arbeitsplatz ist – räumlich gesehen – ein dem Arbeitnehmer zugewiesener Bereich der Arbeitstätigkeit. Es gibt räumlich konstante (zum Beispiel Produktionshalle, Werkstatt, Büro) oder wechselnde Arbeitsplätze (zum Beispiel Bau- und Montagestellen). Darüber hinaus können auch die Tätigkeiten an einen bestimmten Platz gebunden sein (zum Beispiel an eine Maschine, einen Schreibtisch) oder wechseln (zum Beispiel auf Gerüsten, Fahrzeugen). Von Heimarbeitsplatz – bei entsprechender Ausstattung auch Telearbeitsplatz – spricht man, wenn der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben von seinem zu Hause eingerichteten Arbeitsplatz aus erfüllt.

Funktional gesehen umfasst der Arbeitsplatz also die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten (vergleiche § 156 SGB IX).

Die Relevanz des Arbeitsplatzes im Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) ergibt sich unter verschiedenen Gesichtspunkten:

Der Umfang der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers richtet sich nach der Zahl der vorhandenen Arbeitsplätze (§ 154 SGB IX).

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob diese insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend oder arbeitslos gemeldeten Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden können (§ 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX, Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung).

Berufliches Fortkommen

Arbeitgeber müssen Menschen mit Schwerbehinderung so beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Absatz 4 Nummer 1 SGB IX).

Auswahl und behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes

Für die Teilhabe des Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist es entscheidend, dass er auf einem geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt wird. Deshalb ist zunächst entscheidend, für den Menschen mit Behinderung im Betrieb einen Arbeitsplatz zu ermitteln, auf dem seine vorhandenen Fähigkeiten genutzt werden können. Falls erforderlich, ist mit Rücksicht auf bestehende behinderungsbedingte Beeinträchtigungen der Arbeitsplatz so zu gestalten, dass möglichst die geforderte Leistung erzielt werden kann (zum Bespiel spezielle Hubwagen im Bereich Lager). Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes in organisatorischer und technischer Hinsicht ergibt sich aus § 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX (vergleiche Technische Arbeitshilfen). Hierbei kommt auch der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen eine wichtige Bedeutung zu (§ 164 Absatz 5 SGB IX). Heimarbeits- oder Telearbeitsplätze sind für Menschen mit Behinderung, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, eine gute Alternative. Die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung verfolgt sowohl das Ziel der Prävention als auch der Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben: Es werden Belastungen abgebaut, gesundheitliche Schäden – und damit das Entstehen von Behinderungen – vermieden beziehungsweise wird bei bereits bestehender Behinderung eine Verschlimmerung der Beeinträchtigung verhindert.

Beratung

Für die Beratung des Arbeitgebers steht der Technische Berater des Integrationsamts zur Verfügung. Die Ermittlung des für den Menschen mit Schwerbehinderung geeigneten Arbeitsplatzes erfolgt nach der Profilmethode.

Arbeitspsychologie

In der Arbeitspsychologie geht es um die Wechselbeziehungen zwischen den Arbeitsanforderungen, den individuellen Fähigkeiten, Interessen und den psychischen Faktoren beim Arbeitnehmer. Anhand von Tests kann ermittelt werden, wie und wo Arbeitnehmer ihre Fähigkeiten bestmöglich einsetzen können.

Die Arbeitspsychologie befasst sich mit den Wechselbeziehungen zwischen den Arbeitsan forderungen, den individuellen Fähigkeiten, Interessen und den psychischen Faktoren beim Arbeitnehmer wie zum Beispiel Motivation, Konzentration oder Entschlusskraft.

Außerdem untersucht die Arbeitspsychologie, inwieweit Arbeitsanforderungen und die Bedingungen am Arbeitsplatz psychische Störungen (mit) auslösen können (Prävention).

Eignungs- und Einstellungstests

Die Arbeitspsychologie entwickelt Eignungs- und Einstellungstests, mit deren Hilfe ermittelt werden soll, an welchen Arbeitsplätzen und bei welchen Tätigkeiten Arbeitnehmer ihre Fähigkeiten bestmöglich einsetzen können (Profilmethode). Je nach Art oder Schwere der Behinderung kann dabei auch eine individuelle psychologische Untersuchung und Beratung erforderlich sein.

Zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz

Weitere Arbeitsfelder sind psychologische Methoden der Mitarbeiterführung sowie die Untersuchung zwischenmenschlicher Beziehungen am Arbeitsplatz und ihrer Rückwirkungen auf das Arbeitsergebnis. Hierbei spielen die Formen der Belästigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie speziell das Mobbing und die Möglichkeiten, wie man ihnen im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle entgegenwirken kann, eine große Rolle.

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht soll den Arbeitnehmer schützen und regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie gegenüber dem Staat. Arbeitsrechtliche Vorschriften sind nach Themen in unterschiedlichen Rechtsgebieten verortet.

Das Arbeitsrecht gehört zum überwiegenden Teil dem privaten Recht an, soweit es die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelt. Es ist aber auch Teil des öffentlichen Rechts, wenn das Verhältnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Staat und zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften berührt wird. Auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Tarifvertragsrecht sind dem Arbeitsrecht zuzuordnen.

Zielsetzung

Das Arbeitsrecht soll den Arbeitnehmer schützen und zugleich einen gerechten Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeiführen.

Relevante Gesetze

Im Arbeitsrecht gibt es kein einheitliches Gesetzbuch. Vielmehr setzt sich das Arbeitsrecht aus einer Vielzahl an einzelnen Gesetzen zusammen. So gibt es zum Beispiel

- das Arbeitszeitgesetz,

- das Jugendarbeitsschutzgesetz oder
- das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge.

Auch die folgenden Gesetze enthalten in großem Umfang arbeitsrechtliche Vorschriften:

- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- SGB IX

Einzelbestimmungen

Außerdem gibt es noch Einzelbestimmungen in allgemeinen Gesetzen, wie zum Beispiel die Kündigungsfristen in § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz regelt die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz. Dies geschieht auf Grundlage verschiedener internationaler und nationaler Gesetze sowie durch Regelwerk der gesetzlichen Unfallsicherung.

Arbeitsschutz ist der den Arbeitnehmern durch Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge gewährte Schutz vor Gefahren, die sich im Zusammenhang mit der Arbeit ergeben. Dazu gehört auch die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Der Arbeitsschutz ist in zwei verschiedene Bereiche gegliedert.

Betriebs- oder Gefahrenschutz

Hierzu gehören Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, sicherheitstechnische, organisatorische, arbeitsmedizinische, hygienische und arbeitspsychologische Maßnahmen. Spezifische Regelungen finden sich unter anderem im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), in der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und in Regelwerken der gesetzlichen Unfallversicherungsträger: den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.

Arbeitszeitschutz

Der Schutz der Arbeitszeit ist vor allem durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt – für bestimmte Personengruppen auch im Rahmen des Arbeitsvertragsschutzes. Das Arbeitszeitgesetz gibt auch den Rahmen für tarifvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Arbeitszeit vor.

Arbeitsvertragsschutz

Hierzu gibt es eine ganze Reihe von Regelungen, zum Beispiel in der Gewerbeordnung (GewO), im Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen und dem Heimarbeitsgesetz (HAG). Der Gesetzgeber hat unter anderem folgende Arbeitnehmergruppen besonders geschützt:

- Werdende Mütter durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- Jugendliche durch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Menschen mit Schwerbehinderung durch das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX)

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dient dazu, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Beschäftigte dauerhaft, umfassend und in allen Tätigkeitsbereichen zu regeln und sicherzustellen. Das Gesetz definiert die vorrangigen Ziele und generellen Anforderungen, enthält jedoch selbst keine genauen Verhaltensvorschriften. Der Prävention wird eine besondere Bedeutung beigemessen (§ 4 ArbSchG).

Das Gesetz gilt für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden der privaten Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung. Es wendet sich vorrangig an die Arbeitgeberseite, die für den Arbeitsschutz verantwortlich ist. Arbeitgebende müssen eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die sogenannte Gefährdungsbeurteilung, für die Arbeitsplätze erstellen. Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind Schutzmaßnahmen zu treffen und regelmäßig zu überprüfen. Die Ergebnisse sind schriftlich zu dokumentieren.

Das Gesetz verlangt vom Arbeitgeber die Schaffung einer geeigneten innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation sowie die Unterweisung der Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Konkretisiert werden die Bestimmungen des Gesetzes durch mehrere Verordnungen, zum Beispiel die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) oder die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV). Ein vollständiges und aktuelles Verzeichnis der Arbeitsschutzvorschriften des Bundes enthält der Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (suga), den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales jährlich über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie über die Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in Deutschland herausgibt.

Überwachung und Beratung der Betriebe

Das Arbeitsschutzgesetz regelt auch die Überwachung und Beratung der Betriebe durch die Arbeitsschutzbehörden. Je nach Bundesland sind dies die

- Gewerbeaufsichtsämter,
- staatliche Ämter für Arbeitsschutz,
- Bezirksregierungen oder
- die Landesunfallkasse, wie in Schleswig-Holstein.

Die Aufgaben und Befugnisse der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung – Berufsgenossenschaften und Unfallkassen beziehungsweise Unfallversicherungsverbände – richten sich nach den Vorschriften des 7. Sozialgesetzbuchs (SGB VII). Darüber hinaus nehmen sie im Rahmen ihres Präventionsauftrags auch Aufgaben zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten wahr (§ 21 Absatz 2 ArbSchG).

Arbeitssicherheit

Die Arbeitssicherheit dient dem Schutz der Arbeitnehmenden vor Unfällen und Berufskrankheiten. Dieser Beitrag erläutert den Umfang der betrieblichen Prävention und umreißt die rechtlichen Grundlagen.

Der Sammelbegriff Arbeitssicherheit umfasst alle tatsächlichen Maßnahmen und rechtlichen Vorschriften, die der Prävention dienen, zum Beispiel der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Rechtliche Grundlagen der Arbeitssicherheit sind unter anderem das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Betrieblicher Arbeitsschutz

Verantwortlich für den betrieblichen Arbeitsschutz ist der Arbeitgeber. Unterstützt werden Arbeitgeber unter anderem von der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes sollen die Arbeitnehmer vor Gefahren schützen, die ihnen zum Beispiel drohen können aus

- den technischen und baulichen Einrichtungen des Betriebes,
- dem Produktionsablauf und den innerbetrieblichen Transportvorgängen,
- den zu verwendenden Arbeitsstoffen (zum Beispiel Chemikalien),
- den betrieblichen Umgebungseinflüssen (zum Beispiel Lärm, Stäube, Gase und Dämpfe, Lichtverhältnisse, klimatische Verhältnisse wie Feuchtigkeit, Raumtemperatur oder Zugluft).

Entsprechende Hinweise zur Arbeitsumgebung enthalten die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR).

Darunter befindet sich unter anderem auch die ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“. Arbeitsmittel werden in der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und den nachgeschalteten Technischen Regeln für Betriebssicherheit (TRBS) behandelt. Andere Verordnungen und Regeln zum Arbeitsschutzgesetz ergänzen die staatlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit.

Unfallverhütungsvorschriften

Weiterer Kern des betrieblichen Arbeitsschutzes sind die Unfallverhütungsvorschriften (UVV) der Berufsgenossenschaften oder der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.

In der DGUV Vorschrift 1 sind die Grundsätze der Prävention geregelt, darunter die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung. Kriterien der Bewertung finden sich in den DGUV Informationen, etwa in der DGUV Information 206-026 zur Risikobeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb.

Überwachung des Arbeitsschutzes

Durchführung und Überwachung des staatlichen Arbeitsschutzes ist Aufgabe der Bundesländer, zuständig sind je nach Bundesland die Gewerbeaufsichtsämter, Ämter für Arbeitsschutz

oder die Bezirksregierungen (in Schleswig-Holstein die dortige Landesunfallkasse). Daneben haben die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften, Unfallkassen) nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) Vollzugs- und Beratungsaufgaben im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags (§§ 14 und folgende SGB VII).

Arbeitssicherheit von Menschen mit Schwerbehinderung

Die Schwerbehindertenvertretung ist im Rahmen ihrer Aufgaben auch für Fragen der Arbeitssicherheit von Menschen mit Schwerbehinderung mit zuständig. Sie hat das Recht, an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses, der nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgeschrieben ist, beratend teilzunehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX).

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

Das Arbeitssicherheitsgesetz legt fest, welche Sicherheitsingenieure, Fachkräfte und medizinische Expertise Arbeitgeber in die Prävention und den Arbeitsschutz im Betrieb einzubinden haben.

Das „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (Arbeitssicherheitsgesetz/ASiG) bestimmt, dass der Unternehmer zur Unterstützung seiner Aufgaben auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen hat. Im Einzelnen wird festgelegt, welche Aufgaben diese Personen haben, welchen Anforderungen sie genügen müssen, wie sie miteinander, mit sonstigen Beauftragten des Arbeitgebers und dem Betriebsrat zusammenarbeiten sollen und dass ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden ist.

Unfallverhütungsvorschrift

Die Unfallverhütungsvorschrift (UVV) „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“: Die DGUV Vorschrift 2 gibt genauere Informationen zur konkreten Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG). Sie gibt die Rahmenbedingungen für die normal übliche Regelbetreuung – unterteilt in Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten oder mehr als 10 Beschäftigten – sowie für die alternativen Betreuungsmodelle mit bedarfsorientierter Betreuung durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit (häufig auch mit den Begriffen „Unternehmermodell“ und/oder „Zentrumsmodell“ bezeichnet). Mit der Einführung der DGUV Vorschrift 2 wurde die früher normal übliche Regelbetreuung zudem in 2 große Blöcke unterteilt: Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung. Es werden die zur Grundbetreuung gehörenden Aufgaben spezifiziert sowie mögliche Tätigkeitsfelder für die betriebsspezifische Betreuung genannt, die einmal im Jahr für jeden Betrieb individuell festzulegen sind.

Mit dem Arbeitssicherheitsgesetz wird auch die Grundlage für die innerbetriebliche Arbeitsschutzorganisation gelegt. Ist nur ein Betriebsarzt oder nur eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen, so müssen sie dem Leiter des Betriebs direkt unterstellt werden. Wenn für einen Betrieb mehrere Betriebsärzte und Fachkräfte zu bestellen sind, gilt diese direkte Unterstellung für den leitenden Betriebsarzt und die leitende Fachkraft. Damit

soll der unmittelbare Weg zu den betrieblichen Verantwortungs- und Entscheidungsträgern geöffnet werden.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben Arbeitgeber, Arbeitnehmer, den Betriebsrat und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten und zu unterstützen (vergleiche §§ 3, 6, 9 ASiG). Bei den Betriebsärzten ist die Beratung hinsichtlich der (Wieder-)Eingliederung behinderter Menschen ausdrücklich als Aufgabe erwähnt (§ 3 Absatz 1 Nummer 1f ASiG).

Öffentliche Arbeitgeber

Für die öffentlichen Arbeitgeber gelten die Einzelregelungen des Arbeitssicherheitsgesetzes nicht; sie werden aber aufgefordert, einen gleichwertigen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutz zu gewährleisten, der den Grundsätzen dieses Gesetzes entspricht (§ 16 ASiG). Dies wird durch ein Musterurteil des Bundesarbeitsgerichts (vom 15.12.2009 – 9 AZR 769/08) noch bekräftigt, hier ging es um die Stabsfunktion der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Aus diesem Grund hat auch die öffentliche Hand, von wenigen Ausnahmen einmal abgesehen, die oben erwähnte DGUV Vorschrift 2 eingeführt und umgesetzt.

Arbeitsschutzausschuss (§ 11 ASiG)

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten
- 2 vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern
- Betriebsärzten
- Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragten (nach § 22 Absatz 1–3 SGB VII)

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung gemeinsam zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX).

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Die Arbeitsstättenverordnung gibt die nach anerkannten Maßstäben einheitliche Gestaltung von Orten vor, die als Arbeitsplätze dienen. Zentrale Aufgabe ist das Beurteilen und Abwenden etwaig vorhandener Gefahren beim Einrichten oder Betreiben von Arbeitsstätten für die Beschäftigten.

Arbeitsstätten sind Arbeitsräume, in denen Arbeitsplätze innerhalb von Gebäuden dauerhaft eingerichtet sind, oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes, Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes, und Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind. Dazu gehören auch Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte. An Arbeitsstätten werden aufgrund von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zahlreiche sicherheitstechnische und arbeitshygienische Anforderungen gestellt. Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) soll gewährleisten, dass alle Arbeitsstätten nach einheitlichen Maßstäben gestaltet werden; sie gilt für alle Tätigkeitsbereiche und enthält zum Beispiel Hinweise auf

- den Nichtraucherschutz,
- die Gestaltung von Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen sowie Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften,
- die Gestaltung besonderer Arbeitsplätze, etwa im Freien liegende Arbeitsstätten.

Ein zentrales Element der Arbeitsstättenverordnung ist die Gefährdungsbeurteilung, bei der festzustellen ist, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können.

Bildschirmarbeitsverordnung

Seit 2016 sind die Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) in der Arbeitsstättenverordnung enthalten. Im Zusammenhang mit der sicheren und gesundheitsförderlichen Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen regelt die Arbeitsstättenverordnung also nicht nur die räumliche Gestaltung und Anordnung, sondern auch das Arbeitsmittel „Bildschirm und Tastatur“.

✓ Wie Bildschirmarbeitsplätze nach den neuesten Erkenntnissen sicher und rechtskonform gestaltet werden können, erläutert die DGUV Information 215-410. Sie enthält Handlungsanleitungen, die beschreiben, wie die allgemein gehaltenen Schutzziele der Arbeitsstättenverordnung umgesetzt werden können.

Ferner wurden Regulierungen zu sogenannten Telearbeitsplätzen aufgenommen, das heißt, auf Basis einer vertraglichen Regelung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten werden die Arbeitsleistungen an Bildschirmarbeitsplätzen teilweise oder ganz von zu Hause aus erledigt. Zentraler Punkt ist, dass bei Einrichtung des Telearbeitsplatzes der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und auf „gesunde“ Arbeitsbedingungen zu achten hat. Das unter Umständen dafür nötige Zutrittsrecht zur privaten Wohnung des Arbeitnehmers ist im Rahmen der vertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten abzustimmen.

In § 8 Absatz 1 ArbStättV wird klargestellt, dass Arbeitsstätten, mit deren Errichtung vor oder außerhalb der Geltung der Arbeitsstättenverordnung begonnen wurde und die aus Gründen des Bestandsschutzes nicht vollständig der aktuellen rechtlichen Lage unterworfen sein sollten, mindestens die europarechtlichen Vorgaben der EG-Arbeitsstättenrichtlinie zu erfüllen haben.

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) konkretisieren die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung. Sie werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten erarbeitet und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht. Sie enthalten die wichtigsten allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und hygienischen Regeln sowie die wichtigsten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse.

Weitere Regelungen zum Betriebs- und Gefahrenschutz enthalten zum Beispiel die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) oder die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV).

Menschen mit Schwerbehinderung

Menschen mit Schwerbehinderung haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf eine behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Unfallgefahr (§ 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX). Dies umfasst auch die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (§ 164 Absatz 4 Nummer 5 SGB IX). Die Technische Regel für Arbeitsstätten V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ konkretisiert die weiteren Anforderungen aus der Arbeitsstättenverordnung. Danach hat der Arbeitgeber Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz berücksichtigt werden.

Das Erfordernis nach barrierefreier Gestaltung von Arbeitsstätten im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ergibt sich immer dann, wenn Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden. Die Auswirkung der Behinderung und die daraus resultierenden individuellen Erfordernisse sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung für die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Es sind die Bereiche der Arbeitsstätte barrierefrei zu gestalten, zu denen die Beschäftigten mit Behinderungen Zugang haben müssen. Die ASR V3a.2 wird fortlaufend ergänzt.

In den länderspezifischen Bauordnungen finden sich zusätzliche Regelungen, zum Beispiel zum barrierefreien Zugang zu öffentlich zugänglichen Gebäuden. Diese können gleichzeitig auch eine Arbeitsstätte sein.

Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann. Das gilt auch, solange er nur Teile seiner Tätigkeit ausführen kann. Dem Arbeitgeber ist die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen und gegebenenfalls durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

Arbeitsunfähigkeit ist ein Begriff aus dem Arbeitsrecht und dem Krankenversicherungsrecht. Arbeitsunfähigkeit besteht, wenn der Arbeitnehmer die von ihm zu erbringende Arbeitsleis-

tung

- entweder infolge Krankheit nicht erbringen kann oder
- nach ärztlicher Weisung im Interesse der Gesunderhaltung oder zur Abwehr drohender Arbeitsunfähigkeit nicht erbringen kann oder darf (Beispiel: Der noch nicht erkrankte Arbeitnehmer unterzieht sich auf Rat seines Arztes einer Operation, um einer Erkrankung vorzubeugen) oder
- nicht erbringen kann, weil er sich nach ausgeheilter Krankheit einer Nachbehandlung unterziehen muss.

Da es auf die konkret zu verrichtende Tätigkeit und deren Beeinträchtigung durch die Krankheit ankommt, führt nicht jede Erkrankung notwendigerweise zur Arbeitsunfähigkeit (Beispiel: Der Bruch eines Fingers führt zwar zur Arbeitsunfähigkeit einer Schreibkraft, nicht immer jedoch bei einem leitenden kaufmännischen Angestellten; er ist gegebenenfalls nur für die Dauer der eigentlichen ärztlichen Heilbehandlung arbeitsunfähig).

Arbeitsunfähigkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer zwar noch Teile seiner Tätigkeit ausführen, jedoch nicht mehr die volle Arbeitsleistung erbringen kann. Eine Verpflichtung zur Arbeitsaufnahme besteht erst dann, wenn der Arbeitnehmer wieder gesundheitlich in der Lage ist, seine Arbeit vollständig zu leisten (Ausnahme: stufenweise Wiedereingliederung). Die Teilnahme an Kur- oder Heilverfahren sowie Organspenden sind in der Praxis wie eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu behandeln (vergleiche § 3a Absatz 1 und 9 EntgFG).

Arbeitnehmer müssen ihrem Arbeitgeber den Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit anzeigen und in bestimmten Fällen auch nachweisen (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung).

Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und ihrer voraussichtlichen Dauer ist Sache des behandelnden Arztes. Wenn Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen, sind die Krankenkassen verpflichtet, eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) einzuholen (§ 275 SGB V). Zweifel bestehen insbesondere dann, wenn

- der Versicherte auffällig häufig oder auffällig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig ist oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt oder
- die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist.

Die Krankenkasse ist auch auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einzuholen. Die Krankenkasse kann allerdings von der Beauftragung absehen, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der Arbeitsunfähigkeit eindeutig aus den ihr vorliegenden ärztlichen Unterlagen ergeben.

Entgeltfortzahlung und Krankengeld: Der unverschuldet arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer erhält grundsätzlich für eine bestimmte Zeit vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung. Bei längeren Erkrankungen schließt sich bei krankenversicherten Arbeitnehmern das Krankengeld an.

Arbeitsunfähigkeit kann, wenn in der Zukunft keine Besserung zu erwarten ist, einen perso nenbedingten Kündigungsgrund im Sinne von § 1 KSchG darstellen (Kündigungsschutz). Die vorherige Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist verpflichtend.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Arbeitnehmer müssen ihrem Arbeitgeber den Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit mit einer ärztlichen Bescheinigung nachweisen, wenn sie länger als drei Tage ausfallen. Der Arbeitgeber kann auch schon früher eine Bescheinigung verlangen. Fehlt der Nachweis, droht Kündigung.

Arbeitnehmer müssen ihrem Arbeitgeber den Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit anzeigen und sie in bestimmten Fällen auch nachweisen. Regelungen zur Anzeige- und Nachweispflicht trifft das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG).

Anzeigepflicht

Die Abwesenheit wegen Krankheit ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Absatz 1 Satz 1 EntgFG). Dabei ist auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Unverzüglich heißt ohne schuldhafte Verzögerung und bedeutet, sobald wie möglich nach dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit. Sie kann persönlich, schriftlich oder telefonisch, aber auch durch Dritte (zum Beispiel Familienangehörige) erfolgen.

Erkrankt der Arbeitnehmer im Ausland, hat er dem Arbeitgeber – auf dessen Kosten – nach § 5 Absatz 2 Satz 1 und 2 EntgFG die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und seine Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen, zum Beispiel per Telefon oder E-Mail.

Ist der Arbeitnehmer Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung, dann bestehen vergleichbare Anzeige- und Nachweispflichten auch gegenüber der Krankenkasse (§ 5 Absatz 2 Satz 3–6 EntgFG). Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer ins Inland zurück, muss er dies dem Arbeitgeber und der Krankenkasse unverzüglich anzeigen (§ 5 Absatz 2 Satz 7 EntgFG).

Nachweispflicht

Gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 EntgFG ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, wenn die Krankheit länger als drei Tage dauert. Nicht also erst nach drei Tagen, sondern wenn klar ist, dass die Krankheit länger dauert. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dem Arbeitgeber dann spätestens am vierten Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann gemäß Satz 3 des § 5 Absatz 1 EntgFG die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher verlangen, das heißt, auch für Krankheiten, die nur bis zu drei Tage dauern. Aus der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dürfen nur die Tatsache der Arbeitsunfähigkeit selbst und ihre voraussichtliche Dauer hervorgehen.

Die Verletzung der Anzeige- und Nachweispflichten gegenüber dem Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer kann, insbesondere bei wiederholtem Verstoß und nach entsprechender Abmahnung, den Arbeitgeber zur Kündigung berechtigen.

Arbeitsunfall

Wann ein Unfall als Arbeitsunfall oder Wegeunfall gilt und welche Personenkreise davor durch wen geschützt sind, regelt das Sozialgesetzbuch VII. Bei einem anerkannten Arbeitsunfall können bestimmte Leistungen beantragt werden.

Arbeitsunfälle sind solche Unfälle, die versicherte Personen aufgrund ihrer versicherten Tätigkeit erleiden (§ 8 SBG VI). Die gesetzliche Unfallversicherung bietet Schutz bei der Ausübung dieser Tätigkeiten.

! Der gesetzliche Versicherungsschutz erfasst unter anderem alle abhängig Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätige.

Ein Unfall ist ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt. Dabei ist es grundsätzlich unerheblich, ob der Unfall selbst verschuldet wurde oder nicht.

Der Arbeitsunfall umfasst innerbetriebliche Arbeitsunfälle (zum Beispiel bei Tätigkeiten in Produktion oder Verwaltung), außerbetriebliche Arbeitsunfälle (etwa bei Montagetätigkeiten und auf Dienstreisen) und Wegeunfälle (auf dem Arbeitsweg nach und von dem Arbeitsort). Der Arbeitsunfall geschieht während der Arbeitszeit. Trotzdem ist auch der Wegeunfall dem Arbeitsunfall gleichgestellt, auch wenn der Arbeitsweg nicht zur Arbeitszeit zählt.

Nach einem Arbeits- oder Wegeunfall sollte der Verletzte einen zugelassenen Durchgangsarzt (D-Arzt) aufsuchen, da diese Ärzte für die Behandlung von Unfallverletzten besonders qualifiziert sind.

Dokumentation

Unabhängig von der Schwere der Verletzung, sind alle Vorkommnisse sowie geleistete Hilfemaßnahmen im Verbandbuch zu dokumentieren. Dieses dient als Nachweis, dass die betroffene Person den Gesundheitsschaden während der Arbeitszeit davongetragen hat. Das Verbandbuch ist fünf Jahre aufzubewahren.

Die Meldung eines Arbeitsunfalls mit einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen ist vom Arbeitgeber mittels einer Unfallanzeige dem zuständigen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft, gesetzliche landwirtschaftliche Unfallversicherung, Unfallkasse, Gemeindeunfallversicherungsverband oder Feuerwehr-Unfallkasse) anzuzeigen. Auch Unfälle auf Dienstreisen oder Wegeunfälle müssen mit dem entsprechenden Formular gemeldet werden.

Leistungen

Das Vorliegen eines Versicherungsfalls ist grundlegende Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Leistungen.

Es können beispielsweise folgende Leistungen gewährt werden:

- Medizinische Versorgung
- Leistungen zur beruflichen und sozialen Teilhabe
- Geldleistungen wie Verletztengeld, Übergangsgeld, Pflegegeld, Rentenleistungen, Geldleistungen an Hinterbliebene

Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis ist die rechtliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dabei sind diverse Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und einzelvertragliche Regelungen zu beachten.

Das Arbeitsverhältnis ist die rechtliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Es verpflichtet den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung und den Arbeitgeber zur Bezahlung. Das Arbeitsverhältnis beginnt mit Abschluss des Arbeitsvertrags. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht.

§ Der Inhalt bestimmt sich nach zwingenden gesetzlichen Vorschriften, unter anderem aus BGB, HGB, GewO, ArbSchG, SGB IX. Zudem sind Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag maßgebend.

Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist das Erbringen der vereinbarten Arbeitsleistung. Nebenpflichten sind zum Beispiel die Treuepflicht und die Verschwiegenheitspflicht. Durch den Arbeitsvertrag unterwerfen Arbeitnehmer sich zugleich dem Weisungs- beziehungsweise Direktionsrecht des Arbeitgebers.

Als Hauptpflicht hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt zu zahlen und als Nebenpflichten

- Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen,
- Fürsorgepflichten zu erfüllen und
- Erholungsurlaub zu gewähren.

Schwerbehinderte Menschen haben darüber hinaus gegenüber dem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf berufliches Fortkommen (§ 164 Absatz 4 Nummer 1–3 SGB IX) sowie auf Gewährung von Zusatzurlaub (§ 208 Absatz 1 SGB IX).

Befristetes Arbeitsverhältnis

Mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) wurden die Möglichkeiten für befristete Arbeitsverhältnisse neu geregelt.

- Die Höchstbefristungsdauer für befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund wird einheitlich auf 2 Jahre festgelegt. Durch einen Tarifvertrag kann jedoch eine andere Regelung getroffen werden. Für Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr gilt die Höchstbefristungsdauer nicht.
- Innerhalb der 2-jährigen Höchstbefristungsdauer werden bis zu 3 Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags zugelassen. Allerdings ist diese Befristung nicht möglich, wenn bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand.

Sachliche Gründe für eine sonstige Befristung können zum Beispiel sein:

- nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung
- Beschäftigung im Anschluss an eine Berufsausbildung
- Beschäftigung im Rahmen eines Probearbeitsverhältnisses

Da bei befristeten Verträgen eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, hat das Integrationsamt nur bei einem Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ein Kündigungsschutzverfahren durchzuführen.

Probearbeitsverhältnis

Um die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern, kann im Einzelfall auch ein befristetes oder unbefristetes Probearbeitsverhältnis vereinbart werden.

Arbeitsvermittlung

Um für Menschen mit Behinderungen geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu finden oder bestehende Arbeitsplätze zu erhalten, stehen bei der Agentur für Arbeit Ansprechpartner zur Verfügung. Sie arbeiten eng mit dem Arbeitgeber-Service zusammen. Die Arbeitsvermittlung liegt beim örtlichen Jobcenter.

In jeder Agentur für Arbeit gibt es verschiedene Vermittlungsteams, die unterschiedliche Bewerbergruppen betreuen und sie auf vielfältige Weise dabei unterstützen, ihren Arbeitsplatz zu erhalten oder eine (neue) Beschäftigung aufzunehmen.

Vermittlung von Menschen mit Behinderung

Um für Menschen mit Behinderungen geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, stehen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Fragen rund um das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, darunter auch Menschen mit Schwerbehinderung, zur Verfügung und arbeiten eng mit dem Arbeitgeber-Service zusammen.

Für die Arbeitsvermittlung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II ist grundsätzlich das örtliche Jobcenter zuständig.

Dienstleister der Arbeitsvermittlung

Zur Unterstützung der Arbeitsvermittlung können auch Dritte beauftragt werden. Hierzu werden entweder Dienstleistungen durch Ausschreibungen vergeben oder die Arbeitsuchenden entscheiden sich über ein Gutscheinverfahren für einen zugelassenen Träger. Integrationsfachdienste können im Rahmen des Gutscheinverfahrens tätig werden.

Finanzielle Leistungen der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter und der Integrationsämter können die Vermittlung und damit die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht).

Arbeitswissenschaft

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit sind zu berücksichtigen, wenn betriebliche Räume, Anlagen und Arbeitsplätze einzurichten sind. Auch Arbeitsabläufe und psychische Bedingungen untersucht die Arbeitswissenschaft.

Das Gebiet der Arbeitswissenschaft umfasst verschiedene wissenschaftliche Disziplinen, Erkenntnisse und praktische Verfahren, soweit sie der Erkenntnis der menschlichen Arbeit dienen beziehungsweise Mensch und Arbeit in eine optimale Beziehung zueinander zu setzen suchen (Profilmethode).

Teilgebiete

Wichtige Teilgebiete der Arbeitswissenschaft sind:

- die Arbeitspsychologie
- die Arbeitsmedizin
- die Ergonomie
- Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- die rechtlich-organisatorischen Rahmenbedingungen
- Fragen der Lohnfindung, der Berufsausbildung sowie der beruflichen Weiterbildung

Leitgedanke und Aufgaben

Die Humanisierung der Arbeit, also alle betrieblichen Maßnahmen, die eine konkrete Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Folge haben, ist Leitgedanke der Arbeitswissenschaft. Diese Aufgabenstellung umfasst drei grundlegende Aspekte:

- Bindeglied und Interaktion zwischen Mensch, Technik und Umwelt,
- individuelle menschliche Teilhabe und Gestaltungsmöglichkeit,
- zwischenmenschliche Beziehung der durch die Arbeitsorganisation verbundenen und einander zugeordneten Menschen (und somit als Teilbereich gesellschaftlicher Teilhabe).

Umsetzung der Forschungsergebnisse

Konkrete Maßnahmen reichen von der Reduzierung körperlicher Belastungen, etwa durch die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, über den Abbau gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen (Lärm, Stäube, Gase, Strahlungen etc.) und die Umgestaltung der Arbeitsorganisation bis hin zur Veränderung von psychischen Bedingungen (zum Beispiel durch entsprechenden Führungsstil, die Bewältigung von Gruppenkonflikten, Ausbau der Selbstverantwortung etc.).

Pflicht zur Berücksichtigung der Erkenntnisse

Bei der Planung und Einrichtung der Betriebsräume, der technischen Anlagen, der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs haben Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalräte die

gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu berücksichtigen (§§ 90–91 BetrVG).

Dies gilt – auch ohne ausdrückliche Nennung der Arbeitswissenschaften im SGB IX – in gleicher Weise für die Gestaltung der Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung (§ 164 Absatz 4, § 167 SGB IX).

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird entweder zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden direkt oder per Tarifvertrag sowie Betriebsvereinbarung geregelt. Auch das Arbeitszeitgesetz ist zu beachten. Zudem gibt es diverse Sonderformen und einige Ausnahmen für Menschen mit Schwerbehinderung.

Als Arbeitszeit wird die Zeitspanne bezeichnet, während der ein Arbeitnehmer seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss. Arbeitszeit wird durch den Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder den einzelnen Arbeitsvertrag bestimmt. Die Wegezeit, die benötigt wird, um den Arbeitsplatz zu erreichen, ist regelmäßig keine Arbeitszeit; etwas anderes kann gelten, wenn der Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs liegt, zum Beispiel wechselnde Arbeitsorte bei Baustellen oder Montage. Bei der Festlegung der Arbeitszeit und der Pausengestaltung, die unter die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats fallen, sind auch die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und der Gewerbeordnung (GewO) zu beachten.

Für Menschen mit Schwerbehinderung gelten – außer bei Mehrarbeit und im Einzelfall bei Schichtarbeit (siehe unten) – grundsätzlich keine abweichenden Regeln. Besondere Schutzbestimmungen im Hinblick auf die Arbeitszeit gibt es für werdende Mütter durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und für Jugendliche durch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Überstunden und Mehrarbeit

- **Überstunden:** Der Arbeitgeber kann, wenn der Tarifvertrag nicht etwas anderes besagt, Überstunden grundsätzlich nur bei entsprechender Vereinbarung verlangen.
- **Mehrarbeit:** Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf nach dem Arbeitszeitgesetz die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Verlängerungen sind durch Tarifvertrag oder Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes möglich. Die darüberhinausgehende Zeit wird als Mehrarbeit bezeichnet. Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).

Schichtarbeit

Grundsätzlich sind schwerbehinderte Beschäftigte nicht von Schichtarbeit befreit oder ausgeschlossen. Im Einzelfall kann jedoch ein Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit mit der Maßgabe bestehen, ihn wegen der Besonderheiten der Behinderung von Schichtarbeit ganz oder teilweise auszunehmen (§ 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX).

Teilzeitarbeit

Durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) wird – im Rahmen der Förderung der Teilzeitarbeit (§ 6 TzBfG) – dem Arbeitnehmer ein Recht auf eine Verringerung der Arbeitszeit eingeräumt (§ 8 TzBfG).

Flexible Arbeitszeit

Diese Form der Arbeitszeitgestaltung erlaubt es dem Arbeitnehmer, Beginn und Ende der täglichen Arbeit innerhalb festgelegter Zeitspannen selbst zu bestimmen und – sofern eine solche besteht – nur während der Kernarbeitszeit anwesend zu sein. Während eines bestimmten Abrechnungszeitraums muss die vereinbarte Gesamtstundenzahl erreicht werden.

Arbeitsbereitschaft

Das wache Bereithalten am Arbeitsplatz, um die volle Arbeitstätigkeit gegebenenfalls ohne Abruf von sich aus aufnehmen zu können, gilt im Sinne des ArbZG als Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer an voller Entspannung und Erholung gehindert ist. Bereitschaftsdienst ist der Zeitraum, in dem sich ein Arbeitnehmer an einem bestimmten Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebs verfügbar halten und die Arbeit auf Abruf des Arbeitgebers unverzüglich aufnehmen muss.

Aufhebungsvertrag

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch einen Aufhebungsvertrag beenden. Allerdings verzichtet ein Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung dabei auf seinen Kündigungsschutz. Das Integrationsamt muss nicht zustimmen. Es kann eine Sperrzeit für Arbeitslosengeld eintreten.

Eine Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Aufhebungsvertrag (Auflösungsvertrag, einvernehmliche Beendigung). Die Parteien des Arbeitsvertrags – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – kommen darin überein, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt aufzulösen. Im Gegensatz zur Kündigung, die eine Lösung des Arbeitsverhältnisses durch einseitige Erklärung einer Partei beinhaltet, vereinbaren hier beide Parteien gemeinsam die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine vom Aufhebungsvertrag zu unterscheidende Form einvernehmlicher Absprachen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist der Abwicklungsvertrag.

Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung

Ein Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung ist wie jeder andere in seinem Entschluss frei, einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Rechtlich bedeutet ein solcher Vertrag aber für ihn, dass er auf den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX verzichtet. Denn die Notwendigkeit der Zustimmung des Integrationsamts (Kündigungsschutzverfahren) besteht nur bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (§ 168 SGB IX). Ein Aufhebungsvertrag kann jedoch auch in einem Kündigungsschutzverfahren geschlossen werden, zum Beispiel als Vergleich vor einem Arbeitsgericht.

Mögliche Rechtsnachteile

Der Aufhebungsvertrag kann nachteilige Rechtsfolgen haben, zum Beispiel für die Gewährung des Arbeitslosengeldes durch die Agentur für Arbeit (Sperrzeit für Arbeitslosengeld). Vor einer derartigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollte sich der Beschäftigte mit Behinderung daher vom Integrationsamt und der Agentur für Arbeit darüber beraten lassen, welche Form der Beendigung zur Vermeidung von Rechtsnachteilen am zweckmäßigsten ist.

Aufstockungsverbot

Leistungen der Rehabilitationsträger für Menschen mit Schwerbehinderung zur Teilhabe am Arbeitsleben haben nach dem Schwerbehindertenrecht Vorrang vor entsprechenden Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Für das Integrationsamt gilt ein Aufstockungsverbot aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Die Rehabilitationsträger haben nach den Vorschriften des SGB IX ihre Rehabilitationsleistungen so umfassend und vollständig zu erbringen, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden (vergleiche § 4 Absatz 2 Satz 2, § 9 Absatz 1, § 10 SGB IX).

Leistungsvorrang

Leistungen der Rehabilitationsträger für Menschen mit Schwerbehinderung zur Teilhabe am Arbeitsleben haben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) Vorrang vor entsprechenden Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Absatz 5 Satz 1 und 2 Halbsatz 1 SGB IX).

Angesichts dieser ineinandergreifenden gesetzlichen Regelungen bestimmt § 185 Absatz 5 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX, dass eine Aufstockung von Leistungen der Rehabilitationsträger durch das Integrationsamt/Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nicht zulässig ist.

Ausbildungsmarkt

Um Menschen mit Schwerbehinderung Zugang zum Ausbildungsmarkt zu ermöglichen, stehen besondere Hilfen zur Verfügung wie die Förderung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation. Eine Förderung ist im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben möglich.

Der Ausbildungsmarkt ist bestimmt durch Angebot und Nachfrage von Ausbildungsstellen für eine betriebliche Berufsausbildung (Duales System). Abhängig von Beruf und Region kann sich der Ausbildungsmarkt unterschiedlich darstellen.

Regelung durch das Berufsbildungsgesetz

Eine betriebliche Berufsausbildung erfolgt in anerkannten Ausbildungsberufen nach §§ 4–5 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Weiterhin gibt es besondere Ausbildungsregelungen für Men schen mit (Lern-)Behinderungen nach § 66 BBiG und § 42r HwO („Fachpraktikerausbildungen“). Hierbei handelt es sich in vielen Fällen um Ausbildungen mit reduziertem Theorieanteil. Soweit erforderlich, sind im Einzelfall Ausbildungserleichterungen (Nachteilsausgleiche) möglich.

Das Berufsbildungsgesetz enthält weitere Instrumente, wie zum Beispiel die Berufsausbildungsvorbereitung für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen (§ 68 BBiG) und Qualifizierungsbausteine zur Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit (§ 69 BBiG).

Inner- oder außerbetriebliche Ausbildung

Die Berufsausbildung kann in einem Betrieb oder einer außerbetrieblichen Einrichtung erfolgen. Die außerbetriebliche Ausbildung hat das Ziel, die Auszubildenden – möglichst im Anschluss an das erste Ausbildungsjahr – in Betriebe zu vermitteln, damit sie dort ihre Ausbildung fortführen und abschließen können.

Hilfen und Leistungen

Wenn wegen Art oder Schwere einer Behinderung darüber hinaus besondere Hilfen notwendig sind, die eine Förderung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation, zum Beispiel in einem Berufsbildungswerk (BBW) oder in einer vergleichbaren Einrichtung) erforderlich machen, ist eine Förderung im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) möglich.

Eine berufliche Ausbildung kann die Agentur für Arbeit durch allgemeine oder besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht).

Ausbildungsvermittlung

Für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung, die eine Berufsausbildung anstreben, ist das Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe (Reha-Team) der Agentur für Arbeit zuständig. Bei der Vermittlung arbeiten die Reha-Teams eng mit dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit zusammen.

In jeder Agentur für Arbeit gibt es spezielle Teams, die Ausbildungsuchende betreuen und sie auf vielfältige Weise dabei unterstützen, in eine Ausbildung einzumünden. Für die Unterstützung junger Menschen mit Behinderung, die die Aufnahme einer Berufsausbildung anstreben, ist das Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe (Reha-Team) der Agentur für Arbeit zuständig.

Um für Menschen mit Behinderung geeignete Ausbildungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu identifizieren und potenziellen Betrieben auf dem Ausbildungs-

markt entsprechende Bewerberinnen und Bewerber vorzustellen, arbeiten die Reha-Teams eng mit dem Arbeitgeber-Service zusammen.

Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II ist grundsätzlich das Jobcenter für die Ausbildungsvermittlung zuständig. Die Jobcenter können diese Aufgabe im Rahmen lokaler Vereinbarungen auf die Agenturen für Arbeit übertragen.

Unterstützung bei der Bewerbung

Zur Unterstützung bei der Bewerbung und Ausbildungsstellensuche können die Reha-Teams oder die Jobcenter auch Dritte, wie beispielsweise den Integrationsfachdienst, beauftragen.

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter können die Vermittlung und damit die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zudem mit finanziellen Leistungen unterstützen.

Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe soll Arbeitgeber dazu motivieren, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen. Zudem schafft sie einen finanziellen Ausgleich für den daraus resultierenden erhöhten Aufwand. Die Zahlung der Abgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nicht auf.

Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl von Menschen mit Schwerbehinderung nicht beschäftigen (Beschäftigungspflicht, § 154 SGB IX), haben sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (§ 160 Absatz 1 Satz 1 SGB IX).

Video: Ausgleichsabgabe

https://www.youtube.com/watch?v=IrOnM0-dC5Y

Höhe der Ausgleichsabgabe

Die zu entrichtende Ausgleichsabgabe ist in vier Stufen gestaffelt (§ 160 Absatz 2 SGB IX).

Bislang war die zu entrichtende Ausgleichsabgabe in drei Stufen gestaffelt. Die Höhe der einzelnen Staffeln je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist in § 160 Absatz 2 SGB IX in Nummer 1 bis 3 geregelt.

Durch das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes wird § 160 Absatz 2 SGB IX um eine 4. Staffel ergänzt. Die folgende Tabelle zeigt die neuen Beitragssätze, die zum 1. Januar 2024 eingeführt wurden und per 31. März 2025 erstmals fällig werden.

§ 160 Absatz 2	**Erfüllungsquote**	**aktuell, seit 01.01.2024**	**Ausgleichsabgabe ab 01.01.2025**

Nr. 1	3 Prozent bis unter 5 Prozent	140 Euro	155 Euro
Nr. 2	Weniger als 3 Prozent	245 Euro	275 Euro
Nr. 3	Weniger als 2 Prozent	360 Euro	405 Euro
Nr. 4	0 Prozent	720 Euro	815 Euro

Ausgleichsabgabe und Pflichtarbeitsplätze

Erleichterungen für kleinere Betriebe und Dienststellen

Keine Ausgleichsabgabe
Betriebe mit weniger als 20 Arbeitsplätzen

1 Pflichtarbeitsplatz (=1 Mensch mit Schwerbehinderung)
Betriebe mit 20 bis 39 Arbeitsplätzen

2 Pflichtarbeitsplätze (=2 Menschen mit Schwerbehinderung)
Betriebe mit 40 bis 59 Arbeitsplätzen

© BIH | Shutterstock/Invision Frame, AVA AVA

Erleichterungen für kleinere Betriebe und Dienststellen

Arbeitgeber mit

- jahresdurchschnittlich **weniger als 20 Arbeitsplätzen** sind nicht beschäftigungspflichtig – sie zahlen keine Ausgleichsabgabe;
- jahresdurchschnittlich **weniger als 40 Arbeitsplätzen** müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen; sie zahlen 140 Euro (155 Euro ab 01.01.2025) bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen und 210 Euro (235 Euro ab 01.01.2025), wenn sie das ganze Jahr über keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigt hatten;
- jahresdurchschnittlich **weniger als 60 Arbeitsplätzen** müssen zwei Pflichtarbeitsplätze besetzen; sie zahlen 140 Euro (155 Euro ab 01.01.205) bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen, 245 Euro (275 Euro ab 01.01.2025) bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen und 410 Euro (465 Euro ab 01.01.2025), wenn sie das ganze Jahr über keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

Erhebung der Ausgleichsabgabe

Zuständig ist das Integrationsamt (§ 185 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX), ebenso für die Verwendung. Ausgenommen davon sind bestimmte Verwendungen

- im Rahmen des Ausgleichsfonds, für den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuständig ist, und
- zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung, die von den Agenturen für Arbeit wahrgenommen wird (§ 187 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX in Verbindung mit SGB III).

Fristen für Abgabe und Meldung

Die Arbeitgeber haben bis spätestens 31. März für das vergangene Jahr

- ihre Beschäftigungsverhältnisse der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen und
- eine sich eventuell daraus ergebende Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zu überweisen.

Diese Frist kann nicht verlängert werden.

Verpflichtung zur Zahlung

Die Verpflichtung zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe gilt sowohl für die privaten Arbeitgeber als auch für die Arbeitgeber der öffentlichen Hand. Das Gesetz berücksichtigt nicht, aus welchen Gründen der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nicht nachgekommen ist, ob er daran ein Verschulden trägt oder nicht. Arbeitgebende können sich zum Beispiel nicht darauf berufen, dass die Agentur für Arbeit keine geeignete Kraft mit Schwerbehinderung vermitteln konnte. Folglich gibt es nach dem Gesetz keine Möglichkeit

zum Erlass oder zur Ermäßigung der Ausgleichsabgabe.

Motivation des Gesetzgebers

Das gesetzgeberische Motiv für diese Regelung ist, alle Arbeitgebenden zu verpflichten, einen Beitrag zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben zu leisten. Primär sollen Arbeitgebende einen bestimmten Prozentsatz der Arbeitsplätze für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zur Verfügung stellen. In zweiter Linie sollen sie bei Nichterfüllung als Ausgleich einen bestimmten Geldbetrag zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung leisten.

Die Zahlung der Ausgleichsabgabe ist jedoch kein Ersatz für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht, worauf in § 160 Absatz 1 Satz 2 SGB IX ausdrücklich hingewiesen wird.

Ausgleich für erhöhte Kosten

Die Ausgleichsabgabe soll in erster Linie einen kostenmäßigen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern schaffen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen daraus, zum Beispiel durch den gesetzlichen Zusatzurlaub und die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen, erhöhte Kosten entstehen (sogenannte Ausgleichsfunktion). Darüber hinaus soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen (sogenannte Antriebsfunktion).

Veranlagung und Anzeigeverfahren

Die Berechnung der Ausgleichsabgabe erfolgt im Wege der Selbstveranlagung durch die Arbeitgeber mittels des elektronischen Anzeigeverfahrens IW-ELAN. Die Agentur für Arbeit stellt im Internet unter IW-Elan am Ende jedes Jahres dieses Programm zum Download zur Verfügung. Auf der Unterseite Service werden auch alternative Wege zur Bearbeitung des Anzeigeverfahren angeboten. Folgende Dokumente sind zu bearbeiten:

- Anzeige zur Ermittlung der Beschäftigtendaten (§ 163 Absatz 2 SGB IX)
- Verzeichnis der schwerbehinderten Beschäftigten (§ 163 Absatz 1 SGB IX)
- Aufstellung der in Abzug gebrachten Werkstattaufträge (§ 223 SGB IX)

Diese sind ebenfalls bis spätestens 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr an die für den Hauptsitz des Arbeitgebers zuständige Agentur für Arbeit zu übersenden.

Anzuzeigen sind nach § 163 SGB IX:

- die Zahl aller Arbeitsverhältnisse im Direktionsbereich des Arbeitgebers, also auch der Zweig- oder Nebenbetriebe und Dienststellen
- die Zahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze gemäß dem Verzeichnis oder der Verzeichnisse der beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung, der Mehrfachanrechnungen sowie der sonstigen anrechnungsfähigen Personen, getrennt nach den jeweiligen Betrieben
- der Gesamtbetrag der geschuldeten Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe ist aufgrund einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote zu ermitteln (§ 160 Absatz 1 Satz 3 SGB IX).

Zahlungsweise

Die Ausgleichsabgabe ist an das Integrationsamt zu überweisen, in dessen Zuständigkeit sich der Hauptsitz des Arbeitgebers befindet. Ein Verzeichnis der Anschriften und Bankverbindungen der Integrationsämter versendet die Bundesagentur für Arbeit mit den aktuellen Anzeigenvordrucken.

Ein Verzeichnis der Anschriften und Bankverbindungen der Integrations-/Inklusionsämter befindet sich ebenfalls auf der Internetseite IW-Elan.

Säumniszuschlag

Auf alle nach dem 31. März eingehenden Zahlungen erhebt das Integrationsamt Säumniszuschläge. Diese betragen für jeden angefangenen Monat der Säumnis einen Prozent des rückständigen Betrags.

Anrechnung von Aufträgen an Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Arbeitgeber, die zur Ausgleichsabgabe verpflichtet sind, können ihre Zahlungspflicht ganz oder teilweise auch dadurch erfüllen, dass sie anerkannten Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) oder Blindenwerkstätten Aufträge erteilen. 50 Prozent der in den Aufträgen enthaltenen Arbeitsleistung kann an der zu zahlenden Ausgleichsabgabe abgesetzt werden (§ 223 SGB IX). Die Höhe der Arbeitsleistung und das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen müssen auf jeder Rechnung von der Werkstatt getrennt ausgewiesen werden. Die Anrechnung kann nur innerhalb des Jahres erfolgen, in dem die Verpflichtung zur Zahlung der Ausgleichsabgabe entsteht.

Anrechenbar sind:

- Werkstattaufträge, die im jeweiligen Anzeigejahr von der Werkstatt ausgeführt wurden und die spätestens bis 31. März des Folgejahres bezahlt wurden
- Aufträge, die vom beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber direkt an die Werkstätten erteilt und bezahlt wurden; eine Weiterreichung an Dritte ist nicht zulässig
- Nicht vorsteuerabzugsberechtigte Arbeitgeber können die Arbeitsleistung um den Mehrwertsteuersatz erhöhen.

! Das aktuelle Werkstättenverzeichnis der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen mit ihrem Fertigungsprogramm sowie der Blindenwerkstätten findet sich im Internet unter arbeitsagentur.de oder unter rehadat-wfbm.de.

Verwendung der Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke der besonderen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben einschließlich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben verwendet werden. Zu den

wichtigsten Leistungen des Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen oder ihnen Gleichgestellte sowie die Finanzierung der Integrationsfachdienste.

Auch nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber sowie die in diesen Betrieben tätigen Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung können die (finanziellen) Leistungen der Begleitenden Hilfe in Anspruch nehmen.

Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist außerdem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ein Ausgleichsfonds (§ 161 SGB IX) als zweckgebundene Vermögensmasse für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingerichtet. Aus diesem Ausgleichsfonds werden unter anderem der Bundesagentur für Arbeit Mittel zugewiesen. Daraus finanziert die Bundesagentur für Arbeit Leistungen an Arbeitgeber, die Menschen mit Schwerbehinderung die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

In jedem Integrationsamt wird ein Beratender Ausschuss für Menschen mit Behinderung gebildet, der unter anderem bei der Vergabe der Mittel der Ausgleichsabgabe mitwirkt.

Datenschutzrechtliche Hinweise

Auch bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe durch die Integrations-/Inklusionsämter gilt selbstverständlich der Datenschutz nach Artikel 13, Artikel 14 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Sie finden auf diesen Seiten allgemeine Informationen zum Datenschutz bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe.

Weitere spezifische Informationen finden Sie auf den Seiten Ihres jeweils zuständigen Integrations-/Inklusionsamtes.

Ausgleichsabgabe (Datenschutzrechtliche Hinweise der Integrationsämter zur Erhebung)

Auch bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe durch die Integrationsämter gilt selbstverständlich der Datenschutz nach Artikel 13 und Artikel 14 der Datenschutzgrundverordnung.

Anzeigeverfahren und Erhebung der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (§§ 154 ff. SGB IX)

Sie sind als Arbeitgeber beschäftigungspflichtig nach § 154 Absatz 1 SGB IX und anzeigepflichtig nach § 163 Absatz 2 SGB IX. Das für Ihren Sitz zuständige Integrationsamt ist zur Erhebung der Ausgleichsabgabe verpflichtet. Dazu ist es erforderlich, unter anderem personenbezogene Daten, die von der Bundesagentur für Arbeit erhoben werden, zu verarbeiten und zu speichern. Die EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) schreibt in Artikel 13 und Artikel 14 Informationspflichten vor, denen wir hiermit nachkommen.

Nach Artikel 15 DS-GVO besteht ein Auskunftsrecht, ferner haben Sie ein Recht auf Berichtigung (Artikel 16 DS-GVO), Löschung (Artikel 17 Absatz 1 DS-GVO), Einschränkung

der Verarbeitung (Artikel 18 DS-GVO), Widerspruch (Artikel 21 DS-GVO) und Datenübertrag barkeit (Artikel 20 DS-GVO).

Verantwortlicher beim Integrationsamt/Inklusionsamt
Verantwortlich nach §§ 184, 185 SGB IX für die Verarbeitung der durch die Bundesagentur für Arbeit erhobenen und weitergeleiteten Daten nach § 163 SGB IX ist das für Ihren Sitz örtlich zuständige Integrationsamt/Inklusionsamt.

Datenschutzbeauftragter
Den Datenschutzbeauftragten des für den Sitz des Arbeitgebers örtlich zuständigen Integrationsamtes/Inklusionsamtes finden Sie auf der Homepage des jeweiligen Integrationsamtes/Inklusionsamtes.

Zweck, für den die Daten verarbeitet werden
Das Integrationsamt/Inklusionsamt verarbeitet diese Daten zur Erhebung der Ausgleichsabgabe nach Teil 3, Kapitel 2 und 3 SGB IX.

Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung
Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung sind für das Anzeigeverfahren § 163 SGB IX und für die Erhebung der Ausgleichsabgabe § 160 SGB IX.

Potentielle Empfänger der Daten sind

- im Fall eines Widerspruchs die zuständige Widerspruchsstelle
- im Fall eines Klageverfahrens die zuständige Stelle
- zur Zahlungsabwicklung die zuständige Kasse
- Auftragsdatenverarbeitende

Weitere Informationen zu Stellen, an die das örtlich zuständige Integrationsamt/Inklusionsamt Ihre Daten zur Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe weitergibt, finden Sie auf der Homepage des jeweiligen Integrationsamtes/Inklusionsamtes.

Kategorien der verarbeiteten Daten von Arbeitgebern/von Arbeitnehmern
Es werden nur die zur Aufgabenerledigung notwendigen Daten gespeichert wie Betriebsnummer, Firma, Rechtsform, Kontaktdaten, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Beschäftigtendaten des Arbeitgebers, Personendaten von anrechenbaren Beschäftigten nach § 158 SGB IX wie Name, Vorname, Geburtsdatum und Nachweisdaten der Anrechenbarkeit.

Speicherdauer
Die Dauer der Speicherung richtet sich nach den für das örtlich zuständige Integrationsamt/Inklusionsamt maßgeblichen landesrechtlichen Vorschriften.

Weiterleitung der Daten bei Unzuständigkeit
Die Daten werden bei Unzuständigkeit an das von uns ermittelte örtlich zuständige Integrationsamt/Inklusionsamt weitergeleitet. Die Arbeitgeber werden hiervon informiert.

Beschwerderecht
Sie können sich bei der für den Datenschutz zuständigen Aufsichtsbehörde des Landes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, beschweren.

Ausgleichsfonds

Aus dem Ausgleichsfonds werden überregionale Vorhaben zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben gefördert. Die Ausgleichsabgabeverordnung regelt, was förderfähig ist. Der Fonds aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwaltet.

Der „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben“ ist eine zweckgebundene Vermögensmasse aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwaltet (§ 161 SGB IX).

Mittelzufluss

Die Integrationsämter führen seit dem 1.1.2022 nicht mehr 20, sondern 18 Prozent ihres Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds ab. Die verbleibenden 2 Prozent stehen dem jeweiligen Integrationsamt für die Finanzierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber zur Verfügung.

Gesetzliche Verankerung

Die Gestaltung des Ausgleichsfonds, die Verwendung seiner Mittel und das bei der Vergabe dieser Mittel anzuwendende Verfahren sind im Einzelnen in der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) geregelt.

Entscheidungsbefugnis

Zu den Anträgen auf finanzielle Förderung aus dem Ausgleichsfonds nimmt der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gebildete Beirat für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen Stellung und macht dazu Vorschläge (§§ 35, 43 SchwbAV).

Aufgrund dieser Vorschläge des Beirats trifft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schließlich die Entscheidungen über die Vergabe der Mittel.

Ausländische Arbeitnehmer

Das Schwerbehindertenrecht schützt auch ausländische Arbeitnehmer, wenn ihr Grad der Behinderung mindestens 50 beträgt und sie rechtmäßig im Bundesgebiet wohnen. Dies gilt auch für Ausländer mit Duldung, die sich voraussichtlich länger als 6 Monate in Deutschland aufhalten werden.

Der Schutz durch das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) gilt in gleicher Weise für ausländische Arbeitnehmende, wenn ihr Grad der Behinderung (GdB, Schwerbehinderung) mindestens 50 beträgt und sie rechtmäßig im Bundesgebiet wohnen, sich dort gewöhnlich aufhalten oder als Arbeitnehmer beschäftigt sind (§ 2 Absatz 2 SGB IX). Sie erhalten dann auch den Schwerbehindertenausweis.

Arbeitnehmende mit Duldung

Auch bei einem aufenthaltsrechtlich nur geduldeten Ausländer, der sich länger als 6 Monate in Deutschland aufhalten wird, ist anzunehmen, dass er im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt regelmäßig im Geltungsbereich des Gesetzes hat. Eine solche Annahme trifft nicht zu für geduldete Ausländer, bei denen aufgrund besonderer Umstände ersichtlich ist, dass eine Abschiebung gerade erfolgt oder unmittelbar bevorsteht (Bundessozialgericht, Urteil vom 29.4.2010 – B 9 SB 2/09 R).

Mit gleichartiger Entscheidung siehe auch Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26.4.2016 – 1 C 9/15 (BVerwGE 155,47): Die Begründung eines gewöhnlichen Aufenthalts trifft danach nicht zu bei Ausländern, bei denen nach den ausländerrechtlichen Vorschriften und den auf ihrer Grundlage getroffenen Anordnungen der Ausländerbehörde ein Ende des Aufenthalts abzusehen ist.

Außenarbeitsplätze

Auf Außenarbeitsplätzen wird begleitete Arbeit von Beschäftigten einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts geleistet. Dabei regelt ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Werkstatt das Entgelt, das der Betrieb an die Werkstatt zahlt.

Bei dieser Beschäftigungsform handelt es sich um begleitete Arbeit von Beschäftigten einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts. Die dort Beschäftigten bleiben Beschäftigte der Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Die fachliche Begleitung übernimmt weiterhin die Werkstatt. Die Kooperation zwischen Arbeitgeber und Werkstatt für Menschen mit Behinderung wird vertraglich geregelt. Der Arbeitgeber zahlt der Werkstatt für die erbrachte Dienstleistung des Beschäftigten ein vertraglich vereinbartes Entgelt.

Erwerb berufspraktischer Fähigkeiten

Den betroffenen Menschen mit Behinderungen bietet diese Beschäftigungsform die Möglichkeit, bei einem Arbeitgeber die berufspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen zu erweitern, die erforderlich sind, um zu einem späteren Zeitpunkt aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung auszuscheiden und ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts eingehen zu können. Sofern auch langfristig ein Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt behinderungsbedingt nicht realistisch erscheint, bieten Außenarbeitsplätze ein höheres Maß an Inklusion als die Beschäftigung in den Gebäuden der Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Außenarbeitsplätze sind sowohl unbefristet als auch befristet möglich.

Besonders geeignete Arbeitsfelder

Für einen Außenarbeitsplatz kommen grundsätzlich alle Arbeitsfelder in Betracht. Es hat sich gezeigt, dass einige Bereiche besonders geeignet sind. Dazu zählen zum Beispiel:

- die Garten- und Landschaftspflege
- gastronomische Betriebe und Kantinen
- Verwaltungs- und Bürotätigkeiten
- Tätigkeiten in einer Schule (Hausmeistergehilfe oder Schulassistent)
- Verkauf
- Patientenbegleitung und Hauswirtschaft
- EDV und Elektronikmontage
- Tierpflege

Um welches Arbeitsfeld es sich auch handelt: Entscheidend ist, dass die Aufgabe tatsächlich dem individuellen Leistungsvermögen des Beschäftigten entspricht.

Außergewöhnliche Belastungen

Bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung kann dem Arbeitgeber ein hoher personeller beziehungsweise finanzieller Aufwand entstehen, der das übliche Maß übersteigt. Finanzielle Mittel kann das Integrationsamt gewähren. Dazu müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein.

Bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung kann dem Arbeitgeber im Einzelfall ein personeller und/oder finanzieller Aufwand entstehen, der das im Betrieb übliche Maß deutlich überschreitet. Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) sieht vor, dass das Integrationsamt dem Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur (teilweisen) Abdeckung dieses besonderen Aufwands gewähren kann (§ 185 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2e SGB IX und § 27 SchwbAV).

Arten außergewöhnlicher Belastungen

Zwischen zwei Arten außergewöhnlicher Belastungen wird unterschieden:

- Personelle Unterstützung (auch besonderer Betreuungsaufwand genannt), das heißt außergewöhnliche Aufwendungen in Form von zusätzlichen Personalkosten anderer Beschäftigter, gelegentlich auch externer Betreuer. Gemeint sind damit Unterstützungs- und Betreuungsleistungen für den Menschen mit Schwerbehinderung bei der Arbeitstätigkeit. Beispiele sind die Vorlesekraft für blinde Menschen, der betriebliche Ansprechpartner für gehörlose Menschen oder Menschen mit seelischer Behinderung, aber auch die ständig erforderliche Mithilfe von Arbeitskollegen bei der Arbeitsausführung sowie behinderungsbedingte längere oder wiederkehrende Unterweisungen am Arbeitsplatz, etwa durch den Meister bei einem Menschen mit geistiger Behinderung.
- Beschäftigungssicherungszuschuss, das heißt die anteiligen Lohnkosten von solchen Menschen mit Schwerbehinderung, deren Arbeitsleistung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich hinter dem Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb zurückbleibt.

Grundvoraussetzungen für die Leistungsbewilligung

Die Bewilligung eines Zuschusses durch das Integrationsamt an den Arbeitgeber zur (teilwei sen) Abgeltung dieser außergewöhnlichen Belastungen hängt von folgenden Grundvoraussetzungen ab:

- Der Mensch mit Schwerbehinderung muss zu dem im SGB IX genannten besonders betroffenen Personenkreis gehören (§ 155 Absatz 1 Nummer 1a–d, § 158 Absatz 2 SGB IX).
- Er erhält das tarifliche beziehungsweise ortsübliche Arbeitsentgelt und ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- Trotz der Notwendigkeit besonderer Betreuung beziehungsweise der Beschäftigungssicherung am Arbeitsplatz liegt noch ein wirtschaftliches Austauschverhältnis zwischen Arbeitsentgelt und Arbeitsleistung des Menschen mit Schwerbehinderung vor.
- Es sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft, den Menschen mit Schwerbehinderung zum Beispiel durch behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung oder berufliche Weiterbildung zu befähigen, ohne fremde Hilfe zu arbeiten und/oder eine seinem Arbeitsentgelt entsprechende Arbeitsleistung zu erbringen.
- Es kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, die außergewöhnlichen Belastungen selbst zu tragen. Dabei sind unter anderem die Höhe der Belastung, die Größe des Betriebs, die Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach SGB IX, ferner die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Menschen mit Behinderung und Möglichkeiten zur Lohnanpassung zu berücksichtigen.

BIH-Empfehlung

Leistungen zur Abgeltung der personellen Unterstützung und der Beschäftigungssicherung können auch parallel erbracht werden. Näheres – auch zur Zuschusshöhe – regeln Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH) sowie entsprechende landesrechtliche Vorschriften (Ministerialerlasse, Verwaltungsrichtlinien).

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH) hat auf dem BIH-Portal Empfehlungen zur Gewährung von Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen veröffentlicht.

Außerordentliche Kündigung

Arbeitgeber können unter besonderen Umständen außerordentlich kündigen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr länger zugemutet werden kann. Betrifft die Kündigung einen Menschen mit Schwerbehinderung muss die Zustimmung vom Integrationsamt eingeholt werden. Es gelten dabei Fristen.

Abweichend von dem Regelfall der ordentlichen Kündigung besteht beim Vorliegen besonderer Umstände ausnahmsweise die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis außerordentlich aus wichtigem Grund zu kündigen. Nach dem Gesetz werden als wichtiger Grund Tatsachen angesehen, aufgrund derer dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB).

Soziale Auslauffrist

Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung gelten für die außerordentliche Kündigung grundsätzlich also keine Kündigungsfristen, auch nicht die Mindestkündigungsfrist nach § 169 SGB IX. Sie wird daher auch als fristlose Kündigung bezeichnet. Das Arbeitsverhältnis endet also im Allgemeinen sofort mit dem Zugang der Kündigung beim Menschen mit Schwerbehinderung. Abweichend davon kann der Arbeitgeber aber erklären, dass das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer „sozialen Auslauffrist“ enden soll. Sie kann der gesetzlichen, tariflichen oder vereinbarten Kündigungsfrist entsprechen. Ist der Arbeitnehmer aus tariflichen oder sonstigen Gründen nicht mehr ordentlich kündbar, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis dann außerordentlich mit einer sozialen Auslauffrist kündigen, wenn dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung eines sinnentleerten Arbeitsverhältnisses auf Dauer unzumutbar ist.

Kündigungsschutz

Auch für die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Menschen mit Schwerbehinderung ist gemäß § 174 SGB IX beziehungsweise Kapitel 4 SGB IX Kündigungsschutz die vorherige Zustimmung durch das Integrationsamt erforderlich. Das Kündigungsschutzverfahren (siehe Grafik) richtet sich weitgehend nach den Vorschriften über die ordentliche Kündigung mit Ausnahme einiger der nachstehend genannten Besonderheiten.

Antragfrist

Der Arbeitgeber kann die Zustimmung zur Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen beantragen (§ 174 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber Kenntnis erlangt von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen. Dabei kommt es auf die Kenntnis der Person beim Arbeitgeber an, der im konkreten Fall das Recht zur Kündigung zusteht. Zu den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen im Sinne dieser Vorschrift gehört auch die Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft beziehungsweise von den Tatsachen, die den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX begründen. Hat der Arbeitgeber zum Beispiel gekündigt und erfährt er erst in der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht von der Schwerbehinderteneigenschaft, dann beginnt erst zu diesem Zeitpunkt die genannte Antragsfrist. Noch innerhalb der Zwei-Wochen-Frist muss der Antrag bei dem Integrationsamt eingehen.

Entscheidungsfrist

Dem Interesse der Parteien (Arbeitgebers und des Menschen mit Schwerbehinderung) an einer raschen Klärung der Rechtslage bei der außerordentlichen Kündigung wird dadurch Rechnung getragen, dass das Integrationsamt die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tag des Eingangs des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung an zu treffen hat (§ 174 Absatz 3 Satz 1 SGB IX). Wird innerhalb der Zwei-Wochen-Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt (die sogenannte Fiktion der Zustimmung § 174 Absatz 3 Satz 2 SGB IX). Jedoch ist dadurch die Einlegung eines Rechtsmittels nicht ausgeschlossen. Vielmehr ist das Integrationsamt in diesen Fällen verpflichtet, den Beteiligten die als erteilt geltende Zustimmung schriftlich zu bestätigen; diese Bestätigung ist mit einer Rechtsbehelfsbelehrung für den Menschen mit Schwerbehinderung zu versehen.

Zur Einhaltung der Frist genügt es, dass das Integrationsamt spätestens am letzten Tag der Zwei-Wochen-Frist die Entscheidung getroffen und dem Arbeitgeber bekannt gegeben hat. Die Entscheidung muss dem Arbeitgeber dabei nicht innerhalb der Frist schriftlich mitgeteilt oder zugestellt werden. Es reicht vielmehr jede Art der Bekanntgabe aus, auch mündlich oder telefonisch.

Feststellung des Sachverhalts

Wie bei der beabsichtigten ordentlichen Kündigung ist auch bei der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung die Feststellung des Sachverhalts ein wesentlicher Teil des Zustimmungsverfahrens.

Das Integrationsamt soll gemäß § 174 Absatz 4 SGB IX die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Das Ermessen ist also in diesem Fall eingeschränkt. Das Integrationsamt darf bei fehlendem Zusammenhang im Regelfall die Zustimmung nicht versagen, wenn kein besonderer sachlicher Grund ausnahmsweise eine andere Entscheidung rechtfertigt.

Bei fehlendem Zusammenhang darf das Integrationsamt insbesondere auch nicht prüfen, ob der festgestellte Kündigungsgrund ein „wichtiger Grund“ im Sinne des § 626 BGB ist, weil dies über den Schutzzweck des SGB IX hinausgehen würde. Hierüber entscheidet allein das Arbeitsgericht. Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn die vom Arbeitgeber herangezogenen Gründe tatsächlich oder rechtlich eine fristlose Kündigung offensichtlich nicht rechtfertigen. In diesem Fall ist die Zustimmung zur Kündigung zu versagen.

Ist ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung nicht gegeben und ist der der Kündigung zugrunde liegende Sachverhalt streitig, ist es dem Integrationsamt bei fehlendem Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Schwerbehinderteneigenschaft verwehrt, eine Beweiserhebung durchzuführen. Es nimmt lediglich eine Schlüssigkeitsprüfung vor. Die Beweiserhebung ist Sache des Arbeitsgerichts.

Das Ermessen des Integrationsamts ist dagegen nicht eingeschränkt, wenn es einen Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung feststellt. In diesem Fall trifft es wie bei der beantragten Zustimmung zur ordentlichen Kündigung eine Entscheidung im Rahmen seines Ermessens nach § 168 SGB IX unter Abwägung der widerstreitenden Interessen des Arbeitgebers und des betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung.

Es gibt keine absoluten Kündigungsgründe im Sinne von § 626 BGB. Ein wichtiger Grund ist vielmehr nur aufgrund einer umfassenden Interessenabwägung festzustellen, die zu dem Ergebnis führt, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar ist.

Es gibt auch Kündigungsgründe, die als wichtiger Grund nur für eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist in Betracht kommen, wenn eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, zum Beispiel die Betriebseinschränkung und Krankheit.

Bevor Pflichtwidrigkeiten im Leistungs- und Verhaltensbereich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen können, muss aus arbeitsrechtlicher Sicht grundsätzlich zunächst eine Abmahnung erfolgt sein. Etwas anderes gilt bei besonders schweren Verstößen, da der Arbeitnehmer hier von vornherein nicht damit rechnen kann, dass sein Verhalten gebilligt

wird.

Vorbeugende Maßnahmen

Insgesamt ist es notwendig, dass das betriebliche Integrationsteam – insbesondere die Schwerbehindertenvertretung – frühzeitig tätig wird, um es erst gar nicht zu einem Kündigungsschutzverfahren kommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist nach § 167 SGB IX bei Eintreten von Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, verpflichtet, ein Präventionsverfahren durchzuführen. Dazu schaltet er möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten sowie alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können. Unter Umständen können die Schwierigkeiten schon durch eine erste Aussprache mit dem Menschen mit Schwerbehinderung beseitigt werden. In anderen Fällen können die Herauslösung aus der bisherigen Arbeitsumgebung, die Umsetzung auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz oder Maßnahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben durch das Integrationsamt ein geeignetes Mittel sein, die Schwierigkeiten zu beseitigen. Bei wiederholtem Fehlverhalten kommt der Arbeitgeber nicht umhin, eine formelle Abmahnung auszusprechen. Wenn trotz aller Bemühungen eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber nicht zumutbar ist, kann im Kündigungsschutzverfahren unter Umständen erreicht werden, dass anstelle der außerordentlichen Kündigung eine ordentliche Kündigung ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird.

Erklärungsfrist für die Kündigung

Wegen des vorgeschalteten Kündigungsschutzverfahrens beim Integrationsamt ist die Zwei-Wochen-Frist vielfach nicht einzuhalten. Deshalb bestimmt § 174 Absatz 5 SGB IX, dass die Kündigung auch nach Ablauf dieser Frist erfolgen kann, wenn sie unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, nach Erteilung der Zustimmung durch das Integrationsamt erklärt wird.

Bei Streik und Aussperrung

Schließlich ist noch die Sonderregelung des § 174 Absatz 6 SGB IX zu erwähnen, die nur noch geringe praktische Bedeutung hat. Danach sind Menschen mit Schwerbehinderung, denen lediglich aus Anlass eines Streiks oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden ist, nach Beendigung des Streiks oder einer Aussperrung wieder einzustellen. Die Vorschrift setzt ein entsprechendes Kündigungsrecht des Arbeitgebers voraus, das nach der heutigen Rechtsprechung nur noch bei rechtswidrigem Streik besteht.

Aussetzung einer Entscheidung / eines Beschlusses

Die Durchführung oder Vollziehung einer Entscheidung des Arbeitgebers, die dieser ohne die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffen hat, ist auszusetzen. Gleiches gilt für einen Beschluss des Betriebs- oder Personalrats.

Bei der Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte der Schwerbehindertenvertretung sind unter bestimmten Voraussetzungen Entscheidungen des Arbeitgebers und Beschlüsse des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats auszusetzen.

Beschluss des Betriebs- oder Personalrats

Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung ist ein Beschluss des Betriebs- oder Personalrats auszusetzen, wenn sie den Beschluss als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung erachtet oder wenn der Arbeitgeber sie in der Angelegenheit nicht beteiligt hat (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX, § 35 Absatz 3 BetrVG, § 39 BPersVG). Die Schwerbehindertenvertretung sollte sich allerdings überlegen, ob sie auf diesem Weg einen anderen Beschluss erreichen kann.

Entscheidung des Arbeitgebers

Die Durchführung oder Vollziehung einer Entscheidung des Arbeitgebers, die dieser ohne die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffen hat, ist auszusetzen (§ 178 Absatz 2 Satz 2 SGB IX). Entscheidet sich der Arbeitgeber zum Beispiel zur Umsetzung eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung und versäumt er die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, dann muss er von sich aus die tatsächliche Durchführung der Umsetzung zurückstellen. Innerhalb von 7 Tagen ist die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachzuholen. Anschließend entscheidet der Arbeitgeber endgültig.

Autismus

Menschen mit Autismus haben eine veränderte Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung im Gehirn. Es gibt verschiedene Formen und Grade der Beeinträchtigung. Wenngleich Autisten häufig über Inselbegabungen und hohe Intelligenz verfügen, ist bei der Beschäftigung im Betrieb einiges zu beachten.

Autismus bezeichnet angeborene, tiefgreifende Entwicklungsstörungen. Diese führen zu einer veränderten Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung im Gehirn. Die Symptome und ihre individuellen Ausprägungen sind vielfältig. Sie äußern sich vor allem im sozialen Umgang, in der Kommunikation und in sich stets wiederholenden Handlungen.

Video: Autismus im Beruf

https://www.youtube.com/watch?v=bqPjOz9IRgk

Vielfältige Erscheinungsformen

Menschen mit frühkindlichem Autismus (Kanner-Syndrom) haben oft eine schwere geistige Behinderung. Menschen mit einer milden Form von Autismus, dem Asperger-Syndrom, sind nicht selten hochintelligent und wirken auf den ersten Blick nur schüchtern oder kontaktscheu. Neben deutlich abgrenzbaren Arten von Autismus gibt es jedoch auch fließende Übergänge zwischen verschiedenen Formen und Ausprägungen.

Typische Merkmale

- **Sozialverhalten:** Einer der ersten Hinweise auf eine Form von Autismus ist der fehlende Blickkontakt. Menschen mit Autismus neigen dazu, sich von ihrer Umwelt abzukapseln. Es fällt ihnen schwer, sich in die Gefühle anderer Menschen hineinzuversetzen und deren Gedanken zu verstehen. Manche wirken auf unbestimmte Art seltsam und unnahbar.
- **Kommunikation:** Etwa die Hälfte der Menschen mit frühkindlichem Autismus erwirbt nie eine sinnvolle Sprache. Andere sind in ihrem Sprachgebrauch stark eingeschränkt. Intonation, Dialoge, Mimik und Gestik sind wenig ausgeprägt. Es fällt autistischen Menschen zudem schwer, Mimik und Gestik ihres Gegenübers zu deuten. Sprichwörter und Redewendungen werden oft wörtlich genommen.
- **Rituale und Spezialinteressen:** Für Autismus typische Symptome sind die ständige Wiederholung bestimmter Körperbewegungen, sogenannte Stereotypen, sowie rituelle Verhaltensweisen. Veränderungen in der vertrauten Ordnung können zu starken Verunsicherungen führen. Schon das Verrücken eines Möbelstücks kann heftige Aufregung auslösen.

Im Arbeitsleben zu beachten

Tatsächlich verfügen autistische Menschen über Eigenschaften, die sie für bestimmte Tätigkeiten prädestinieren. Sie zeigen beispielsweise eine überdurchschnittliche Beobachtungsgabe, eine ausgeprägte Merkfähigkeit auch für kleinste Details sowie oft großes Interesse an technischen Dingen. Ihnen liegen Aufgaben, die monoton sind, aber eine hohe Konzentration erfordern. Manche von ihnen entwickeln oft Spezialinteressen und reifen darin zu wahren Experten. Man spricht dabei von Inselbegabungen, die für Ausbildung und Beruf gezielt genutzt werden können. Herausfordernd sind für sie dagegen:

- Aufgaben, die eine spontane Kommunikation mit Kunden und Kollegen erfordern
- Hohe Reizbelastungen am Arbeitsplatz, zum Beispiel starke Umgebungsgeräusche, viel Durchgangsverkehr, wechselnde visuelle Umgebung
- Doppeldeutige Kommunikation, da viele Menschen mit Autismus abstrakte Sprache oder Ironie nicht verstehen.

Hilfen bei der Beschäftigung von Menschen mit Autismus

Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Autismus stellt für Betriebe eine ungewöhnliche Herausforderung dar.

> **!** Kompetente und praktische Unterstützung für die Betriebe bieten zum Beispiel die Integrationsfachdienste. Sie können unter anderem die Einarbeitung von Menschen mit Autismus organisieren, passende Unterweisungsstrategien vermitteln sowie Vorgesetzte und Kollegen über die Behinderung aufklären.

Ansonsten stehen den Betrieben grundsätzlich alle Leistungen der Integrationsämter zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Verfügung.

Barrierefreies Bauen

Barrierefreies Bauen, geregelt in den DIN-Normen 18040-1 bis 18040-3, ermöglicht Menschen mit Behinderung die Teilnahme am sozialen und beruflichen Leben.

Barrierefreies Bauen ist für viele Menschen eine Grundvoraussetzung, um am Leben in der Gemeinschaft überhaupt teilnehmen zu können.

Der DIN-Normenausschuss Bauwesen hat zum barrierefreien Bauen 3 DIN-Blätter erarbeitet, die über den Beuth Verlag erhältlich sind:

- DIN 18040-1 „Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude“
- DIN 18040-2 „Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 2: Wohnungen“ (Wohnungen für Rollstuhlbenutzer, für Blinde und wesentlich Sehbehinderte)
- DIN 18040-3 „Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 3: Öffentlicher Verkehrs- und Freiraum“ (Straßen, Plätze, Wege, öffentliche Verkehrs- und Grünanlagen, Spielplätze)

Öffentliche Gebäude

Das Bauordnungsrecht der Länder enthält inzwischen Vorschriften, die sicherstellen sollen, dass vor allem öffentlich zugängliche Gebäude und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, alte Menschen und Personen mit Kleinkindern nutzbar sind. In Verbindung mit üblichen Hinweisen soll – wenn sinnvoll – auf behinderungsgerechte Wege mit dem Rollstuhlfahrersymbol hingewiesen werden.

Behinderungsgerechte Gestaltung

Für die behinderungsgerechte Gestaltung öffentlicher Gebäude geben zum Teil die Länder finanzielle Hilfen. Über mögliche Erleichterungen im sozialen Wohnungsbau informieren die örtlichen Wohnungsbauförderungsämter.

Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe sind Wohnungshilfen für berufstätige schwerbehinderte Menschen möglich, soweit kein vorrangiger Anspruch gegenüber einem anderen Leistungsträger besteht. Bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt in aller Regel ein vorrangiger Anspruch gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger vor (§ 49 Absatz 8 Nummer 6 SGB IX). Bauliche Maßnahmen im Betrieb und am Arbeitsplatz können unter anderem über Begleitende Hilfe im Arbeitsleben gefördert werden, wenn dadurch die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ermöglicht oder erleichtert wird. Im Einzelfall geben auch Rehabilitationsträger finanzielle Hilfen.

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit sieht vor, dass bestimmte Lebensbereiche von Menschen mit Behinderung ohne Beschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe genutzt werden können. Geregelt ist dies im Behindertengleichstellungsgesetz und der Barrierefrei-Informationstechnik-Verordnung.

Barrierefreiheit bedeutet, dass alle gestalteten Lebensbereiche für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sein müssen (§ 4 BGG). Gestaltete Lebensbereiche sind unter anderem bauliche Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen.

Kommunikationsbarrieren und barrierefreies Bauen

Dies betrifft nicht nur eine rollstuhlgerechte Gestaltung zum Beispiel von öffentlichen Gebäuden für Menschen mit Körperbehinderungen, sondern in gleicher Weise zum Beispiel die Beseitigung von Kommunikationsbarrieren für Menschen mit Sinnesbehinderungen (Blindheit und Sehbehinderungen, Hörbehinderungen) oder einer geistigen Behinderung oder einer Lernbehinderung. Barrierefreiheit in diesem umfassenden Verständnis bezieht sich zum Beispiel auf das barrierefreie Bauen, den barrierefreien Zugang zu Informationen, den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden und schließt auch die Gestaltung und den technischen Aufbau von Internetseiten ein.

Zur Barrierefreiheit tragen zum Beispiel bei:

Publikationen in Leichter Sprache für Menschen mit kognitiven Einschränkungen, die Beseitigung räumlicher Barrieren für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen, die kontrastreiche Gestaltung der Lebensumwelt für sehbehinderte Menschen sowie die Kommunikation mittels Gebärdensprachdolmetscher.

Barrierefreie Arbeitsgestaltung

Menschen mit und ohne Behinderung sollen einen möglichst barrierefreien Zugang zu ihrer Umwelt haben. Das betrifft sowohl Gebäude und deren Umgebung als auch sämtliche weiteren sozialen Räume der Bildungs- und Arbeitswelt. In Arbeitsstätten ist eine barrierefreie Gestaltung die Grundvoraussetzung für eine gleichberechtigte berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Der BIH-Selbstlernkurs vermittelt Schritt für Schritt, worauf beim Bau neuer Arbeitsstätten oder bei der nachträglichen Optimierung bestehender Betriebe hinsichtlich barrierefreier Arbeitsgestaltung zu achten ist.

Jetzt zur BIH-Akademie wechseln

Video: Kurzer Einblick in den Selbstlernkurs „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ der BIH-Akademie

https://www.youtube.com/watch?v=EQFW_lLnlYQ

Regelungen im Behindertengleichstellungsgesetz

Die Barrierefreiheit ist Kernstück des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG). Am 19.7.2016 wurde das Gesetz novelliert. Zu den Neuregelungen gehören:

- Verbesserungen der Barrierefreiheit innerhalb der Bundesverwaltung in den Bereichen Bauen und Informationstechnik
- verstärkte Bereitstellung von Informationen in Leichter Sprache

- Unterstützung der Umsetzung von Barrierefreiheit durch die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Ergänzt wird das Behindertengleichstellungsgesetz durch verschiedene Verordnungen, etwa die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV). Sie legt fest, dass alle Angebote an Informationstechnik der Behörden der Bundesverwaltung, zum Beispiel Internetauftritte, auch für behinderte Menschen zugänglich sein müssen. 2011 wurde die Verordnung aktualisiert. Die Neufassung BITV 2.0 berücksichtigt noch mehr die Bedürfnisse hörgeschädigter sowie lernbehinderter Menschen. Heute müssen Informationen in Leichter Sprache sowie in Gebärdensprache zur Verfügung gestellt werden.

Um das Ziel der Barrierefreiheit zu erreichen, wurden Landesgesetze und weiterhin verschiedene Bundesgesetze im Bereich Bahn-, Luft- und Nahverkehr sowie unter anderem das Gaststätten- und Hochschulrahmengesetz geändert beziehungsweise erlassen.

Beispiele für Anforderungen an barrierefreie Internetangebote

- Grafiken und Bilder sollten grundsätzlich mit einem alternativen Text hinterlegt sein, damit die Hilfsmittel von blinden und sehbehinderten Menschen diesen auslesen können.
- Sehbehinderte und farbenblinde Menschen können schwache Farbkontraste und kleine Schriftgrößen nicht wahrnehmen. Deshalb benötigen sie individuell einstellbare Schriftgrößen und deutliche Farbkontraste, insbesondere zwischen Text und Hintergrund, für die Nutzung von Webseiten.
- Menschen mit motorischen Beeinträchtigungen und blinde Menschen können die Computermaus nicht benutzen und sind daher darauf angewiesen, die Webseite mit der Tastatur zu bedienen. Deswegen sollten Schaltflächen, Menüleisten und Eingabefelder auf der Webseite mit der Tastatur zu bedienen sein. Außerdem sollte die Webseite in der individuellen Geschwindigkeit nutzbar sein, ohne dass Zeitbeschränkungen zum automatischen Abbruch von Vorgängen führen.
- Für gehörlose oder hörgeschädigte Menschen sollten Audio- und Videodateien im Internet durch beschreibende Texte oder Gebärdensprache-Videos ergänzt werden.
- Menschen mit einer geistigen Behinderung oder einer Lernbehinderung benötigen eher kurze Texte in einer klaren und leicht verständlichen Sprache. Davon profitieren auch gehörlose Menschen, die mit Gebärden kommunizieren und für die die deutsche Sprache nicht die Muttersprache ist. Daneben können grafische Elemente die schriftlichen Informationen sinnvoll ergänzen. Eine wiederkehrende, sinnvolle Struktur des Seitenaufbaus, der Navigation und der Inhalte erleichtern die Orientierung innerhalb der Webseite.

Nach einer Richtlinie der Europäischen Union gelten ab Herbst 2018 für öffentliche Institutionen Mindeststandards für den barrierefreien Zugang zu Webseiten und mobilen Anwendungen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsverhältnisse können auf verschiedene Weise beendet werden. Je nachdem, ob die Beendigung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ausgeht, sind verschiedene Aspekte zu beachten – insbesondere bei der Kündigung von Menschen mit Schwerbehinderung.

Es gibt verschiedene Arten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden oder aufzulösen. Für schwerbehinderte Arbeitnehmer ist diese Entscheidung auch im Hinblick auf den Kündigungsschutz nach dem SGB IX von Bedeutung.

Kündigung durch den Arbeitgeber

Da das SGB IX den Schutz vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt, die ohne oder gegen den Willen des schwerbehinderten Arbeitnehmers geschieht, bedarf grundsätzlich nur die Kündigung durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens (§§ 168 und folgende SGB IX). Der schwerbehinderte Arbeitnehmer ist dagegen in seiner Entscheidung frei, das Arbeitsverhältnis durch eigene Kündigung aufzulösen.

Aufhebungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kann auch einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet werden. Es handelt sich hierbei um einen Aufhebungsvertrag, der das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung enden lässt.

Nach Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG), hat die Schwerbehindertenvertretung bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages lediglich ein Unterrichtungsrecht (Informationsrecht). Ein Recht auf Anhörung, etwa durch Abgabe einer Stellungnahme, besteht dagegen nicht.

Abwicklungsvertrag

Eine vom Aufhebungsvertrag zu unterscheidende Form einvernehmlicher Absprachen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist der Abwicklungsvertrag.

Eigene Kündigung

Durch die eigene Kündigung des Arbeitsverhältnisses wie auch durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags können dem schwerbehinderten Arbeitnehmer Rechtsnachteile entstehen. Denn er verzichtet dadurch freiwillig auf den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX. So können Nachteile zum Bespiel bei der Gewährung von Arbeitslosengeld durch eine Sperrzeit für Arbeitslosengeld entstehen. Deshalb sollte sich Menschen mit Schwerbehinderung in den genannten Fällen unbedingt vorher von der Schwerbehindertenvertretung – sofern vorhanden –, dem Integrationsamt oder der Agentur für Arbeit beraten lassen. Dies gilt auch für Massenentlassungen in Verbindung mit Sozialplänen, in denen als Form der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses häufig der Aufhebungsvertrag vorgesehen ist.

§ In diesem Zusammenhang sind die Ausnahmen nach § 173 Absatz 1 Nummer 3a SGB IX zu beachten.

Befristete Arbeitsverträge

Zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung zu dem vereinbarten Zeitpunkt. Befristungen sind nur unter den Voraussetzungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse (TzBfG) möglich.

Beendigungsschutz

Arbeitsverträge, deren Auflösung an den Eintritt eines bestimmten Ereignisses geknüpft ist, enden ohne Kündigung mit dem Eintritt des Ereignisses: zum Beispiel mit Ende des Monats, in dem eine volle Erwerbsminderungsrente auf Dauer gewährt wird. Ausnahmsweise bedarf es auch hier der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn durch den Eintritt

- einer teilweisen Erwerbsminderung,
- der Erwerbsminderung auf Zeit,
- der Berufsunfähigkeit oder
- der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit

das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung enden soll.

§ Dieser erweiterte Beendigungsschutz ist in § 175 SGB IX definiert.

Anfechtung

Ein Arbeitsvertrag kann auch durch Anfechtung gegenüber dem Vertragspartner gelöst werden, wenn ein Anfechtungsgrund, wie zum Beispiel arglistige Täuschung, vorliegt. Der Arbeitgeber bedarf hierzu keiner Zustimmung.

Auch bei einem Aufhebungsvertrag oder bei einer Anfechtung des Arbeitsvertrags hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vorher zu hören. Daneben sind die Rechte auf Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebs- oder Personalrats bei personellen Einzelmaßnahmen zu beachten.

Beendigungsschutz, erweiteter

Der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX sieht auch dann eine Zustimmung des Integrationsamts zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen vor, wenn diese aufgrund bestimmter Regelungen automatisch enden.

Das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) sieht im Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen durch den Arbeitgeber ein der Kündigung zwingend vorgeschaltetes Zustimmungserfordernis des Integrationsamts vor (§ 168 SGB IX) (Kündigungsschutzverfahren). Es gibt jedoch auch Fälle, in denen ein Arbeitsverhältnis automatisch im Fall des Eintritts einer teilweisen Erwerbsunfähigkeit ohne Kündigung automatisch endet. Diese automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung des Arbeitgebers kann im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einer konkreten Absprache im Einzelarbeitsvertrag vorgesehen sein. Entsprechende Regelungen finden sich insbesondere in Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst, vor allem im „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TvöD) oder im „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-L), vereinzelt auch in der privaten Wirtschaft.

Öffentlicher Dienst

Im öffentlichen Dienst endet nach § 33 TvöD und gleichlautenden Tarifvorschriften das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung nur bei der Gewährung von Dauerrenten. Darüber hinaus können Angestellte im Geltungsbereich des TvöD, die teilweise erwerbsgemindert sind, seit dem 1.1.2002 innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich einen Antrag auf Weiterbeschäftigung stellen. Ist die Weiterbeschäftigung möglich, endet das Beschäftigungsverhältnis nicht.

Berufs- und Erwerbsunfähigkeit

Bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (früher: Berufsunfähigkeit) auf Zeit ruht das Arbeitsverhältnis und lebt nach Ablauf der Befristung in vollem Umfang wieder auf (§ 33 Absatz 2 TvöD).

Renten wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit werden nur noch gewährt, wenn die Anspruchsvoraussetzungen am 31.12.2000 vorgelegen haben. Nach aktuellem Recht wird nur noch zwischen voller und teilweiser Erwerbsminderung unterschieden.

Zustimmung des Integrationsamtes

Bei Ausscheiden des schwerbehinderten Menschen wegen teilweiser Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit sieht das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) einen erweiterten Beendigungsschutz vor (§ 175 SGB IX). In diesen Fällen muss die Zustimmung des Integrationsamtes zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeholt werden. Der erweiterte Beendigungsschutz des § 175 SGB IX ist auf die gesetzlich genannten Fälle beschränkt; das heißt, die Zustimmung des Integrationsamtes ist nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung wegen der Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Dauer oder Erwerbsunfähigkeit auf Dauer endet.

Im Geltungsbereich des „Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst“ (TvöD) und des „Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-L) ist die Zustimmung des Integrationsamtes nur dann erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Dauer endet (§ 33 Absatz 2 TvöD). Bei automatischem Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit von schwerbehinderten Dienstordnungsangestellten wird § 175

SGB IX analog angewandt.

Vorgehen im Zustimmungsverfahren

Im Zustimmungsverfahren wird geprüft, ob der schwerbehinderte Mensch durch Änderung der Arbeitsbedingungen, beispielsweise durch Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder nach Durchführung anderer Maßnahmen, wie beispielsweise einer behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes weiterbeschäftigt werden kann. Bei Eintritt einer vollen Erwerbsminderung auf Zeit beziehungsweise Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ist zu klären, ob es dem Arbeitgeber zugemutet werden kann, mit der Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsplatzverhältnisses jedenfalls so lange zu warten, bis nach Ablauf der zeitlichen Frist eine Aussage über die weitere Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Beschäftigten getroffen werden kann.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst neben finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung sowie fachlicher Beratung auch die notwendige psychosoziale Betreuung von Betroffenen durch Integrationsfachdienste. Die Durchführung ist Aufgabe des Integrationsamts.

Die Durchführung der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist eine der Hauptaufgaben des Integrationsamtes (§ 185 Absatz 1 SGB IX) und erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Rehabilitationsträgern.

Die Begleitende Hilfe soll dahin wirken, dass die Menschen mit Schwerbehinderung

- in ihrer sozialen Stellung nicht absinken,
- auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können,
- durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit Menschen ohne eine Behinderung zu behaupten.

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst neben finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung sowie fachlicher Beratung auch die notwendige psychosoziale Betreuung von Menschen mit Schwerbehinderung durch Integrationsfachdienste. Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten bei der Beschäftigung verhindert oder beseitigt werden.

Unabhängig davon, ob Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation vorausgegangen sind, umfasst die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben alle Maßnahmen und Leistungen, die erforderlich sind, um dem Menschen mit Schwerbehinderung die Teilhabe im Arbeitsleben und damit in der Gesellschaft zu sichern, zu erleichtern und Kündigungen zu vermeiden. Folgende beispielhaft aufgeführte Hilfen kommen in Betracht:

Leistungen an Menschen mit Schwerbehinderung

- **Persönliche Hilfen:** Beratung und Betreuung in Fragen des Arbeitslebens, insbesondere bei persönlichen Schwierigkeiten, bei Arbeitsplatzproblemen, bei Umsetzungen, bei Fragen im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung, bei Konflikten mit Kollegen, Vorgesetzten und dem Arbeitgeber, bei Gefährdung des Arbeitsplatzes bis hin zur psychosozialen Betreuung, um schwerwiegende Konflikte zu lösen
- **Finanzielle Leistungen:** Technische Arbeitshilfen, Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes, Leistungen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit, Wohnungshilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer Wohnung, die den besonderen Bedürfnissen des Menschen mit Schwerbehinderung entspricht, Leistungen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, Hilfen in besonderen Lebenslagen, Unterstützte Beschäftigung sowie eine notwendige Arbeitsassistenz

> **!** Die Leistungen an Menschen mit Schwerbehinderung erfolgen nachrangig zu Leistungen von Rehabilitationsträgern.

Beratungsleistungen für Arbeitgeber

Beratung bei der Auswahl des geeigneten Arbeitsplatzes für Menschen mit Schwerbehinderung bei

- der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen,
- allen Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung Menschen mit Schwerbehinderung,
- der Beratung zur Beseitigung von besonderen Problemen,
- der Information über Lösungsmöglichkeiten.

Finanzielle Leistungen an den Arbeitgeber

- **Leistungen** zur Schaffung neuer und behinderungsgerechter Einrichtung und Gestaltung vorhandener Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Schwerbehinderung, Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen, die mit der Beschäftigung besonders betroffener Menschen mit Schwerbehinderung verbunden sind (§ 27 SchwbAV)
- **Zuschüsse zu Gebühren** bei der Berufsausbildung besonders betroffener Jugendlicher und junger Erwachsener mit einer Schwerbehinderung
- **Prämien und Zuschüsse zu den Kosten** der Berufsausbildung Jugendlicher und junger Erwachsener mit einer Behinderung, wenn diese für die Zeit der Ausbildung durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gleichgestellt sind
- **Prämien zur Einführung** eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Unterstützung des betrieblichen Integrationsteams

Die Schwerbehindertenvertretung, der Inklusionsbeauftragte und der Betriebsrat beziehungs weise Personalrat werden unterstützt durch:

- Bildungs- und Informationsangebote (Seminare und Öffentlichkeitsarbeit)
- Beratung im Einzelfall
- Beratung bei der Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung
- Beratung bei der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Mithilfe zur Lösung von Konflikten

Leistungen an Träger eines Integrationsfachdienstes einschließlich freier gemeinnütziger Einrichtungen und Organisationen: Sie können an der psychosozialen Betreuung von Menschen mit Schwerbehinderung beteiligt werden und dafür finanzielle Leistungen erhalten.

Leistungen an Träger von Inklusionsbetrieben

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben beginnt bereits in der Vorphase einer Einstellung und soll die Menschen mit Schwerbehinderung im gesamten Arbeitsleben begleiten. Kontinuität in der Beratung und Betreuung ist daher besonders wichtig. Das Integrationsamt soll stets als Ansprechpartner für die Menschen mit Schwerbehinderung, die Arbeitgeber und das Integrationsteam zur Verfügung stehen.

Dabei sind oft schwierige behinderungsspezifische, technische, organisatorische Probleme zu lösen. Die Integrationsämter haben deshalb besondere Fachdienste eingerichtet.

Zuständigkeit des Integrationsamts und der Rehabilitationsträger

Die Leistungen persönlicher und finanzieller Art stellen eine individuelle, auf die besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes und die besonderen Bedarfe der Menschen mit Schwerbehinderung abgestellte Förderung dar. Bei finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben kann im Einzelfall zunächst unklar sein, ob das Integrationsamt oder ein Rehabilitationsträger zuständig ist. Für diesen Fall regelt die Zuständigkeitsklärung (§§ 14–15 SGB IX)), wie zu verfahren ist.

Das Integrationsamt hat die Möglichkeit, Leistungen vorläufig zu erbringen, wenn die unverzügliche Erbringung der Leistung erforderlich ist (§ 185 Absatz 7 Satz 3 SGB IX). Die Vorschrift über die Erstattung selbst beschaffter Leistungen (§ 18 SGB IX) findet auf das Integrationsamt keine Anwendung. Eine Aufstockung der Leistungen der Rehabilitationsträger durch Leistungen des Integrationsamts im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist nicht zulässig (Aufstockungsverbot).

Behindertenbeauftragte

Aufgabe der Behindertenbeauftragten ist es, diejenige Stelle über die besonderen Belange und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zu informieren und zu beraten, der sie zugeordnet sind (zum Beispiel Bundes- oder Landesregierung, Stadtverwaltung), sowie Impulse zu geben.

Behindertenbeauftragte gibt es bei der Bundesregierung, bei den Landesregierungen und bei vielen Kommunen.

Aufgaben

Wesentliche Aufgabe der Behindertenbeauftragten ist es, diejenige Stelle, der sie zugeordnet sind (zum Beispiel Bundes- oder Landesregierung, Stadtverwaltung), aber auch die jeweiligen Parlamente über die besonderen Belange und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zu informieren und zu beraten sowie Impulse für eine Fortentwicklung der Behindertenpolitik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene zu geben. Sie bringen dabei die spezifischen Anliegen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie Anregungen von Behindertenverbänden und Wohlfahrtsverbänden ein. Die Behindertenbeauftragten sind auch Ansprechpartner für einzelne Menschen mit Behinderung selbst und unterstützen diese in ihren Bemühungen um Teilhabe und Rehabilitation.

Grenzen der Unterstützung

Die Behindertenbeauftragten haben keine Möglichkeit, Behörden oder anderen Stellen Weisungen zu erteilen beziehungsweise ein bestimmtes Handeln vorzuschreiben. Eine Einzelfallprüfung beziehungsweise Rechtsberatung darf von den Behindertenbeauftragten nicht vorgenommen werden, dies ist Rechtsanwälten sowie verschiedenen Beratungsorganisationen vorbehalten.

Behindertengleichstellungsgesetz

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) regelt die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen vor allem im Bereich des öffentlichen Rechts auf Bundesebene. Ergänzende Verordnungen und Zielvereinbarungen helfen dabei, Barrierefreiheit auch auf Landesebene besser durchzusetzen.

Das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) des Bundes ist seit dem 1.5.2002 in Kraft. Das zuletzt am 23.5.2022 geänderte Gesetz regelt die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen vor allem im Bereich des öffentlichen Rechts auf Bundesebene.

Ziel des Gesetzes

Sein Ziel ist es, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dabei wird ihren besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen (§ 1 BGG).

Pflicht zur Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist das Kernstück des Gesetzes. Mit der Verpflichtung zur Barrierefreiheit trägt das Behindertengleichstellungsgesetz dem Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes

(Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG) Rechnung: Die Träger öffentlicher Gewalt dürfen Menschen mit Behinderungen nicht ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandeln und diese dadurch in der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigen (§ 7 Absatz 2 BGG).

Inhaltliche Schwerpunkte des Behindertengleichstellungsgesetzes sind unter anderem:

- die Herstellung von Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr
- die Herstellung von Barrierefreiheit in Verwaltungsverfahren von Bundesbehörden
- das Recht auf Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen
- die barrierefreie Gestaltung von Informationstechnik, zum Beispiel barrierefreie Gestaltung von Webseiten nach der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV)
- Erleichterungen bei Bundestags- und Europawahlen, etwa durch barrierefreie Wahllokale und Stimmzettelschablonen

Ergänzende Verordnungen

Zu einigen Paragrafen des BGG sind weiterführend Verordnungen erlassen worden, darunter

- die Kommunikationshilfeverordnung (KHV),
- die Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung (VBD) und
- die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BITV).

Mit den Zielvereinbarungen wurde im Behindertengleichstellungsgesetz ein neues Instrument zur Herstellung von Barrierefreiheit geschaffen.

Verhandlungspartner sind Unternehmen oder Unternehmensverbände und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales anerkannte Verbände, die Interessen behinderter Menschen vertreten. Sie haben einen Anspruch darauf, die Aufnahme von Verhandlungen über Zielvereinbarungen in Gang zu setzen.

Die Inhalte der Zielvereinbarungen werden von den Vertragspartnern frei verhandelt und ausgestaltet. Die am Abschluss beteiligten Vertragsparteien sind an die Zielvereinbarung gebunden.

Verhandlungen über Zielvereinbarungen sind dem beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichteten Zielvereinbarungsregister unter Benennung von Verhandlungsparteien und Verhandlungsgegenstand anzuzeigen.

Landesgleichstellungsgesetze

Landesgleichstellungsgesetze sind in allen Bundesländern in Kraft getreten. Sie regeln je nach Ausgestaltung Bereiche und Vorschriften des Landesrechts, zum Beispiel für das Verwaltungsverfahren der Landes- und Kommunalbehörden, das Bauordnungsrecht, das Schul- beziehungsweise das Hochschulrecht und auch für den öffentlichen Personennahverkehr.

Nach Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsgesetzes haben sich die Länder eng an den Inhalten des Bundesgesetzes orientiert. Dies betrifft insbesondere:

- für Behörden des Landes und der Gemeinden geltende Regelungen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- die Verpflichtung der Behörden zur Barrierefreiheit innerhalb ihrer Verwaltung, insbesondere auch ihrer Gebäude
- die Gewährung von Gebärdensprachdolmetschern und anderer Kommunikationshilfen
- die Bereitstellung von öffentlich-rechtlichen Verträgen, Vordrucken und Bescheiden in für blinde und sehbehinderte Menschen wahrnehmbarer Form
- die Barrierefreiheit ihrer Internetangebote
- die Einführung eines Verbandsklagerechts
- Regelungen zum Wahlrecht, zum Beispiel die Einführung von Stimmzettelschablonen für blinde und sehbehinderte Menschen

Behindertenverbände

Behindertenverbände vertreten ihre Mitglieder in Fragen des Sozialversicherungs-, Versorgungs- und Sozialrechts und bringen ihr Wissen und ihre Erfahrung in Beschluss- und Beratungsgremien auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene ein.

Behindertenverbände sind Organisationen, die parteipolitisch und konfessionell neutral die sozialpolitischen Interessen ihrer Mitglieder vertreten, um die organisierte Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung zu fördern. Sie nehmen Einfluss auf die Gesetzgebung und sind Gesprächspartner der verschiedenen im Sozialbereich tätigen Behörden und Einrichtungen. Sie vertreten ihre Mitglieder in Fragen des Sozialversicherungs-, Versorgungs- und Sozialrechts sowie in allen Angelegenheiten, die mit beruflicher und gesellschaftlicher Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu tun haben. Dies gilt auch für Hilfestellungen bei einem Rechtsstreit vor Gericht.

Klagerecht für Menschen mit Behinderung

Die Behindertenverbände haben ein besonderes Verbandsklagerecht (§ 85 SGB IX); danach können sie in Form einer gesetzlichen Prozessstandschaft anstelle und mit dem Einverständnis von Menschen mit Behinderung deren Rechte geltend machen.

Beteiligung an Gremien

Die großen Behindertenverbände – wie zum Beispiel die BAG Selbsthilfe, der Sozialverband VdK, der Sozialverband Deutschland (SoVD) oder der BDH Bundesverband Rehabilitation – bringen ihr Wissen und ihre Erfahrung in Beschluss- und Beratungsgremien auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene ein. Sie sind vertreten im Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie in den Beratenden Ausschüssen für behinderte Menschen und in den Widerspruchsausschüssen bei den Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit. Ihre Vertreter sind auch als ehrenamtliche Sozialrichter tätig.

Die Behindertenverbände befassen sich mit der Förderung des behinderungsgerechten Wohnungs- und Siedlungswesens (Barrierefreies Bauen), des Behindertensports und können Träger von Rehabilitationseinrichtungen sein.

Behinderung

Was der Gesetzgeber unter einer Behinderung versteht, ist im Sozialrecht definiert. Unterschieden werden mehrere Behinderungsarten. Zur Beurteilung und für die Ermittlung eines Anspruchs auf Leistungen werden die Auswirkungen der Beeinträchtigung in einem oder mehreren Lebensbereichen betrachtet.

Der Begriff „Behinderung“ ist im Sozialrecht genau definiert. Die Definition steht in § 2 Absatz 1 SGB IX. Aus der Definition ergeben sich die folgenden Voraussetzungen für das Vorliegen einer Behinderung:

- Der Körperzustand oder der Gesundheitszustand weicht vom für das Lebensalter typischen Zustand ab.
- Es liegen Barrieren vor, die sowohl in den Umweltbedingungen als auch in den Einstellungen der Mitmenschen entstanden sein können.
- Durch die Barrieren führt die Abweichung dazu, dass die betroffene Person nicht gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilhaben kann.
- Der Zustand hält mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate an.

Die Begriffsdefinition des SGB IX folgt dabei der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Die Klassifikation enthält eine länder- und fachübergreifende einheitliche Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustands und der Behinderung einer Person sowie der Beeinträchtigung der Aktivitäts- und Teilhabemöglichkeiten und der relevanten Kontextfaktoren.

Maßgeblich ist nicht die Beeinträchtigung selbst, sondern deren Auswirkungen in einem oder mehreren Lebensbereichen. Behinderung wird individuell sowie situations- und umfeldabhängig verstanden. Das deutsche Recht nähert sich damit dem Behinderungsbegriff in Artikel 1 Satz 2 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen).

Unter dem für das jeweilige Lebensalter untypischen Zustand im Sinne der genannten Definition ist der Verlust oder die Beeinträchtigung von normalerweise in dieser Altersgruppe vorhandenen körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder seelischer Gesundheit zu verstehen.

Ursachen und Arten der Behinderung

Die Schädigungen und Beeinträchtigungen, die eine Behinderung ergeben, können angeboren, die Folge eines Unfalls oder einer Krankheit sein. Je nach Art der Schädigungen und ihrer Auswirkungen wird zwischen verschiedenen Behinderungsarten unterschieden. Eindeutige Abgrenzungen zwischen körperlichen, geistigen und seelischen Behinderungen sind jedoch kaum möglich, denn es können zum Beispiel aufgrund starker körperlicher Einschränkungen auch seelische Probleme entstehen oder umgekehrt. Ebenso können geistige Behinderungen in Verbindung mit körperlichen Behinderungen auftreten.

Eine drohende Behinderung liegt vor, wenn eine entsprechende Beeinträchtigung zu erwarten ist (§ 2 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Dabei wird auf objektive Anhaltspunkte – etwa den bisherigen Verlauf der gesundheitlichen Entwicklung – sowie ärztliche Bewertungen und Prognosen abgestellt.

Ursachen von Behinderung

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Stand 31.12.2021

Feststellen der Schwerbehinderung

Nach § 152 SGB IX stellen die Versorgungsämter oder die nach dem jeweiligen Landesrecht bestimmten Behörden fest, ob eine Behinderung vorliegt. Die Feststellung richtet sich nach den Maßstäben der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) vom 10.12.2008 in ihrer aktuell gültigen Fassung. In der Anlage zu § 2 VersMedV sind die „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“ geregelt. Danach wird die Auswirkung der Beeinträchtigung als Grad der Behinderung (GdB) in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben. Eine Schwerbehinderung liegt vor bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 (§ 2 Absatz 2 SGB IX). Eine Gleichstellung ist möglich bei einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 (§ 2 Absatz 3 SGB IX). Der Behinderungsgrad und die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen werden mit dem Schwerbehindertenausweis nachgewiesen.

Behinderung als Leistungsvoraussetzung

Ob bei einer vorliegenden oder drohenden Behinderung auch die für die Leistungsgewährung eines Rehabilitationsträgers geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, richtet sich gemäß § 7 SGB IX nach dem für den Rehabilitationsträger jeweils einschlägigen speziellen Leistungsrecht. Sofern für einzelne Leistungsbereiche spezielle Begriffsbestimmungen der anspruchsberechtigten Menschen mit Behinderung getroffen sind, zum Beispiel im Sozialhilferecht die Definition einer „wesentlichen Behinderung“ (§ 99 SGB IX in Verbindung mit § 53 SGB XII) oder die Definition von Behinderung im Sinne von Arbeitsförderung (§ 19 SGB III), bauen sie auf der generellen Definition der Behinderung in § 2 SGB IX auf. Das bedeutet: Die konkreten Anspruchsvoraussetzungen – einschließlich einer vorliegenden oder drohenden Behinderung – werden individuell bei der Entscheidung über Leistungen und sonstige Hilfen durch den zuständigen Rehabilitationsträger festgestellt. Einbezogen sind damit auch chronisch kranke sowie suchtkranke Menschen, soweit bei ihnen die jeweiligen speziellen gesetzlichen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.

> **!** Die förmliche Status-Feststellung der Behinderung und ihres Grades (GdB) ist für die Inanspruchnahme der besonderen Hilfen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben und für die Nachteilsausgleiche nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) erforderlich.

Mehrfachbehinderung

Oft treffen bei Menschen mit einer Schwerbehinderung oder einer Behinderung mehrere Behinderungen zusammen. Sie können unabhängig voneinander bestehen oder sich in ihren Auswirkungen gegenseitig überschneiden und verstärken. Die wechselseitigen Beziehungen der einzelnen Behinderungen sind bei der Feststellung des Grades der Behinderung (Gesamt-GdB) zu berücksichtigen (§ 152 Absatz 3 SGB IX).

Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen

Der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen unterstützt und berät das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Auch wirkt er mit bei der Förderung von Rehabilitationseinrichtungen und bei der Entscheidungsfindung des Ministeriums zur Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds.

Der Beirat unterstützt und berät das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Fragen der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und bei Aufgaben der Koordinierung (§ 86 SGB IX). Ferner wirkt er mit bei der Förderung von Rehabilitationseinrichtungen und bei der Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds. Entscheidungen über die Vergabe dieser Mittel trifft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgrund von Vorschlägen des Beirats.

Mitglieder im Beirat

Der Beirat besteht aus 49 Mitgliedern, und zwar aus Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, der Behindertenorganisationen, der Länder, der kommunalen Selbstverwaltungskör-

perschaften, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, der Bundesagentur für Arbeit, der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherungen, der Sozialhilfeträger, der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, der Einrichtungen zur beruflichen und medizinischen Rehabilitation sowie der Ärzteschaft.

Belastungserprobung

Die Belastungserprobung in der Reha dient der Feststellung der Belastbarkeit, körperlich und geistig/seelisch, für eine spätere berufliche Bildungsmaßnahme oder Arbeitstätigkeit. Sie untersucht oft Einsatzmöglichkeiten und Einschränkungen bei den Tätigkeiten am Arbeitsplatz.

Die Belastungserprobung ist eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation (vergleiche § 42 Absatz 2 Nummer 7 SGB IX). Die Belastungserprobung dient vor allem der Feststellung der gesundheitlichen Belastbarkeit für eine spätere berufliche Bildungsmaßnahme oder Arbeitstätigkeit. Sie umfasst oft aber auch Analysen zu den kognitiven Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung, zur psychischen Belastbarkeit, zu Einsatzmöglichkeiten und Einschränkungen bei den Tätigkeiten am Arbeitsplatz (Profilmethode).

Vor einer Wiedereingliederung

Mit der Belastungserprobung wird zum Abschluss der medizinischen Rehabilitation eine Beziehung hergestellt zwischen den Arbeitsanforderungen und der Fähigkeit des einzelnen Menschen, diese körperlich und geistig/seelisch zu bewältigen. Es gibt folglich Überschneidungen mit der Abklärung der Arbeitserprobung. Die Belastungserprobung ist typischerweise eine Vorstufe zur beruflichen Rehabilitation. Sie kann insbesondere auch Hinweise zur (stufenweisen) Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz liefern.

Leistungsverpflichtet sind die Unfall- beziehungsweise Rentenversicherungsträger (§ 27 Absatz 1 Nummer 7 SGB VII und § 15 Absatz 1 SGB VI) und – nachrangig – die Krankenkassen (§ 42 SGB V).

Benachteiligungsverbot

Arbeitgeber dürfen Beschäftigte mit Schwerbehinderung nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist aber möglicherweise dann zulässig, wenn die Tätigkeit bestimmte Anforderungen an die körperliche, geistige oder seelische Gesundheit stellt.

Arbeitgeber dürfen Beschäftigte mit Schwerbehinderung nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen (§ 164 Absatz 2 SGB IX). Die im Einzelnen geltenden Bestimmungen sind im Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt. Das Gesetz untersagt eine Benachteiligung wegen einer Behinderung.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist allerdings dann zulässig, wenn eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Tätigkeit des Menschen mit Schwerbehinderung betrifft und diese Tätigkeit bestimmte Anforderungen an die körperliche, geistige oder

seelische Gesundheit stellt.

Beweislast beim Arbeitgeber

Bringt der Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Streitfall Tatsachen vor, die für eine Benachteiligung wegen der Behinderung sprechen, so obliegt dem Arbeitgeber die Beweislast. Das heißt, der Arbeitgeber muss darlegen, dass die unterschiedliche Behandlung auf Tatsachen zurückzuführen ist, die nicht in der Behinderung liegen.

Eine Benachteiligung liegt bereits vor, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber den Bewerber mit Schwerbehinderung entgegen § 165 Satz 3 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch einlädt. Diese Pflicht besteht nur dann nicht, wenn dem Bewerber die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Rechtsanspruch auf Entschädigung

Kommt es bei der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, dann kann der benachteiligte Bewerber mit Schwerbehinderung eine angemessene finanzielle Entschädigung in Geld verlangen, begrenzt auf höchstens drei Monatsverdienste verlangen (§ 15 Absatz 2 AGG). Dabei ist Maßstab für die Höhe der Entschädigung das Einkommen gemessen in Monatsverdiensten, das der Bewerber mit Schwerbehinderung bei dem Arbeitgeber auf der zur Besetzung anstehenden Stelle hätte erzielen können.

Für die Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs gilt eine Frist von zwei Monaten. Einen Anspruch auf Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber begründet der Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot nicht. Die Frist beginnt ab Unterrichtung des Bewerbers mit Schwerbehinderung über die Ablehnung (§ 15 Absatz 4 AGG).

Beruflicher Aufstieg

Ein Entschädigungsanspruch besteht auch hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht. In den Fällen, wo auf den beruflichen Aufstieg ein Rechtsanspruch besteht, kann kein Anspruch auf eine Entschädigung in Geld erhoben werden. Vielmehr ist dann der Anspruch auf beruflichen Aufstieg im laufenden Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis einzulösen.

Beratender Ausschuss für behinderte Menschen

Der beratende Ausschuss für behinderte Menschen ist ein bei den Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit angesiedeltes Gremium, dessen Aufgabe es ist, die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern.

Bei jedem Integrationsamt sowie bei der Bundesagentur für Arbeit gibt es einen Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen. Ihm gehören unter anderem Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber sowie der Behindertenverbände an.

Integrations-/Inklusionsamt

Beim Integrations- beziehungsweise Inklusionsamt hat der Ausschuss nach § 186 SGB IX die Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben zu fördern und bei der Vergabe der Mittel der Ausgleichsabgabe mitzuwirken.

Bundesagentur für Arbeit

Der Ausschuss der Bundesagentur für Arbeit wirkt nach § 188 SGB IX bei der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützend mit.

Bergmannsversorgungsschein

In Nordrhein-Westfalen und im Saarland können Bergleute einen Bergmannsversorgungsschein erhalten, wenn sie nach mindestens fünfjähriger Tätigkeit ihre Untertagearbeit nicht mehr ausüben können. Ihr Arbeitsplatz wird dann auch ohne Behinderung als Pflichtarbeitsplatz angerechnet.

Wegen der besonderen Belastungen, die der bergmännische Beruf mit sich bringt, besteht in den Ländern Nordrhein-Westfalen und Saarland für Bergleute ein besonderer Schutz, wenn sie nach längerer Tätigkeit ihre Untertagearbeit nicht mehr ausüben können. Dieser Schutz ist in den jeweiligen Landesgesetzen über einen Bergmannsversorgungsschein enthalten und dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) zum Beispiel beim Kündigungsschutz nachgebildet.

Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze

Bei der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe werden Inhaber des Bergmannsversorgungsscheins auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet (§ 158 Absatz 5 SGB IX), auch wenn keine Schwerbehinderung oder Gleichstellung gegeben ist.

Voraussetzungen

Einen Bergmannsversorgungsschein können Bergleute erhalten, die mindestens fünf Jahre unter Tage gearbeitet haben und aus gesundheitlichen Gründen vorbeugend zum Arbeitsplatzwechsel aufgefordert worden sind.

Berufliche Ersteingliederung

Die berufliche Ersteingliederung ist für Menschen mit Behinderung beim Übergang von der Schule in den Beruf bedeutend für die Teilhabe am Arbeitsleben. Verschiedene Rehabilitationsträger, darunter die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter bieten umfassende Beratung und Unterstützung.

Für Menschen mit Behinderungen ist die berufliche Ersteingliederung am Übergang Schule – Beruf wesentlich für die Teilhabe am Arbeitsleben. Ziel der beruflichen Ersteingliederung ist die möglichst vollständige und dauerhafte Eingliederung von jungen

Menschen mit Behinderungen oder von einer Behinderung bedrohter Menschen am allgemeinen Ausbildungsmarkt und Arbeitsmarkt. Dabei sind individuelle Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der jungen Menschen sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen (§ 31 Absatz 1 SGB III).

Zuständige Träger

In den meisten Fällen der beruflichen Ersteingliederung von Menschen mit Behinderungen ist die Bundesagentur für Arbeit zuständiger Rehabilitationsträger und damit das SGB III (Arbeitsförderung) anzuwenden. Hier sind besonders die §§ 19, 112–128 SGB III zu beachten.

Die Berufsberatung und Berufsorientierung von Menschen mit Behinderungen ist ein zentraler Teil des umfassenden Beratungsauftrags der Bundesagentur für Arbeit. Auch bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II ist grundsätzlich die Agentur für Arbeit für die Berufsorientierung in den Schulen sowie die berufliche Beratung zuständig.

Ersteingliederung von Menschen in Grundsicherung

Die berufliche Ersteingliederung von erwerbsfähigen leistungsberechtigten Menschen mit Behinderungen aus dem Rechtskreis SGB II findet in Abstimmung zwischen der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter statt. Die Ergebnisse aus dem Beratungsprozess werden in konkrete Maßnahmen und Leistungen umgesetzt, mit denen die Integration dauerhaft gewährleistet werden soll. Dazu gehören insbesondere die Einleitung von Maßnahmen

- der Berufsvorbereitung,
- die Vorbereitung auf eine Aus- oder Weiterbildung und
- die Realisierung einer betrieblichen Aus- oder Weiterbildung.

Diese Maßnahmen können in allgemeinen Bildungseinrichtungen oder aufgrund von Art oder Schwere der Behinderungen in speziellen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, zum Beispiel Berufsbildungswerke (BBW) oder vergleichbare Einrichtungen, stattfinden.

Eignungsprüfung und technische Beratung

Zur Feststellung der beruflichen Eignung kann eine Arbeitserprobung oder eine Eignungsabklärung erforderlich sein. Für die Hilfestellung bei Fragen zu technischen Arbeitshilfen und zur behinderungsgerechten Ausstattung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen verfügt die Bundesagentur für Arbeit über einen Technischen Beratungsdienst.

Leistungsübersicht

Durch die Zusammenarbeit der Agenturen für Arbeit mit Schulen und Eltern lässt sich frühzeitig der individuelle Förderbedarf genau feststellen. Finanzielle Leistungen der Agenturen für Arbeit und der Integrationsämter können die berufliche Ersteingliederung und damit die Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben).

Berufliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung dient dazu, berufliche Kenntnisse zu erhalten, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Wenn im Verlauf eines Berufslebens eine Behinderung auftritt, kann eine Weiterbildung in Form einer Umschulung infrage kommen.

Berufliche Weiterbildung, auch als Fortbildung bezeichnet, dient dazu, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (Berufliches Fortkommen).

Formen der Weiterbildung

- Anpassungsfortbildung: zum Beispiel, wenn wichtige Zusatzqualifikationen benötigt werden, damit der bisherige Beruf weiter ausgeübt werden kann.
- Umschulung: zum Beispiel, wenn im Verlauf eines Berufslebens eine Behinderung auftritt, deshalb der bisherige Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann und ein neuer Beruf erlernt werden muss.
- Aufstiegsweiterbildung: zum Beispiel, wenn man seinen Beruf nur dann weiter ausüben kann, wenn man in der Lage ist, im Betrieb eine verantwortlichere Position zu übernehmen. Hierzu zählen etwa Aufstiegslehrgänge in der Wirtschaft oder Laufbahnlehrgänge im öffentlichen Dienst.

Unterstützung bei besonderem Bedarf

Sofern im Rahmen der Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben die Teilnahme an allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen wegen Art und Schwere der Behinderung nicht möglich ist, kann die Maßnahme in einer besonders auf die Bedürfnisse von Menschen mit Schwerbehinderung ausgerichteten Einrichtung, zum Beispiel in einem Berufsförderungswerk (BFW), durchgeführt werden. Die Zuständigkeit und die Voraussetzungen für die Leistungen zur Teilhabe richten sich nach den für den jeweiligen Rehabilitationsträger (§ 6 SBG IX) geltenden Leistungsgesetzen.

Im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben können auch Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung gefördert werden (§ 185 Absatz 3 Nummer 1e SGB IX in Verbindung mit § 24 SchwbAV).

Berufliche Wiedereingliederung

Ziel der beruflichen Wiedereingliederung ist es, Menschen mit bestehender oder drohender Behinderung ihren Arbeitsplatz zu erhalten oder eine berufliche Neuorientierung zu ermöglichen. Dies kann im Zusammenspiel verschiedener Rehabilitationsträgern durch Arbeitsplatzumbau oder Umschulung erfolgen.

Beruflich wiedereingegliedert werden Menschen mit Behinderungen oder von einer Behinderung bedrohte Menschen, die aufgrund gesundheitlicher Probleme, zum Beispiel

durch einen Unfall oder eine Krankheit, nicht mehr in der Lage sind, ihren erlernten Beruf oder ihre bisherige Tätigkeit auszuüben und vor einer beruflichen Um- oder Neuorientierung stehen.

Ziele der Wiedereingliederung

Vorrangiges Ziel der beruflichen Wiedereingliederung ist, das bestehende Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber zu erhalten. Ist dies auch durch eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung, dem Einsatz von technischen Arbeitshilfen oder durch Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz nicht möglich, wird eine berufliche Um- oder Neuorientierung mit den dazu geeigneten berufsfördernden Maßnahmen, zum Beispiel einer Umschulung (berufliche Weiterbildung), erforderlich. Sofern notwendig, stehen dafür auch spezielle Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, etwa Berufsförderungswerke (BFW) oder vergleichbare Einrichtungen, zur Verfügung.

Zuständige Maßnahmenträger

Die berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen aus dem Rechtskreis SGB II erfolgt in Zusammenarbeit zwischen dem zuständigen Rehabilitationsträger, zum Beispiel

- Bundesagentur für Arbeit,
- gesetzliche Rentenversicherung,
- gesetzliche Unfallversicherung

und dem für die berufliche Integration verantwortlichen Jobcenter.

Berufliches Fortkommen

Menschen mit Behinderung haben ein gesetzlich definiertes Recht auf berufliches Fortkommen. Daher hat der Arbeitgeber die berufliche Bildung und den Erhalt des Arbeitsplatzes von behinderten Menschen in zumutbarem Umfang bevorzugt zu fördern.

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern einen Rechtsanspruch darauf, so beschäftigt zu werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen und ihre Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen soll erleichtert werden (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2–3 SGB IX).

! Dies lässt sich beispielsweise durch Berufliche Weiterbildung realisieren.

Förderung ist Pflicht

Der Arbeitgeber hat den einzelnen schwerbehinderten Menschen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten umfassend zu fördern. Diese besondere Verpflichtung der Arbeitgeber zur Förderung des beruflichen Fortkommens schwerbehinderter Beschäftigter geht über die Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) und auch die allgemeine arbeits- beziehungsweise beamtenrechtliche Fürsorgepflicht hinaus.

Sie ist vor dem Hintergrund der erheblichen Vermittlungsprobleme arbeitsuchender schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sehen und soll dazu beitragen, die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse mittel- bis langfristig durch entsprechende berufsbegleitende Qualifizierung zu sichern.

Das Integrationsamt unterstützt dabei schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber durch Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Zu nennen sind hier vor allem die Leistungen zur Teilnahme an Maßnahmen, die der Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten dienen (§ 185 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1e und § 24 SchwbAV).

BIH-Empfehlung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Empfehlungen für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten veröffentlicht.

Berufliches Orientierungsverfahren

Ziel des Beruflichen Orientierungsverfahrens ist, den beruflichen Werdegang von Menschen mit Behinderung in der letzten schulischen Phase zu klären und die Chancen zu verbessern, dass sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können anstatt in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung.

Das Berufliche Orientierungsverfahren stammt aus verschiedenen Modellvorhaben einzelner Bundesländer, aus der Forderung der Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder, ein solches gesetzlich zu regeln, und aus dem befristeten Sonderprogramm „Initiative Inklusion“ des Bundes. Es finden sich auch andere Bezeichnungen, wie zum Beispiel die Berufsvorbereitenden Einrichtungen (BVE) an Sonderschulen in Baden-Württemberg, die das gleiche Ziel haben. Auch die im § 48 SGB III geregelten „Berufsorientierungsmaßnahmen“ beinhalten den gleichen fachlichen Ansatz.

Ziel des Verfahrens

Ziel eines Beruflichen Orientierungsverfahrens ist die Klärung des beruflichen Werdegangs von jungen Menschen mit Behinderungen in Abstimmung mit ihren Erziehungsberechtigten in der letzten schulischen Phase. Dabei sollen die Schulen, die Lehrkräfte, die Agentur für Arbeit, der Träger der Sozialhilfe (Eingliederungshilfe), Integrationsfachdienste sowie mögliche Leistungserbringer, zum Beispiel Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), an dem Beruflichen Orientierungsverfahren mitwirken.

Ausrichtung auf spätere Berufstätigkeit

Das Berufliche Orientierungsverfahren soll spätestens zwei Jahre vor Ende der Schulzeit einsetzen. Inhaltlich ist es stark durch eine Ausrichtung der Bildungspläne auf eine spätere Berufstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, durch die frühzeitige Durchführung von Praktika und häufig durch eine sogenannte Berufswegekonferenz gekennzeichnet. Mit dem Beruflichen Orientierungsverfahren soll erreicht werden, dass junge Menschen mit Behinderung durch eine bessere Vorbereitung möglichst auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und nicht in einer Werkstatt für Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt werden können.

Nach § 185 Absatz 3 Nummer 6 SGB IX kann sich das Integrationsamt an der beruflichen Orientierung beteiligen, allerdings nachrangig gegenüber anderen gesetzlichen Leistungsträgern, insbesondere der Bundesagentur für Arbeit.

Berufsausbildung

Bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung gelten besondere Regeln. Arbeitgeber, die solche Auszubildende einstellen, können Förderung und Zuschüsse erhalten. Die Arbeitsplätze sind auf 2 oder sogar 3 Pflichtarbeitsplätze anzurechnen.

In einer Berufsausbildung werden die zur Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt.

§ Bundesweite Rechtsvorschriften für alle betrieblichen Berufsausbildungsverhältnisse (anerkannte Ausbildungsberufe) sind im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HwO) enthalten.

Ausbildungsordnung maßgebend

Rechtsverbindliche Ausbildungsordnungen werden durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Forschung beziehungsweise den zuständigen Fachministerien in Form einer Rechtsverordnung erlassen. Die Ausbildung für anerkannte Ausbildungsberufe muss nach der Ausbildungsordnung erfolgen. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (§ 4 Absatz 3 BBiG). Die schulische Berufsausbildung (zum Beispiel Pflegeberufe, technische und kaufmännische Assistentenberufe) fällt unter die Kulturhoheit der Länder (Landesgesetze).

Auszubildende mit Behinderung

Für Auszubildende mit Behinderung sind – im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung – folgende Bestimmungen von besonderer Bedeutung:

- Auszubildenden dürfen unter anderem nur Aufgaben übertragen werden, die ihren körperlichen Kräften angemessen sind (§ 14 Absatz 3 BBiG).

- Die für die Durchführung des Berufsbildungsgesetzes zuständigen Stellen (Kammern) sollen die besonderen Verhältnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigen (§ 65 Absatz 1 BBiG und § 42 HwO). Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetschende für hörgeschädigte Menschen.
- Menschen mit Behinderung sind zur Abschlussprüfung auch dann zuzulassen, wenn die Voraussetzungen des § 43 Absatz 1 Nummer 2 und 3 BBiG beziehungsweise des § 36 Absatz 1 Nummer 2 und 3 HwO nicht vorliegen, das heißt, wenn die Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen oder die Führung vorgeschriebener schriftlicher Ausbildungsnachweise nicht erfolgt ist oder wenn das Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse beziehungsweise in die Lehrlingsrolle nicht eingetragen ist.
- Wenn besondere Hilfen und eine spezifische Betreuung notwendig sind, kann die Ausbildung von Menschen mit Behinderung in beruflichen Rehabilitationseinrichtungen erfolgen.
- Sollte eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf behinderungsbedingt nicht möglich sein, so sind die besonderen Ausbildungsregelungen nach § 66 Absatz 1 BBiG und § 42m HwO zu beachten. Die Ausbildungsregelungen für diese Fachpraktiker-Ausbildungen (theoriereduzierte Ausbildungen) werden von der jeweils zuständigen Stelle entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) festgelegt.
- Da Auszubildende arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer anzusehen sind, genießen Auszubildende mit Schwerbehinderung den besonderen Kündigungsschutz (§§ 168 und folgende SGB IX). Das Ausbildungsverhältnis kann nach der Probezeit nur aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. (§ 22 Absatz 2 Nummer 1 BBiG)
- Bei der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe zählen Ausbildungsplätze, auf denen Auszubildende mit Schwerbehinderung beschäftigt werden, bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Pflichtarbeitsplätze nicht mit. Auszubildende mit Schwerbehinderung werden zugleich auf 2, bei besonderen Voraussetzungen auf 3 Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§§ 157, 159 SGB IX).
- Während der Zeit der Berufsausbildung werden Jugendliche mit Behinderung und junge Erwachsene Menschen mit Schwerbehinderung auch dann gleichgestellt (Gleichstellung), wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist (§ 151 Absatz 4 SGB IX).

Video: Berufsausbildung zur Fachpraktikerin für Pferdewirtschaft mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes

https://www.youtube.com/watch?v=EHahaPQtA2c

Leistungen für Arbeitgeber

Arbeitgeber, die Auszubildende mit Behinderung oder Schwerbehinderung beschäftigen, und die Auszubildenden (oder ihre Eltern) können – je nach Voraussetzung – unterschiedliche Leistungen erhalten, zum Beispiel:

- Ausbildungsgeld (§ 122 SGB III), Übergangsgeld (§§ 119–121 SGB III), Übernahme der Teilnahmekosten für eine Maßnahme (§§ 127–128 SGB III), Zuschüsse zur

Ausbildungsvergütung (§ 73 SGB III), Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb, Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, Nachteilsausgleiche
- Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung für Jugendliche mit Behinderung, die für die Zeit der Berufsausbildung Menschen mit Schwerbehinderung gemäß § 151 Absatz 4 SGB IX gleichgestellt sind (§ 185 Absatz 3 SGB IX in Verbindung mit § 26b SchwbAV), Zuschüsse zu den Gebühren – insbesondere Prüfungsgebühren – bei der Berufsausbildung besonders betroffener Jugendlicher mit Schwerbehinderung (§ 185 Absatz 3 Nummer 2c SGB IX in Verbindung mit § 26a SchwbAV)

Berufsberatung

Die Agenturen für Arbeit sind nach Sozialgesetzbuch III für die Berufsberatung zuständig. Für Menschen mit Behinderung gibt es eine qualifizierte, rehaspezifische Beratungs-Teams.

Berufsberatung ist eine im SGB III (Arbeitsförderung) festgelegte Aufgabe der Agenturen für Arbeit (§§ 30 und folgende SGB III). Die Beratung richtet sich nach dem Anliegen und dem Bedarf des einzelnen Ratsuchenden. Sie bezieht sich zum Beispiel auf Fragen der Berufswahl, des Berufswechsels, auf Möglichkeiten der beruflichen Bildung und die Leistungen der Arbeitsförderung. Sofern dies zur Feststellung der beruflichen Eignung erforderlich und gewünscht ist, kann eine medizinische oder psychologische Untersuchung wichtige Informationen zur Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit liefern.

Spezielle Beratungsteams für Menschen mit Behinderung

Für Menschen mit Behinderungen, inklusive Rehabilitanden, sind in den Agenturen für Arbeit spezifisch qualifizierte Mitarbeiter in Reha-/SB-Teams verantwortlich.

Berufsbildungswerk (BBW)

Berufsbildungswerke sind Einrichtungen zur beruflichen Erstausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung, die auf Hilfen angewiesen sind. Angestrebt wird ein Ausbildungsabschluss. Es werden auch Maßnahmen zur Erprobung und Förderung der Ausbildungs- oder Berufsreife angeboten.

Berufsbildungswerke sind außerbetriebliche Einrichtungen Rehabilitationseinrichtungen zur beruflichen Erstausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung, die auf besondere Hilfen angewiesen sind. Ausstattung, Lerninhalte sowie die begleitende Betreuung durch Ärzte, Sonderpädagogen und andere Rehabilitationsfachdienste sind ganz auf die besonderen Belange der Menschen mit Behinderung abgestellt. Angestrebt wird ein Ausbildungsabschluss im Sinn des Berufsbildungsgesetzes (BBiG, Berufsausbildung). Es werden auch Maßnahmen zur Abklärung der beruflichen Eignung (Arbeitserprobung) und der berufsvorbereitenden Förderung (Berufsvorbereitung) durchgeführt, soweit die Ausbildungs- oder Berufsreife noch nicht vorhanden ist.

Bundesweit qualifizieren an über 50 Standorten Berufsbildungswerke Jugendliche und junge Erwachsene in über 250 Berufen.

Berufsförderungswerk (BFW)

Berufsförderungswerke bieten Menschen mit Behinderung Weiterbildungen und Umschulungen mit dem Ziel einer passgenauen Integration in den ersten Arbeitsmarkt an und kooperieren eng mit den Rehabilitationseinrichtungen. Für querschnittsgelähmte und für blinde Menschen gibt es Spezialeinrichtungen.

Berufsförderungswerke sind überbetriebliche Bildungseinrichtungen, die sich in öffentlicher oder privater Trägerschaft befinden. Sie arbeiten eng mit den Rehabilitationseinrichtungen zusammen. Berufsförderungswerke bieten Menschen mit Behinderungen Weiterbildungen, Fortbildungen und Umschulungen mit dem Ziel einer passgenauen Integration in den ersten Arbeitsmarkt an. Bundesweit gibt es 28 Berufsförderungswerke mit ca. 100 Standorten. Sechs Einrichtungen haben sich auf bestimmte Behinderungen spezialisiert zur beruflichen Weiterbildung von Erwachsenen mit Behinderung. Mit insgesamt etwa 12.000 Plätzen bieten sie ein breit gefächertes Ausbildungsprogramm. Eigene medizinische, psychologische und soziale Fachdienste begleiten die Ausbildung.

Im Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke haben sich die Berufsförderungswerke zusammengeschlossen. Der Bundesverband (bv-bfw.de) bündelt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber Rehabilitationsträger und der Politik.

Für querschnittsgelähmte Menschen gibt es zwei und für blinde Menschen drei Spezialeinrichtungen.

Berufsgenossenschaft (BG)

Die Berufsgenossenschaften sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie gewähren Leistungen für Arbeitnehmer zur Prävention, medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Entschädigung für Folgen von Arbeits-/Wegeunfällen und Berufskrankheiten.

Die Berufsgenossenschaften sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Deren Aufgaben sind im 7. Sozialgesetzbuch (SGB VII) definiert. Sie umfassen Leistungen für Arbeitnehmer in Betrieben der freien Wirtschaft beziehungsweise in der Land- und Forstwirtschaft zur

- Prävention, also die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.
- medizinischen Rehabilitation (Wiederherstellung) und zur Teilhabe am Arbeitsleben.
- Entschädigung für Folgen von Arbeits-/Wegeunfällen und Berufskrankheiten durch Geldleistungen.

Dazu zählen das Verletztengeld bei Arbeitsunfähigkeit, das Übergangsgeld im Rahmen der Leistungen zur beruflichen Teilhabe oder spezifische Renten.

Jeder ist versichert

Kraft Gesetzes ist jeder Arbeitnehmer in einem Betrieb gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten versichert – und jeder Unternehmer ist Mitglied in der für seinen Gewerbezweig errichteten Berufsgenossenschaft.

Aktuell (Stand September 2022) existieren in Deutschland neun gewerbliche Berufsgenossenschaften für die ihnen zugeordneten Gewerbezweige. Die Berufsgenossenschaft für die Land- und Forstwirtschaft ist Teil des Verbundträgers Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).

Alle Träger der gesetzlichen Unfallversicherung gehören zu den Rehabilitationsträgern.

Für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst gibt es die Unfallkassen, die kommunalen Unfallversicherungsverbände beziehungsweise die Gemeindeunfallversicherungsverbände.

Zur Prävention verpflichtet

Prävention stellt nach SGB VII eine vorrangige gesetzliche Verpflichtung dar. Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung erfüllen diese Aufgabe unter anderem durch

- Beratung und Überwachung von Arbeitgebern und Beschäftigten durch technisches Aufsichtspersonal.
- Herausgabe von Publikationen wie Unfallverhütungsvorschriften (UVV) über Einrichtungen, Anordnungen und durch Arbeitgeber zu treffende Maßnahmen.
- Ausbildung, Aufklärung und Information, zum Beispiel die Aus- und Fortbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der Sicherheitsbeauftragten, der Arbeitgeber, der Betriebs- und Personalräte sowie der Schwerbehindertenvertretung.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) stellt den Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften sowie der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand dar. Er wurde 2007 zur Wahrnehmung der gemeinsamen Aufgaben gegründet.

Berufskrankheiten

Krankheiten werden dann als Berufskrankheit anerkannt, wenn die in einem direkten Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit von Erkrankten stehen. Sie werden durch Einwirkungen verursacht, denen Berufstätige durch ihre gewerbliche Arbeit in höherem Maße ausgesetzt sind als die übrige Bevölkerung.

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die in einem direkten Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit von Erkrankten stehen. Sie werden durch Einwirkungen verursacht, denen Berufstätige durch ihre gewerbliche Arbeit in erheblich höherem Maße ausgesetzt sind als die übrige Bevölkerung.

Anerkennung durch Unfallversicherung

Erst nachdem eine Krankheit als Folge einer beruflichen Tätigkeit erwiesen ist, kann sie durch die gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften [BG]) als Berufskrankheit anerkannt werden.

Als Berufskrankheiten anerkannte Krankheiten sind in der Berufskrankheiten-Liste (BK-Liste) als Anlage zur Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) aufgelistet.

Finanzielle Entschädigung

Berufskrankheiten werden wie Arbeitsunfälle entschädigt (§ 9 SGB VII), zum Beispiel durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und/oder finanzielle Entschädigung.

Andere als die in der Berufskrankheiten-Liste aufgeführten Erkrankungen (sogenannte berufs- oder arbeitsbedingte Erkrankungen) fallen nicht unter die Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung. Deren Träger können jedoch im Einzelfall Erkrankte entschädigen, wenn die sonstigen Voraussetzungen für eine Berufskrankheit nach neuen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen erfüllt sind.

Verhütung von Gesundheitsgefahren

Analog zu Arbeitsunfällen sind arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zur Entstehung von Berufskrankheiten mit allen geeigneten Mitteln zu verhüten (§ 1 SGB VII).

Es dürfen nur solche Personen zu Berufskrankheiten verursachenden Beschäftigungen herangezogen werden, gegen deren Einsatz keine arbeitsmedizinischen Bedenken bestehen. Auch aus diesem Grund sind entsprechende Vorsorgeuntersuchungen (zum Beispiel durch den Betriebsarzt) vorgeschrieben.

Berufsorientierung

Die Agenturen für Arbeit bieten Berufsorientierung als Leistung für junge Menschen und Erwachsene an. Sie dient zur Vorbereitung auf die Berufswahl, auf eine Neuorientierung oder auf den Wiedereinstieg. Die Beratung für junge Menschen ist eng mit den zunehmend inklusiven Schulen verzahnt.

§ 33 SGB III überträgt den Agenturen für Arbeit die Aufgabe, Berufsorientierung durchzuführen. Ziel ist, junge Menschen und Erwachsene auf die Berufswahl vorzubereiten und Ausbildungsuchende, Arbeitsuchende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Fragen der Berufswahl sowie den Berufen und ihren Anforderungen zu unterrichten.

Inhalte der Beratung

Berufsorientierung beinhaltet Auskunft und Rat zu

- den Bildungswegen, die bei der Berufswahl offenstehen,

- zu den Berufsaussichten,
- zu Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und
- zur Förderung der beruflichen Bildung.

Berufsorientierung durch die Berufsberaterinnen und Berufsberater der Agentur für Arbeit verfolgt das Ziel, individuelle Berufswahlkompetenz zu vermitteln und zu stärken.

Vernetzung mit Schulen

Erfolgreiche Berufsorientierung wird vernetzt mit den Angeboten anderer Akteure. Besondere Bedeutung kommt bei der Berufsorientierung junger Menschen der Zusammenarbeit mit den Schulen zu. Berufsorientierung für junge Menschen wird in der Regel im Klassenverband durchgeführt. Länderspezifische Vereinbarungen beschreiben die Grundlagen für eine erfolgreiche Kooperation zwischen den Berufsberaterinnen und Berufsberatern der Agenturen für Arbeit und den Lehrkräften der Schulen. Der fortschreitenden Inklusion in den Bildungssystemen der Länder begegnet die Berufsberatung durch eine adressatengerechte Berufsorientierung.

Berufsberatung für Erwerbstätige

Für Erwerbspersonen bietet die Berufsberatung im Erwerbsleben professionelle Unterstützung bei allen Anliegen der beruflichen Orientierung während des ganzen Berufslebens (berufliche Neuorientierung, Wiedereinstieg).

Berufsorientierung beinhaltet auch vielfältige Formen der Informationsvermittlung für Berufswahl und berufliche Bildung – über das Internet, durch Filme, Printmedien, Vorträge, Seminare, Messen und mehr.

Berufsunfähigkeit

Berufsunfähig ist, wessen Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung gegenüber einer gesunden Vergleichsperson mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als die Hälfte gesunken ist. Seit 2001 gilt Berufsunfähigkeit als teilweise Erwerbsunfähigkeit.

Nach dem bis 31.12.2000 maßgebenden Recht war derjenige berufsunfähig, dessen Erwerbsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, Behinderung) gegenüber einer gesunden Vergleichsperson mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als die Hälfte gesunken war.

Die Definition der Berufsunfähigkeit nach dem bis 31.12.2000 geltenden Recht ist weiterhin für Versicherte maßgebend, die vor 1951 geboren sind und aufgrund ihrer Berufsunfähigkeit eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen erhalten können (§ 236a Absatz 3 SGB VI).

Berufsunfähigkeitsrente

Anspruch auf Rente wegen Berufsunfähigkeit kann nur noch bei einem Rentenbeginn vor 2001 bestehen. Neben dem Vorliegen von Berufsunfähigkeit (nach dem Recht bis 31.12.2000) mussten in den letzten fünf Jahren vor der Berufsunfähigkeit für mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und außerdem die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt worden sein.

Renten wegen Berufsunfähigkeit, die vor 2001 begonnen haben, werden ab dem 1.7.2017 wie Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung behandelt (§ 302b Absatz 1 SGB VI), solange Berufsunfähigkeit nach § 43 SGB VI in der Fassung bis 31.12.2000, teilweise Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit im Sinne von § 240 Absatz 2 SGB VI vorliegt. Durch die Umstellung in Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung wird sich die Rechtsposition der Versicherten nicht verschlechtern; insbesondere wird der bisherige Rentenartfaktor weitergelten. Für die früheren Berufsunfähigkeitsrenten gelten ab dem 1.7.2017 die für die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung relevanten Hinzuverdienstgrenzen. Die Rente wird längstens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt. Anschließend besteht Anspruch auf Regelaltersrente.

Durch die Reform des Rechts der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zum 1.1.2001 ist der Begriff der Berufsunfähigkeit modifiziert worden. Zur Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit (§ 240 SGB VI) siehe unter Erwerbsminderung.

Berufsvorbereitung

Berufsvorbereitung dient der Feststellung der beruflichen Eignung sowie der Vermittlung von Allgemeinwissen und beruflichen Grundqualifikationen. Neben diversen Formen der schulischen Berufsvorbereitung gibt es spezifische berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen.

Inhalte von Berufsvorbereitung können sein:

- Feststellung der beruflichen Eignung (Arbeitserprobung)
- Vermittlung oder Auffrischung beruflicher Grund- und Basisqualifikationen
- allgemeinbildender Unterricht, um schulische Bildungslücken zu schließen oder Kenntnisse zu erweitern

DDurch betriebliche Qualifizierungen wird der Kontakt zu Ausbildungsbetrieben hergestellt, um den Übergang in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Schulische Berufsvorbereitung

Sie ist durch die Länder geregelt und findet meist an berufsbildenden Schulen statt. Es gibt unterschiedliche Formen und Schwerpunkte und dadurch auch unterschiedliche Bezeichnungen der schulischen Berufsvorbereitung. Die bekanntesten Formen sind das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ).

Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)

Zielgruppen sind vor allem Schülerinnen und Schüler ohne Hauptschulabschluss oder Abgänger der Förderschulen beziehungsweise von Schulen für Menschen mit Lernbehinderung. Das Berufsvorbereitungsjahr dauert ein Schuljahr. Es vermittelt fachpraktische und fachtheoretische Grundqualifikationen, gewährt oft Einblicke in verschiedene Berufsfelder (zum Beispiel Metall, Holz, Gestaltung) und hilft, schulische Lücken zu schließen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben Gelegenheit, sich über ihre beruflichen Möglichkeiten zu informieren, sich zu erproben, ihre individuellen Fähigkeiten und Interessen zu entdecken und zu vertiefen. Durch abgestufte Anforderungen und eine differenzierte Förderung sollen individuelle berufliche Perspektiven eröffnet und der Einstieg in eine Berufsausbildung oder in eine Beschäftigung erleichtert werden.

Berufsgrundbildungsjahr/Berufsgrundschuljahr (BGJ)

Ziel ist es, den Schülerinnen und Schülern Grundqualifikationen zu vermitteln. Das BGJ kann einen Einblick in ein bestimmtes Berufsfeld geben oder auch auf einen einzelnen Beruf ausgerichtet sein. Das BGJ dauert in der Regel ein Schuljahr. Angebotene Berufsfelder sind beispielsweise Ernährung, Metalltechnik, Elektrotechnik, Bautechnik, Holztechnik, Textil und Bekleidung. Das BGJ kann – je nach Bundesland – kooperativ (das heißt während einer betrieblichen Ausbildung teilzeitschulisch) oder vollzeitschulisch absolviert werden (zum Teil als erstes Ausbildungsjahr). Der erfolgreiche Besuch des Berufsgrundbildungsjahrs kann – abhängig von den länderspezifischen Regelungen – auf eine sich anschließende Berufsausbildung angerechnet werden, wenn das absolvierte Berufsfeld und der Ausbildungsberuf einander entsprechen.

Mit einem absolvierten Berufsvorbereitungsjahr oder Berufsgrundbildungsjahr kann zugleich die Erfüllung der Berufsschulpflicht nachgewiesen werden.

Bei erfolgreichem Abschluss der schulischen Berufsvorbereitung kann – je nach Schulgesetz – der Hauptschulabschluss oder ein gleichwertiger Bildungsabschluss erworben werden.

An Schulen für Menschen mit geistiger Behinderung sind gegebenenfalls berufsvorbereitende Maßnahmen im Rahmen der Abschlussstufenklasse (Werkstufe) vorgesehen.

Berufsfachschule (BFS)

Des Weiteren lässt sich – abhängig von den Zugangsvoraussetzungen – der Besuch einer Berufsfachschule (mindestens 1-jährig) zur Berufsvorbereitung nutzen. Für junge Menschen mit Behinderungen werden zum Teil Sonderformen angeboten (zum Beispiel Sonderberufsschule in Vollzeitform, Werkklassen).

Förderung

Um dem individuellen Förderbedarf gerecht zu werden, steht ein differenziertes Angebot zur Verfügung:

- berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit
- behinderungsbedingt erforderliche Grundausbildungen
- Rehabilitationsvorbereitungslehrgänge

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) sind nach §§ 51 und folgende SGB III vorgesehen und erfolgen, wenn die Maßnahme auf eine Ausbildung (Berufsausbildung) oder Arbeit vorbereitet und nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegt.

Berufsvorbereitung für Menschen mit Behinderungen

Für Menschen mit Behinderungen sind spezifische BvB nach § 49 Absatz 3 Nummer 2 SGB IX und für den Personenkreis in Rehabilitationsträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit (Agentur für Arbeit) in §§ 112 und folgende in Verbindung mit § 51 SGB III vorgesehen.

Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst

Die Fürsorgeerlasse beziehungsweise Rahmeninklusionsvereinbarungen sind zusätzliche Vorschriften zur Auslegung und Ergänzung der bestehenden gesetzlichen Regelungen über die Einstellung und Beschäftigung von Angehörigen und von Bewerbern mit Schwerbehinderung um eine Anstellung im öffentlichen Dienst.

Sogenannte Fürsorgeerlasse gibt es seit Anfang der 1950er-Jahre; zunächst bei einzelnen Bundesministerien, später auch auf Länderebene. Hintergrund ist, dass insbesondere öffentliche Arbeitgeber bei der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung bei der Ausbildung und im Berufsleben eine Vorbildfunktion haben.

Vereinbarungen mit Zweckbestimmung

Fürsorgeerlasse waren von ihrer rechtlichen Natur her zunächst immer Verwaltungsvorschriften, also allgemeine Anweisungen übergeordneter Regierungs- oder Verwaltungsstellen an nachgeordnete Dienststellen. Sie sind dann keine allgemein verbindlichen Rechtsvorschriften, sondern richten sich lediglich mit Selbstbindung der Verwaltung nach innen. Das heißt, Außenstehende können sich grundsätzlich nicht auf eine bestimmte Handlungsweise der Verwaltung berufen. Seit der Schaffung des SGB IX können sie aber auch als Inklusionsvereinbarungen im Sinn des § 166 SGB IX ausgestaltet sein und gewinnen dadurch an Verbindlichkeit (vergleiche § 165 Satz 4 SGB IX). Art und Rechtscharakter sind also unterschiedlich. Sie alle haben aber dieselbe Zweckbestimmung. Neben traditionellen Fürsorgeerlassen (zum Beispiel Fürsorgeerlass des Bundesministers der Verteidigung) finden sich Rahmeninklusionsvereinbarungen (zum Beispiel Saarland) oder Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung (zum Beispiel Baden-Württemberg).

Ergänzende Vorschriften

Die Fürsorgeerlasse beziehungsweise Rahmeninklusionsvereinbarungen in ihrer heutigen Art sind zusätzliche Vorschriften zur Auslegung und Ergänzung der bestehenden gesetzlichen Regelungen, das heißt, sie können erweiterte Regelungen des SGB IX enthalten, dürfen aber die gesetzlichen Regelungen keinesfalls einschränken. Sie enthalten im Wesentlichen Ergänzungen zu den gesetzlichen Vorschriften über die Einstellung und Beschäftigung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes mit Schwerbehinderung (Arbeiter/Angestellte/Beamte) und von Bewerbern um eine Anstellung im öffentlichen Dienst. Beispiele: Berufsförderung, Nachteilsausgleich bei Prüfungen; dienstliche Beurteilung Beschäftigter mit Schwerbehinderung; Teilzeitbeschäftigung, stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit oder Altersteilzeit.

Beschäftigung, geringfügige

Wann eine Beschäftigung als geringfügig beziehungsweise geringfügig entlohnt oder kurzfristig eingestuft wird und wie diese Beschäftigungsverhältnisse im Hinblick auf Arbeitslosigkeit und in der Sozialversicherung behandelt werden.

Bei einer geringfügigen Beschäftigung wird zwischen der geringfügig entlohnten und der kurzfristigen Beschäftigung unterschieden.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV gilt jemand als geringfügig beschäftigt, wenn das Arbeitsentgelt (vergleiche § 14 Absatz 1 SGB IV) aus einer Beschäftigung (vergleiche § 7 Absatz 1 SGB IV) regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt.

Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist.

Wenn jemand von der Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld (Arbeitslosigkeit) bezieht oder als arbeitsuchend geführt wird, gilt eine kurzfristige Beschäftigung grundsätzlich als berufsmäßig.

> **!** Berufsmäßigkeit liegt immer dann vor, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Zusammenrechnung geringfügiger Beschäftigungen

Zu beachten ist, dass mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Aber nur geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV dürfen zusammengerechnet werden und nur kurzfristige Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1

Nummer 2 SGB IV.

Nicht zusammengerechnet werden eine geringfügig entlohnte und eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV). Abweichend von § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV werden eine geringfügige Beschäftigung und eine nicht geringfügige Beschäftigung (Hauptbeschäftigung) in der Arbeitslosenversicherung.

Versicherungspflicht

Geringfügige Beschäftigungen unterliegen nicht der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (§ 27 Absatz 2 SGB II).

Seit dem 1.1.2013 besteht aber Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Es ist möglich, sich davon befreien zu lassen. Die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ist beim Arbeitgeber zu beantragen.

Beschäftigungspflicht

Private und öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen. Je nach Betriebsgröße gibt es verbindliche Mindestvorgaben. Auch bei Erfüllung des Mindestanteils ist bei Neueinstellungen zu prüfen, ob Menschen mit Behinderungen infrage kommen.

Jeder Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen ist verpflichtet, eine bestimmte Anzahl von Menschen mit einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung zu beschäftigen (§ 154 SGB IX).

Beschäftigungspflicht nach Betriebsgrößen

© BIH | Shutterstock/Robert Kneschke, Standret, Bannafarsai_Stock, LightField Studios, Monkey Business Images, industryviews

Mindestanteil

Betriebe mit mindestens 20 aber weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, Betriebe mit 40 bis unter 60 Arbeitsplätzen müssen 2 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen.

Noch größere private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 Absatz 1 SGB IX).

Da es auf die Zahl der bei dem Arbeitgeber insgesamt vorhandenen Arbeitsplätze ankommt, ist auch ein Arbeitgeber mit mehreren Betriebsteilen (zum Beispiel Filialen), die jede für sich weniger, zusammen aber mehr als 20 Arbeitsplätze haben, beschäftigungspflichtig.

! Bei der Berechnung der Arbeitnehmeranzahl bleiben Ausbildungsverhältnisse unberücksichtigt.

Die Pflichtquote stellt den Mindestanteil fest. Der Arbeitgeber, der seiner Beschäftigungspflicht nachkommt, ist deshalb nicht von seiner Verpflichtung entbunden, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Die Beschäftigungspflicht bezieht sich auf Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung (§ 158 Absatz 1 SGB IX). Darüber hinaus werden auch Inhaber von Bergmannsversorgungsscheinen (§ 158 Absatz 4 SGB IX) auf die Pflichtzahl angerechnet.

Errechnung der Pflichtarbeitsplätze

Der Umfang der Beschäftigungspflicht ergibt sich aus der Zahl aller vorhandenen und anrechenbaren Arbeitsplätze und dem Pflichtsatz von 5 Prozent (§ 156 SGB IX) im Jahresdurchschnitt.

Daraus wird die Zahl der Pflichtarbeitsplätze berechnet (§ 157 SGB IX). Durch die Gegenüberstellung von Pflichtzahl (Soll) und der Zahl der tatsächlich mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzten Arbeitsplätze (Ist) wird ermittelt, ob oder wieweit die Beschäftigungspflicht erfüllt ist.

Anrechenbare Pflichtarbeitsplätze

Auch ein teilzeitbeschäftigter Mensch mit Behinderung, der kürzer als betriebsüblich, aber wenigstens 18 Stunden in der Woche beschäftigt ist, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet (§ 158 Absatz 2 SGB IX). Die Bundesagentur für Arbeit kann eine Anrechnung auch bei weniger als 18 Stunden zulassen, wenn die Teilzeitbeschäftigung wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 158 Absatz 2 SGB IX). Dies gilt auch für einen Arbeitgeber mit Schwerbehinderung, sofern es sich um eine natürliche, nicht um eine juristische Person oder Personengesamtheit handelt (§ 158 Absatz 3 SGB IX).

Ebenfalls werden in Heimarbeit beschäftigte Menschen mit Schwerbehinderung auf den Pflichtsatz angerechnet (§ 210 Absatz 1 SGB IX). Weitere Sonderregelungen enthalten § 157 Absatz 1 und § 159 Absatz 2 SGB IX: Danach wird ein Auszubildender auf mindestens zwei, nach Entscheidung der Agentur für Arbeit bis zu drei, Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Ausgleichsabgabe

Solange die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt wird, ist gemäß § 160 Absatz 1 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine monatliche Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Rechtsverpflichtung

Die Einstellungspflicht des Arbeitgebers ist eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung, die gegenüber dem Staat besteht. Der einzelne Mensch mit Schwerbehinderung kann aus ihr keinen Anspruch auf Beschäftigung gegen den Arbeitgeber oder den Staat herleiten.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei in der Auswahl der Menschen mit Schwerbehinderung und auch der Arbeitsplätze, die er zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht besetzen will. Eine Einschränkung ergibt sich nur aus § 155 SGB IX, wonach sich unter den Beschäftigten mit Schwerbehinderung in angemessenem Umfang auch die in dieser Vorschrift aufgeführten besonders schutzbedürftigen Personengruppen befinden müssen. Im Interesse einer ausgewogenen und gerechten Verteilung der Aufstiegsmöglichkeiten sollten Menschen mit Schwerbehinderung mindestens entsprechend ihrer Quote auf qualifizierten Arbeitsplätzen beschäftigt werden.

§ Die schuldhafte Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht stellt für den privaten wie für den öffentlichen Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit dar, die von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit mit einer Geldbuße geahndet werden kann (§ 238 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX).

Beschäftigungssicherungszuschuss

Bei einer ausschließlich behinderungsbedingten Leistungseinschränkung eines Arbeitnehmers können überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen des Arbeitgebers oder sonstige außergewöhnliche Belastungen mit einem Beschäftigungssicherungszuschuss abgefedert werden.

Das Arbeitsverhältnis eines Beschäftigten mit Schwerbehinderung kann mit einem Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ) gesichert werden, wenn dem Arbeitgeber bei der Beschäftigung überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige außergewöhnliche Belastungen entstehen, die in der Behinderung des Mitarbeiters begründet sind (§ 185 Absatz 3 Nummer 2e SGB IX, § 27 SchwbAV). Die Arbeitsleistung des Menschen mit Schwerbehinderung muss dafür wesentlich und langfristig beziehungsweise dauerhaft unter der üblichen Normalleistung auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz liegen. Dies ist dann der Fall, wenn die Arbeitsleistung der Person mit Schwerbehinderung mindestens um 30 Prozent (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.12.2003 – 2 AZR 667/02, BAGE 109, 87–100) geringer ist als diejenige eines anderen Beschäftigten, der eine vergleichbare Tätigkeit oder Funktion im Betrieb oder in der Dienststelle ausübt. Der Umfang der erforderlichen Beschäftigungssicherung wird durch den Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes oder den Integrationsfachdienst ermittelt.

Belastungen, die durch Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX oder eine schlechte Auftragslage entstehen, stellen keine außergewöhnliche Belastung dar.

Versetzung innerhalb des Betriebs

Die ausschließlich behinderungsbedingte Leistungseinschränkung muss zu einem Ungleichgewicht zwischen der erbrachten Arbeitsleistung und dem gezahlten Leistungsentgelt führen. Beträgt das Ungleichgewicht 50 oder mehr Prozent, so kann nicht mehr von einem vertretbaren wirtschaftlichen Austauschverhältnis gesprochen werden. In diesen Fällen ist die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zu prüfen, auf dem der Mensch mit Schwerbehinderung seine Fähigkeiten und Kenntnisse besser nutzen und weiterentwickeln kann (vergleiche § 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB IX).

Kein Unterschied nach Arbeitsverhältnis

Der Beschäftigungssicherungszuschuss kann für ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis sowie bei Teilzeitbeschäftigung gewährt werden, solange ein Arbeitsplatz im Sinne des SGB IX besteht (vergleiche § 156, § 185 Absatz 2 Satz 3 SGB IX) besteht. Der Beschäftigungssicherungszuschuss kann auch Beamten gewährt werden (§ 156 Absatz 1 SGB IX). Für Menschen mit Schwerbehinderung, die rechtmäßig im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung tätig sind, kann der Beschäftigungssicherungszuschuss unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Beschäftigungsverhältnisses erbracht werden.

Der Beschäftigungszuschuss wird nachrangig gegenüber den anderen Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Rehabilitationsträger gewährt. Im ersten Jahr des Beschäftigungsverhältnisses wird kein Beschäftigungssicherungszuschuss erbracht.

Bedarf abgestuft

Der Beschäftigungssicherungszuschuss wird in drei Bedarfsstufen erbracht. Den Bedarfsstufen werden Zahlbeträge durch das Integrationsamt zugeordnet, die eine branchen-, regional- oder länderspezifische Entlohnung des Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise der Unterstützungsperson sowie die Erfüllung der Beschäftigungspflicht durch den Arbeitgeber berücksichtigen. Die Beträge orientieren sich dabei an den jeweiligen Bruttolöhnen oder -gehältern des Arbeitnehmers. Gratifikations- oder sonstige gewinnabhängige Zahlungen bleiben unberücksichtigt.

Bewilligung nicht rückwirkend

Leistungen werden auf Antrag (auch wiederholt) erbracht. Der Beschäftigungssicherungszuschuss wird maximal für drei Jahre bewilligt. Eine rückwirkende Bewilligung erfolgt nicht. Nach drei Jahren kann – auch bei unveränderter Leistung – eine Reduzierung des Zuschusses erfolgen. Leistungen werden auch bei Abwesenheit des Menschen mit Schwerbehinderung (Urlaub, Arbeitsunfähigkeit) erbracht, solange nicht Lohnersatzleistungen von Dritten erbracht werden, bei Entgelt- oder Gehaltsfortzahlung längstens jedoch sechs Wochen. Bei Beamten wird die Leistung ebenfalls nach sechs Wochen eingestellt.

BIH-Empfehlung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH) hat im BIH-Portal Empfehlungen zur Gewährung von Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen veröffentlicht.

Betrieb

Der Begriff des Betriebs bestimmt sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalrecht. Für das Schwerbehindertenrecht ist er in Bezug auf die Kündigung von Bedeutung. Für die Beschäftigten insgesamt spielt er im Hinblick auf die Mitbestimmung eine zentrale Rolle.

Der Begriff des Betriebs im Sinne des Schwerbehindertenrechts (§ 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX) bestimmt sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht. Unter einem Betrieb wird die organisatorische Einheit verstanden, innerhalb derer ein oder mehrere Arbeitgeber allein oder gemeinsam mit den Arbeitnehmern unter Zuhilfenahme technischer und anderer Mittel arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgen (§§ 1, 4 BetrVG). Daran fehlt es, wenn ausschließlich für den Eigenbedarf produziert wird.

Der Betrieb begründet die Betriebsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, die die Basis für weitere Regelungen des Arbeitsrechts ist, zum Beispiel die Mitbestimmung. Ein Unternehmen kann mehrere Betriebe haben. Umgekehrt können auch mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb bilden. Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird unter anderem dann gesetzlich vermutet, wenn die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke eingesetzt werden (§ 1 Absatz 2 Nummer 1 BetrVG).

Verschiedene Betriebsarten

Die Bestimmung, ob ein eigenständiger Betrieb, ein Betriebsteil oder ein sogenannter Kleinstbetrieb vorliegt, kann unter anderem entscheidend für die Frage sein, ob ein

- Betriebsrat zu bilden ist,
- eine Schwerbehindertenvertretung gewählt wird und
- welches Integrationsamt örtlich zuständig ist.

Betriebsteil

Unter einem Betriebsteil sind abgrenzbare unselbstständige Teile eines Betriebes zu verstehen. Der Betriebsteil gilt nach § 4 Absatz 1 Satz 1 BetrVG als eigenständiger Betrieb, wenn er von der Zahl der Beschäftigten her betriebsratsfähig ist (= fünf ständig Beschäftigte) und

- entweder räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
- durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist.

Ein Betriebsteil gilt – unabhängig von der räumlichen Entfernung vom Hauptbetrieb – bereits dann als eigenständiger Betrieb, wenn er durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist. Da es im Betriebsverfassungsrecht vor allem um Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung in sozialen und personellen Fragen geht, ist für die Eigenständigkeit eines Betriebes maßgeblich, dass der Betriebsteil eigene Entscheidungsbefugnisse im Personal- und Sozialwesen besitzt. Auf die Eigenständigkeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten kommt es dagegen nicht entscheidend an.

Kleinstbetrieb

Sogenannte Kleinstbetriebe, die die Voraussetzungen für einen betriebsratsfähigen Betriebsteil nach § 4 Absatz 1 Satz 1 BetrVG nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen (§ 4 Absatz 2 BetrVG).

Andere (Organisations-)Formen des Betriebes können – bezogen auf die Wahl eines Betriebsrats – durch Tarifvertrag oder, wenn eine solche tarifliche Regelung nicht besteht, durch Betriebsvereinbarung bestimmt werden (§ 3 BetrVG). Dadurch kann zum Beispiel in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder die Zusammenfassung von Betrieben für die Betriebsratswahl vereinbart werden. Die nach § 3 BetrVG gebildeten Betriebseinheiten sind auch für das Schwerbehindertenrecht maßgeblich (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.11.2004 – 7 ABR 17/04).

Streitigkeiten vor einer Betriebsratswahl über die Bestimmung einer Arbeitsstätte als Betriebsteil oder als eigenständiger Betrieb entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluss.

Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt

Eine Schwerbehindertenvertretung kann nur für den Bereich eines Betriebs gewählt werden, es sei denn, es werden mehrere Betriebe für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung zusammengefasst (§ 177 Absatz 1 Satz 4 SGB IX).

Im Rahmen des Kündigungsschutzes ist das Integrationsamt zuständig, in dessen Bereich der Beschäftigungsbetrieb liegt (§ 170 Absatz 1 Satz 1 SGB IX).

Betriebliche Altersversorgung

Über die Betriebliche Altersversorgung bieten Arbeitgeber den Beschäftigten auf Basis eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität und/oder Tod. Die Einzelheiten sind im Gesetz zur betrieblichen Altersversorgung geregelt.

Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) trifft das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer auf Basis eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität und/oder Tod zusagt. Für den Begriff der betrieblichen Altersversorgung ist es gleichgültig, ob es sich um einen privaten oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelt. Auch die Zusatzversorgung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst fällt unter diesen Begriff.

§ Für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes gelten allerdings Sonderregelungen, die unter anderem die Unverfallbarkeit betreffen (§ 17 Absatz 2, § 18 BetrAVG).

Gleichgültig ist, wer die Versorgungsleistungen erbringt (§ 1 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG), das heißt, ob sie

- der Arbeitgeber selbst gewährt (Direktzusage) oder
- ein externer Versorgungsträger (Direktversicherung, die Pensionskasse oder ein Pensionsfonds).

Entgeltumwandlung

Jeder sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer kann zusätzlich oder alternativ von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinem Gehalt bis zu maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung eingesetzt werden.

Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung sind in der Regel Geldleistungen in Form laufender Renten und/oder einmalige Kapitalzahlungen.

Anfallende Leistungen und gesetzlich unverfallbare Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung sind gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers gesichert (§§ 7–15 BetrAVG). Dieser Insolvenzschutz wird durch eine Zwangsversicherung herbeigeführt, der sämtliche Arbeitgeber angeschlossen sein müssen, die eine betriebliche Altersversorgung in einer sicherungspflichtigen Form durchführen. Der Insolvenzschutz gilt nicht für den öffentlichen Dienst, da bei öffentlichen Arbeitgebern ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist (§ 17 Absatz 2 BetrAVG).

Neben dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sind bei der Ausgestaltung und der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung außerdem zu berücksichtigen:

- die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze, zum Beispiel Gleichbehandlung und Gleichberechtigungsgrundsatz
- die Bestimmungen des Europäischen Gemeinschaftsrechts
- die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats (§ 87 Absatz 1 Nummer 8 und 10 BetrVG)
- die tarifvertraglichen Regelungen

Die betriebliche Altersversorgung wird über eine staatliche Altersvorsorgezulage, die sogenannte „Riester-Rente“, gefördert.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeitgeber sind zur Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement verpflichtet. Es ist Beschäftigten anzubieten, die in einem Jahr länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung muss die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten. Im weiten Sinne geht es um ein betriebliches Gesundheitsmanagement zum Schutz der Gesundheit der Belegschaft. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Aufgabe des Arbeitgebers und richtet sich an alle Beschäftigten im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle.

Gesetzliche Vorschriften

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vom 23.4.2004 hat der Gesetzgeber das Erfordernis der betrieblichen Prävention im Rahmen des § 167 SGB IX weiter gestärkt. Prävention umfasst alle Maßnahmen, die der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit der Beschäftigten dienen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bezieht sich auf die gezielte Steuerung des Einsatzes von Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit zum Zweck der Beendigung von Arbeitsunfähigkeitszeiten und der Vermeidung von weiterer Arbeitsunfähigkeit nach einem auf den Betrieb zugeschnittenen Vorgehenskonzept.

§ 167 Absatz 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Ob die Arbeitsunfähigkeit in einem ursächlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, spielt dabei keine Rolle. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt alle Maßnahmen ein, die geeignet sind, die Arbeitsunfähigkeit zu beenden und den Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung möglichst dauerhaft auf einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gilt nicht nur für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung und Gleichgestellung – die Regelung findet auf alle Mitarbeiter des Betriebs Anwendung und gilt grundsätzlich für alle Arbeitgeber.

Vorgehensweise, Beteiligte

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Teamaufgabe. Der Arbeitgeber nimmt zunächst Kontakt mit der betroffenen Person auf, klärt mit ihr die Situation, holt ihre Zustimmung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ein und bespricht mit ihr die Ziele.

> **!** Die weitere Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements findet nur dann statt, wenn die betroffene Person zustimmt.

Erst dann schaltet der Arbeitgeber den Betriebsrat beziehungsweise Personalrat ein; bei Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichgestellung die Schwerbehindertenvertretung, sofern die betroffene Person damit einverstanden ist, sowie bei Bedarf den Betriebsarzt. In dieser Runde wird geklärt, mit welchen Hilfen eine schnelle Rückkehr in den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle möglich ist. An externen Partnern kann der Arbeitgeber die Rentenversicherungsträger, die Berufsgenossenschaften (BG) beziehungsweise den Unfallversicherungsträger, die Krankenkassen und die Agentur für Arbeit hinzuziehen. Bei Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten können auch das Integrationsamt und der Integrationsfachdienst hinzugezogen werden, soweit hier Leistungen der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen.

Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das in § 167 Absatz 2 SGB IX normierte Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein spezielles Verfahren, mit dem die Ziele der Prävention wirksam gefördert werden sollen.

Bei der Einführung geht es um eine für die Beteiligten verbindliche Vorgehensweise, die sich an den betrieblichen Gegebenheiten orientiert und die dann im Einzelfall Anwendung findet. Das Konzept für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement wird in einem Großbetrieb anders aussehen als in einem mittelständischen Betrieb und anders als in einem kleinen Handwerksbetrieb. Deshalb ist es wichtig, ein Vorgehenskonzept zu erarbeiten, das den Gegebenheiten des Betriebs beziehungsweise der Dienststelle entspricht. In keinem Fall erfüllen Krankenrückkehrgespräche diese Anforderungen.

Mindestanforderungen

Es gibt Mindestanforderungen an ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Zur inhaltlichen Orientierung eignet sich das 5-Phasen-System. Danach wird Folgendes benötigt:

- ein System für das Erkennen von Problemen (Frühwarnsystem)
- Instrumente der Erfassung und Spezifizierung von Daten
- eine Schaltstelle im Unternehmen für die Verarbeitung, Entscheidung und Umsetzung
- die Umsetzung konkreter Maßnahmen
- eine Dokumentation und Evaluierung

Fragebogen zur Klärung der Situation

Um die Situation zu bestimmen, sollte die Prüfliste für das Integrationsteam zum Beispiel folgende Fragen beinhalten:

- Seit wann ist der Mitarbeiter erkrankt?
- In welcher Form treten die Fehlzeiten auf? (lang andauernd, häufige Kurzerkrankungen)
- Liegt eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung vor?
- Findet eine kontinuierliche ärztliche Betreuung statt?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Arbeitsplatz?
- Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden oder geplant?
- Liegen bezogen auf den Arbeitsplatz ein Anforderungs- und ein Fähigkeitsprofil vor?
- Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes optimiert werden?
- Können die Arbeitsbelastungen minimiert werden, zum Beispiel durch organisatorische Veränderungen oder durch technische Verbesserungen?
- Gibt es geeignetere Einsatzmöglichkeiten für den Betroffenen?
- Gibt es Qualifizierungsbedarf?

! Es empfiehlt sich, die getroffenen Regelungen in einer Inklusionsvereinbarung oder einer Betriebsvereinbarung festzuhalten.

Rolle des BEM in Kündigungsschutzverfahren

Zwar sieht das Gesetz keine unmittelbaren Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Vorschrift vor, allerdings wurden mit der Vorschrift die Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung verschärft. Die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bringen zum Ausdruck, dass eine Kündigung das letzte Mittel, die Ultima Ratio, sein soll. Die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist zwar keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung. Wurde jedoch kein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt, erhöht sich die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers bezüglich einer fehlenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers auf demselben oder einem anderen Arbeitsplatz.

Betriebsarzt

Der Betriebsarzt berät und unterstützt den Arbeitgeber aus medizinischer Sicht in allen Fragen zum Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung. Außerdem wird er dazu gehört, ob ein Mensch mit Schwerbehinderung gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist.

Betriebsärzte beraten und unterstützen den Arbeitgeber aus medizinischer Sicht in allen Fragen zum Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung. Als Betriebsärzte dürfen nur Personen bestellt werden, die berechtigt sind, den ärztlichen Beruf auszuüben und die über die erforderlichen Kenntnisse in der Arbeitsmedizin verfügen. Diese Forderung erfüllt zum Beispiel derjenige, der die Fachbezeichnung „Arbeitsmediziner“ oder „Betriebsmediziner“ führt. Ein Betriebsarzt kann haupt- oder nebenberuflich beschäftigt werden; der Arbeitgeber kann auch freiberufliche Ärzte oder überbetriebliche Dienste – zum Beispiel den Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienst (BAD) – in Anspruch nehmen.

Pflichten des Arbeitgebers

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verlangt vom Arbeitgeber, dass er einen oder mehrere Betriebsärzte bestellt, soweit die Betriebsgefahren, die Betriebsgröße und Betriebsorganisation dies erfordern. Im Arbeitssicherheitsgesetz und in der Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ sind die Bestellung, die Einsatzzeiten und die Aufgaben der Betriebsärzte geregelt.

Aufgaben des Betriebsarztes

Betriebsärzte beraten den Arbeitgeber unter medizinischen Aspekten unter anderem bei

- der Planung von Betriebsanlagen,
- der Beschaffung von Arbeitsmitteln,
- der Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
- Fragen der Ergonomie und Arbeitshygiene,
- der Organisation der Ersten Hilfe,
- der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- der Prävention (betriebliche Gesundheitsvorsorge).

Schon dieser Aufgabenkatalog zeigt die enge Verknüpfung mit Fragen der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Darüber hinaus zählt die Beratung bei Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Teilhabe und der beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung in den Arbeitsprozess ausdrücklich zu den Aufgaben der Betriebsärzte (§ 3 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1f ASiG). Sie haben die Arbeitnehmer ferner zu untersuchen (auch arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen) sowie arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten. Dazu sollten sie über das betriebliche Gefährdungspotenzial informiert sein. Aufgrund dieser Aufgaben wird der Betriebsarzt häufig als arbeitsmedizinischer Sachverständiger dazu gehört, ob ein Mensch mit Schwerbehinderung gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, einschließlich der Frage, ob Unfallverhütungsvorschriften der Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten entgegenstehen (zum Beispiel bei Sinnesbehinderungen oder Anfallsleiden).

Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung

Die Stellungnahme des Betriebsarztes ist daher auch beim Kündigungsschutz und bei der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben von großer Bedeutung. Ebenso kommt ihm im Rahmen der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine wichtige Rolle zu. Der Schwerbehindertenvertretung ist deshalb zu empfehlen, eng mit dem Betriebsarzt zusammenzuarbeiten und seinen arbeitsmedizinischen Rat einzuholen. Die Betriebsärzte arbeiten eng mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit, dem Sicherheitsbeauftragten und dem Betriebsrat beziehungsweise Personalrat zusammen. Dazu gehören insbesondere gemeinsame Betriebsbegehungen. Der Betriebsarzt ist Mitglied im Arbeitsschutzausschuss, an dessen Sitzungen auch die Schwerbehindertenvertretung beratend teilnehmen kann (§ 178 Absatz 4 SGB IX).

Nicht zu den Aufgaben des Betriebsarztes gehört es, Krankmeldungen zu überprüfen oder gar selbst Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Der Betriebsarzt hat also keineswegs die Rolle des Hausarztes oder des Vertrauensarztes zu übernehmen.

Weisungsfreiheit und Schweigepflicht

Die Betriebsärzte unterstehen unmittelbar dem Betriebsleiter, sind aber bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen Fachkunde weisungsfrei und nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen. Sie unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und den strengen Regelungen des Datenschutzes (auch gegenüber dem Arbeitgeber); sie müssen daher Krankheitsbefunde, Röntgenaufnahmen und so weiter unter Verschluss halten und dürfen unbefugt keine Informationen über die untersuchten Arbeitnehmer weitergeben. Hierzu gehören auch alle Untersuchungsbefunde, die bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen oder im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhoben werden.

Nur das Ergebnis der Untersuchung darf dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, zum Beispiel ob der Arbeitnehmer gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet, nicht geeignet oder unter Einhaltung bestimmter Maßnahmen bedingt geeignet ist. Die Bekanntgabe des Untersuchungsergebnisses ist erforderlich, weil der Arbeitgeber nur so eine Entscheidung über die Weiterarbeit oder einen Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers treffen kann. Für die Weitergabe aller weitergehenden Informationen ist die Zustimmung des Arbeitnehmers

erforderlich.

Betriebseinschränkung

Betriebseinschränkungen können unter bestimmten Voraussetzungen den besonderen Kündigungsschutz von schwerbehinderten Menschen aushebeln. Das Integrationsamt hat bei den vorliegenden Voraussetzungen die Zustimmung zur Kündigung zu erteilen.

Bei Kündigungen von schwerbehinderten Arbeitnehmern in Betrieben und Dienststellen, die nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden (Betriebseinschränkung), soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen (§ 172 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Hierdurch ist die Ermessensentscheidung des Integrationsamtes erheblich eingeschränkt. Es hat die Zustimmung unter bestimmten Voraussetzungen zu erteilen.

Voraussetzungen sind allerdings, dass bei der Betriebseinschränkung

- die Gesamtzahl der verbleibenden schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) ausreicht und
- der Arbeitgeber wie bei der Betriebsstilllegung noch für 3 Monate – gerechnet vom Tage der Kündigung – Gehalt und Lohn zahlt.

Zahl der Betroffenen

Der Begriff der wesentlichen Betriebseinschränkung ist im Gesetz nicht definiert. Vorausgesetzt ist in jedem Fall, dass eine größere Menge von Arbeitnehmern vom Personalabbau betroffen ist. Hierfür können die nach Betriebsgrößen gestaffelten Zahlenangaben im Kündigungsschutzgesetz (§ 17 Absatz 1 Nummer 1–3 KSchG) oder im Betriebsverfassungsgesetz (§ 112a BetrVG) herangezogen werden.

Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung

Keine Einschränkung der Ermessensentscheidung des Integrationsamtes ergibt sich jedoch (nach § 172 Absatz 1 Satz 3 SGB IX) – wie bei der Betriebsstilllegung –, wenn die Weiterbeschäftigung entweder

- auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebs beziehungsweise derselben Dienststelle oder
- auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb respektive Dienststelle desselben Arbeitgebers mit Einverständnis des schwerbehinderten Arbeitnehmers möglich und für den Arbeitgeber zumutbar ist.

Liegen die genannten Voraussetzungen zur Einschränkung der Ermessensentscheidung vor, entscheidet das Integrationsamt wie bei § 168 SGB IX nach freiem Ermessen.

Betriebsrat

Aufgabe des Betriebsrats ist es, darauf zu achten, dass der Arbeitgeber seine Pflichten gegenüber Menschen mit Behinderung erfüllt: die Beschäftigungspflicht, das berufliche Fortkommen sowie die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und präventive Maßnahmen.

Der Betriebsrat vertritt als Organ der Betriebsverfassung die Arbeitnehmerschaft. Er wird von ihr nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) gewählt und übt die in diesem Gesetz sowie in anderen Gesetzen (zum Beispiel im Teil 3 des SGB IX oder im Arbeitssicherheitsgesetz) und in Tarifverträgen geregelten Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte aus.

Aufgaben des Betriebsrats

Zu seinen allgemeinen Aufgaben gehören die Überwachung der Einhaltung von Vorschriften des Arbeitsschutzes sowie die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung und der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Außerdem hat er auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken.

Nach § 176 SGB IX hat der Betriebsrat insbesondere darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach dem SGB IX obliegenden Pflichten erfüllt werden: die Beschäftigungspflicht (§§ 154–155 SGB IX), das berufliche Fortkommen sowie die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und präventive Maßnahmen (§§ 164, 167 SGB IX). Er hat die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen zu fördern im Rahmen von freiwilligen Betriebsvereinbarungen (§ 88 Nummer 5 BetrVG) und die Belange der schwerbehinderten Menschen bei der Personalplanung zu berücksichtigen (§ 92 Absatz 3 Satz 2 BetrVG).

Prüfung von Bewerbungen

Bei der Prüfung von Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit (Arbeitsvermittlung) und vorliegender Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung ist der Betriebsrat vom Arbeitgeber umfassend zu beteiligen (vergleiche § 164 Absatz 1 SGB IX). Unterlässt der Arbeitgeber die nach § 164 Absatz 1 SGB IX vorgeschriebene Prüfung, ob ein freier Arbeitsplatz mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden kann, ist dies ein Gesetzesverstoß, der den Betriebsrat berechtigt, der beabsichtigten Einstellung eines Arbeitnehmers ohne Schwerbehinderung die Zustimmung zu verweigern (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23.6.2010 – 7 ABR 3/09).

Mitwirkung bei Inklusionsvereinbarungen

Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber, dem Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung des Betriebs zum Wohl der Menschen mit Schwerbehinderung eng zusammenzuarbeiten (§ 182 SGB IX). Er ist – neben der Schwerbehindertenvertretung – Vertragspartner des Arbeitgebers bei der Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX). Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, hat der Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung

zu verlangen. Der Betriebsrat hat nach § 80 Absatz 1 Nummer 4 BetrVG die Aufgabe, den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu fördern.

Video: BIH Inklusionsvereinbarung Teaser

https://www.youtube.com/watch?v=ynPYHydO0bM

Zum Selbstlernkurs „Inklusionsvereinbarung“ geht es hier.

Unterrichtung bei Personalentscheidungen

Beschäftigt das Unternehmen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und Auskunft über die beteiligten Personen zu erteilen (vergleiche § 99 Absatz 1 BetrVG). Bei diesen personellen Einzelmaßnahmen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht; er kann seine Zustimmung allerdings nur dann verweigern, wenn bestimmte Gründe vorliegen, die im Betriebsverfassungsgesetz abschließend genannt sind (§ 99 Absatz 2 BetrVG).

Anhörung bei Kündigungen

Vor jeder Kündigung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat anhören und ihm dabei die Gründe für die Kündigung darlegen. Ohne diese Anhörung ist eine ausgesprochene Kündigung unwirksam (vergleiche § 102 Absatz 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn bestimmte Gründe gegeben sind (in § 102 Absatz 3 BetrVG abschließend genannt). Ein solcher Widerspruch stärkt die Rechtsstellung eines gegen die Kündigung beim Arbeitsgericht klagenden Arbeitnehmers, zum Beispiel im Hinblick auf einen Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsschutzprozesses (§ 102 Absatz 5 BetrVG).

Das Integrationsamt hat vor einer Entscheidung im Kündigungsschutzverfahren für Menschen mit Schwerbehinderung eine Stellungnahme des Betriebsrats einzuholen (§ 170 Absatz 2 SGB IX).

Einschalten der Einigungsstelle

Kommt bei Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande (zum Beispiel bei Regelungen der Betriebsordnung, der Arbeitszeit, der Pausen, der Akkord- und Prämiensätze, bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und bei der Gestaltung eines Sozialplans), so entscheidet eine Einigungsstelle. Diese Einigungsstelle besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und Beisitzern, die je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Betriebsrat benannt werden.

Entscheidungen des Betriebsrats

Der Betriebsrat trifft seine Entscheidung grundsätzlich mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse – einschließlich Wirtschaftsausschuss und Arbeits-

schutzausschuss – beratend teilzunehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX). Werden nach Meinung der Schwerbehindertenvertretung wichtige Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung durch einen Betriebsratsbeschluss gefährdet, kann sie die Aussetzung des Beschlusses für die Dauer einer Woche beantragen (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX).

Gesamtbetriebsrat

In Unternehmen mit mehreren Betrieben und mehreren Betriebsräten wird ein Gesamtbetriebsrat gebildet, der aus Mitgliedern der einzelnen Betriebsräte besteht (vergleiche § 47 Absatz 1 BetrVG). Der Gesamtbetriebsrat ist kein den einzelnen Betriebsräten übergeordnetes Organ, er ist vielmehr für Angelegenheiten zuständig, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden können (vergleiche § 50 Absatz 1 BetrVG).

Konzernbetriebsrat

Durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte eines Konzerns im Sinn des Aktiengesetzes (§ 18 Absatz 1 AktG) kann auch ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Dazu erforderlich ist die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte von Konzernunternehmen, in denen mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind (vergleiche § 54 BetrVG). Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Er ist den einzelnen Gesamtbetriebsräten nicht übergeordnet (vergleiche § 58 Absatz 1 Satz 2 BetrVG).

Spartenbetriebsrat

Soweit Unternehmen und Konzerne nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte unter anderem auch Entscheidungen in Angelegenheiten trifft, an denen ein Betriebsrat zu beteiligen ist, kann durch Tarifvertrag die Bildung von Betriebsräten in diesen Sparten bestimmt werden. Voraussetzung ist außerdem, dass dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient (vergleiche § 3 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG). Die Spartenbetriebsräte können betriebsintern, betriebsübergreifend oder auch unternehmensübergreifend gebildet werden, unter Umständen sind auch Spartengesamtbetriebsräte möglich.

Schutz der Betriebsratsmitglieder

Die Betriebsratsmitglieder dürfen wegen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Sie genießen einen besonderen Kündigungsschutz, der die ordentliche Kündigung während der Amtszeit und bis zum Ablauf eines Jahres danach ausschließt (vergleiche § 15 Kündigungsschutzgesetz [KSchG]). Eine außerordentliche Kündigung ist an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden. Dasselbe gilt für die Versetzung eines Betriebsratsmitglieds, die bei ihm zum Verlust des Amts oder der Wählbarkeit führen würde, es sei denn, der Betreffende ist mit dieser Versetzung einverstanden (§ 103 Absatz 3 BetrVG).

In beiden Fällen, außerordentliche Kündigung sowie Versetzung, kann eine vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung auf Antrag des Arbeitgebers vom Arbeitsgericht ersetzt werden (§ 103 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 2 BetrVG).

Freistellung und Kostenübernahme

Zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben sind Betriebsratsmitglieder von der Arbeit ohne Minderung der Vergütung freizustellen. Eine vollständige Freistellung hängt von der Arbeitnehmerzahl des jeweiligen Betriebs ab (vergleiche § 38 BetrVG). Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Er muss ferner die erforderlichen Räume und sächlichen Mittel (einschließlich Informations- und Kommunikationstechnik) sowie Büropersonal zur Verfügung stellen (vergleiche § 40 BetrVG).

Betriebsstilllegung

Betriebsstilllegungen können das besondere Kündigungsschutzrecht von Menschen mit Schwerbehinderung aushebeln. Das zuständige Integrationsamt muss dennoch eingeschaltet werden und die Zustimmung erteilen.

Im Falle der nicht nur vorübergehenden Einstellung oder Auflösung von Betrieben und Dienststellen (Betriebsstilllegung) besteht keine Möglichkeit mehr, den bisherigen Arbeitsplatz des schwerbehinderten Arbeitnehmers zu erhalten.

Zustimmung des Integrationsamtes

Bei einer Betriebsstilllegung muss das Integrationsamt die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung erteilen, wenn zwischen dem Tag der Kündigung und dem Tag, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens 3 Monate liegen (§ 172 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Das Integrationsamt hat hier also im Gegensatz zu § 168 SGB IX kein Ermessen, das heißt, es muss die Zustimmung erteilen.

Die Einschränkung der Ermessensentscheidung des Integrationsamtes gemäß § 172 Absatz 1 Satz 3 SGB IX ist jedoch nicht gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen möglich und für den Arbeitgeber zumutbar ist. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen entscheidet das Integrationsamt also auch im Falle der Betriebsstilllegung wie bei § 168 SGB IX nach freiem Ermessen. Im Allgemeinen wird es dann die Zustimmung zur Kündigung nicht erteilen.

! Weitere Einzelheiten dazu finden sich im Begriff Kündigungsschutzverfahren.

Abgrenzung zum Betriebsübergang

Unter Stilllegung wird die Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation verstanden, aufgrund eines ernstlichen und endgültigen Willensentschlusses des Unternehmers, den bisherigen Betriebszweck für immer oder für eine

unbestimmte Zeitspanne aufzugeben.

Bei einem Betriebsübergang sind die Voraussetzungen für eine Betriebsstilllegung im Sinne des § 172 Absatz 1 SGB IX nicht erfüllt.

Eine Insolvenz des Arbeitgebers muss ebenfalls nicht notwendig mit einer Betriebsstilllegung verbunden sein. Der Betrieb kann, zumindest zeitweilig, für Abwicklungsarbeiten fortbestehen. Auch die Veräußerung des Betriebes im Insolvenzverfahren stellt keine Betriebsstilllegung dar; es handelt sich vielmehr auch hier um einen Betriebsübergang.

Betriebsübergang

Geht ein Betrieb auf einen anderen Inhaber über, sind die bestehenden Arbeitsverhältnisse per Gesetz geschützt. Der neue Inhaber tritt in die Rechte und Pflichten des alten Arbeitgebers ein. Die bereits erworbene Betriebszugehörigkeit wird durch einen Betriebsübergang nicht unterbrochen.

Geht ein Betrieb durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so schützt § 613a BGB die bestehenden Arbeitsverhältnisse. Der neue Inhaber tritt gemäß § 613a BGB nach dieser zwingenden Vorschrift in die Position des alten Arbeitgebers mit allen Rechten und Pflichten ein. Das Arbeitsverhältnis besteht, sofern es nicht vor Betriebsübergabe aus Gründen, die nicht im direkten Zusammenhang mit dem Betriebsübergang stehen rechtswirksam beendet wurde, zu den bisherigen Bedingungen fort. So wird zum Beispiel durch den Betriebsübergang die Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für eine verlängerte Kündigungsfrist nicht unterbrochen.

Die bereits erworbene Betriebszugehörigkeit wird durch einen Betriebsübergang nicht unterbrochen.

Information der Beschäftigten

Vor dem Betriebsübergang sind Arbeitnehmer über den geplanten Zeitpunkt, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs zu unterrichten. Arbeitnehmer können dem Betriebsübergang schriftlich widersprechen mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber fortbesteht. Sofern keine Beschäftigungsmöglichkeit beim alten Arbeitgeber besteht, kann ein Widerspruch zum Betriebsübergang zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Betriebsstillegung ausgeschlossen

Ein Betriebsübergang schließt eine Betriebsstilllegung aus (vergleiche § 172 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Wegen der Aufgabe seiner Arbeitgeberposition kann der frühere Inhaber einen Antrag auf Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung nicht mehr stellen (Kündigungsschutzverfahren). Deshalb muss das Integrationsamt bei einer beabsichtigten Kündigung wegen Betriebsstilllegung von Amts wegen prüfen, ob ein Betriebsübergang vorliegt.

Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung kann betriebliche Arbeitsbedingungen regeln, soweit sie nicht schon in Gesetzen, Rechtsverordnungen oder Tarifverträgen geregelt sind. Unterschieden werden freiwillige und mitbestimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen. Bei Letzteren muss der Betriebsrat angehört werden.

Durch eine Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat die betrieblichen Arbeitsbedingungen regeln. Eine Betriebsvereinbarung ist ebenso rechtsverbindlich wie Gesetze oder Tarifverträge. Sie kann nur das zusätzlich regeln, was nicht bereits in Gesetzen, Rechtsverordnungen oder Tarifverträgen abschließend geregelt worden ist beziehungsweise wo ein Spielraum für individuelle Absprachen auf der betrieblichen Ebene offengeblieben ist. Regelungen, die im Widerspruch zu Gesetzen, Rechtsverordnungen oder Tarifverträgen stehen, sind unwirksam (§ 77 BetrVG). Die Betriebsvereinbarungen müssen verschriftlich werden, mündliche Vereinbarungen sind nicht rechtlich wirksam.

Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten

Betriebsvereinbarungen begründen Rechte und Pflichten für Arbeitgeber, Betriebsrat und die Beschäftigten. Inhalt einer Betriebsvereinbarung können grundsätzlich alle Fragen sein, bei denen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen (§ 87 BetrVG). Die Regelungsinhalte können ein weites Feld umfassen: Umsetzung des mobilen Arbeitens beziehungsweise des Homeoffice, Arbeitszeitmodelle, Umgang mit Internet, E-Mail und Sozialen Medien und privaten Geräten im Betrieb wie dem Smartphone bis hin zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Bei diesen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten hat der Betriebsrat ein Initiativrecht; er kann die Inhalte und den Abschluss einer Betriebsvereinbarung auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen, in dem der Spruch der Einigungsstelle die innerbetriebliche Übereinkunft ersetzt.

Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Davon abzugrenzen sind die freiwilligen Betriebsvereinbarungen. Sie regeln Angelegenheiten, die nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen und folglich nur im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergehen können (§ 88 BetrVG).

Die Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX) im Schwerbehindertenrecht hat inhaltliche und rechtliche Parallelen zu einer Betriebsvereinbarung bei Personalplanung und -einsatz (vergleiche § 92 BetrVG).

Video: BIH Inklusionsvereinbarung Teaser

https://www.youtube.com/watch?v=ynPYHydO0bM

Zum Selbstlernkurs „Inklusionsvereinbarung“ geht es hier.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Es stellt die rechtliche Grundlage für die Arbeit des Betriebsrats dar. Dieser Beitrag geht auf die wesentlichen Rechte und Pflichten sowie auf den Leitsatz der konstruktiven Zusammenarbeit ein.

Generelle Leitlinie des Betriebsverfassungsgesetzes ist der Partnerschaftsgedanke zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Sie sollen sich nicht in einer Konfrontation gegenüberstehen, sondern unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sowie den Arbeitgeberverbänden zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenarbeiten (§ 2 Absatz 1 BetrVG). Das Gesetz gilt für Betriebe der Privatwirtschaft, nicht jedoch für den öffentlichen Dienst, die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und pädagogischen Einrichtungen (§§ 118, 130 BetrVG). Das Betriebsverfassungsgesetz enthält folgende Schwerpunkte:

Errichtung von Betriebsräten

In Betrieben der privaten Wirtschaft mit in der Regel mindestens 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern sind Betriebsräte zu wählen (§ 1 BetrVG). Geregelt sind Fragen der Geschäftsführung des Betriebsrats (zum Beispiel Bildung von Betriebsratsausschüssen, Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratssitzungen), der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von der Arbeit, ihres Arbeitsentgelts und ihrer persönlichen Rechtsstellung (vergleiche §§ 37–38 BetrVG).

Rechte und Pflichten

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Betriebsrat und Beschäftigten einerseits sowie die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und der Betriebsversammlung als Organe der Belegschaft andererseits. Das Gesetz legt insbesondere fest, in welchen Fragen und in welcher Form die Arbeitnehmer und der Betriebsrat im Betrieb beziehungsweise im Unternehmen mitbestimmen oder mitwirken (vergleiche vor allem §§ 87 und folgende BetrVG). Auch die Rechte der einzelnen Arbeitnehmer sind umschrieben (§§ 81 und folgende BetrVG). So besitzt jeder einzelne Arbeitnehmer ein Unterrichtung-, Anhörungs- und Erörterungsrecht in Angelegenheiten, die ihn und seinen Arbeitsplatz unmittelbar betreffen, einschließlich des Rechts auf Einsicht in seine Personalakten (§ 83 BetrVG).

Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften

Die Gewerkschaften haben das Recht, in Betrieben und Unternehmen präsent zu sein. So können Gewerkschaften zum Beispiel die Initiative zur Bildung von Betriebsräten ergreifen. Außerdem haben die Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zu den Betrieben nach vorheriger Unterrichtung des Arbeitgebers (§ 2 Absatz 3 BetrVG).

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auch Wahl, Aufgaben und Geschäftsführung der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Rechtsstellung ihrer Mitglieder sind durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt (§§ 60 und folgende BetrVG).

Bewerbung

Arbeitgeber müssen der Schwerbehindertenvertretung sämtliche Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellten Menschen vorlegen. Öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, Bewerber mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Nach § 164 Absatz 1 Satz 3 SGB IX hat der Arbeitgeber Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit (Arbeitsvermittlung) und vorliegende Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten unmittelbar nach deren Eingang der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen. Dies gilt nicht, wenn der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Absatz 1 Satz 9 SGB IX).

Öffentliche Arbeitgeber

Öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, Bewerber mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Nur wenn eine fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist eine Einladung entbehrlich (§ 165 SGB IX).

Rolle der Schwerbehindertenvertretung

Der Schwerbehindertenvertretung sind sämtliche Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten vorzulegen; eine Vorauswahl durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Die Erörterung von Bewerbungen mit der Schwerbehindertenvertretung setzt rechtzeitige und umfassende Unterrichtung über alle für die Beurteilung wesentlichen Fakten voraus. Dazu gehören insbesondere die an den Bewerber zu stellenden Anforderungen, seine Fähigkeiten und Kenntnisse. Um zu einer sachgerechten Bewertung zu gelangen, ist es sachdienlich, dass die Schwerbehindertenvertretung einen Überblick über die gesamte Bewerberlage erhält. Denn die Möglichkeit, sich ein eigenes Bild über die Bewerberlage machen zu können, setzt voraus, dass die Schwerbehindertenvertretung auch die Bewerbungsunterlagen der nicht behinderten Bewerber kennt (§ 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX).

Ablehnung eines Bewerbers

Wenn ein Arbeitgeber, der seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, den Menschen mit Schwerbehinderung oder einen diesen gleichgestellten ablehnt und sich die Schwerbehindertenvertretung dieser Entscheidung nicht anschließt, hat der Arbeitgeber seine Entscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat beziehungsweise Personalrat zu erörtern. Der Bewerber ist auch dazu zu hören. Nach der Erörterung teilt der Arbeitgeber

seine Entscheidung allen Beteiligten mit (§ 164 Absatz 1 Satz 6–8 SGB IX).

Folgen von Benachteiligung

Arbeitgeber, die entgegen § 164 Absatz 1 Satz 4 oder 9 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat beziehungsweise Personalrat sowie den schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichten, handeln ordnungswidrig (§ 238 Absatz 1 Nummer 7 SGB IX).

Wird ein Mensch mit Schwerbehinderung und ein ihnen gleichgestellter im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens behinderungsbedingt benachteiligt, so entsteht diesem ein Entschädigungsanspruch (Benachteiligungsverbot). Ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist nach § 15 Absatz 6 AGG jedoch ausgeschlossen.

Bezirksschwerbehindertenvertretung

Bezirksschwerbehindertenvertretungen sind in mehrstufigen Verwaltungen immer dann zu wählen, wenn es einen Bezirkspersonalrat gibt. Sie vertreten die Interessen schwerbehinderte Menschen, die mehrere Dienststellen betreffen und die von den örtlichen SBV nicht geregelt werden können.

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirkspersonalrat gebildet ist, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der Mittelbehörde und der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied (§ 180 Absatz 3 und 5 SGB IX).

Die Bezirksschwerbehindertenvertretung bei der Mittelbehörde vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 SGB IX).

Sie nimmt ferner die Interessen der schwerbehinderten Menschen wahr, die in einer Dienststelle tätig sind, für die keine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden kann oder gewählt worden ist.

Auch wenn eine örtliche Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, ist die Bezirksschwerbehindertenvertretung (Bezirks-SBV) an deren Stelle für bestimmte Aufgaben zuständig: Es handelt sich um solche persönlichen Angelegenheiten der in einer nachgeordneten Dienststelle tätigen schwerbehinderten Beschäftigten, über die die Mittelbehörde als übergeordnete Dienststelle entscheidet.

> **!** Ausnahme: Ist der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen, bleibt es bei der Zuständigkeit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung.

Vertrauenspersonen der Bezirks-SBV haben die gleichen persönlichen Rechte und Pflichten wie die örtlich gewählte Vertrauensperson.

Video: Schritt für Schritt die Grundlagen der SBV-Wahl online lernen!

https://www.youtube.com/watch?v=hjJwRwFU2GM

Heranziehen von Stellvertretenden SBV

Wie auch die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen können die Bezirksschwerbehindertenvertretungen nach Unterrichtung des Arbeitgebers bei mehr als 100 und gestaffelt je weiteren 100 schwerbehinderten Menschen die mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen (§ 180 Absatz 7, § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX).

Die Bezirksschwerbehindertenvertretungen sind wahlberechtigt bei der Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung.

§ Für das Wahlverfahren gilt § 22 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO).

Blindenwerkstatt

Blindenwerkstätten sind anerkannte Betriebe, in denen ausschließlich von Blinden und hochgradig Sehbehinderten Blindenwaren wie Bürsten und Besen, Webwaren, Flechtwaren und Seilerwaren hergestellt werden. Neue staatliche Anerkennungen für Blindenwerkstätten werden nicht mehr erteilt.

Blindenwerkstätten sind Betriebe, in denen ausschließlich von Blinden und hochgradig Sehbehinderten Blindenwaren wie Bürsten und Besen, Webwaren, Flechtwaren und Seilerwaren hergestellt werden.

In Blindenwerkstätten beschäftigte Personen, die nicht blind oder hochgradig sehbehindert sind, werden bei der Herstellung der Produkte lediglich für Hilfs- und Nebenarbeiten eingesetzt. Unter diesen Voraussetzungen konnten sie behördlicherseits anerkannt werden (§ 5 Blindenwarenvertriebsgesetz BliWaG). Das BliWaG wurde 2007 aufgehoben. Neue staatliche Anerkennungen für Blindenwerkstätten werden nicht mehr erteilt.

Erteilung von Aufträgen

Aufträge an anerkannte Blindenwerkstätten oder anerkannte Zusammenschlüsse solcher Betriebe können mit 50 Prozent des Rechnungsbetrags, der auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfällt, bei der Ausgleichsabgabe angerechnet werden (§ 226 in Verbindung mit § 223 SGB IX).

Blindheit und Sehbehinderung

Dieser Beitrag erläutert neben den verschiedenen Sehstörungen auch Maßnahmen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Blindheit oder Sehbehinderung sowie zur Zugänglichmachung von Dokumenten.

Zur Gruppe der Sehstörungen zählen Blindheit, hochgradige Sehbehinderung und Sehbehinderung. Sie können durch angeborene und erbliche Veränderungen des Auges, durch Verletzungen oder Erkrankungen des Sehnervs oder der Netzhaut entstehen.

Blindheit

Nach landläufiger Meinung ist derjenige blind, der keinen Lichtschein wahrnehmen kann und demzufolge gar nichts sieht. Auch in der medizinischen Wissenschaft wird Blindheit häufig so eng definiert. In der Praxis reicht eine solche Bestimmung oft nicht aus. Daher gelten zum Beispiel Personen, die sich in Ausbildung und Beruf wie Blinde verhalten und auf entsprechende Blindentechniken angewiesen sind, als blind, auch wenn sie noch über ein gewisses Restsehvermögen verfügen. In der Augenheilkunde und im Sozialrecht gilt derjenige als blind, dem das Augenlicht vollständig fehlt oder dessen Sehschärfe auf weniger als 2 Prozent des normalen Sehvermögens herabgesetzt ist. Eine vorliegende Blindheit wird als Schwerbehinderung – auch im Hinblick auf Nachteilsausgleiche – mit dem Merkzeichen Bl in den Schwerbehindertenausweis eingetragen.

Hochgradige Sehbehinderung

Als hochgradig sehbehindert werden Menschen bezeichnet, deren Sehschärfe auf 5 Prozent bis 2 Prozent der Norm herabgesetzt ist. Die Probleme hochgradig sehbehinderter Menschen unterscheiden sich kaum von den Problemen blinder Menschen. Deshalb können sie blinden Menschen gleichgestellt werden, wenn sie sich in Ausbildung und Beruf wie blinde Menschen verhalten und auf entsprechende technische Arbeitshilfen angewiesen sind.

Sehbehinderung

Sehbehindert sind Menschen, deren Sehschärfe trotz Korrekturen durch optische Hilfsmittel, zum Beispiel Brillen und Kontaktlinsen, auf dem besseren Auge nicht mehr als 30 Prozent beträgt, oder wenn Ausfälle des Gesichtsfeldes, Störungen des Lichtsinns, des Farbensinns und der Augenbewegungen von entsprechendem Schweregrad vorliegen.

Berufliche Möglichkeiten

Es ist entscheidend, ob die Behinderung von Geburt an vorliegt oder erst im späteren Leben eintritt. Die seit Geburt blinden und früh erblindeten Menschen müssen sich von Beginn ihres Lebens an auf das fehlende Sehvermögen einstellen. Sie erlernen die Blindenschrift Braille, werden in ihrer Mobilität trainiert und frühzeitig im Umgang mit entsprechenden modernen Techniken geschult. Für späterblindete Menschen ist der Verlust der Sehkraft ein tief greifender Einschnitt im Leben. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Erblindung plötzlich eintritt. Aber auch der sich über einen längeren Zeitraum entwickelnde Verlust des Sehvermögens – etwa infolge eines Diabetes mellitus – bedeutet eine Veränderung der gewohnten Lebensbezüge und häufig auch eine Aufgabe des bisher ausgeübten Berufes. Mit zunehmendem Alter fällt es schwerer, die Blindenschrift zu erlernen und die Mobilität zu erhalten.

Im Arbeitsleben zu beachten

Frühere Untersuchungen belegen, dass blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt waren. Zum einen deshalb, weil das Spektrum beruflicher Tätigkeiten behinderungsbedingt begrenzt ist. Außerdem werden in den vergangenen Jahren traditionelle „Blindenberufe“, wie Telefonist oder Stenotypist, kaum noch nachgefragt. Andererseits haben sich neue berufliche Perspektiven eröffnet: in der IT-Branche zum Beispiel für Fachinformatiker, IT-Kaufleute oder Webdesigner. Auch Callcenter sind ein Zukunftsmarkt für blinde Menschen. Gleichzeitig entstehen neue Berufsbilder und Einsatzfelder, zum Beispiel die medizinische Tastuntersucherin in der Brustkrebsfrüherkennung oder die Schreibkraft mit einer Zusatzqualifikation für das Verfassen medizinischer Fachtexte.

Technische Arbeitshilfen

Die neuen technischen Entwicklungen können gute Dienste leisten.

- Die Braillezeile am Computer erschließt auch blinden Menschen den Zugang zu Daten und ihrer Verarbeitung.
- Gedruckte Texte können mithilfe von Scannern eingelesen und mit einem Brailledrucker in Blindenschrift ausgedruckt werden.
- Optische Signale können durch akustische Signale ersetzt werden.
- Zusätzlich können Spracheingabe und Sprachausgabe genutzt werden.
- Hochgradig sehbehinderten Menschen stehen für verbesserte Darstellungsmöglichkeiten Großbildsysteme zur Verfügung, die eine pixelweise Vergrößerung des Computerbildes ermöglichen.

Persönliche Hilfen

Trotz dieser technischen Fortschritte kann auf persönliche Hilfe nicht verzichtet werden.

- Bei manchen Tätigkeiten ist eine Arbeitsassistenz, zum Beispiel eine Vorlesekraft, unentbehrlich.
- durch ein Mobilitätstraining kann zwar ein großes Maß an selbstständiger Orientierung erreicht werden. Änderungen in der Arbeitsumgebung machen aber auch hier persönliche Unterstützung nötig.
- Auch bei optimaler Arbeitsplatzgestaltung müssen zusätzliche Hilfen angeboten werden. Sind sehende im Umgang mit blinden Menschen unsicher, sollte offen angesprochen werden, welche Hilfen notwendig sind und erwartet werden.

Berufliche Rehabilitationseinrichtungen

Spezifische Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke für blinde und sehbehinderte Menschen bieten berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Berufsausbildungen sowie Umschulungen (Berufliche Weiterbildung) an. Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter mit ihren Technischen Beratungsdiensten und die Integrationsfachdienste arbeiten eng mit diesen Einrichtungen zusammen. Hier können neue Techniken erprobt und ihre Anwendung trainiert werden. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation führen auch in

neue Tätigkeitsfelder ein.

Zugänglichmachung von Dokumenten

Verordnungen zur Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) und den Landesgleichstellungsgesetzen sehen vor, dass blinden und sehbehinderten Menschen Dokumente (Bescheide, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke) in einfacher und verständlicher Weise zugänglich gemacht werden. Dies kann zum Beispiel schriftlich, elektronisch, akustisch oder mündlich geschehen. Werden Dokumente in schriftlicher Form zugänglich gemacht, erfolgt dies in Blindenschrift oder Großdruck. Geschieht dies auf elektronischem Weg, sind die Standards der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0, vergleiche Barrierefreiheit) maßgebend. Kosten beziehungsweise Gebühren werden hierfür nicht erhoben.

Budget für Arbeit

Für tarifvertragliche und ortsübliche Arbeitsverhältnisse können Menschen mit Behinderung unter bestimmten Voraussetzungen das sogenannten Budget für Arbeit in Anspruch nehmen. Diese Leistung nach dem Sozialgesetzbuch IX soll die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

Das Budget für Arbeit ist eine Leistung nach § 61 SGB IX (in Kraft seit dem 1.1.2018). Mit dieser Leistung können Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben und denen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angeboten wird, diese Leistungen zur Teilhabe als Budget für Arbeit in Anspruch nehmen.

> **!** Voraussetzung ist, dass das neue Arbeitsverhältnis tarifvertraglich oder ortsüblich entlohnt wird.

Mit dem Budget für Arbeit wird ebenso wie mit dem Angebot der anderen Leistungsanbieter das Ziel verfolgt, Menschen mit Behinderungen eine dauerhafte Alternative zu einer Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen anzubieten. Erfolgreich verlaufende Modellprojekte unter anderem in Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz hatten nachgewiesen, dass mit einer langfristigen finanziellen und personellen Unterstützung deutlich mehr Menschen mit Behinderungen aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln können als bislang erfolgt.

Materielle Teile des Budgets für Arbeit

Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und die Unterstützung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes. Die ursprüngliche Deckelung auf höchstens 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV ist mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes (Teilhabegesetz)

entfallen. Seit dem 14. Juni 2023 kann ein Arbeitsverhältnis mit bis zu 75 Prozent des regelmäßigen Arbeitsentgelts gefördert werden. Durch die Abschaffung der Deckelung wird sichergestellt, dass auch nach Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro bundesweit der maximale Lohnkostenzuschuss gewährt werden kann.

> **!** Höhere Förderungen – über die 75 Prozent hinaus – durch Landesrecht sind nach dem neuen Teilhabegesetz nicht mehr möglich. Durch den Wegfall der Deckelung bedarf es laut Gesetzgeber dieser landesrechtlichen Öffnungsklausel nicht mehr.

Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz nach oben hin abgewichen werden. Neben dem Zuschuss zu den Lohnkosten können auch Aufwendungen für die behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz übernommen werden.

Das Budget für Arbeit ist eine Leistung der Eingliederungshilfe und kann mit Mitteln aus der Ausgleichsabgabe nach § 185 Absatz 3 Nummer 6 SGB IX ergänzt werden.

Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) dient dazu, die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland umsetzen. Es ändert Regelungen in verschiedenen bestehenden Gesetzen. Schwerpunkt ist die Reform des SGB IX. Zudem stärkt es die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen.

Das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen – Bundesteilhabegesetz (BTHG) – ist ein sogenanntes Artikelgesetz. Es ändert Regelungen in verschiedenen bestehenden Gesetzen und soll helfen, die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland umzusetzen. Das Bundesteilhabegesetz wurde am 29.12.2016 im Bundesgesetzblatt verkündet.

Die Vorschriften des BTHG sind in 4 Reformstufen in Kraft getreten. Erste Änderungen, unter anderem im Schwerbehindertenrecht, erfolgten bereits am Tag nach der Verkündung beziehungsweise zum 1.1.2017. Die letzte Änderung ist zum 1.1.2023 in Kraft getreten.

Schwerpunkt des Bundesteilhabegesetzes ist die Reform des SGB IX sowie der Eingliederungshilfe. Die Eingliederungshilfe wurde aus dem „Fürsorgesystem“ der Sozialhilfe herausgelöst und in das neu gefasste SGB IX integriert. Leistungen der Eingliederungshilfe werden klar von den Leistungen zum Lebensunterhalt getrennt und finanziert.

Rechte der Schwerbehindertenvertretung gestärkt

Neben der Reform sind im neu gefassten SGB IX die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen dahingehend gestärkt, dass die Schwellenwerte für die Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern neu gestaffelt wurden und neben der Vertrauensperson auch das erste stellvertretende Mitglied sowie alle gewählten und herangezogenen stellvertretenden Mitglieder einen Schulungsanspruch haben.

Auch hat die Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokraft in angemessenen Umfang.

Mit dem neu eingefügten § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX ist die ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen.

Bundesversorgungsgesetz (BVG)

Das Bundesversorgungsgesetz regelt die soziale Entschädigung für Wehrdienstopfer, Impfgeschädigte und Opfer von Gewalttaten wegen gesundheitlicher oder wirtschaftlicher Folgen einer anerkannten gesundheitlichen Schädigung. Leistungen zahlen die Träger der Sozialen Entschädigung.

Das Bundesversorgungsgesetz regelt die soziale Entschädigung für Kriegsopfer wegen gesundheitlicher oder wirtschaftlicher Folgen einer anerkannten gesundheitlichen Schädigung. Das Gesetz findet entsprechende Anwendung auf Wehrdienstopfer, Impfgeschädigte und Opfer von Gewalttaten. Leistungen erhalten die Beschädigten und ihre Angehörigen sowie die Hinterbliebenen (Witwen, Waisen, Eltern).

Die Träger der Sozialen Entschädigung gewähren als Rehabilitationsträger auf Antrag oder von Amts wegen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Beschädigte (§ 26 BVG).

Chronische und innere Erkrankungen

Erkrankungen der inneren Organe und andere chronische Krankheiten können zur Überforderung am Arbeitsplatz und führen. Umso wichtiger ist eine ärztliche Einschätzung der Beeinträchtigungen und die Anpassung der Bedingungen am Arbeitsplatz.

Jeder vierte schwerbehinderte Mensch leidet an Funktionsbeeinträchtigungen der inneren Organe oder Organsysteme. Die körperlichen Auswirkungen sind sehr unterschiedlich. Menschen mit chronischen inneren Erkrankungen können im Arbeitsleben Problemen gegenüberstehen, die oft daraus resultieren, dass ihnen ihre Krankheit nicht angesehen wird. Dies kann zu Überforderungen führen. Eine sorgfältige Einschätzung der funktionellen Einschränkungen durch Fach- und Betriebsärzte ist notwendig, denn unangemessene Arbeitsplatzbedingungen verursachen Krankheitsausfälle und können die Behinderung verschlimmern.

Herz- und Kreislauferkrankungen

Für das Arbeitsleben ist weniger die Art der Erkrankung maßgeblich als vielmehr die Leistungseinbuße. Auch nach einem Herzinfarkt hängt die Wiedereingliederung von der verbleibenden Leistungsbeeinträchtigung ab.

Zu vermeiden sind:

- körperlich anstrengende Arbeiten
- hohe Stressbelastung (Publikumsverkehr, Termindruck, Arbeit im Akkord und in Nachtschicht)
- Hitze, Kälte, Nässe, Zugluft und erhebliche Temperaturschwankungen
- Staub, Dämpfe oder Gase

Hilfen:

Für die Rückkehr eines herzkranken Mitarbeiters an seinen alten Arbeitsplatz kann die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung genutzt werden. Technische und organisatorische Maßnahmen sollten ergänzend getroffen werden.

Erkrankungen der Lunge und der Atemwege

Krankheiten der Atmungsorgane, wie zum Beispiel eine eingeschränkte Lungenfunktion oder Bronchialasthma mit Serien schwerer Anfälle von Atemnot, können eine Schwerbehinderteneigenschaft begründen.

Zu vermeiden sind:

- Treppensteigen oder längere Wege zu Fuß
- Arbeiten unter Zeitdruck
- ständiger Publikumsverkehr
- Arbeiten mit Reizstoffen, die das Leiden verschlimmern

Krebserkrankungen

Am häufigsten kommen der Prostatakrebs, der Brustkrebs, der Darmkrebs und der Lungenkrebs vor. Mit einer Krebserkrankung ist immer eine Schwerbehinderung verbunden. Die Bewertung des Grads der Behinderung (GdB) bezieht sich auf den Zustand nach der operativen oder anderweitigen Beseitigung des Tumors. Eine Heilungsbewährung ist abzuwarten. Der Zeitraum hierfür beträgt in der Regel 5 Jahre. Nur für bestimmte Tumorformen, bei denen nach Ablauf von 2 oder 3 Jahren die Gefahr der erneuten Erkrankung sehr gering ist, wird der Zeitraum der Heilungsbewährung entsprechend verkürzt.

Zu vermeiden sind:

- körperlich schwere Arbeiten
- extreme Klimasituationen
- ungünstige Arbeitszeiten

Hilfen:

Neben den medizinischen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen ist insbesondere auch die stufenweise Wiedereingliederung eine gute Hilfe für die Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Arbeitsbelastung kann so auf die noch eingeschränkte körperliche und seelische Leistungsfähigkeit abgestimmt werden. Dem Arbeitgeber und dem Betroffenen sind die Möglichkeiten der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben aufzuzeigen.

Zuckerkrankheit (Diabetes mellitus)

Bei der Zuckerkrankheit wird in der Bauchspeicheldrüse zu wenig Insulin produziert, sodass die Körperzellen die aufgenommene Nahrung nicht adäquat verarbeiten können. Unterschieden wird hierbei in Diabetes Typ 1, der bereits im frühen Lebensalter auftritt, und in den Typ 2, die sogenannte Altersdiabetes, die den größten Anteil an Diabetes-Erkrankungen ausmacht. Während Typ 1 genetisch bedingt ist, lässt sich Typ 2 häufig auf äußere Faktoren, wie schlechte Ernährung und mangelnde Bewegung, zurückführen. Durch eine bewusste Lebensführung und eine ausgewogene Ernährung kann einer Verschlimmerung der Symptomatik vorgebeugt werden.

Durch Insulininjektionen, kontrollierte Nahrungsaufnahme, strenge Diät und Bewegung muss der Blutzuckerspiegel im Normbereich gehalten werden. Ständige Blutzuckerkontrollen sind notwendig, um eine drohende Unterzuckerung oder den lebensbedrohlichen Zustand einer Überzuckerung zu vermeiden. Wenn es nur schwer gelingt, den Blutzuckerspiegel einzustellen, kann eine Schwerbehinderung vorliegen.

Zu vermeiden sind:

Von risikoreichen Berufen, die den Arbeitnehmer selbst oder andere Menschen gefährden – zum Beispiel Personenbeförderung, Transport gefährlicher Güter – ist abzusehen. Eine plötzlich auftretende Unterzuckerung kann zu einem minutenlangen starken Leistungsabfall und in seltenen Fällen auch zur Beeinträchtigung des Bewusstseins führen.

Im Arbeitsleben zu beachten:

Die berufliche Tätigkeit muss eine gleichmäßige Lebensführung und Zeiteinteilung ermögli chen: Zum Beispiel müssen regelmäßig Pausen eingelegt werden, um Nahrung zu sich nehmen zu können.

Chronisches Nierenversagen und Spenderniere

Den Ausfall der Entgiftungs- und Entwässerungsfunktion der Nieren konnten Menschen früher nur wenige Tage überleben. Erst seit der Einführung der Blutwäsche (Dialyse) und der Nierentransplantation ist ein langfristiges Weiterleben möglich geworden. Bei Dialyse-Patienten ergeben sich jedoch erhebliche Einschränkungen bezüglich der Nahrungs- und Flüssigkeitszufuhr und der freien Zeiteinteilung. Dialyse-Patienten müssen zwei- bis dreimal wöchentlich für 3 bis 5 Stunden an das Dialysegerät angeschlossen werden. Die Behandlung ist körperlich anstrengend und beeinträchtigt das allgemeine Wohlbefinden. Die Dialyse bestimmt den Lebensrhythmus und somit auch das Arbeitsleben.

Auch wer ein Spenderorgan erhält, muss in besonderem Maße auf seine Gesundheit achten. Um eine Abstoßung des neuen Organs zu verhindern, müssen dauerhaft starke Medikamente eingenommen werden, die die Immunabwehr unterdrücken. Damit verbunden sind eine größere Anfälligkeit für Infekte sowie beispielsweise ein erhöhtes Krebsrisiko.

Zu vermeiden sind:

- übermäßige körperliche Belastungen
- Wechselschichtarbeit, besonders mit Nachtarbeit
- Arbeiten unter starkem Zeitdruck und im Akkord (Einzel- oder Gruppenakkord)
- Hitze, Kälte, Nässe, Zugluft und erhebliche Temperaturschwankungen
- Staub, Dämpfe oder Gase

Im Arbeitsleben zu beachten:

Wegen des großen Zeitaufwandes für die Dialyse stellt für viele nierenkranke Menschen ein flexibles Arbeitszeitmodell eine große Entlastung dar. Auch die Einrichtung eines Telearbeits- oder Heimarbeitsplatzes kann eine Lösung sein. Wenn dies nicht möglich ist, können die Krankenkassen einspringen und für die Dauer, in denen der Arbeitnehmer aufgrund der Dialyse ausfällt, Krankengeld zahlen. Daher ist eine sorgfältige Abstimmung aller Beteiligten wichtig, wenn es um die Kombination von Arbeitsentgelt, Krankengeld und eventueller Erwerbsminderungsrente geht.

Deutsche Rentenversicherung Bund

Die Deutsche Rentenversicherung Bund ist ein Zusammenschluss deutscher Rentenversicherungsträger mit Sitz in Berlin. Sie nimmt trägergebundene und trägerübergreifende Aufgaben wahr.

Zum 1.10.2005 wurde die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) im Rahmen der Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung mit mit dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger zur Deutschen Rentenversicherung Bund zusammengeschlossen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat ihren Sitz in Berlin. Sie nimmt neben Trägeraufgaben für die ihr zugeordneten Versicherten, Rentner und Arbeitgeber auch trägerübergreifende Aufgaben wahr. Dazu gehören Grundsatz- und Querschnittsaufgaben sowie gemeinsame Angelegenheiten der Träger der Rentenversicherung für die gesamte Rentenversicherung.

Deutsche Rentenversicherung Regional

In der Deutschen Rentenversicherung sind sowohl Angestellte als auch Arbeiter gesetzlich rentenversichert. Die Aufteilung der Versicherten auf die Bundes- und Regionalebene erfolgt nach festen Quoten.

Vor der Organisationsreform im Jahr 2005 war die gesetzliche Rentenversicherung in Angestelltenversicherung und Arbeiterrentenversicherung untergliedert. Die Arbeiterrentenversicherung wurde von den Landesversicherungsanstalten (LVAen) durchgeführt, die Angestelltenversicherung von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA). Seit dem 1.1.2005 ist die organisationsrechtliche Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten in der gesetzlichen Rentenversicherung entfallen. Die Neuversicherten werden den Rentenversicherungsträgern auf Bundes- und Regionalebene nach gesetzlich bestimmten Quoten zugeordnet.

Seit dem 1.10.2005 stellen alle Rentenversicherungsträger ihrem Namen die Worte „Deutsche Rentenversicherung“ voran. Die Regionalträger heißen nun zum Beispiel „Deutsche Rentenversicherung Westfalen“ oder „Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg“.

Dienststelle

Der Begriff der Dienststelle im Sinne des Schwerbehindertenrechts bestimmt sich nach den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder. Dienststellen sind Behörden, Verwaltungsstellen, öffentliche Betriebe und Gerichte.

Der Begriff der Dienststelle im Sinne des Schwerbehindertenrechts (Teil 3 SGB IX) bestimmt sich nach den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder (§ 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Das Personalvertretungsrecht geht von folgender Definition aus: Dienststellen sind Behörden, Verwaltungsstellen, öffentliche Betriebe und Gerichte. Diese Definition findet sich im Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 6 Absatz 1 BPersVG) wie in den

Landespersonalvertretungsgesetzen:

- Eine Behörde ist dabei die durch eine öffentlich-rechtliche Organisationsnorm geschaffene, organisatorisch selbstständige und mit Zuständigkeiten zu konkreten, nach außen wirkenden Rechtshandlungen ausgestattete Verwaltungseinheit.
- Verwaltungsstellen sind diejenigen Stellen, die bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften, soweit ihnen der hoheitliche Charakter fehlt, an die Stelle von Behörden treten (zum Beispiel ein organisatorisch selbstständiges Datenverarbeitungszentrum eines öffentlichen Trägers).
- Ein öffentlicher Betrieb ist vom Begriff her praktisch deckungsgleich mit demjenigen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), allerdings mit dem Unterschied, dass Inhaber der Staat oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist.

Nebenstellen und Teile von Dienststellen

Hierfür gelten unterschiedliche Regelungen. Im Bereich des Bundes und vieler Landesverwaltungen (zum Beispiel Rheinland-Pfalz, Bayern) stellt das Personalvertretungsrecht hinsichtlich der Selbstständigkeit von Nebenstellen beziehungsweise Teilen von Dienststellen auf den Willen der Beschäftigten ab. Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbstständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt.

Auswirkungen für Wahlen

Der Beschluss zur Selbstständigkeit ist für die darauffolgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgegangenen Personalvertretung wirksam (vergleiche § 6 Absatz 3 BPersVG sowie zum Beispiel § 5 Absatz 3 LPersVG Rheinland-Pfalz, Artikel 6 Absatz 3 BayPVG). Nach dem nordrhein-westfälischen Landespersonalvertretungsrecht hingegen können Nebenstellen oder Teile von Dienststellen von der obersten Dienstbehörde zu selbstständigen Dienststellen erklärt werden (vergleiche § 1 Absatz 3 LPVG NW). Die getroffenen Festlegungen gelten dann auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

Die Schwerbehindertenvertretung kann nur für den Bereich einer Dienststelle gewählt werden, es sei denn, es werden mehrere gleichstufige Dienststellen derselben Verwaltung für die Wahl zusammengefasst (§ 177 Absatz 1 Satz 4 SGB IX).

Beim Kündigungsschutz ist das Integrationsamt zuständig, in dessen Bereich die Beschäftigungsdienststelle des betroffenen Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung liegt (§ 170 Absatz 1 Satz 1 SGB IX).

Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung ist ein Vertrag zwischen der Dienststelle und dem Personalrat als Vertretung der Beschäftigten. Sie darf nur für mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten abgeschlossen werden, die im Bundespersonalvertretungsgesetz sowie in den Landespersonalvertretungsgesetzen genannt sind.

Die Dienstvereinbarung ist ein Vertrag zwischen der Dienststelle und dem Personalrat als Vertretung der Beschäftigten. Sie entspricht somit ihrem Wesen nach der Betriebsvereinbarung nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der privaten Wirtschaft. Sie unterscheidet sich allerdings von dieser in einigen wesentlichen Punkten:

Unterscheidungsmerkmale zur Betriebsvereinbarung

Während beispielsweise die möglichen Regelungsgegenstände einer Betriebsvereinbarung weit gefächert sind, dürfen Dienstvereinbarungen nach den Personalvertretungsgesetzen nur abgeschlossen werden, soweit diese Gesetze sie ausdrücklich vorsehen.

Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsrecht (§ 86 BetrVG) ist es nach dem Personalvertretungsrecht nicht möglich, personalvertretungsrechtliche Fragen, also Verfahrens- und inhaltliche Absprachen zum Verhältnis Personalrat/Dienststelle zueinander, zu vereinbaren. Es fehlt an einer gesetzlichen Grundlage.

Wie nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Gesetze und Tarifverträge Vorrang; Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können deshalb nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein (§ 75 Absatz 3 und 5 BPersVG).

Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Beamten ist weitgehend gesetzlich normiert und insoweit ebenfalls einer Regelung durch Dienstvereinbarung entzogen.

Dienstvereinbarungen dürfen nur für mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten abgeschlossen werden, die im Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 63 Absatz 1 BPersVG, §§ 79, 80 BPersVG) sowie in den Landespersonalvertretungsgesetzen vorgesehen sind. Dazu gehören zum Beispiel: Zeiterfassung und Regelungen bei gleitender Arbeitszeit, Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Gesundheitsförderung, Fortbildungen, Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen, zum Beispiel Betriebskindergarten, Kantine, Beurteilungsrichtlinien oder betriebliches Vorschlagswesen.

Im Übrigen sind Dienstvereinbarungen vergleichbaren Bestimmungen wie die Betriebsvereinbarungen unterworfen: Sie werden durch die Dienststelle und den Personalrat gemeinsam beschlossen, sie sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise in der Dienststelle bekannt zu machen. Dienstvereinbarungen können – wie Betriebsvereinbarungen – auch auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen.

Inklusionsvereinbarungen

Die Inklusionsvereinbarung nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 166 SGB IX) ähnelt einer Dienstvereinbarung ebenso wie Betriebsvereinbarung. Eine Inklusionsvereinbarung ist im öffentlichen Dienst dann nicht erforderlich, wenn es für die Dienststelle – in Form einer Dienstvereinbarung – bereits entsprechende Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen gibt (§ 165 Satz 4 SGB IX). Voraussetzung ist jedoch, dass diese Regelungen in ihren Zielen und Maßnahmen auf die konkreten Verhältnisse der jeweiligen Dienststelle Bezug nehmen. Allgemeine Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertenrechts für ganze Verwaltungsbereiche (sogenannte Richtlinien zum SGB IX) ersetzen deshalb

Inklusionsvereinbarungen für die einzelne Dienststelle nicht.

Video: BIH Inklusionsvereinbarung Teaser

https://www.youtube.com/watch?v=ynPYHydO0bM
Zum Selbstlernkurs „Inklusionsvereinbarung“ geht es hier.

Sonderregelungen für Mitarbeitervertretung

Die Regelung des Personalvertretung- und Betriebsverfassungsrechts sind nicht auf die Mitarbeitervertretungen (MAV) bei kirchlichen Arbeitgebern übertragbar. Es gelten folgende Sonderregelungen:

- Für die evangelische Kirche regelt § 36 MVG den Rahmen für Dienstvereinbarungen.
- Für die katholische Kirche regelt § 38 MAVO den Rahmen von Dienstvereinbarungen.

Die Kataloge sind abschließend und nicht durch freiwillige Vereinbarungen erweiterbar. Hinsichtlich der Regelung von Arbeitsentgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen gibt es im Katholischen Arbeitsrecht in § 28 Absatz 2 MAVO eine Öffnungsklausel. Das MVG enthält diese Möglichkeit nicht.

Direktionsrecht

Das Direktionsrecht berechtigt den Arbeitgeber, durch einseitige Anordnung die im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen näher zu konkretisieren. Bei seiner Ausübung muss der Arbeitgeber im Rahmen seiner besonderen Fürsorgepflicht auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen.

Unter dem Direktionsrecht des Arbeitgebers versteht man das Recht, die Leistungspflicht des Arbeitnehmers nach Zeit, Inhalt und Ort sowie dessen Arbeitnehmerpflichten hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens rechtlich verbindlich näher zu bestimmen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich durch den Arbeitsvertrag zur Arbeitsleistung. Hinsichtlich der konkreten täglichen Pflicht hat er sich durch den Arbeitsvertrag dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterworfen.

Umfang und Ausübung

Das Direktionsrecht muss sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen halten. Bei seiner Ausübung hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Gemäß § 164 Absatz 4 Nummer 1 SGB IX hat der Arbeitgeber den Menschen mit Schwerbehinderung so zu beschäftigen, dass dieser seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann (Berufliches Fortkommen). Zudem darf ein schwerbehinderter Beschäftigter bei einer Weisung nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (§ 164 Absatz 2 Nummer 1 Satz 1 SGB IX).

Inhalt und Umfang des Weisungsrechts richten sich in erster Linie nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag. Daneben gelten die gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzes sowie

Bestimmungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, soweit sie den Arbeitsvertrag mitgestalten. Der Spielraum des Arbeitgebers für einseitige Anordnungen innerhalb seines Direktionsrechts ist umso enger, je genauer der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag festgelegt ist.

Ohne das Direktionsrecht wäre der Arbeitgeber nicht in der Lage, den Betriebsablauf zu steuern, da es in einer komplexer werdenden Arbeitswelt immer schwieriger wird, sämtliche Eventualitäten bereits im Vorfeld arbeitsvertraglich zu regeln. Damit ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers wesentlicher Bestandteil eines jeden Arbeitsverhältnisses.

Grenzen der Weisungsbefugnis

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers über die Einzelheiten der Arbeitsleistung und über die notwendige Ordnung und das Verhalten im Betrieb Folge zu leisten, soweit nicht Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag anderes bestimmen. Das heißt Grenzen der Weisungsbefugnis liegen in anderen rechtlichen Bestimmungen, auch darf die Weisung des Arbeitgebers nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen. Und natürlich muss ein Arbeitnehmer keine rechtswidrigen oder unbilligen Weisungen des Arbeitgebers befolgen. Widersetzt er sich jedoch der Weisung des Arbeitgebers, riskiert er die Einstellung der Vergütungszahlung, eine Abmahnung oder gar eine Kündigung.

§ Als Grundnorm des Miteinanders im Betrieb ist das Weisungs- oder Direktionsrecht einheitlich für alle Arbeitnehmer in § 106 GewO gesetzlich geregelt.

Besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Die Ausübung des Weisungsrechts muss sich ferner im Rahmen der besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für Menschen mit Schwerbehinderung halten. Dabei sind die zulässigen Grenzen dieses Rechts gegenüber einem Menschen mit Schwerbehinderung enger zu ziehen als gegenüber einem Arbeitnehmer ohne Behinderung.

Änderungen der Arbeitsbedingungen, die über die Grenzen des Direktionsrechts hinausgehen, kann der Arbeitgeber gegen den Willen des Menschen mit Schwerbehinderung nur im Wege der Änderungskündigung durchsetzen.

Weiterführende Informationen und Beispiele gibt es unter anderem auf der Internetseite der Industrie- und Handelskammer Regensburg.

EAA

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber beraten Betriebe, die Menschen mit Behinderung ausbilden, einstellen oder weiterhin beschäftigen wollen. Sie unterstützen auch beim Stellen von Anträgen.

Mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) nach § 185a SGB IX haben Integrations- beziehungsweise Inklusionsämter in allen Bundesländern seit dem 1.1.2022 eine neue gesetzliche Aufgabe: Sie müssen EAA einrichten, um so mehr Arbeitgebende für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu gewinnen.

EAA sind trägerunabhängig und flächendeckend einzurichten. Je nach Bundesland werden die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber bei unterschiedlichen Trägern angesiedelt.

Aufgaben der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

Zu den Aufgaben der EAA gehört es:

- Arbeitgeber anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren
- Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung zu stehen
- bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen

Kurz und einfach: Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Video: Kurz und einfach: Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

https://www.youtube.com/watch?v=4Z9O08DCOnc

! Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen hat zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber Empfehlungen veröffentlicht.

Eingliederungshilfe

Die Eingliederungshilfe soll behinderten Menschen eine individuelle Lebensführung ermöglichen, die eine selbstbestimmte gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft fördert. Die Eingliederungshilfe ist seit Anfang 2022 im SGB IX verankert.

Die Eingliederungshilfe ist eine steuerfinanzierte Unterstützungsleistung für Menschen mit Behinderungen. Sie war bis zum 31.12.2019 als Sozialhilfeleistung im Kapitel 6 im im SGB XII („Eingliederungshilfe für behinderte Menschen“) normiert und ist seit dem 1.1.2020 als „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen (Eingliederungshilferecht)“ zum Teil 2 des SGB IX geworden. Aufgabe der Eingliederungshilfe ist es nach § 90 SGB IX, „Leistungsberechtigten eine individuelle

Lebensführung zu ermöglichen, die der Würde des Menschen entspricht, und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu fördern“.

Leistungsberechtigte Personen

Leistungsberechtigt im Sinne der Eingliederungshilfe sind Personen, die wegen einer Behinderung wesentlich in ihrer Fähigkeit, an der Gesellschaft teilzuhaben, eingeschränkt sind oder von einer solchen wesentlichen Behinderung bedroht sind. Derzeit erhalten rund 880.000 Menschen mit Behinderungen Eingliederungshilfe. Sehr häufig sind dies Menschen mit einer geistigen oder psychischen Behinderung. Die Zahl der Menschen, die Eingliederungshilfe in Anspruch nehmen, wächst seit Jahren kontinuierlich an.

Zuständigkeiten

Wer Träger der Eingliederungshilfeleistungen ist, wird von den Bundesländern in eigener Zuständigkeit geregelt. Insofern bestehen bundesweit unterschiedliche Zuständigkeiten

- auf örtlicher Ebene,
- auf überörtlicher Ebene oder
- in einer Mischform.

Bundesweit wurden 2020 über 21,5 Milliarden Euro im Rahmen der Eingliederungshilfe aufgewendet. Damit macht die Eingliederungshilfe über die Hälfte aller Gesamtausgaben für die Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Unterstützungsbedarf aus.

Art der Leistungen

Schwerpunkte sind die Leistungen zur sozialen Teilhabe:

- Unterstützung beim Wohnen – selbstständig mit ambulanter Unterstützung oder in einer stationären Wohneinrichtung
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben – in der Regel in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM).

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde die Eingliederungshilfe schrittweise vom SGB XII in das SGB IX überführt und von einer Fürsorgeleistung zu einem eigenständigen Leistungsrecht umgebaut. Die neuen Regelungen traten zum 1.1.2018, 1.1.2020 und zum 1.1.2023 in Kraft. Zielsetzung der Reform ist es, die Eingliederungshilfe im Sinne der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen weiterzuentwickeln und die Kostendynamik zu bremsen.

Einstellung eines Menschen mit Schwerbehinderung

Kernziel des Schwerbehindertenrechts ist es, mehr Menschen mit Schwerbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt einzubinden. Bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung können Arbeitgeber daher Leistungen nach den Sozialgesetzbüchern IX sowie II und III erhalten.

Eines der wichtigsten Ziele des Schwerbehindertenrechts (SGB IX Teil 3) ist es, die Einstellung möglichst vieler Menschen mit Schwerbehinderung durch private und öffentliche Arbeitgeber zu erreichen.

Arbeitgeberpflichten

Um dies zu erreichen, ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Menschen mit Schwerbehinderung, besetzt werden können. Dabei soll, um diese Prüfung effektiv und nachprüfbar zu machen, die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden (§ 164 Absatz 1 Satz 5 in Verbindung mit § 178 SGB IX). Der Arbeitgeber verstößt daher gegen das Gesetz, wenn er eine Einstellung ohne diese vorherige Prüfung vornimmt. In diesem Fall ist der Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG berechtigt, die Zustimmung zur Einstellung eines nicht behinderten Arbeitnehmers zu verweigern.

Finanzielle Leistungen

Das SGB IX fördert durch verschiedene Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben die Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung. Dazu gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber zur „Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen“ und die „Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe (§ 185 Absatz 3 Nummer 2 SGB IX, §§ 15–27 SchwbAV).

Wichtige finanzielle Leistungen erbringen auch die Träger der Arbeitsvermittlung nach dem SGB III und dem SGB II.

Lohnkostenzuschüsse der Landesämter

Ferner sehen Landessonderprogramme zusätzliche – von den Integrationsämtern finanzierte – Lohnkostenzuschüsse für die Einstellung schwerbehinderter Menschen vor (vergleiche § 187 Absatz 3 SGB IX in Verbindung mit § 16 SchwbAV). Diese Landessonderprogramme setzen zum Beispiel hinsichtlich der zu fördernden Personengruppe sowie bei Höhe und Dauer der Förderung regional unterschiedliche Schwerpunkte.

Der Arbeitgeber kann Zuschüsse oder Darlehen für die Schaffung neuer behinderungsgerechter Arbeits- und Ausbildungsplätze erhalten, vor allem

- bei der Einstellung beruflich besonders betroffener schwerbehinderter Menschen,
- bei Einstellungen über die Beschäftigungspflicht hinaus (Pflichtquote von derzeit 5 Prozent), aber auch zum Beispiel
- bei der Einstellung langzeitarbeitsloser schwerbehinderter Menschen.

Dabei ist die Grundausstattung förderungsfähig (§ 15 SchwbAV). Zuständig sind die Integrationsämter.

Für die behinderungsbedingte Zusatzausstattung ist grundsätzlich der Rehabilitationsträger zuständig (das heißt Agentur für Arbeit oder Rentenversicherungsträger). Ausnahmsweise ist das Integrationsamt dann zuständig, wenn kein Rehabilitationsträger vorhanden ist, etwa bei Beamten und Selbstständigen.

Allgemeine Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II und III

Neben diesen spezifischen Leistungen nach dem SGB IX kommen bei der Neueinstellung von Menschen mit Schwerbehinderung auch die allgemeinen Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) und dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch III Arbeitsförderung (SGB III) in Betracht.

! Interessant sind hier unter anderem die Eingliederungszuschüsse.

Entgeltfortzahlung

Beschäftigte haben bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Das Entgeltfortzahlungsgesetz regelt die Details. Der sogenannte Krankenschein muss künftig nicht mehr eingereicht werden. Arbeitgeber rufen ihn ab Januar 2023 elektronisch ab.

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben Beschäftigte einen Anspruch auf die Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes durch den Arbeitgeber für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von 6 Wochen (§ 3 EntgFG).

Die Entgeltfortzahlung erhalten alle Beschäftigten, die mindestens ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis von vier Wochen nachweisen können. Das gilt – unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit – auch für geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende.

Als arbeitsunfähig gilt, wer die vertraglich vereinbarten Leistungen in Folge einer Krankheit oder eines Unfalls nicht erbringen kann, oder wer Gefahr läuft, dass sich sein Zustand durch Arbeit verschlimmert. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch bei einer Organspende und medizinischen Reha-Maßnahmen.

Die Arbeitsunfähigkeit muss ohne Verschulden des Beschäftigten eingetreten sein. Eine selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit, etwa Verkehrsunfall infolge von Trunkenheit, kann dazu führen, dass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern kann.

Melden der Arbeitsunfähigkeit

Beschäftigte sind verpflichtet ihre Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. In der Regel ist dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU), die von einem Arzt ausgestellt wurde, vorzulegen, sobald die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage anhält. Gerade im gewerblichen Bereich ist es aber eher üblich, dass die AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag vorgelegt wird. Das Recht, dies zu verlangen, hat der Arbeitgeber. Falls die Arbeitsunfähigkeit andauert, sind dem Arbeitgeber ärztliche Folgebescheinigungen vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist nur verpflichtet die Entgeltfortzahlung zu zahlen, wenn ihm Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden. Die Nichtvorlage einer AU-Bescheinigung kann nach Weisung und Abmahnung auch zu einer Kündigung führen.

Erkranken Beschäftigte arbeitsunfähig im Ausland, so gelten die gleichen Regelungen wie bei einer Erkrankung in Deutschland. Zusätzlich ist die Krankenkasse zu informieren.

Entgeltfortzahlung bei Folgeerkrankungen

Die Entgeltfortzahlung bei einer Arbeitsunfähigkeit ist an die ursächliche Krankheit geknüpft. Ein erneuter Anspruch besteht erst, wenn der Arbeitnehmer mindestens 6 Monate nicht wegen derselben Erkrankung arbeitsunfähig war oder wenn seit Beginn der ersten Erkrankung infolge derselben Krankheit 12 Monate verstrichen sind.

Kommt eine weitere, andere Krankheit hinzu, so führt dies in der Regel zu einem neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für sechs Wochen. Aber wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, verlängern sich die 6 Wochen Entgeltfortzahlung nicht.

! In den ersten 6 Monaten eines Beschäftigungsverhältnisses gelten besondere Regelungen.

Höhe der Zahlung

Die Entgeltfortzahlung beträgt 100 Prozent des bisherigen Arbeitsentgelts inklusive der üblichen Zulagen. Tarifverträge können weitergehende Regelungen zur Entgeltfortzahlung regeln.

Hält die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen an, so besteht im Anschluss an die Entgeltfortzahlung ein Anspruch auf Krankengeld.

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab Januar 2023 verbindlich

Arbeitgeber sind ab dem 1. Januar 2023 verpflichtet, die AU-Daten erkrankter Beschäftigter elektronisch bei deren Krankenkasse abzurufen. Die Vorlage der AU-Bescheinigung – dem sogenannten „Gelben Schein“ – an den Arbeitgeber und die Krankenkasse durch den Beschäftigten entfällt. Der Versicherte kann auf Wunsch einen Papierausdruck seiner AU-Bescheinigung vom Arzt erhalten. Die Meldepflicht des Beschäftigten über das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit und der voraussichtlichen Dauer bleibt unverändert bestehen.

Ergonomie

Die Ergonomie ermittelt Gesetzmäßigkeiten zur Gestaltung menschlicher Arbeit nach anatomischen, physiologischen, psychologischen, soziologischen und technischen Aspekten. Sie vermittelt besonders im Zusammenhang mit der Gestaltung behinderungsgerechter Arbeitsplätze wichtige Erkenntnisse.

Die Ergonomie ist ein Teilgebiet der Arbeitswissenschaft. Die Ergonomie ermittelt, sammelt und ordnet Gesetzmäßigkeiten zur Gestaltung menschlicher Arbeit. Hierbei steht die Wechselbeziehung zwischen Technik und Mensch sowie eine tätigkeitsbezogen ausgewogene beziehungsweise optimale Belastung und Beanspruchung des arbeitenden Menschen im

Vordergrund. Unter Einbeziehung anatomischer, physiologischer, psychologischer, soziologischer und technischer Erkenntnisse liefert die Ergonomie Methoden, um die Ausführbarkeit, die Erträglichkeit und die Zumutbarkeit der Arbeit sowie Fragen der Zufriedenheit mit der Arbeit zu bestimmen.

Grundaufgaben einer ergonomischen Gestaltung

Grundaufgaben einer ergonomischen Gestaltung sind die Anpassung der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsbedingungen an den Menschen (Arbeitsgestaltung) sowie die Ressourcenentwicklung des Menschen zur Anpassung an die Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen (durch Ausbildung, Einarbeitung, Rehabilitation). Hierdurch können sowohl die Bedürfnisse des Menschen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen berücksichtigt als auch eine Entfaltung der individuellen Fähigkeiten erreicht werden (Profilmethode).

Arbeitsplatzgestaltung

Als Kernbestandteile der „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ haben Arbeitgeber und Betriebsräte ergonomische Aspekte bei der Planung von Arbeitsplätzen, Betriebsräumen, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und -abläufen zu berücksichtigen. § 90 Absatz 2 Satz 2 BetrVG bezieht hier die betrieblichen Interessenvertreter von Beschäftigten mit ein. Die Ergonomie ist damit für die Arbeitsgestaltung sowie den Entwurf und die Konstruktion von Arbeitsmaschinen und Fertigungsanlagen von Bedeutung. Sie vermittelt besonders im Zusammenhang mit der Auswahl und Gestaltung behinderungsgerechter Arbeitsplätze wichtige Erkenntnisse. Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter und die technischen Berater der Agenturen für Arbeit arbeiten auf der Grundlage ergonomischer Erkenntnisse.

Arbeitssicherheit

Ergonomische Gesichtspunkte sind ferner im Rahmen der Arbeitssicherheit, des Arbeitsschutzes also der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und der Unfallverhütung zu beachten sowie und im Aufgabenkatalog von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten verankert (vergleiche § 3 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1d und § 6 Satz 2 Nummer 1d ASiG).

Erwerbsminderung

Erwerbsminderung ist eine volle oder zum Teil eingeschränkte Fähigkeit, unter den üblichen Arbeitsmarktbedingungen erwerbstätig zu sein. Bei anerkannter Erwerbsminderung bestehen Rentenansprüche.

Im Zuge der Rentenreform wurde zum 1.1.2001 die zweistufige Erwerbsminderungsrente eingeführt. Dabei wird unterschieden zwischen der Rente wegen teilweiser und der Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI):

- Teilweise erwerbsgemindert ist, wer aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, Behinderung) nur noch in der Lage ist, zwar mindestens 3 Stunden, aber weniger als 6 Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes

erwerbstätig zu sein.
- Voll erwerbsgemindert ist, wer gesundheitsbedingt nur noch weniger als 3 Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig sein kann (§ 43 SGB VI).

Rentenanspruch

Die genannten Renten kommen nur bei einem Rentenbeginn nach dem 31.12.2000 in Betracht (§ 300 Absatz 1 SGB VI). Zum Recht vor dem 1.1.2001 siehe unter Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit. Der Anspruch besteht längstens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze; anschließend wird die Regelaltersrente gezahlt.

Neben dem Vorliegen der Erwerbsminderung müssen als Voraussetzungen für diese Rentenansprüche in den vorangegangenen 5 Jahren für mindestens 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und außerdem die Wartezeit von 5 Jahren erfüllt worden sein. Die Wartezeit kann zum Beispiel bei einem Arbeitsunfall oder dem Eintritt von voller Erwerbsminderung innerhalb von 6 Jahren nach dem Ende einer Ausbildung vorzeitig erfüllt sein (§ 53 SGB VI). Bei vorzeitiger Erfüllung der Wartezeit ist eine 3-jährige Pflichtbeitragszeit nicht erforderlich (§ 43 Absatz 5 SGB VI).

Renten wegen voller Erwerbsminderung

Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung haben auch Versicherte, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit voll erwerbsgemindert waren und seitdem ununterbrochen voll erwerbsgemindert sind. Es gilt eine Wartezeit von 20 Jahren (§ 43 Absatz 6 SGB VI).

Bei Versicherten, die vor dem 2.1.1961 geboren sind, kann eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auch gezahlt werden, wenn Berufsunfähigkeit vorliegt (Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit – § 240 SGB VI). Berufsunfähig im Sinne des § 240 SGB VI ist derjenige, dessen Erwerbsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, Behinderung) gegenüber einer gesunden Vergleichsperson mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als 6 Stunden täglich gesunken ist.

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung entspricht einer halben Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Die Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten auch teilweise erwerbsgeminderte Versicherte, wenn ihnen der Teilzeitarbeitsmarkt verschlossen ist.

Hinzuverdienst zur Rente

Abhängig davon, welche Hinzuverdienstgrenze eingehalten ist, wird entweder eine Vollrente oder eine Anteilsrente geleistet (§ 96a SGB VI). Seit dem 1.7.2017 gilt statt der monatlichen eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze. Bei der Rente wegen voller Erwerbsminderung

wird die bisherige Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro ab 1. Januar 2023 abgeschafft. Stattdessen gilt unter Beachtung des eingeschränkten Leistungsvermögens von weniger als drei Stunden täglich eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von drei Achteln der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Dies entspricht 17.272,50 Euro im Jahr 2022. Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird die kalenderjährliche Mindesthinzuverdienstgrenze entsprechend dem Restleistungsvermögen von unter 6 Stunden täglich sechs Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße betragen. Dies entspricht 34.545 Euro im Jahr 2022. Sofern vor Eintritt der Erwerbsminderung ein höheres Einkommen erzielt wurde, gilt weiterhin die höhere individuell-dynamische Hinzuverdienstgrenze. Der Hinzuverdienst muss aber im Rahmen des individuellen Restleistungsvermögens von unter 3 Stunden bei Renten wegen voller Erwerbsminderung und unter 6 Stunden bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung erzielt werden, um den Rentenanspruch nicht zu gefährden.

Zeitliche Befristungen

Eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit wird grundsätzlich nur auf Zeit geleistet, die Befristung darf ab Rentenbeginn längstens für 3 Jahre vorgenommen werden (§ 102 Absatz 2 SGB VI). Die Leistung einer unbefristeten Rente kann nur erfolgen, wenn der Anspruch nicht vom Teilzeitarbeitsmarkt abhängt und die Behebung der Minderung der Erwerbsfähigkeit unwahrscheinlich ist.

Erwerbsunfähigkeit

Als erwerbsunfähig galt, wer aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigung keine regelmäßige Erwerbstätigkeit ausüben konnte. Seit 2001 ist die Definition auch für Versicherte maßgebend, die aufgrund ihrer Erwerbsunfähigkeit eine Altersrente für Menschen mit Schwerbehinderung erhalten können.

Nach dem bis 31.12.2000 maßgebenden Recht war derjenige erwerbsunfähig, der aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigung (Krankheit, Behinderung) keine regelmäßige Erwerbstätigkeit ausüben oder nur bis 630 DM (322,11 Euro) brutto monatlich verdienen konnte. Erwerbsunfähig waren unter anderem auch Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Schwerbehinderung (WfbM) oder in Blindenwerkstätten (§ 1 Nummer 2 SGB VI), die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Nicht erwerbsunfähig war, wer noch eine selbstständige Tätigkeit ausübte.

Die Definition der Erwerbsunfähigkeit nach dem bis 31.12.2000 geltenden Recht ist weiterhin für Versicherte maßgebend, die vor 1951 geboren sind und aufgrund ihrer Erwerbsunfähigkeit eine Altersrente für Menschen mit Schwerbehinderung erhalten können (§ 236a Absatz 3 SGB VI).

Erwerbsunfähigkeitsrente

Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit kann nur noch bei einem Rentenbeginn vor 2001 bestehen. Neben dem Vorliegen von Erwerbsunfähigkeit mussten als Voraussetzungen für diesen Rentenanspruch in den letzten 5 Jahren vor der Erwerbsunfähigkeit für mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und die Wartezeit von fünf Jahren erfüllt

worden sein.

Anspruch auf Rente wegen Erwerbsunfähigkeit konnten auch Versicherte haben, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit erwerbsunfähig waren, wenn sie die Wartezeit von 20 Jahren erfüllten.

Rentenbeginn vor 2001

Renten wegen Erwerbsunfähigkeit, die vor 2001 begonnen haben, gelten ab dem 1.7.2017 bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze als Renten wegen voller Erwerbsminderung, solange Erwerbsunfähigkeit nach § 44 SGB VI in der Fassung bis 31.12.2000 oder volle Erwerbsminderung vorliegt (§ 302b Absatz 2 SGB VI), das heißt, auch eine selbstständige Tätigkeit steht ab 1.7.2017 nicht mehr entgegen. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze besteht Anspruch auf Regelaltersrente (Altersrente). Durch die Umstellung in Renten wegen voller Erwerbsminderung wird sich die Rechtsposition der Versicherten nicht verschlechtern; insbesondere wird der bisherige Rentenartfaktor weitergelten.

Für die früheren Erwerbsunfähigkeitsrenten gilt ab dem 1.7.2017 die für die Rente wegen voller Erwerbsminderung jeweils relevante Jahreshinzuverdienstgrenze.

Fachdienste der Integrationsämter

Die Fachdienste sind auf die Fragen von Menschen mit Behinderung ausgerichtet, zum Beispiel Integrationsfachdienste für hörgeschädigte, blinde, suchtkranke oder Menschen mit seelischer Behinderung. Sie beraten auch ihre Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte.

Angesichts der zahlreichen unterschiedlichen Behinderungsarten, der breiten Palette der beruflichen Tätigkeiten und der von Betrieb zu Betrieb unterschiedlichen Arbeitsplatzbedingungen wird die Vielfältigkeit der Aufgaben der Integrationsämter bei der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben und ihrer Sicherung deutlich.

Um diese Aufgabe sachgerecht zu erledigen, haben viele Integrationsämter Fachdienste eingerichtet. Diese können je nach regionaler Struktur mit eigenem Personal besetzt sein oder die Aufgabe wird einem geeigneten Dritten übertragen.

Organisation der Fachdienste

Die Fachdienste sind

- auf die Fragen der beruflichen Teilhabe spezieller Gruppen von Menschen mit Schwerbehinderung ausgerichtet (zum Beispiel Integrationsfachdienste für hörgeschädigte, blinde, suchtkranke oder Menschen mit seelischer Behinderung),
- befassen sich unabhängig von der Art der Behinderung mit einem bestimmten Aufgabenbereich innerhalb der beruflichen Teilhabe, wie die Technischen Beratungsdienste mit der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen,
- oder richten sich mit ihrem Beratungs- und Lotsenangebot an eine bestimmte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, wie zum Beispiel die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, die in 2022 neu geschaffen worden sind, um gerade kleine und mittlere Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu beraten und bei der Antragstellung für Förderleistungen zu unterstützten.

Aufgaben der Fachdienste

Die Mitarbeiter der Fachdienste (zum Beispiel Ingenieure, Psychologen und Sozialarbeiter) beraten die Menschen mit Schwerbehinderung, ihre Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte (Integrationsteam). Sie übernehmen im Einzelfall auch die persönliche Begleitung von Menschen mit Schwerbehinderung, vor allem am Arbeitsplatz. Die Fachdienste stellen ferner den fachlichen Kontakt zu anderen Einrichtungen und Fachleuten her, die den Menschen mit Schwerbehinderung unterstützen oder deren Einschaltung zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses notwendig wird (zum Beispiel Ärzte, Lieferanten technischer Geräte und so weiter).

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeits schutz und bei der Unfallverhütung zu unterstützen. Sie klärt die Beschäftigten über die Unfall- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz auf sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren.

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verlangt, dass der Arbeitgeber für die sicherheitstechnische Betreuung seiner Beschäftigten Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt.

Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen.

Beratung des Arbeitgebers sowie der verantwortlichen Personen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt

- bei der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen sowie sozialen und sanitären Einrichtungen,
- bei der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
- zur Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
- zur Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,
- zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Sicherheitstechnische Überprüfung

Weiterhin unterstützt die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der sicherheitstechnischen Überprüfung von:

- Betriebsanlagen und technischen Arbeitsmitteln, insbesondere vor der Inbetriebnahme
- Arbeitsverfahren, insbesondere vor ihrer Einführung

Durchführung des Arbeitsschutzes

Zu den zentralen Aufgaben gehört es, die Durchführung des Arbeitsschutzes zu beobachten und in diesem Zusammenhang

- die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen,
- Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
- auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,

- Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen.

Information und Unterweisung der Beschäftigten

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat weiterhin darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

Einsatz im Betrieb

Die Ausbildungsmodalitäten und zeitlichen Mindestvorgaben in den Betrieben werden in der Unfallverhütungsvorschrift (UVV) DGUV Vorschrift 2 geregelt beziehungsweise in den analogen Regelwerken der gesetzlichen landwirtschaftlichen Unfallversicherung (SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau).

Die zeitlichen Vorgaben werden ermittelt aus der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb und über eine Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ-Schlüssel), der die jeweilige Betriebsart und die Betreuungsgruppen berücksichtigt. Die konkrete Umsetzung der arbeitssicherheitstechnischen Betreuung richtet sich nach der DGUV Vorschrift 2, mit den nachfolgend genannten Betreuungsmodellen.

Sicherheitstechnische Regelbetreuung in den Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten

Der Umfang der zu erbringenden sicherheitstechnischen Betreuung besteht in der Durchführung von Grundbetreuung und anlassbezogener Betreuung.

Sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten

Die Gesamtbetreuung besteht aus der Grundbetreuung und dem betriebsspezifischen Teil der sicherheitstechnischen Betreuung.

Alternative bedarfsorientierte sicherheitstechnische Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Bei der Anwendung dieses Betreuungsmodells wird der Unternehmer zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb informiert und für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen motiviert. Die alternative bedarfsorientierte sicherheitstechnische Betreuung besteht aus Motivations- und Informationsmaßnahmen, Fortbildungsmaßnahmen und der Inanspruchnahme der bedarfsorientierten Betreuung.

Alternative bedarfsorientierte sicherheitstechnische Betreuung in Betrieben mit 10 und weniger Beschäftigten durch Kompetenzzentren

Als Voraussetzung wird der Unternehmer zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheits schutzes im Betrieb informiert und für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen motiviert. Die alternative bedarfsorientierte sicherheitstechnische Betreuung besteht aus Motivations- und Informationsmaßnahmen und der Inanspruchnahme der bedarfsorientierten Betreuung.

Qualifizierte Personen

Der Arbeitgeber darf als Fachkräfte für Arbeitssicherheit nur qualifizierte Personen bestellen, das heißt ein Sicherheitsingenieur muss berechtigt sein, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen und über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen. Der Sicherheitstechniker oder -meister muss neben der beruflichen Qualifikation über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen. Im Einzelfall können auch Ausnahmen gestattet sein. Es ist auch möglich, Personen, die einen Sicherheitsingenieurs-Studiengang an einer deutschen Hochschule abgeschlossen haben, als Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen, wenn diese mindestens über eine einjährige Berufserfahrung als Ingenieur verfügen.

Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) Fachkräfte für Arbeitssicherheit unter Mitwirkung des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats schriftlich zu bestellen und ihnen die im Gesetz genannten Aufgaben zu übertragen. Die Fachkräfte unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs, sie sind jedoch bei der Anwendung ihrer sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei.

! Dieser Grundsatz gilt nach einem Musterurteil des Bundesarbeitsgerichts auch bei der öffentlichen Hand (Urteil vom 19.12.2009 – 9 AZR 769/08).

Kooperation mit anderen Gremien im Betrieb

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen mit dem Betriebsarzt zusammenarbeiten. Das Gleiche gilt für die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat oder dem Personalrat.

Die Beratung gemeinsamer Anliegen und der Austausch von Erfahrungen erfolgen in dem vom Arbeitgeber zu bildenden Arbeitsschutzausschuss, an dem auch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist (§ 178 Absatz 4 SGB IX).

Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf

Die Aufgaben der Integrationsämter können durch die Länder auch auf „örtliche Fürsorgestellen“ übertragen werden. In einzelnen Ländern führen sie Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durch.

Die Aufgaben der Integrationsämter nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) können durch die Länder auch auf „örtliche Fürsorgestellen“ übertragen werden (§ 190 Absatz 2 SGB IX). Die örtliche Fürsorgestelle ist im Allgemeinen den Kreisen oder den kreisfreien Städten zugeordnet und wird als Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf beziehungsweise im Arbeitsleben bezeichnet.

Einzelne Länder, so Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein, machen hiervon in der Weise Gebrauch, dass zum Beispiel Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes von den Fachstellen durchgeführt werden.

Frauen mit Behinderung

Frauen und Mädchen mit Behinderung genießen nach dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung besonderen Schutz vor Mehrfachdiskriminierung. Diese UN-Konvention ist seit 2009 in Deutschland in Kraft und muss von allen staatlichen Stellen umgesetzt werden.

Frauen und Mädchen mit Behinderung sind mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt. Dies wird im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention UN-BRK) durch die Vertragsstaaten anerkannt. In der Präambel wird auf die erhöhte Gefährdung von Frauen und Mädchen mit Behinderung durch Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung oder Nichtbeachtung hingewiesen.

Schutz vor Mehrfachdiskriminierung durch UN-Konvention

Artikel 6 der UN-BRK garantiert Frauen mit Behinderung einen besonderen Schutz vor möglichen Formen der Mehrfachdiskriminierung als Frau und behinderte Person. Die unterzeichnenden Staaten sind aufgefordert durch Maßnahmen und Förderungen die Grundfreiheiten von Frauen und Mädchen mit Behinderung sicherzustellen und deren Autonomie zu stärken. Zudem ist festgelegt worden, dass die Vertragsstaaten Maßnahmen treffen, um jede Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch zu verhindern, indem unter anderem Formen von Hilfe und Unterstützung gewährleistet werden, die das Geschlecht berücksichtigen (Artikel 16).

Entsprechung im deutschen Recht

Die Regelungen der UN-BRK finden im innerstaatlichen deutschen Recht ihre Entsprechung in mehreren Bestimmungen. In den Gesetzen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) und zur Arbeitsförderung (SGB III) ist die Frauenförderung als Querschnittsaufgabe und Leitlinie definiert, die auf alle Detailregelungen anzuwenden ist. § 1 Satz 2 SGB IX verpflichtet alle Rehabilitationsträger zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen mit Behinderung und dazu den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen. Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) regelt in § 2, dass die besonderen Belange von Frauen mit Behinderung zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen sind.

Erwerbsbeteiligung

Frauen mit Behinderung sind am Arbeitsmarkt von mehrfacher Diskriminierung betroffen. Deutlich wird dies auch bei der relativ niedrigen Erwerbsquote. Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre) lag 2017 bei 50 Prozent, von Männern mit Schwerbehinderung bei 56 Prozent. Im Vergleich dazu waren 77 Prozent der Frauen und 85 Prozent der Männer ohne Beeinträchtigungen erwerbstätig. Dies geht aus dem dritten Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen von 2021 hervor. Der Teilhabebericht zeigt auch, dass erwerbstätige Frauen mit Behinderung häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind als Männer mit Behinderung.

Atypische Beschäftigungsformen

Zu den atypischen Beschäftigungsformen gehören nach dem statistischen Bundesamt Teilzeitbeschäftigungen

- mit weniger als 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche,
- geringfügige Beschäftigungen,
- befristete Beschäftigungen sowie
- Zeitarbeitsverhältnisse.

2018 sind 36% der Frauen mit Behinderung in atypischen Beschäftigungsverhältnissen bei den Männern mit Behinderung sind es 18%. Die Beschäftigungssituation in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie die niedrigere Erwerbsbeteiligung von Frauen geht oft einher mit einer schlechten finanziellen Situation.

Gendersensible Beratung und Unterstützung

Viele Frauen konzentrieren sich nach wie vor auf traditionelle Frauenberufe. In der beruflichen Orientierung von Frauen mit Behinderung und bei der Beratung zu Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben sind Aspekte geschlechtsspezifischer Berufswahl und eine Erweiterung des Berufsspektrums in den Blick zu nehmen. Eine gendersensible Beratung ermöglicht es den Frauen traditionelle Muster zu erkennen und aufzubrechen. Entsprechende Qualifizierungsperspektiven sollen in den Betrieben und in Rehabilitationseinrichtungen für Frauen mit Behinderungen entwickelt werden.

Frauenförderung im SGB IX

Die Rehabilitationsträger sind verpflichtet, den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderung Rechnung zu tragen (§ 1 SGB IX). Bezüglich des Wunsch- und Wahlrechts der Leistungsberechtigten ist bei der Entscheidung auch das Geschlecht zu berücksichtigen (§ 8 Absatz 1 SGB IX). Frauen mit Behinderung werden die gleichen Chancen im Erwerbsleben wie Männern mit Behinderung zugesichert. Dies soll insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote erfolgen (§ 49 Absatz 2 SGB IX). Die Interessenvertretungen (wie Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung) und Selbsthilfeorganisationen von Frauen mit Behinderung sind zum Beispiel bei den gemeinsamen Empfehlungen (§ 26 SGB IX) der Rehabilitationsträger

oder bei den Maßnahmen zur Qualitätssicherung (§ 37 SGB IX) mit einzubeziehen. Frauen und Mädchen mit Behinderung sind häufiger von Gewalt betroffen, in § 37a ist festgelegt, dass Leistungserbringer geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen, insbesondere für Frauen und Kinder treffen. Das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) enthält darüber hinaus konkrete Bestimmungen zur Frauenförderung. Bei der Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Absatz 1 SGB IX). Im Rahmen der Inklusionsvereinbarungen zwischen Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Arbeitgeber sind bei der Personalplanung besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen (§ 166 Absatz 2 SGB IX).

Gleichstellung im SGB II und SGB III

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip in den Sozialgesetzbüchern II und III (Arbeitsförderung) verankert. Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken. Frauen sollen entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen gefördert werden. Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

Freistellung

Betriebsrat, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung sind zur Durchführung ihrer Aufgaben unter bestimmten Voraussetzungen ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen. Menschen mit Schwerbehinderung sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Unter bestimmten Voraussetzungen können oder müssen Beschäftigte durch den Arbeitgeber von der Arbeit freigestellt werden.

Freistellung wegen Ausübung eines Ehrenamts

Zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer ehrenamtlichen Aufgaben sind unter bestimmten Voraussetzungen ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts Mitglieder der folgenden Gremien von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen:

- Betriebsrat beziehungsweise Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung

Freistellung zur Arbeitssuche

Bei einer Kündigung ist der Arbeitnehmer zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes für eine angemessene Zeit freizustellen, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis wegen der Kündigungsfrist noch andauert (§ 629 BGB). Die Frage, ob während dieser Zeit das Arbeitsentgelt weitergezahlt wird, hängt vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ab (§ 616

BGB). Der Vergütungsanspruch bleibt erhalten, soweit die zur Stellensuche benötigte Freistellung nur eine unerhebliche Zeit in Anspruch nimmt. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einverständnis wird bisweilen eine Freistellung für die restliche Beschäftigungszeit vereinbart, sei es, weil beide Seiten eine tatsächliche Beschäftigung für unzumutbar halten oder weil aus zwingenden betrieblichen Gründen keine Arbeit zugewiesen werden kann.

Freistellung im Interesse des Arbeitgebers

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist eine Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit, auch wenn das Arbeitsentgelt weitergezahlt wird, nur ausnahmsweise bei besonderen schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers zulässig (zum Beispiel Aussperrung).

§ Der Arbeitnehmer hat neben dem Vergütungsanspruch auch einen Beschäftigungsanspruch (§§ 611, 613 in Verbindung mit § 242 BGB).

Freistellung von Mehrarbeit

Menschen mit Schwerbehinderung sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).

Fürsorgepflicht

Arbeitgebende haben eine Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten. Diese Pflicht besteht vor allem darin, die physische und psychische Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten. Die schutzwürdigen Interessen von Arbeitskräften mit Schwerbehinderung sind besonders zu wahren.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist nicht konkret in einem Gesetz geregelt. Sie beruht teils auf Regelungen aus verschiedenen Gesetzen und teils auf dem im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) erwähnten Grundsatz von „Treu und Glauben". Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber insoweit für seine Arbeitnehmer sorgen muss, wie es allgemein üblich und zu erwarten ist. Eine abschließende Auflistung aller Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers gibt es nicht.

Pflicht zur Wahrung schutzwürdiger Interessen

Teile der Fürsorgepflicht sind gesetzlich geregelt, wie etwa der Schutz des Arbeitnehmers vor Gefahren für Leben und Gesundheit (§ 618 BGB) und die Vorschriften des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit. Konkrete Regelungen finden sich im

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG),
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG),
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV),
- Arbeitszeitgesetz (JArbSchG),

- Jugendarbeitsschutzgesetz,
- Mutterschutzgesetz (MuSchG),
- Beschäftigtenschutzgesetz (BSchG),
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und
- in den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften.

Zu den Fürsorgepflichten gehören weiterhin

- eine Arbeits-, Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung, die Beschäftigte vor Unfällen schützt und ihre körperliche und psychische Gesundheit nicht gefährdet.
- der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und ihr Recht auf Privatsphäre sowie die Einhaltung der Regelungen des Datenschutzes
- der Schutz vor Diskriminierung, Einschüchterung, Beleidigung und Mobbing – sei es durch Führungskräfte, Kollegen oder Geschäftspartner
- die ordnungsgemäße Abführung der Sozialversicherungsbeiträge.

Pflicht zur Wahrung schutzwürdiger Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung

Eine besondere Pflicht zur Wahrung schutzwürdiger Interessen besteht gegenüber Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung. So begründet das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) einen besonderen beruflichen Förderungsanspruch, wenn es vom Arbeitgeber verlangt, Menschen mit Schwerbehinderung so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Absatz 4 SGB IX), so dass ihr Berufliches Fortkommen gewährleistet ist.

Bei der Ausübung seines Direktionsrechts bezüglich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung hat der Arbeitgeber auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen (§ 106 Satz 3 GewO).

Diese besondere Pflicht gegenüber Menschen mit Schwerbehinderung gebietet es auch, an die Berechtigung einer Kündigung strenge Anforderungen zu stellen, insbesondere wenn ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und anerkannter Behinderung besteht.

Im öffentlichen Dienst wird die besondere Verpflichtung gegenüber Beschäftigten mit Schwerbehinderung vielfach in Erlassen konkretisiert (siehe Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst). Sie enthalten unter anderem Regelungen zur Einstellung, Prüfung, Beförderung, Versetzung und Entlassung von Menschen mit Schwerbehinderung.

Gebärdensprachdolmetschende

Gebärdensprachdolmetschende übersetzen simultan von Lautsprache in Gebärdensprache und umgekehrt. Sie übersetzen direkt in der Kommunikation zwischen Hörenden und Gehörlosen. Zunehmend werden auch Medien wie Filme oder Internetseiten von Gebärdensprachdolmetschenden übersetzt.

Gebärdensprachdolmetschende übersetzen simultan von Lautsprache in Gebärdensprache und von Gebärdensprache in Lautsprache. Ihre Funktion ist die des neutralen Übersetzers, sie haben keine beratende Aufgabe.

Gebärdensprachdolmetschende werden für hörende und gehörlose Menschen zur Teilhabe tätig. Sie sichern eine reibungslose Kommunikation am Arbeitsplatz, in der Schule, im Studium, beim Arzt oder Rechtsanwalt, bei Behördenterminen und in vielen anderen Bereichen des Lebens. Diese Verständigung kann sowohl über die Deutsche Gebärdensprache (DGS) erreicht werden, die meist von gehörlosen Menschen genutzt wird als auch über Lautsprachbegleitende Gebärden (LBG).

Die Dolmetschenden sind ausschließlich für das Gelingen der Kommunikation zwischen dem Menschen mit Hörbehinderung und seinem Gegenüber verantwortlich; sie sind nicht als dritte Person am Gespräch beteiligt. Sie haben sich objektiv zu verhalten und ergreifen für keine Seite Partei. Sie unterliegen der Verschwiegenheitspflicht in Bezug auf alle Inhalte und Informationen, die im Zusammenhang mit einem Dolmetschauftrag stehen. Diese und andere Verhaltensregeln sind in der Berufs- und Ehrenordnung für Gebärdensprachdolmetschende verankert.

Gespräche und Verhandlungen

Häufige Einsatzgebiete, die sich aus dem alltäglichen Leben ergeben, sind zum Beispiel:

- im Rahmen der Krankenversorgung oder der öffentlichen Verwaltung (zum Beispiel Behörden, Gerichte, Polizei)
- in Einrichtungen der Wirtschaft (zum Bespiel Banken, Versicherungen)
- in öffentlichen Beratungsstellen (zum Beispiel Rechtsberatung)
- im Sozialbereich, in Schulen und Kindertagesstätten (zum Beispiel Elternabende, Sprechtage, Schulkonferenzen)
- bei politischen oder kulturellen Veranstaltungen
- im religiösen Bereich (zum Beispiel Gottesdienste, Trauung, Taufe)
- im Freizeitbereich wie Stadtführungen, Besuch von Vorträgen

Kommunikation in der Arbeitswelt

Typischerweise kommen Gebärdensprachdolmetscher im Arbeitsleben zum Einsatz

- bei Betriebsversammlungen,
- bei Versammlungen schwerbehinderter Menschen,
- in Gesprächen mit der Schwerbehindertenvertretung,
- nach einer Kündigung bei Kündigungsverhandlungen,

- bei Dienstbesprechungen,
- bei Inner- sowie außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen und
- bei der regelmäßigen Arbeitsassistenz.

Kommunikation im Bildungsbereich

Einige der häufigsten Einsatzfelder sind

- in der Berufsausbildung und der Erwachsenenbildung
- das Dolmetschen im Medienbereich
- Konferenzdolmetschen bei nationalen und internationalen Kongressen, Tagungen, Konferenzen

Regelungen zur Kostenübernahme für Gebärdensprachdolmetscheinsätze sind unter anderem in verschiedenen Büchern des Sozialgesetzbuches enthalten (siehe hierzu Gebärdensprache).

Gebärdensprache

Gebärdensprache ist eine visuelle, offiziell anerkannte Sprache von Menschen mit Hörbehinderung, die sich von Land zu Land unterscheidet. Ihre Nutzung in der Kommunikation mit Behörden und Gerichten sowie die Kostenerstattung für Gebärdensprachdolmetschende sind gesetzlich geregelt.

Gebärdensprache ist eine visuelle Sprache der Menschen mit Hörbehinderung. Gebärdensprachen sind voll ausgebildete natürliche Sprachen von derselben Komplexität wie gesprochene Sprachen. Die Gebärdensprache ist von Land zu Land unterschiedlich und wird hierzulande als „Deutsche Gebärdensprache“ (DGS) bezeichnet.

Die DGS verwendet neben Mimik und Körperhaltung insbesondere Handzeichen – die Gebärden. Gebärden sind klar strukturiert nach

- Handform,
- Handstellung,
- Ausführungsstelle und
- Bewegung.

Die Gebärdensprache zeichnet sich durch einen umfassenden Wortschatz sowie eine ausdifferenzierte eigenständige Grammatik aus.

Das Lautsprachbegleitende Gebärden (LBG) orientiert sich – im Gegensatz zur DGS – an der deutschen Grammatik. Jedes gesprochene Wort wird simultan mit Gebärdenzeichen begleitet. Diese Sprachform ist im pädagogischen Kontext entwickelt worden und somit eine künstliche Sprachform.

Offizielle Anerkennung

Das SGB I (§ 17 Absatz 2) bestimmt hierzu, dass Menschen mit Hörbehinderung das Recht haben, bei der Ausführung von Sozialleistungen, insbesondere auch bei ärztlichen Untersuchungen und Behandlungen, Gebärdensprache, lautsprachbegleitende Gebärden oder andere geeignete Kommunikationshilfen zu verwenden.

Als Bestandteil der Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Leben in der Gemeinschaft sieht das SGB IX ebenfalls ausdrücklich die Benutzung der Gebärdensprache, den Dolmetschereinsatz und die Erstattung angemessener Aufwendungen hierfür vor (§ 82 SGB IX, Förderung der Verständigung).

Aufwendungen für Gebärdensprachdolmetschende sind in diesen Fällen von den Behörden oder den für die jeweilige Sozialleistung zuständigen Leistungsträgern zu übernehmen.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) weist die Deutsche Gebärdensprache und das Lautsprachbegleitende Gebärden als eigenständige Sprache beziehungsweise Kommunikationsform aus (§ 6 Absatz 1 und 2 BGG). Im Umgang mit Bundesbehörden sind Menschen mit Hörbehinderung berechtigt, in Deutscher Gebärdensprache oder mithilfe der Lautsprachbegleitenden Gebärden zu kommunizieren.

Kostenerstattung

Die notwendigen Aufwendungen tragen die Bundesbehörden (§ 9 BGG und Kommunikationshilfenverordnung [KHV]). Vergleichbare Regelungen für die Verwaltungsverfahren und Verwaltungsbehörden der Länder und Kommunen enthalten die Landesbehindertengleichstellungsgesetze (zum Beispiel § 8 BGG NRW).

Über das Sozialrecht hinaus sind in vielen weiteren Rechtsgebieten die Nutzung der Gebärdensprache, der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden und Regelungen zur Kostenübernahme verankert. Grundsätzliche Aussagen für das gesamte Gerichtswesen trifft hierzu das Gerichtsverfassungsgesetz (§ 186 GVG). An einzelnen Rechtsgebieten sind zum Beispiel zu nennen:

- das Beurkundungswesen (§§ 22–24 BeurkG)
- die freiwillige Gerichtsbarkeit, beispielsweise Vormundschafts- und Familiensachen, Personenstands- und Nachlassangelegenheiten (§ 8 FGG in Verbindung mit § 186 GVG)
- das Zivilprozesswesen (§ 483 ZPO)
- das Strafprozesswesen (§ 66e Absatz 1, § 259 Absatz 2 StPO)
- das Ordnungswidrigkeitenrecht (§ 46 OWiG in Verbindung mit den §§ 66e Absatz 1 und 259 Absatz 2 StPO)

Für den Menschen mit Hörbehinderung ist der Gebrauch der Gebärdensprache unter Hinzuziehung eines Gebärdensprachdolmetschenden im Gerichtswesen in der Regel kostenfrei. Das Honorar sowie die Reisekosten der Dolmetschenden übernehmen die jeweils zuständigen öffentlichen Kassen (§ 137 Nummer 6 KostO und Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz [JVEG]).

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz. Sie ist die Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung erforderlich.

Eine Grundpflicht des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist es, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um gesundheitliche Gefahren für die Beschäftigten zu vermeiden und die verbleibenden Gefahren möglichst gering zu halten (§ 3 ArbSchG).

Diese Verpflichtung besteht unabhängig von der Betriebsgröße. Die Ausnahmeregelungen für Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ist 2013 gestrichen worden – demnach gilt die Dokumentationspflicht nach § 6 ArbSchG für alle Betriebe ab dem ersten Beschäftigten.

Welche Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsgefahren erforderlich sind, wird durch eine Gefährdungsbeurteilung ermittelt (§ 5 ArbSchG). Hierbei werden die Gefahren am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld ermittelt und beurteilt; gegebenenfalls erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen sind eigenverantwortlich durch den Arbeitgeber einzuleiten und deren Wirksamkeit ist zu überprüfen.

Eine Gefährdungsbeurteilung ist für jede ausgeübte Tätigkeit beziehungsweise jeden Arbeitsplatz zu erstellen. Hierbei sind auch die Belange besonders schutzbedürftiger Personen zu berücksichtigen, etwa Schwangere oder stillende Mütter, Jugendliche, Menschen mit Behinderung.

§ Jedes Unternehmen ab einem Beschäftigten muss die Gefährdungsbeurteilung nach §§ 10 Absatz 1 Nummer 1 und 14 Absatz 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) für alle Tätigkeiten beziehungsweise für jeden Arbeitsplatz durchführen, unabhängig davon, ob Schwangere oder stillende Frauen beschäftigt sind oder werden.

Bei gleichartigen Betriebsstätten, gleichen Arbeitsverfahren und gleichen Arbeitsplätzen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. Bei nicht stationären Arbeitsplätzen ist eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, die die Verhältnisse vor Ort berücksichtigt.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt haben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) die Aufgabe, den Arbeitgeber in allen Fragen der Arbeitssicherheit und der Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowie bei der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen (§§ 3, 6 ASiG, DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“). Sie sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei (§ 8 ASiG).

Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

Wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, ist im Arbeitsschutzgesetz nicht detailliert festgeschrieben; es werden nur Grundsätze benannt. Die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung werden in den Verordnungen zum Arbeitsschutz themenbezogen

konkretisiert (siehe unten). Je nach Branche und örtlichen Gegebenheiten sind verschiedene Vorgehensweisen möglich.

> **!** Ein Handbuch mit Grundlagen und Prozessschritten der Gefährdungsbeurteilung (GB) sowie Leitfäden zum Erstellen von GB in den verschiedenen Branchen bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin auf ihrem GB-Portal zum Herunterladen.

Ermittlung und Bewertung möglicher Gefahrenquellen

Die betriebsspezifische Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt alle voraussehbaren Arbeitsabläufe. Dabei sind auch Ereignisse und Aufgaben, die außerhalb des „Normalbetriebs“ stattfinden, mit einzubeziehen: zum Beispiel Instandhaltungsarbeiten, In- und Außerbetriebnahmen, Betriebsstörungen, Reinigungsarbeiten oder Abfallbeseitigung. Zu den möglichen Gefahrenquellen zählen unter anderen:

- mechanische und elektrische Gefährdungen an Arbeitsplatz und Arbeitsstätte
- physikalische, chemische und biologische Arbeitsmaterialien
- Brand- und Explosionsgefährdungen
- gefährdende Bedingungen in der Arbeitsumgebung (Hitze, Kälte, Lärm, Vibrationen, Strahlung, Druck, Licht, Klima)
- Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln (Maschinen, Geräte und Anlagen) und der Umgang damit
- physische und psychische Belastungen
- Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit sowie deren Zusammenwirken
- organisatorische Mängel (Erste Hilfe, Fluchtwege)
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten

Die Aufzählung ist nicht abschließend, es kann weitere Gefährdungsfaktoren geben. Sie ergeben sich aus verschiedenen Verordnungen, die das Arbeitsschutzgesetz konkretisieren, zum Beispiel die

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV).

Sobald eine Gefährdung entdeckt wird, ist das potenzielle Risiko für die Beschäftigten unter Berücksichtigung der Belange von besonders schutzbedürftigen Personen (Jugendliche, Schwangere und stillende Mütter, Menschen mit Behinderung) zu bewerten. Dabei ist die Einhaltung von Rechtsvorschriften und Regeln, die den Stand der Technik und der Arbeitswissenschaft wiedergeben, zu prüfen. Ist das Risiko nicht akzeptabel, sind erforderliche Maßnahmen sowie die Dringlichkeit ihrer Umsetzung festzulegen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist kein einmaliger, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Sie ist spätestens immer dann zu überprüfen, wenn sich die betrieblichen Gegebenheiten verändert haben, zum Beispiel beim Einsatz anderer Arbeitsstoffe, bei der Einrichtung neuer Arbeitsplätze oder der Änderung von Arbeitsverfahren.

Beteiligung der Beschäftigten

Die Beschäftigten sollten bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden: Sie kennen die tatsächliche Ausführung der Arbeit am besten und haben vielleicht schon gefährliche Situationen und Betriebszustände erlebt, die beachtet werden sollten.

Betriebsrat oder Personalrat und, soweit vorhanden, die Schwerbehindertenvertretung sind am Prozess der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen (§ 89 BetrVG, § 68 BPersVG, § 178 Absatz 2 SGB IX).

Arbeitsschutzausschuss

Ab einer Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern ist die Bildung eines Arbeitsschutzausschusses (ASA) vorgeschrieben (§ 11 ASiG). Die nachfolgend genannten Mitglieder des ASA sind an der Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen:

- Unternehmer/Arbeitgeber oder ein von ihm Beauftragter
- 2 Mitglieder des Betriebs- oder Personalrates
- Betriebsarzt
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit/Sicherheitsingenieure
- Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII

Hinzukommen können die Schwerbehindertenvertretung, Jugendvertretung, Fachleute, wie zum Beispiel Arbeitspsychologen, Suchtbeauftragte, Umweltbeauftragte oder externe Berater. Der Arbeitsschutzausschuss sollte mindestens viermal im Jahr tagen.

Inkludierte Gefährdungsbeurteilung

Menschen mit Behinderungen benötigen im Beruf häufig andere Schutzmaßnahmen als Arbeitnehmer ohne Behinderung, zum Beispiel bei motorischen oder sensorischen Einschränkungen. Deshalb ist es wichtig, auch diese speziellen Gefahren, die sich durch die Behinderung ergeben, in der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, zu bewerten und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Kenntnisse über Auswirkungen und spezielle Gefährdungen bei den verschiedenen Behinderungen, die Dokumentation dieser Gefahren oder die erforderlichen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr bestehen vor Ort häufig nicht.

Um Arbeitgeber bei der Erstellung einer inkludierten Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen, hat das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) gemeinsam mit dem sicherheitswissenschaftlichen Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER) eine Methodik entwickelt, mit der überprüft werden kann, ob geplante oder vorhandene Arbeitsstätten und Betriebsmittel einen sicheren Betriebsablauf für Menschen mit Behinderung gewähren. Eine Handlungshilfe, die auch zum Download bereitsteht, wurde am Beispiel von Menschen mit Hörbehinderung erarbeitet. Sie kann mit entsprechenden Modifikationen auch auf andere Behinderungsarten übertragen werden.

Geistige Behinderung

In vielen Betrieben beziehungsweise Dienststellen gibt es Arbeiten, die Menschen mit einer geistigen Behinderung erlernen und ausführen können.

Bei Menschen mit einer geistigen Behinderung handelt es sich keinesfalls um eine einheitliche Gruppe mit fest umschriebenen Eigenschaften. Ihre kognitive und motorische Leistungsfähigkeit sowie das sozial-emotionale Verhalten sind vielmehr unterschiedlich.

Es gibt Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, die alltägliche Abläufe weitgehend selbstständig bewältigen und sich an Schriftzeichen und Symbolen orientieren können. Andere hingegen können sich zum Beispiel nicht allein in einem Gebäude zurechtfinden und benötigen bei nahezu allen täglich wiederkehrenden Verrichtungen die Hilfe anderer.

Kognitive Beinträchtigung

Das zentrale Merkmal einer geistigen Behinderung ist eine erhebliche kognitive Beeinträchtigung - früher auch Lernbeeinträchtigung genannt. Ursache ist in der Regel eine Hirnschädigung oder Hirnfunktionsstörung. Die Lernbeeinträchtigung zeigt sich zum Beispiel im frühkindlichen Alter als deutliche Entwicklungsverzögerung, die alle Bereiche der kindlichen Entwicklung betrifft, an denen Lernen wesentlich beteiligt ist. Im Zusammenhang damit ist beispielsweise die Beeinträchtigung der Wahrnehmung und der Sprache zu sehen. Der Spracherwerb setzt oft später und verlangsamt ein. Es treten Schwierigkeiten beim Erlernen von Wortbedeutungen und grammatikalischen Regeln auf.

Unterscheidungsmerkmale

Es wird zwischen leichter, mäßiger und schwerer geistiger Behinderung unterschieden. Allerdings können ärztliche Gutachten, Ergebnisse von Intelligenztests oder der Grad der Behinderung (GdB) im Schwerbehindertenausweis kaum etwas darüber aussagen, welchen Anforderungen – etwa an einem regulärenn Arbeitsplatz – ein Mensch mit geistiger Behinderung gewachsen ist.

In den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (Versorgungsmedizin-Verordnung [VersMedV]) werden die Begriffe „Lernbehinderung“ und „geistige Behinderung“ nicht mehr verwendet. Stattdessen wird von „Beeinträchtigungen der geistigen Leistungsfähigkeit“ gesprochen.

Grade der Behinderung

- Ein Grad der Behinderung von 30 bis 40 wird festgestellt, wenn nach Abschluss der Schule noch weitere Bildungsfähigkeit besteht und zum Beispiel eine Berufsausbildung unter Nutzung von Sonderregelungen für Menschen mit Behinderung möglich ist.
- In einer weiteren Stufe kann ein Grad der Behinderung von 50 bis 70 und damit eine Schwerbehinderung unterstellt werden, wenn ein Mensch mit Behinderung nicht in der Lage ist, sich selbst unter Nutzung der Sonderregelungen für Menschen mit Behinderung in anerkannten Ausbildungsgängen beruflich zu qualifizieren.

- Bei Intelligenzmängeln mit stark eingeengter Bildungsfähigkeit und erheblichen Mängeln im Spracherwerb ergibt sich je nach Schwere ein Grad der Behinderung von 80, 90 oder 100.

Berufliche Möglichkeiten

Viele junge geistig behinderte Menschen finden nach der Schulentlassung Trainings- und Beschäftigungsmöglichkeiten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM). Allerdings zeigen jüngere Erkenntnisse und Erfahrungen, dass der Weg in die Werkstatt nicht zwingend sein muss: Ein Teil der geistig behinderten Menschen kann mit mehr Aussicht auf Erfolg in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden als bisher angenommen.

In vielen Betrieben beziehungsweise Dienststellen gibt es Arbeiten, die geistig behinderte Menschen erlernen und dann auch relativ selbstständig ausführen können, zum Beispiel Hilfstätigkeiten in Bauberufen, in der Lagerhaltung, in Gärtnereien, in Küchen und in sozialen Einrichtungen wie Krankenhäusern oder Heimen.

Je nach Schwere der Beeinträchtigung sind geistig behinderte Menschen in der Lage, durch Handeln in lebensnahen Situationen zu lernen. Bei frühzeitiger Förderung können sie vergleichbare Arbeitsleistungen wie Menschen ohne Behinderungen erreichen. Diese Integration bedarf allerdings der fachlichen Begleitung. Der Erfolg hängt von der Beratung, der Auswahl des Arbeitsplatzes und der Betreuung ab (vergleiche Profilmethode).

Im Arbeitsleben zu beachten

Die Erfahrung zeigt, dass geistig behinderte Menschen vielfach hoch motiviert und zuverlässig arbeiten, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, zum Beispiel:

- Es sollte einen festen Ansprechpartner im Betrieb geben, mit dem die Arbeit wie auch die betrieblichen Angelegenheiten besprochen werden können.
- Die betrieblichen Aufgaben sollten zeitlich, räumlich und vom Ablauf her klar definiert sein. Überschaubare Routinetätigkeiten eignen sich besonders gut.
- Arbeitsaufgaben sollten – mit entsprechender Hilfestellung – so lange eingeübt werden, bis der Arbeitnehmer sie verstanden hat.
- Dem Mitarbeiter sollten soziale Kontakte im Arbeitsumfeld ermöglicht werden.
- Der Arbeitsplatz sollte keine größeren Gefahrenquellen bergen, da diese möglicherweise nicht als solche erkannt werden.

Hilfen zur Integration

Heutzutage werden verstärkt Anstrengungen unternommen, um geistig behinderten Menschen den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen. Dies gilt auch für Mitarbeiter einer Werkstatt für behinderte Menschen. Es ist Aufgabe einer Werkstatt, den Übergang geeigneter Beschäftigter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch entsprechende Maßnahmen zu fördern. Daran können die von den Integrationsämtern beauftragten Integrationsfachdienste beteiligt werden.

Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem Beratung und Betreuung von Arbeitnehmern sowie deren Arbeitgebern. Das heißt, in der Praxis trainieren und begleiten beispielsweise

Ergotherapeuten geistig behinderte Menschen so lange am Arbeitsplatz, bis eine stabile Beschäftigung erreicht ist. Neben fachlich-technischen Fähigkeiten werden vor allem allgemeine Fähigkeiten des Arbeitsverhaltens trainiert, wie zeitliche und räumliche Orientierung, Kontaktaufnahme, Motivation und Ausdauer, Verantwortung für die Arbeit, Verstehen von Anweisungen.

Es hat sich herausgestellt, dass Praktika oder ein Probearbeitsverhältnis gerade für geistig behinderte Menschen eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Eingliederung sind. Sie ermöglichen ein gegenseitiges Kennenlernen, das sowohl dem Betrieb als auch dem behinderten Menschen Rückzugsmöglichkeiten offenlässt.

Genehmigungsfiktion

Zeitliche Begrenzung von Bewilligungsverfahren für Anträge auf Anspruchsleistungen der Integrationsämter (InA). Nach Ablauf von sechs Wochen ohne Entscheidung des InA gilt die Bewilligung als erteilt.

Anträge auf Anspruchsleistungen der Integrations- und Inklusionsämter sollen möglichst zeitnah bewilligt werden. Dazu wurde mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes eine sogenannte Genehmigungsfiktion beschlossen.

Wenn im konkreten Fall eine Anspruchsleistung, wie Arbeitsassistenz oder Berufsbegleitung, im Rahmen der unterstützten Beschäftigung nach Art und Umfang beantragt wird und das Integrationsamt sechs Wochen lang nicht entscheidet, gilt der Antrag als bewilligt.

Ausnahmen

! Die Genehmigungsfiktion gilt jedoch nicht, wenn das Integrationsamt ein Ermessen bei der Entscheidung hat.

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen betreffen und die von den einzelnen Schwerbehindertenvertretungen vor Ort nicht geregelt werden können.

Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat gebildet, so wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied. Für das Wahlverfahren gilt die Wahlordnung (§ 22 SchwbVWO).

Für den Fall, dass bei mehreren Betrieben oder Dienststellen eines Arbeitgebers nur in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 180 Absatz 1 und 5 SGB IX).

Rechtsstellung der GSBV

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen rechtlich nicht übergeordnet. Zu ihren Aufgaben gehört die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und die von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 SGB IX).

Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung entweder nicht gewählt worden ist oder nicht gewählt werden kann, weil weniger als fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat das Recht, jährlich mindestens eine Versammlung der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen durchzuführen (§ 180 Absatz 8 SGB IX).

Persönliche Rechte und Pflichten der GSBV

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat die gleichen persönlichen Rechte und Pflichten wie die örtlich gewählte Vertrauensperson. Wie auch die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen kann die Gesamtschwerbehindertenvertretungen nach Unterrichtung des Arbeitgebers bei mehr als 100 und gestaffelt je weiteren 100 schwerbehinderten Menschen die mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen (§ 180 Absatz 7, § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX).

Gesetzliche Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung ist ein Zweig der deutschen Sozialversicherung. Ihre Grundlagen sind im Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII) festgeschrieben.

Unfallversicherungsträger

Im Gegensatz zur Kranken- oder Rentenversicherung ist die gesetzliche Unfallversicherung Sache der Arbeitgebenden. Sie sind dazu verpflichtet, ihre Dienststelle oder den Betrieb bei einem der folgenden Unfallversicherungsträger anzumelden und den kompletten Beitrag zu zahlen:

- gewerbliche Berufsgenossenschaften (BG)
- Gemeindeunfallversicherungsverbände
- Ausführungsbehörden für die Unfallversicherung = Unfallkassen des Bundes, der Länder und im kommunalen Bereich
- Feuerwehrunfallkassen
- Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB)
- Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr)

Versicherter Personenkreis

Alle Personen, die in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Dienstverhältnis stehen, sind kraft Gesetzes versichert. Der Versicherungsschutz besteht ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht, Familienstand oder Nationalität.

Versicherungsschutz

Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf

- Arbeits- und Wegeunfälle sowie
- Berufskrankheiten.

Arbeitsunfälle sind Unfälle, die Versicherte bei ihrer Arbeit und auf Dienstwegen erleiden. Dazu gehören auch Tätigkeiten wie die Instandhaltung von Arbeitsgeräten, die Teilnahme am Betriebssport oder an Betriebsausflügen und -feiern.

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die sich Versicherte durch eine berufliche Tätigkeit zugezogen haben und die in der Berufskrankheiten-Verordnung vom Gesetzgeber als solche bezeichnet sind. Die so genannten Volkskrankheiten wie Muskel- und Skeletterkrankungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen können in der Regel keine Berufskrankheiten sein. Der Verdacht auf eine Berufskrankheit muss der Berufsgenossenschaft gemeldet werden.

Entschädigungen im Versicherungsfall

Die gesetzliche Unfallversicherung hat darüber hinaus den Auftrag, nach Eintritt eines Versicherungsfalles die verletzte Person, ihre Angehörigen oder Hinterbliebenen zu entschädigen. Dazu gehören je nach Einzelfall die medizinische und berufliche Rehabilitation sowie die Auszahlung von Übergangsgeldern und Renten.

Gewerkschaften

Gewerkschaften sind freie, privatrechtliche Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern. Sie wahren und fördern Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen auf Basis des Tarifrechts. Sie haben Vorschlags- und Entsendungsrechte, etwa beim Arbeitsgericht, sowie Beteiligungsrechte bei den Betriebs- und Personalräten.

Gewerkschaften sind freie, privatrechtliche und auf Dauer angelegte Vereinigungen von Arbeitnehmern zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (Artikel 9 Absatz 3 GG).

Mindestvoraussetzungen

Gewerkschaften müssen bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen. Sie müssen sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge abzuschließen. Sie müssen

- frei gebildet,
- gegnerfrei, das heißt ohne Arbeitgeber als Mitglieder und unabhängig,
- auf überbetrieblicher Ebene organisiert sein und
- das geltende Tarifrecht anerkennen.

Gewerkschaften sind nach dem Industrieverbandsystem gegliedert: Die Arbeitnehmer eines Betriebes gehören ohne Rücksicht auf ihre fachliche Ausbildung und Tätigkeit nur einer Gewerkschaft an.

Aufgaben und Rechte

In Deutschland bestehen verschiedene, unterschiedlich organisierte Gewerkschaften. Den einzelnen Arbeitnehmern als Mitglied bieten sie Beratung zum Arbeitsrecht und Rechtsschutz an. Sie haben zahlreiche Vorschlags- und Entsendungsrechte bei gerichtlichen Spruchkörpern und Verwaltungsbehörden, zum Beispiel bei

- der Berufung der ehrenamtlichen Richter der Arbeitsgerichte
- der Besetzung der Organe der Bundesagentur für Arbeit
- der Sozialversicherungsträger
- der Besetzung des Beratenden Ausschusses für behinderte Menschen beim Integrationsamt.

Außerdem haben Gewerkschaften Vorschlags- und Beteiligungsrechte bei der Wahl und Amtsführung der Betriebsräte und Personalräte.

Gleichstellung

Menschen mit einem bestimmten Grad der Behinderung können auf Antrag bei der Agentur für Arbeit Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden. Dies setzt voraus, dass sie aufgrund ihrer Behinderung einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber mindestens 30, können Menschen mit einer Schwerbehinderung) gleichgestellt werden (§ 2 Absatz 3 SGB IX). Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Antrag auf Gleichstellung

Gleichstellungen werden auf Antrag der behinderten Menschen von der Agentur für Arbeit ausgesprochen (§ 151 Absatz 2 SGB IX), die vorher auch den Arbeitgeber und die Schwerbehindertenvertretung anhört. Die Gleichstellung wird (rückwirkend) mit dem Tage des Antragseinganges bei der Agentur für Arbeit wirksam.

Gleichgestellte behinderte Menschen haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr (Reisen) und auch keine Möglichkeit, die vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen in Anspruch zu nehmen.

Im Übrigen können gleichgestellte Menschen mit Behinderung alle Rechte und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) in Anspruch nehmen (§ 151 Absatz 3 SGB IX).

! Bei der Bundesagentur für Arbeit können Sie das Antragsformular herunterladen.

Anrechnung auf Ausgleichsabgabe

Gleichgestellte Beschäftigte werden bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe auf die Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Gleichgestellte Jugendliche

Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung können für die Zeit einer Berufsausbildung Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinderung nicht festgestellt wurde.

Als Nachweis genügt eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder ein Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Agentur für Arbeit. Die Gleichstellung gilt nur für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe c.

Durch die Gleichstellung ist auch eine Betreuung durch den Integrationsfachdienst möglich. Alle anderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen, wie der besondere Kündigungsschutz, gelten jedoch nicht.

Grad der Schädigungsfolgen (GdS)

Der Grad der Schädigungsfolgen wird ausschließlich im sozialen Entschädigungsrecht und im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung verwendet. Er ist ein Maß für die Auswirkungen einer Funktionsbeeinträchtigung aufgrund eines Gesundheitsschadens, der durch ein Ereignis eingetreten ist.

Im Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) gilt der Grad der Behinderung (GdB) als Maßstab zur Feststellung einer Schwerbehinderung. Der Begriff „Grad der Schädigungsfolgen“ wird ausschließlich im sozialen Entschädigungsrecht und im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung verwendet. Die Beeinträchtigung eines Menschen wird hier nach Graden festgestellt.

Maß für Auswirkungen

Grad der Schädigungsfolgen (GdS) und Grad der Behinderung (GdB) sind Messgrößen für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen einer Funktionsbeeinträchtigung aufgrund eines Gesundheitsschadens. Sie werden nach gleichen Grundsätzen bemessen und haben die Auswirkungen von Funktionsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen und nicht nur die Einschränkungen im Erwerbsleben zum Inhalt. Beide Begriffe unterscheiden sich lediglich dadurch, dass der GdS nur auf Schädigungsfolgen aus

einem Ereignis (zum Beispiel durch Arbeitsunfall oder Gewalttat) und der GdB auf alle Gesundheitsstörungen, unabhängig von ihrer Ursache, bezogen ist.

Gütliche Einigung

Bei einer Kündigung hat das Integrationsamt auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Dabei kann es auch Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben anbieten, zum Beispiel zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung oder zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen für den Arbeitgeber.

Bei einer Kündigung hat das Integrationsamt in jeder Lage des Kündigungsschutzverfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (§ 170 Absatz 3 SGB IX). Dies geschieht in der Regel in einer mündlichen Verhandlung (Kündigungsschutzverhandlung) mit dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung und dem betrieblichen Integrationsteam, gegebenenfalls unter Hinzuziehung weiterer Fachleute.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Im Rahmen einer gütlichen Einigung kann das Integrationsamt auch Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe anbieten, zum Beispiel zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung oder zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung des Menschen mit Schwerbehinderung verbunden sein können.

Gütliche Einigung hat Priorität

Ebenso hat der Widerspruchsausschuss im Rahmen der Bearbeitung der Widerspruchsverfahren im Bereich des besonderen Kündigungsschutzes stets auf eine gütliche Einigung hinzuwirken.

Auch außerhalb von Kündigungsschutzverfahren sollten sich alle Beteiligten um eine gütliche Einigung zur Beseitigung von Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bemühen.

Hauptschwerbehindertenvertretung

Hauptschwerbehindertenvertretungen sind in Geschäftsbereichen mehrstufiger Verwaltungen zu wählen, die einen Hauptpersonalrat haben. Sie nehmen dienststellenübergreifend die Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung wahr, die die Schwerbehindertenvertretungen vor Ort oder auf Bezirksebene nicht regeln können.

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen mit einem Hauptpersonalrat ist bei den obersten Dienstbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen. Ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 180 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 5 SGB IX). Für das Wahlverfahren gilt die Wahlordnung (§ 22 SchwbVWO).

Video: Reinschnuppern in den Online-Selbstlernkurs Wahl zur Schwerbehindertenvertretung

https://www.youtube.com/watch?v=hjJwRwFU2GM

Aufgaben

Die Hauptschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung in Angelegenheiten, die den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen insgesamt oder mehrere Dienststellen des Dienstherrn betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der Dienststellen beziehungsweise von den Bezirksschwerbehindertenvertretungen der mehrstufigen Verwaltungen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 Satz 2 SGB IX).

Ferner ist die Hauptschwerbehindertenvertretung auch in persönlichen Angelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung, über die eine oberste Dienstbehörde als übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig, sofern nicht der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 180 Absatz 6 Satz 3 und 4 SGB IX).

Rechte und Pflichten

Die Hauptschwerbehindertenvertretung hat die gleichen persönlichen Rechte und Pflichten wie die örtlich gewählte Vertrauensperson. Wie auch die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers bei mehr als 100 und gestaffelt je weiteren 100 schwerbehinderten Menschen die mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen (§ 180 Absatz 7, § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX).

Heimarbeit

Einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber werden die in Heimarbeit beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung bei der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe auf seine Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Für die Heimarbeiter mit Schwerbehinderung gelten im Wesentlichen alle Schutzrechte des SGB IX.

Unter Heimarbeit versteht man eine dezentrale Arbeitsorganisation, bei der die Arbeitskraft ihre Arbeitsstätte selbst wählt (zumeist die Wohnung). Der Unternehmer (= Auftraggeber) stellt die Arbeits- und Produktionsmittel zur Verfügung. Die Arbeitskraft nimmt im Auftrag des Unternehmers bestimmte Aufgaben wahr und überlässt ihm die Arbeitsergebnisse.

Die Besonderheiten für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in Heimarbeit sind in § 210 SGB IX geregelt. Zu den in Heimarbeit Beschäftigten gehören Heimarbeiter, Hausgewerbebetreibende und ihnen Gleichgestellte. Ebenso können Formen der Telearbeit als Heimarbeit betrieben werden. Generelle gesetzliche Regelungen enthält das Heimarbeitsgesetz (HAG). In Heimarbeit Beschäftigte sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts.

Anrechnung auf Ausgleichsabgabe

Der Auftraggeber von Heimarbeit unterliegt im Hinblick auf die Ausgabe der Heimarbeit nicht der Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX). Soweit er jedoch gleichzeitig einen Betrieb besitzt und beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber ist (vergleiche § 154 SGB IX), werden die in Heimarbeit beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung bei der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe auf seine Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§ 210 Absatz 1 SGB IX).

Schutzrechte

Heimarbeiter mit Schwerbehinderung genießen im Wesentlichen alle Schutzrechte des SGB IX, auch den besonderen Kündigungsschutz und den Zusatzurlaub.

Hörbehinderung

Hörbehinderungen sind alle Arten von Beeinträchtigungen des menschlichen auditiven Systems. Sie können angeboren sein oder sie werden erst im späteren Verlauf des Lebens in unterschiedlichen Graden erworben.

Der Begriff Hörbehinderung umschreibt alle Arten von Beeinträchtigungen des auditiven Systems. Zur Gruppe der Menschen mit Hörbehinderung zählen vor allem gehörlose, (spät)ertaubte und schwerhörige Menschen.

Gehörlosigkeit

Als gehörlos oder auch taub werden diejenigen Menschen bezeichnet, die infolge einer extremen Schädigung des Gehörs von Geburt an unfähig sind, etwas zu hören, oder vor dem Erwerb der Lautsprache (prälingual) ertauben. Diese Menschen können die Lautsprache nicht auf akustischem Weg erlernen und selbst bei bestmöglicher Versorgung mit Hörsystemen keine oder nur begrenzte Höreindrücke wahrnehmen. Ihre eigene Aussprache können sie nicht über das Gehör kontrollieren. Gehörlose Menschen kommunizieren in Deutscher Gebärdensprache (DGS), in Lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG) und/oder unterstützend in schriftlicher Form.

(Spät)Ertaubung

Bei (spät-)ertaubten Menschen trat der Hörverlust erst nach dem Spracherwerb ein. Sie konnten echte Höreindrücke sammeln und können so auch nach der Ertaubung die Verknüpfungen zu Worten, Geräuschen oder ähnlichem herstellen. Je älter die Betroffenen bei Eintritt der Ertaubung sind, desto stärker ist in der Regel die lautsprachliche Orientierung. Unterstützend kann der Einsatz von Lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG) und/oder Schriftdolmetschenden sein.

Schwerhörigkeit

Weicht die Hörkurve in irgendeiner Form von dem Normalbereich ab, liegt eine Schwerhörigkeit vor, die in verschiedene Grade unterteilt wird.

Schwerhörige Menschen besitzen in jedem Fall ein Restgehör, mit dem sie – unterstützt durch individuell angepasste Hörsysteme – Sprache in begrenztem Umfang wahrnehmen können. Allerdings ist das qualitativ andere Hören bei schwerhörigen Menschen oft nicht ausreichend, um das Gegenüber ohne besondere Schwierigkeiten zu verstehen. Je nach Alter bei Eintritt der Schwerhörigkeit und je nach Form und Umfang des Hörverlustes sind Sprechfähigkeit und Gebärdensprache individuell sehr unterschiedlich entwickelt.

Kommunikation

Aufgrund der Beeinträchtigung im Sprachverstehen setzen Menschen mit Hörbehinderung, um Gesprächssituationen kommunikativ effektiv zu gestalten, Hör- und Kommunikationstaktiken ein. Diese Taktiken sollen helfen, besser zu Verstehen und mehr Informationen erfassen zu können. Taktiken können sein:

- für gute Lichtverhältnisse zu sorgen
- Positionierung der eigenen und beteiligten Personen im Raum
- Hintergrundgeräusche reduzieren
- Gesprächspartner bitten, langsam und deutlich zu sprechen
- Gesprochenes von den Lippen absehen
- Deutung der Körpersprache, das heißt Gesichtsausdruck und Körperbewegungen werden in Gesprächen mit einbezogen und interpretiert
- nicht Verstandenes muss kombiniert werden
- Gesprochenes wird wiederholt zur Überprüfung des Verständnisses
- mündliche Instruktionen durch praktisches Zeigen ergänzen lassen

Der Einsatz von Hör- und Kommunikationstaktiken bedarf einer hohen Kombination- und Konzentrationsleistung, um das Gesprochene in seinen Fassetten zu erfassen.

Menschen mit Hörbehinderung im Arbeitsleben

Menschen mit Hörbehinderung besuchen Förderschulen sowie Regelschulen im Gemeinsamen Lernen und können dort alle Arten von Schul- und Bildungsabschlüssen erwerben. Grundsätzlich stehen ihnen nahezu alle Berufsbilder offen.

Zur Teilhabe am Arbeitsleben stehen diverse Maßnahmen zur hörbehinderungsspezifischen Ausstattung des Arbeitsplatzes zur Verfügung. Ergänzend dazu ist es besonders wichtig, das betriebliche Umfeld über die Auswirkungen der Hörbehinderung und die individuelle Kommunikationssituation zu informieren. Unterstützen bei der Entwicklung innerbetrieblicher Kommunikationswege können die Schwerbehindertenvertretung und der Integrationsfachdienst.

Gute Voraussetzungen für eine gelingende Kommunikation im Beruf sind:

- verlässliche Informationsabläufe
- Beachtung der Kommunikationsregeln
- gleichberechtigte Möglichkeit der Fortbildung/Qualifizierung unter individuell passenden Bedingungen
- Ausstattung mit technische Arbeitshilfen für Menschen mit Hörbehinderung und/oder Arbeitsassistenz

Beratung und Begleitung am Arbeitsplatz

Für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben bieten die Integrationsämter mit ihrem Technischen Beratungsdienst und der von ihnen beauftragten Integrationsfachdiensten ein breites Beratungs- und Informationsangebot an. Arbeitnehmende mit Hörbehinderung sowie ihre Vorgesetzten werden umfassend in allen Fragen beraten, die im Betrieb und am Arbeitsplatz auftreten, von Fragen der Verständigung, über berufliche Weiterbildung bis hin zur Planung gezielter kommunikationsfördernder Maßnahmen.

Arbeitsassistenz

Ein wichtiger Teil der Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Hörbehinderung im Arbeitsleben ist der Einsatz von Arbeitsassistenz in Form von Gebärdensprachdolmetschenden oder Schriftdolmetschenden. Sie werden als kommunikationssichernde Maßnahme unter anderem für Besprechungen, Seminare, Sicherheitsunterweisungen oder Versammlungen eingesetzt. Darüber hinaus können Telefondolmetschdienste, wie zum Beispiel TESS oder Telesign, am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Die Kosten dafür können von den Integrationsämtern übernommen werden.

Technische Arbeitshilfen

Der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes und der Integrationsfachdienst beraten umfassend über die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Hilfsmitteln wie zum Beispiel:

- Telefonlösungen
- Alarmierungsanlagen, wie Licht- und Vibrationssignalanlagen
- Mobilfunkgeräte zur Kommunikation per E-Mail, SMS und anderen Messaging-Diensten
- Konferenztechnik
- optische und/oder vibrotaktile Signale an Maschinen, Schall- und Lärmschutz
- Spracherkennungssoftware

Industrie 4.0

Mit Industrie 4.0 ist die vierte industrielle Revolution gemeint. Globalisierung und die Vernetzung durch das Internet verknüpfen branchen- und technologieübergreifend. Anwendungsfelder im Gesundheitswesen sind zum Beispiel Pflege- und Therapieroboter, die menschliche Fachkräfte ergänzen können.

Der Begriff Industrie 4.0 leitet sich aus den bisherigen großen industriegeschichtlichen Umbrüchen ab. Die Zeitrechnung beginnt Ende des 18. Jahrhunderts mit der Entdeckung der Wasser- und Dampfkraft (1. Revolution). Es folgen zu Beginn des 20. Jahrhunderts die Fließband- und Massenproduktion ausgelöst durch die Elektrifizierung (2. Revolution) und in den 1970er-Jahren das digitale Zeitalter (3. Revolution), in dem Computer und Industrieroboter kommerziell eingesetzt wurden und die menschliche Arbeit unterstützten.

Die Erfindung und schnelle Verbreitung des Internets läutete Anfang der 1990er-Jahren die vierte industrielle Revolution ein. Sie dauert bis heute an. Die Globalisierung und Vernetzung erreichten eine neue Stufe. Die Digitalisierung macht es möglich: eine branchen- und technologieübergreifende Integration von Prozessen und Systemen, die alles miteinander vernetzt – Produktion, Dienstleistungen, Logistik, Personal- und Ressourcenplanung.

Besonderheit der 4. Revolution

Industrielle Revolutionen sind bisher meist erst im Nachhinein als solche erkannt worden. Mit dem Begriff „Industrie 4.0“ – also der vierten industriellen Revolution – werden erstmals nicht nachträglich grundlegende Veränderungen in der verarbeitenden Industrie bewertet, sondern man beschäftigt sich bereits während des Veränderungsprozesses mit den Änderungen und Anforderungen, die sich daraus ergeben (können).

Im Rahmen von Industrie 4.0 wird eine komplette Zusammenführung der Prozesse inner- und außerhalb von industriellen Produktionsstätten angestrebt: Während heute Entwicklung, Fertigung, Lager, Nutzung, Wartung oder Recycling noch getrennte Systeme verwenden, sollen künftig sämtliche Einheiten einer Firma eng miteinander vernetzt operieren. Dabei sollen auch Lieferanten, Partner oder die fertigen Produkte bei Kunden eingebunden werden.

Internet der Dinge

Über das „Internet der Dinge“ sollen dann einzelne Maschinen miteinander kommunizieren, online und autark Informationen austauschen, Aktionen auslösen und sich wechselseitig steuern. So merkt dann eine Maschine allein, wann zum Beispiel neue Komponenten aus dem Lager zu bestellen sind oder wann eine andere Maschine für den nächsten Produktionsschritt zu aktivieren ist. Zwingende Voraussetzung dafür ist eine nahtlose Kommunikation aller beteiligten Komponenten.

Neue Produktionsformen

Das Interesse an Industrie 4.0 liegt aber nicht nur darin, Prozesse in der industriellen Produktion besser aufeinander abzustimmen und damit effizienter zu gestalten. Es zeichnet

sich ab, dass sich neue Formen der Produktion etablieren, zum Beispiel die Fertigung von hochkomplexen Einzelstücken oder technisch aufwendige Kleinserien mittels 3-D-Druck (Verfahren, bei dem Kunststoffe, Kunstharze oder Keramiken Schicht für Schicht aufgetragen und so dreidimensionale Gegenstände erzeugt werden).

Die Befürworter von Industrie 4.0 sehen auch neue Geschäftsfelder zum Beispiel im Servicebereich: Maschinen oder Anlagen erkennen selbstständig, dass die nächste Wartung ansteht oder ein Verschleißteil ausgetauscht werden muss. Die Maschine oder Anlage informiert den Hersteller oder eine mit der Wartung beauftragte Firma automatisch. So könnten Maschinen auch Jahre nach ihrem Verkauf noch Einnahmen erwirtschaften.

Weitere Anwendungsfelder

Neben der industriellen Produktion gehören folgende Bereiche zu den strategisch wichtigsten Anwendungsfeldern der Industrie 4.0:

- Mobilität (zum Beispiel vernetzte Fahrerassistenzsysteme und selbstständig fahrende Autos)
- Gesundheitswesen (Operations-, Pflege-, Therapie- und allgemein Serviceroboter ergänzen menschliche Fachkräfte; elektronische Patientenakte oder medizinische Smartwatches)
- Klima
- Energie (bedarfsgesteuertes Energiemanagement sowie Verknüpfung kleiner und großer Energieversorger und verschiedenster Energiesysteme)

Risiken autarker Systeme

Nachteilig ist, dass die vernetzten, komplexen Strukturen hochgradig anfällig sind: Autarke Maschinen oder Anlagen können falsche Entscheidungen treffen, weil sie gehackt und manipuliert wurden oder ungenau formulierte Regeln befolgen und dadurch Situationen und Vorgänge nicht korrekt interpretieren. Dabei können Unfälle verursacht und Menschen verletzt werden.

Anforderungen an den Datenschutz

Elektronische Daten und das Eigentum an Daten erhalten eine neue Bedeutung und Priorität; sie werden bereits als der „neue Rohstoff“ bezeichnet. Technische Standards und rechtliche Regelungen müssen dafür (weiter-)entwickelt werden – das Thema Datenschutz („der gläserne Bürger/Patient“) eingeschlossen.

Inklusion

Menschen mit Behinderungen sollen Zugänge zu allen Lebensbereichen und Sozialräumen eröffnet werden. Nach der UN-Behindertenrechtkonvention gehören sie zu einer inklusiven Gesellschaft schon dazu und müssen nicht erst integriert werden.

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen uneingeschränkt dazugehören und mitmachen können. Uneingeschränkt von Alter, Behinderung, Sprache. So zum Beispiel im Bereich

Kindertagesstätten und Schulen: Kinder mit und ohne Behinderung spielen und lernen zusammen. Wenn jeder Mensch überall dabei sein kann, am Arbeitsplatz, beim Wohnen oder in der Freizeit: Das ist Inklusion.

Veränderte Sichtweise

Hinsichtlich des Verständnisses von Behinderung und des gesellschaftlichen Umgangs mit Menschen mit Behinderungen hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Die mit einer Behinderung einhergehenden Erkrankungen und Beeinträchtigungen wurden in einer defizitären Betrachtungsweise verstanden, sodass man zu der Feststellung kam „er/sie ist behindert“. Weltweite Anerkennung hat zwischenzeitlich eine neue Sichtweise von Behinderung gefunden. Behinderung wird nunmehr verstanden als Ergebnis der Wechselwirkung zwischen Personen und Beeinträchtigungen und den einstellungs- und umweltbezogenen Barrieren, die ihre volle und wirksame Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auf der Basis gleicher Rechte verhindert („er/sie wird behindert“). Diese Sichtweise stellt eine der zentralen Grundlagen des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen dar und steht spätestens seit der Ratifizierung dieses Übereinkommens durch die Bundesrepublik Deutschland in 2008 im Fokus der (fach-)öffentlichen Diskussion.

Mehr Rechte

Diese Entwicklung geht einher mit einer deutlichen Stärkung der Bürgerrechte von Menschen mit Behinderungen in den vergangenen 25 Jahren. Menschen mit Behinderungen sind Bürger mit den gleichen Rechten wie alle anderen Bürger auch. Ihnen sollen Zugänge in allen Lebensbereichen eröffnet werden.

Die Strukturen im Gemeinwesen sollen heute so entgegenkommend sein, dass Menschen mit Behinderungen ihre Einkäufe, Arztbesuche, Angelegenheiten auf Ämtern und so weiter selbst von Anfang an erledigen können. Sie sollen in keinem Lebensbereich von der Gesellschaft ausgeschlossen werden. Dieses Gedankengut wird unter dem Begriff „Inklusion“ subsumiert und hat insbesondere durch Inklusion als Zielsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen ein starkes Gewicht bekommen.

Inklusion bedeutet aber noch mehr

Das Gedankengut der Inklusion bezieht sich auf alle Lebensbereiche (Bildung, Arbeit, Wohnen, Freizeit, gesundheitliche Versorgung und so weiter) und beschränkt sich nicht nur auf Menschen mit Behinderungen, sondern bezieht sich auf alle Menschen (alte und junge Menschen, Familien mit Kindern, Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen und Männer und so weiter). Die in einem Gemeinwesen vorhandenen Ressourcen sollen allen dort lebenden Bürgern zur Verfügung stehen. Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen führt explizit aus, dass Menschen mit Behinderungen nicht verpflichtet werden dürfen, Unterstützung durch besondere Einrichtungen und Dienste zu erhalten.

Abgrenzung zum Begriff Integration

Der Begriff der Integration geht von zwei unterschiedlichen Personengruppen aus: einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer kleineren Gruppe an Menschen – zum Beispiel die Gruppe der Menschen mit Behinderungen, die in die Gesellschaft noch integriert werden muss.

Das Konzept der Inklusion hingegen beinhaltet eine Abkehr von dieser „2-Klassen-Theorie". Die Unterscheidung „behindert" versus „nicht behindert" wird aufgehoben. Alle Menschen sind gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft („Bürger") und von Beginn an Teil des Ganzen. Gemeinsamkeiten und Unterschiede erfahren gleichermaßen Wertschätzung, jeder kann sich gewinnbringend in die Gemeinschaft einbringen. Nicht der Mensch muss an die Rahmenbedingungen angepasst werden, sondern der Sozialraum muss so gestaltet sein, dass allen Mitgliedern der Zugang zu den Möglichkeiten offen ist. Beim Inklusionsansatz geht es darum, die Orte und Situationen, an denen sich gesellschaftliches Leben abspielt, so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderungen keine Zugangsbarrieren aufweisen.

Resümee

Zusammengefasst verfolgt Integration das Ziel einer Wiedereingliederung ausgeschlossener Personengruppen, während ein inklusives Konzept bereits den Ausschluss von Personen oder Personengruppen grundsätzlich ablehnt. In diesem Sinne ersetzt Inklusion die Integration nicht, vielmehr ist Integration als ein Weg zur Inklusion zu verstehen

Inklusionsbeauftragter

Inklusionsbeauftragte sind in Betrieben und Dienststellen dafür zuständig, Arbeitgebende in Angelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung verantwortlich zu vertreten. Sie unterstützen und kontrollieren Arbeitgebende bei der Einhaltung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen.

Der Arbeitgeber hat einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung verantwortlich vertritt (§ 181 SGB IX). Diese Verpflichtung gilt unabhängig davon, ob eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, und trifft auch dann zu, wenn nur ein Mensch mit Schwerbehinderung oder wenige zu beschäftigen sind. Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers übernimmt nicht die gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers; seine Hauptaufgabe ist vielmehr die Unterstützung und Kontrolle des Arbeitgebers im Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen. Allerdings ist es empfehlenswert, dass der Inklusionsbeauftragte einen guten Überblick über den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle hat und mit gewissen Entscheidungskompetenzen ausgestattet ist.

Aufgaben des Beauftragten

Nach Möglichkeit soll der Inklusionsbeauftragte selbst ein Mensch mit Schwerbehinderung sein. Es können – zum Beispiel bei Unternehmen oder Verwaltungen mit Stufenvertretungen – auch mehrere Beauftragte bestellt werden.

Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers (IBAG)

- ist verantwortliche Vertretung in Angelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten,
- achtet darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Pflichten erfüllt sind,
- ist in der Praxis regelmäßig in der Personalverwaltung beschäftigt, idealerweise in der Personalleitung.

> **!** Inklusiosbeauftragter und Arbeitgeber sollen grundsätzlich verschiedene Personen sein. Eine Ausnahme gilt für Kleinbetriebe.

Der Arbeitgeber hat die Bestellung eines Inklusionsbeauftragten dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit anzuzeigen.

Der Arbeitgeber kann den von ihm bestellten Inklusionsbeauftragten jederzeit und ohne besondere Begründung wieder abberufen.

Wichtiger Ansprechpartner

Für die Schwerbehindertenvertretung ist der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgabe (§ 182 Absatz 1 SGB IX).

Der Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- beziehungsweise Personalrat bilden das betriebliche Integrationsteam. Gemeinsam kümmern sie sich um die Einstellung und behinderungsgerechte Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung im Rahmen der Beschäftigungspflicht und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Schon im Eigeninteresse des Arbeitgebers achtet der Inklusionsbeauftragte auf optimale Arbeitsbedingungen der Menschen mit Behinderung. Dabei nutzt er die Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes (Begleitende Hilfe im Arbeitsleben).

Verbindung zum Integrationsamt und der Bundesarbeitsagentur

Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und die Schwerbehindertenvertretung sind die Verbindungspersonen zum Integrationsamt und zur Bundesagentur für Arbeit (§ 182 Absatz 2 SGB IX).

> **!** Hat der Arbeitgeber einen Inklusionsbeauftragten bestellt, muss dieser die im SGB IX geregelten Arbeitgeberpflichten erfüllen.

Handelt er pflichtwidrig, so kann er als „Betroffenen“ verwarnt oder gegen ihn in einem Bußgeldbescheid eine Geldbuße festgesetzt werden. Denn nach § 9 OWiG handelt ordnungswidrig, wer vom Inhaber eines Betriebes beauftragt worden ist, in eigener Verantwortung Pflichten zu erfüllen, die den Betriebsinhaber betreffen.

Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe beschäftigen zwischen 30 und 50 Prozent Menschen mit Schwerbehinderung. Sie bieten ihnen Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen.

Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Bei den Inklusionsbetrieben (§§ 215 und folgende SGB IX) handelt es sich um eine durch das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) geregelte Form der Beschäftigung für Menschen mit Schwerbehinderung, die rechtlich dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuzurechnen ist, faktisch aber eine Brücke zwischen den Werkstätten für Menschen mit Schwerbehinderung (WfbM) und dem allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt.

Zielgruppen

Inklusionsbetriebe sollen nach § 215 Absatz 2 SGB IX insbesondere folgende Gruppen von besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen und auch qualifizieren:

- Menschen mit geistiger oder seelischer Schwerbehinderung oder einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung (Behinderung, Behinderungsarten). Dabei muss sich die Behinderung für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebs besonders nachteilig auswirken.
- Menschen mit Schwerbehinderung, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für Menschen mit Schwerbehinderung oder in einer psychiatrischen Einrichtung für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen.
- Menschen mit Schwerbehinderung, die eine Förder- oder Sonderschule absolviert und Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben.
- Menschen mit Schwerbehinderung, die langzeitarbeitslos sind.

Aufgaben der Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30 Prozent Menschen mit Schwerbehinderung der Zielgruppe. Ihr Anteil an allen beschäftigten Mitarbeitern soll aber 50 Prozent nicht übersteigen. Auf die Quoten werden auch solche Menschen angerechnet, die psychisch krank, von Behinderung betroffen oder davon bedroht sind.

Die Inklusionsbetriebe haben folgende Aufgaben:

- Sie bieten den Menschen mit Schwerbehinderung Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen.

- Sie unterstützen die Mitarbeiter mit Schwerbehinderung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und bieten vorbereitende Maßnahmen für eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb an.

Förderung von Inklusionsbetrieben

Finanziell gefördert werden Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Nach § 217 SGB IX können sie finanzielle Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich betriebswirtschaftlicher Beratung und für besonderen Aufwand erhalten. Die Möglichkeit der Erbringung von Geldleistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – insbesondere nach § 185 Absatz 3 Nummer 1 und 2 SGB IX – bleibt daneben im Wesentlichen unberührt. Auch Eingliederungszuschüsse der Agenturen für Arbeit nach § 222a SGB III kommen wie bei normalen Arbeitgebern in Betracht.

BIH-Empfehlung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Empfehlungen zur Förderung von Inklusionsbetrieben veröffentlicht.

Inklusionsvereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung soll die berufliche Integration und Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung durch verbindliche Zielvereinbarungen unterstützen. Arbeitgeber sind verpflichtet, mit den Interessenvertretungen über eine Inklusionsvereinbarung zu verhandeln.

Die Inklusionsvereinbarung soll die berufliche Integration und Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb unterstützen, indem Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- beziehungsweise Personalräte gemeinsame Ziele vereinbaren. Alle Beteiligten können hierfür die Initiative ergreifen. Diese Vereinbarung erleichtert die Zusammenarbeit im Betrieb und setzt positive Impulse für die Aufgaben der Personalverantwortlichen, aber auch für die der Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- beziehungsweise Personalräte. Ein Prozess wird in Gang gesetzt, von dem nicht nur die Menschen mit Schwerbehinderung profitieren, sondern das gesamte Unternehmen.

§ Konkret verpflichtet die Vorschrift in § 166 SGB IX alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat beziehungsweise Personalrat und in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung zu verhandeln.

Video: YouTube-Trailer – das erwartet Sie im BIH-Selbstlernkurs „Inklusionsvereinbarung“

https://www.youtube.com/watch?v=ynPYHydO0bM

Zum kostenfreien Selbstlernkurs „Inklusionsvereinbarung“ der BIH-Akademie geht es **hier.**

Initiativrecht der Interessenvertretung

Mit dieser Regelung werden die Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung erweitert: Sie hat ein Initiativrecht zur Verhandlung über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung; die Verhandlung erfolgt auf ihren Antrag hin. Ist keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden, so wird das Antragsrecht von der jeweiligen Interessenvertretung wahrgenommen.

Von allen Beteiligten kann das Integrationsamt zur Unterstützung beim Abschluss einer Inklusionsvereinbarung einbezogen werden. Nach § 166 Absatz 1 Satz 5 SGB IX soll es dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden. Das Integrationsamt kann den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen damit aufgrund seiner neutralen Position durch das Aufzeigen von Lösungsvorschlägen fördern. Die zustande gekommene Vereinbarung wird der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Integrationsamt übermittelt (§ 166 Absatz 1 Satz 6 SGB IX).

Regelungen zur Teilhabe

Die Inklusionsvereinbarung beinhaltet Regelungen im Zusammenhang mit der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung

- am Arbeitsleben, insbesondere zur Personalplanung,
- zur Arbeitsplatzgestaltung,
- zur Gestaltung des Arbeitsumfeldes,
- zur Arbeitsorganisation,
- zur Arbeitszeit sowie
- Regelungen über die Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen.

§ Die Belange von Frauen mit Schwerbehinderung sollen dabei besonders berücksichtigt werden (§ 166 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Arbeitsprozesse von vornherein barrierefrei gestalten

Bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen soll außerdem von Anfang an die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Schwerhinderung am Arbeitsleben berücksichtigt werden (§ 166 Absatz 1 Satz 2 SGB IX), das heißt, im Sinne der Inklusion soll auf eine von vornherein barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfeldes hingewirkt werden, indem die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen bereits bei der Konzeption und Umsetzung innerbetrieblicher Strukturen und Prozesse bewusst und umfassend berücksichtigt werden.

Inhalte einer Inklusionsvereinbarung

Nach § 166 Absatz 3 SGB IX können in einer Inklusionsvereinbarung folgende Regelungen getroffen werden:

- zur angemessenen Berücksichtigung von Menschen mit Schwerbehinderung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen
- zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote
- zur Teilzeitarbeit
- zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung (Berufsausbildung)
- zur Umsetzung der betrieblichen Prävention (Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement)
- zur Einbindung eines Werks- oder Betriebsarztes

Entscheidend für die Wirksamkeit der Inklusionsvereinbarung ist, dass die getroffenen Zielvereinbarungen möglichst konkret sind und sich an den individuellen Gegebenheiten des einzelnen Betriebes beziehungsweise der Dienststelle orientieren. Dies unterscheidet Inklusionsvereinbarungen von schon vielfach bestehenden Handlungsleitlinien wie zum Beispiel Fürsorgeerlassen im öffentlichen Dienst. Deshalb ist lediglich in solchen Betrieben und Dienststellen, die bereits Regelungen auf dem Niveau einer Inklusionsvereinbarung haben, der weitere Abschluss einer Inklusionsvereinbarung nicht erforderlich (§ 165 Satz 4 SGB IX).

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber ferner, im Rahmen der Versammlung schwerbehinderter Menschen über alle Angelegenheiten der Beschäftigten mit Schwerbehinderung Bericht zu erstatten (§ 166 Absatz 4 SGB IX). Der Bericht stützt sich auf die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung beziehungsweise umfasst die Ergebnisse.

Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung

Tragfähige Inklusionsvereinbarungen entstehen auf der Grundlage der Zusammenarbeit der Verantwortlichen und im Rahmen eines zielorientierten Erarbeitungs-, Informations- und Berichterstattungsprozesses. Es ist wichtig, dass sich die Verhandlungspartner im ersten Schritt auf eine gemeinsame Ausgangsbasis verständigen und einen Grundkonsens herstellen. Das Ergebnis besteht in allgemeinen Kernaussagen, die von allen Beteiligten mitgetragen werden und die in einem ersten Baustein „Präambel“ festgehalten werden können.

Grundvoraussetzung für Veränderungsprozesse ist die sorgfältige Darstellung und Analyse der Situation, wie sie sich zum gegebenen Zeitpunkt darstellt. Im zweiten Schritt geht es deshalb um eine Bestandsaufnahme, um Transparenz sowie um das Aufdecken von Schwachstellen. Damit wird die Basis für das Ermitteln von Zielen geschaffen. Das Ergebnis besteht in der Darstellung und Analyse der Ist-Situation im Betrieb oder in der Dienststelle, dem Herausarbeiten von Schwachstellen und als Konsequenz dem Ermitteln des Handlungsbedarfes.

Qualitätskriterien für Zielvereinbarungen

Das Kernstück der Inklusionsvereinbarung bilden die Zielvereinbarungen der Verhandlungspartner. Im dritten Schritt geht es deshalb um die Formulierung und Festlegung von erreichbaren, messbaren Zielen und die Formulierung entsprechender Zielvereinbarungen zum Erreichen dieser Ziele. Das Ergebnis besteht in Zielvereinbarungen, die verbindlich und geeignet sind, den Inklusionsprozess spürbar voranzubringen.

Die Qualität der Inklusionsvereinbarung bemisst sich nicht an der Zahl und am Umfang der Zielvereinbarungen, sondern an deren Umsetzbarkeit und der für die Beschäftigten mit Behinderung erkennbaren und spürbaren Wirksamkeit.

Es reicht nicht aus, sich Ziele vorzugeben. Ebenso wichtig ist es festzuhalten, wer für die Erreichung der Ziele verantwortlich ist und in welchem Zeitraum die jeweiligen Ziele erreicht sein sollen. Das Steuern über Zielvereinbarungen funktioniert nur, wenn der Prozess der Zielerreichung regelmäßig beobachtet und nachgehalten wird. Die Instrumente, die hierbei helfen, sind Controlling und Berichtspflicht.

Integrationsvereinbarungen strukturieren

Die Ergebnisse der einzelnen Schritte können Bestandteil der Inklusionsvereinbarung sein. Eine mögliche Gliederung für die Inklusionsvereinbarung wäre dann:

- Präambel
- Ist-Situation
- Zielvereinbarungen
- Umsetzung der Vereinbarungen
- Berichtspflicht/Controlling

Die Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung endet mit dem Abschluss einer für alle Partner verbindlichen Vereinbarung und mit deren Bekanntgabe im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle.

Rechtlicher Status

Von ihrer Rechtsnatur her handelt es sich um eine verbindliche Vereinbarung (wie zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung oder eine Dienstvereinbarung). Was die Durchsetzbarkeit der Vorschrift betrifft, kann – vor dem Hintergrund, dass Arbeitgeber zum Abschluss einer derartigen Vereinbarung von Gesetzes wegen verpflichtet sind – von einem „einklagbaren Anspruch“ der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats ausgegangen werden. Zwar gibt es keinen Entscheidungsmechanismus für den Fall, dass sich die Verhandlungspartner nicht einigen können. Als gerichtlich einklagbar wird man allerdings den Anspruch der Schwerbehindertenvertretung beziehungsweise der Arbeitnehmervertretungen gegen den Arbeitgeber ansehen können, Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aufzunehmen. Einen Anspruch auf Abschluss einer Inklusionsvereinbarung gibt es hingegen nicht.

In streitigen Situationen kann die Einschaltung des Integrationsamtes im Sinne eines neutralen Verhandlungsteilnehmers hilfreich sein.

Integrationsamt

Dieser Beitrag beschreibt die Aufgaben und Leistungen der Integrationsämter. In einigen Bundesländern werden sie auch Inklusionsamt genannt.

Aufgaben des Integrationsamtes nach § 185 SGB IX

- Leistungen an schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber (vergleiche Begleitende Hilfe im Arbeitsleben)
- den besonderen Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung
- Seminare und Öffentlichkeitsarbeit
- die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

Das Integrationsamt ist als Behörde für Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) zuständig.

Leistungen des Integrationsamtes

Die Leistungen des Integrationsamtes – persönlicher und materieller Art – stellen eine individuelle, auf die besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes und die besonderen Bedarfe des behinderten Menschen abgestellte Ergänzung zu den Leistungen der Rehabilitationsträger dar.

Das Integrationsamt ist selbst kein Rehabilitationsträger. Deshalb sind bei der Zuständigkeitsklärung nach §§ 14–15 SGB IX spezifische Regelungen zu beachten (§ 185 Absatz 7 SGB IX).

Das Integrationsamt arbeitet eng zusammen mit den Rehabilitationsträgern, den Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Behindertenverbänden. Für das betriebliche Integrationsteam ist es Ratgeber und Partner.

Die Integrationsämter sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert. Die Länder sind ermächtigt, einzelne Aufgaben der Integrationsämter nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) auf örtliche Fürsorgestellen (Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Beruf) zu übertragen (§ 190 Absatz 2 SGB IX).

Bundesarbeitsgemeinschaft

Die Integrationsämter und Träger der Sozialen Entschädigung (vormals Hauptfürsorgestellen) haben sich in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zusammengeschlossen zum Zwecke der

- Abstimmung in Grundsatzfragen,
- Erstellung von Arbeitsgrundlagen,
- Koordinierung durch Empfehlungen,
- Weiterentwicklung des Rechts der schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft vertritt die Integrationsämter und die Träger der Sozialen Entschädigung kraft Gesetzes unter anderem im Beirat für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie im Beirat bei der Bundesagentur für Arbeit. Sie nimmt ferner die Interessen ihrer Mitglieder bei wichtigen Vereinigungen auf Bundesebene wahr, wie zum Beispiel im Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge und in der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Ihr

Publikationsorgan ist die Zeitschrift „ZB – Behinderung & Beruf“, die viermal jährlich er scheint.

Kontakt zum zuständigen Integrationsamt

Das zuständige Integrationsamt kann per Postleitzahlensuche ermittelt werden unter: www.integrationsaemter.de/kontakt

Integrationsfachdienst

Integratationsfachdienste unterstützen neben den Integrations- und Inklusionsämtern auch die Agenturen für Arbeit und die Rehabilitationsträger bei der Umsetzung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung oder Behinderung.

Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter und behinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Begriff, Aufgaben, Beauftragung und Finanzierung sind durch das SGB IX (§§ 185, 192 und folgende) sowie die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (§§ 27a, 28 SchwbAV) geregelt.

Auftraggeber und Finanzierung

Neben der Unterstützung der Integrationsämter werden die Integrationsfachdienste auch im Auftrag der Rehabilitationsträger und der Träger der Arbeitsvermittlung, insbesondere der Agenturen für Arbeit, tätig, um besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung in Arbeit zu vermitteln. Die Integrationsämter sind die Hauptauftraggeber der Integrationsfachdienste und finanzieren diese aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Rehabilitationsträger und die Träger der Arbeitsvermittlung erbringen für ihre Aufträge Vergütungen aus ihren Haushaltsmitteln.

Die Integrationsfachdienste stellen damit ein gemeinsames Dienstleistungsangebot von mehreren gesetzlichen Leistungsträgern für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber dar. Insbesondere bei Menschen, die behindert, aber nicht schwerbehindert sind, sind die Rehabilitationsträger Auftraggeber der Integrationsfachdienste.

Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind insbesondere

- Menschen mit Schwerbehinderung mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können, und
- schwerbehinderte Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Von einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung ist insbesondere bei Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, aber auch solchen mit einer

schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung auszugehen (vergleiche Behinderungsarten). Die Unterstützung bei diesen Zielgruppen ist auch dann erforderlich, wenn weitere besondere vermittlungshemmende Umstände vorliegen, zum Beispiel Langzeitarbeitslosigkeit, höheres Lebensalter, unzureichende Qualifikation oder Leistungsminderung.

Aufgaben der Integrationsfachdienste

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehören zunächst generell die Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeber bei den unterschiedlichsten Problemsituationen bei der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Die Integrationsfachdienste werden an den Aufgaben der gesetzlichen Leistungsträger, von denen sie beauftragt werden, beteiligt. Die Verantwortung für die gesamte Aufgabenerledigung bleibt damit beim jeweiligen Auftraggeber.

Im Einzelnen hat der Integrationsfachdienst die Aufgaben,

- die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten;
- die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen zu unterstützen;
- die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher zu begleiten;
- geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und zu vermitteln;
- die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten;
- die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – begleitend zu betreuen;
- die Vorgesetzten und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld zu informieren;
- für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung zu sorgen;
- als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen.

Kooperation

Der Integrationsfachdienst arbeitet eng mit der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt, dem zuständigen Rehabilitationsträger, dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und den anderen Mitgliedern des betrieblichen Integrationsteams, den abgebenden schulischen und beruflichen Rehabilitationseinrichtungen und, wenn notwendig, auch mit anderen Stellen zusammen.

Qualifikation

Die Integrationsfachdienste verfügen über Fachpersonal mit entsprechender psychosozialer oder arbeitspädagogischer Qualifikation.

Flächendeckendes Angebot

Integrationsfachdienste sind im gesamten Bundesgebiet eingerichtet, sodass in jedem Bezirk einer Agentur für Arbeit mindestens ein solcher Dienst vorhanden ist.

Kontakt

Der nächstgelegene Integrationsfachdienst kann hier im BIH-Portal unter Kontakt per Postleitzahlensuche ermittelt werden.

Integrationsteam

Das Integrationsteam ist ein betriebliches Gremium. Seine Aufgabe ist es, eigenverantwortlich die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben und in der Gesellschaft zu fördern.

Das Integrationsteam besteht – gemäß §§ 176, 178, 181 SGB IX – aus dem Betriebsrat beziehungsweise Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers. Nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) unterstützen die Mitglieder des Integrationsteams in den Betrieben und Dienststellen die Teilhabe von Menschen Schwerbehinderung im Arbeitsleben und in der Gesellschaft.

Aus diesen Bestimmungen folgt, dass der Gesetzgeber die Sicherung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und in der Gesellschaft nicht allein Behörden überlassen hat, sondern großen Wert auf die eigenverantwortliche Mitwirkung der betrieblichen Beteiligten legt. Im Unterschied und als wesentliche Ergänzung zu den Leistungen der Rehabilitationsträger und des Integrationsamtes soll die betriebliche Selbsthilfe aktiviert werden.

Aufgaben des Integrationsteams

Die Aufgabe des Integrationsteams besteht im Wesentlichen darin, die betrieblichen Möglichkeiten für eine den Fähigkeiten und der Behinderung entsprechende Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung voll auszuschöpfen. Dabei sollen sie untereinander – in Form des Integrationsteams – und mit den behördlichen Aufgabenträgern eng zusammenarbeiten (§ 182 SGB IX).

Das Integrationsteam wirkt maßgeblich bei der Erarbeitung und beim Abschluss einer Inklusionsvereinbarung mit und nimmt eine wichtige Funktion im Rahmen der Prävention und innerhalb des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wahr. Das Integrationsteam tritt bei Bedarf oder auch regelmäßig zusammen und ist offen für die Mitarbeit weiterer betrieblicher Funktionsträger, zum Beispiel der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder des Betriebsarztes.

Investitionshilfen

Für die Schaffung neuer barrierefreier Ausbildungs- und Arbeitsplätze können Arbeitgeber von den Integrationsämtern und Rehabilitationsträgern Zuschüsse zu den Investitionskosten erhalten. Auch die Umgestaltung bestehender Arbeitsplätze kann gefördert werden.

Arbeitgeber können von den Integrationsämtern finanzielle Zuwendungen (Zuschüsse und/oder Darlehen) zu den Investitionskosten für die Schaffung neuer geeigneter Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung erhalten (§ 15

SchwbAV). Zu den förderungsfähigen Kosten gehören die gesamten Investitionskosten für den neuen Arbeitsplatz, nicht nur die besonderen behinderungsbedingten Aufwendungen.

Bemessungskriterien

Bei der Bemessung der Zuschüsse wird insbesondere abgestellt auf

- das Maß der Beeinträchtigung des Menschen mit Behinderung,
- die Höhe der Investitionskosten,
- den Rationalisierungseffekt,
- die Höhe der behinderungsbedingten Mehraufwendungen
- die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers sowie
- die Erfüllung der Beschäftigungspflicht.

Der Arbeitgeber soll sich im angemessenen Verhältnis an der Finanzierung der Gesamtkosten beteiligen.

Umgestaltung bestehender Arbeitsplätze

Auch im Rahmen der behinderungsgerechten Gestaltung bestehender Arbeitsplätze und des Arbeitsumfeldes können die Integrationsämter Investitionshilfen an Arbeitgeber gewähren (§ 26 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 SchwbAV).

! Weitere Informationen zur finanziellen Förderung finden sich in der Leistungsübersicht.

Voraussetzungen zur Förderung von Arbeitsplätzen

Die geförderten Arbeitsplätze müssen für einen bestimmten Zeitraum Beschäftigten mit Schwerbehinderung vorbehalten bleiben. Die Bindungsfrist orientiert sich an der üblichen Nutzungsdauer und der steuerlichen Abschreibungszeit. Scheidet der Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung während der Dauer der Bindungsfrist aus, muss der geförderte Arbeitsplatz wieder mit einem Menschen mit Schwerbehinderung für den Rest des Bindungszeitraumes besetzt werden – andernfalls ist ein Zuschuss anteilig zurückzuzahlen.

Finanzierung

Die Investitionshilfen der Integrationsämter werden im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Zuschüsse an Arbeitgeber zu technischen Arbeitshilfen für Menschen mit Behinderung im Betrieb, das heißt für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, erbringen neben den Integrationsämtern auch Rehabilitationsträger im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben (§ 50 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB IX).

Jobcenter

Jobcenter sind für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende zuständig. Dies gilt auch für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Schwerbehinderung. Sie unterstützen die Leistungsberechtigten bei ihrer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt, etwa durch Beratung und Förderung.

Mit Jobcenter werden nach § 6d SGB II sowohl die zugelassenen kommunalen Träger (Optionskommune) als auch die gemeinsamen Einrichtungen nach § 44b SGB II bezeichnet.

Optionsmodell

Die sogenannten Optionskommunen sind zugelassene kommunale Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Im Optionsmodell besitzt eine Kommune (kreisfreie Städte und Kreise) die alleinige Trägerschaft der Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II. Die Kommunen bilden dazu ein Jobcenter.

Gemeinsame Einrichtung

Im gesetzlichen Regelfall sind – überall dort, wo es keine optierende Kommune gibt – die Bundesagentur für Arbeit und die jeweilige Kommune Leistungsträger der Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II. Sie bilden jeweils eine gemeinsame Einrichtung nach § 44b SGB II, welche nach § 6d SGB II ebenfalls die Bezeichnung Jobcenter führt.

Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Ein Jobcenter ist für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II zuständig. Aufgabe der Jobcenter ist es, Leistungen nach dem SGB II zu gewähren und den betroffenen Personen die Perspektive und Möglichkeit zu eröffnen, ihren Lebensunterhalt künftig aus eigenen Mitteln und Kräften, langfristig ohne oder mit geringerer öffentlicher Unterstützung zu bestreiten.

Die Jobcenter übernehmen grundsätzlich die Aufgaben der Agenturen für Arbeit für erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II. Dies trifft auch auf erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Schwerbehinderung zu. Die Jobcenter haben die Aufgabe, die Leistungsberechtigten bei ihrer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen, zum Beispiel durch Information, Beratung, Förderung und die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung.

Die Jobcenter sind grundsätzlich auch für die Ausbildungsvermittlung von jungen Menschen, die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft sind, zuständig. Die Jobcenter können diese Aufgabe aber auch auf die Agentur für Arbeit übertragen.

Parallele Zuständigkeit für Menschen mit Behinderungen

Bei Menschen mit Behinderungen kann es zu einer parallelen Zuständigkeit eines Rehabilitationsträgers, etwa Deutsche Rentenversicherung, Bundesagentur für Arbeit,

gesetzliche Unfallversicherung, mit dem Jobcenter kommen.

Die Verantwortung für den Rehabilitationsprozess liegt beim Rehabilitationsträger. Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben müssen dann mit den Vermittlungsleistungen abgestimmt werden.

Jobcoaching am Arbeitsplatz

Ein Jobcoaching bietet Menschen mit Schwerbehinderung eine individuelle Einarbeitung und Unterstützung bei der Arbeit in Betrieben auf dem ersten Arbeitsmarkt. Die Leistung dient als Einstieg in ein Arbeitsverhältnis oder zu dessen Erhalt.

Jobcoaching am Arbeitsplatz ist eine individuelle und unmittelbare Unterstützung des Menschen mit Schwerbehinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Es ist eine gesetzlich verankerte Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Damit können kleinschrittig in einem zeitlich begrenzten Rahmen arbeitsplatzbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden. Es wird in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und -kollegen durchgeführt. Das Jobcoaching kommt als Leistung in Betracht, wenn die standardmäßige Einarbeitung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin und die Unterstützungsleistungen des Integrationsfachdienstes nicht ausreichen, um ein Arbeitsverhältnis begründen oder erhalten zu können.

Anlässe für Jobcoaching sind unter anderem verlangsamtes Arbeiten, Leistungseinbußen, Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit, Wiedereinstieg nach Krankheit und Herausforderungen beim Ausbildungsabschluss. Inhaltlich unterscheidet sich das Jobcoaching von Arbeitsassistenz und berufsbegleitenden Diensten, da es keine dauerhafte Unterstützung ist.

Der zeitlich begrenzte und ergebnisorientierte Prozess umfasst Phasen wie

- Auftragsklärung und Planung,
- Selbstintegration in die Betriebskultur,
- Intervention und Arbeitsgestaltung zur Förderung neuer Arbeitsprozesse sowie
- Stabilisierung und Abschluss, bei dem ein Unterstützungssystem für die nachhaltige Integration geschaffen wird.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die aktive Mitwirkung aller Beteiligten im Betrieb.

> **!** Mit dem am 13. Juni 2023 verkündeten Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts wurde das Jobcoaching in den Leistungskatalog des § 49 Absatz 8 Satz 1 Nummer 2a SGB IX aufgenommen.

Anleitung und Training

Bei der Unterstützten Beschäftigung ist das Jobcoaching in der Phase der Berufsbegleitung dadurch gekennzeichnet, dass es zur Ausführung der arbeitsvertraglich geschuldeten Inhalte anleitet und diese trainiert, bis am Ende eine erfolgreiche, möglichst eigenständige Übernah-

me (neuer) betrieblicher Aufgaben und eine ausreichende Arbeitsleistung sichergestellt werden können.

Ein Jobcoaching umfasst in der Regel 50 bis 60 Fachleistungsstunden über bis zu 6 Monate und sollte maximal 12 Monate dauern. Verlängerungen müssen im Zwischenbericht begründet und genehmigt werden. Das Coaching kann auch als Persönliches Budget gemäß § 29 SGB IX erfolgen.

Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Bei Übergängen von der Schule oder der Werkstatt für Menschen mit Schwerbehinderung (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt findet die Unterstützung der Menschen mit Schwerbehinderung an einem Praktikumsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Ziel ist hier die Vorbereitung auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Jugendberufsagentur

Jugendberufsagenturen unterstützen junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf. Vor allem junge Menschen mit Beeinträchtigungen profitieren von der engen und abgestimmten Zusammenarbeit. Durch die Jugendberufsagentur haben sie einen zentralen Ansprechpartner.

Jugendberufsagenturen sind rechtskreisübergreifende Bündnisse für die Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger, die für die Beratung und Integration junger Menschen unter 25 Jahren verantwortlich sind: und zwar die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter und die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe.

An immer mehr Orten in Deutschland haben sich diese Träger für eine Zusammenarbeit entschieden und bieten ihre Leistungen gemeinsam an. Diese freiwilligen Arbeitsbündnisse nennen sich Jugendberufsagenturen.

Berufsstart unterstützen

Das Ziel der Jugendberufsagenturen ist es, junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf so gut wie möglich zu unterstützen. Von der engen und abgestimmten Zusammenarbeit profitieren insbesondere junge Menschen mit Beeinträchtigungen. Durch die Jugendberufsagentur haben sie einen zentralen Ansprechpartner und müssen sich nicht fragen, wer für was zuständig ist. Die rechtlichen Zuständigkeiten bleiben bei den einzelnen Sozialleistungsträgern, sie können sich jedoch leichter untereinander abstimmen und gemeinsam die besten Unterstützungsmöglichkeiten für die jungen Menschen finden. Eine besonders intensive Zusammenarbeit besteht mit den Schulen.

Die Arbeit in den Jugendberufsagenturen ist von den örtlichen Rahmenbedingungen abhängig. Daher sind die einzelnen Jugendberufsagenturen unterschiedlich ausgestaltet.

Konzernschwerbehindertenvertretung

Die Konzernschwerbehindertenvertretung arbeitet auf Konzernebene. Sie regelt betriebsübergreifende Belange im Interesse der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, die von den Gesamtschwerbehindertenvertretungen nicht geregelt werden können.

Infolge der stetigen Konzentrationsprozesse in Wirtschaft und Industrie entstehen immer mehr Konzerne. Der Gesetzgeber hat es deshalb für erforderlich gehalten, eine Schwerbehindertenvertretung auch auf Konzernebene vorzusehen (§ 180 Absatz 2 SGB IX).

Voraussetzungen

Die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung setzt nach § 180 Absatz 2 SGB IX das Bestehen eines Konzernbetriebsrats voraus. Existiert ein solcher, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen der einzelnen Konzernunternehmen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. Sofern ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb besteht, also keine Gesamtschwerbehindertenvertretung hat, ist die für diesen Betrieb gewählte Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt. Es ist eine Konzernschwerbehindertenvertretung und ein stellvertretendes Mitglied zu wählen.

§ Für das Wahlverfahren der Konzernschwerbehindertenvertretung gilt die Wahlordnung (§ 22 SchwbVWO).

Aufgabe der Konzernschwerbehindertenvertretung

Die Aufgabe der Konzernschwerbehindertenvertretung ist es vor allem, die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten zu vertreten, die den Konzern insgesamt oder mehrere seiner Unternehmen betreffen und von den Gesamtschwerbehindertenvertretungen dieser einzelnen Konzernunternehmen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 SGB IX).

Rechte und Pflichten

Die Konzernschwerbehindertenvertretung hat die gleichen persönlichen Rechte und Pflichten wie die örtlich gewählte Schwerbehindertenvertretung. Ebenso wie diese kann die Konzernschwerbehindertenvertretung nach Unterrichtung des Arbeitgebers bei mehr als 100 und gestaffelt je weiteren 100 schwerbehinderten Menschen die mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen (§ 180 Absatz 7, § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX).

Kraftfahrzeughilfen

Menschen mit Schwerbehinderung können sogenannte Kraftfahrzeughilfen beantragen, wenn sie aufgrund der Behinderung dauerhaft auf ein Kfz angewiesen sind, um ihren Arbeitsplatz zu erreichen. Die Leistungen werden durch die Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt erbracht.

Wenn ein Kraftfahrzeug infolge der Behinderung nicht nur vorübergehend zum Erreichen des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes erforderlich ist, können Menschen mit Schwerbehinderung verschiedene Kraftfahrzeughilfen erhalten (§ 20 SchwbAV).

Umfang der Leistungen

Voraussetzungen, Antragstellung und Leistungsumfang sind durch die Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV) geregelt. Die Leistungen können umfassen:

- Zuschüsse zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges
- Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung
- Zuschüsse zum Erwerb der Fahrerlaubnis
- Leistungen in Härtefällen (zum Beispiel zu Kosten für Reparaturen oder Beförderungsdienste)

Die Leistungen der Kraftfahrzeughilfe setzen voraus, dass der Mensch mit Schwerbehinderung infolge seiner Behinderung nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen ist, um seinen Arbeits- oder Ausbildungsort oder den Ort einer sonstigen Maßnahme der beruflichen Bildung zu erreichen (§ 3 Absatz 1 Nummer 1 KfzHV) und er ein Kraftfahrzeug führen kann oder gewährleistet ist, dass ein Dritter das Kraftfahrzeug für ihn führt (§ 3 Absatz 1 Nummer 2 KfzHV).

Die Leistungen werden – je nach Zuständigkeit – durch die Rehabilitationsträger oder auch vom Integrationsamt erbracht (siehe Leistungsübersicht).

Ist der behinderte Mensch zur Berufsausübung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nicht nur vorübergehend auf ein KFZ angewiesen, wird Kraftfahrzeughilfe durch die Rehabilitationsträger geleistet, wenn infolge der Behinderung nur auf diese Weise die Teilhabe am Arbeitsleben dauerhaft gesichert werden kann und die Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber nicht üblich oder nicht zumutbar ist. Die Rehabilitationsträger erbringen die Kraftfahrzeughilfe als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Absatz 8 Satz 1 Nummer 1 i. V. m. Absatz 3 Nummer 1 und Nummer 7 SGB IX zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes (§ 49 Absatz 3 Nummer 1 SGB IX) oder als sonstige Hilfe zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 Absatz 3 Nummer 7 SGB IX).

Höhe der Leistungen

Die Festlegung der Höhe der Leistungen erfolgt im Rahmen von Einzelfallentscheidungen. Sie ist abhängig vom Einkommen des schwerbehinderten Menschen und kann maximal 22.000 € betragen.

Krankengeld

Das Krankengeld ist eine Leistung der Krankenversicherung bei Arbeitsunfähigkeit, wenn sie länger als sechs Wochen andauert. Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich die Versicherten der Krankenversicherung, auch Auszubildende, bei Erkrankung eines Kindes sowie in der stufenweisen Wiedereingliederung.

Das Krankengeld ist eine Leistung der Krankenversicherung bei Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise während einer stationären Behandlung des Arbeitnehmers (§ 44 SGB V), wenn sie länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind.

Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich die Versicherten der Krankenversicherung (einschließlich der Bezieher von Arbeitslosengeld nach dem SGB III = Arbeitslosengeld I, Auszubildende haben ebenfalls Anspruch auf Krankengeld, wenn sie gegen Entgelt (Ausbildungsvergütung) im Rahmen der Berufsausbildung beschäftigt werden. Beim Berechtigten muss infolge einer Krankheit eine Arbeitsunfähigkeit bestehen. Das Krankengeld hat Lohnersatzfunktion. Bei Arbeitnehmern setzt die Krankengeldzahlung durch die Krankenkasse ein, wenn eine Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung nicht besteht oder von diesem erfüllt ist.

Erkrankung des Kindes

Ein Krankengeldanspruch besteht auch bei Erkrankung eines Kindes, wenn der Betreuung und Pflege durch den Arbeitnehmer bedarf (§ 45 SGB V). Dies ist durch ein ärztliches Attest zu belegen. Krankengeld wird ebenfalls im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung gewährt (§ 44 SGB IX, § 74 SGB V). Ein Krankengeldanspruch besteht ferner bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Organ- oder Gewebespende an Dritte (§ 44a in Verbindung mit § 27 Absatz 1a SGB V).

Wahlmöglichkeit für Selbstständige

Selbstständige, die in einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig oder pflichtversichert sind, können wählen, ob sie sich mit oder ohne Krankengeldanspruch versichern lassen möchten. Dauer und Höhe des Krankengeldes sind identisch mit den Leistungen an die angestellten Versicherten.

Keinen Anspruch auf Krankengeld haben insbesondere:

- Mitversicherte Familienmitglieder,
- Bezieher von Bürgergeld und Grundsicherung,
- Bezieher einer vollen Erwerbsminderungsrente, Erwerbsunfähigkeitsrente, einer Vollrente wegen Alters, eines Ruhegehalts, eines versicherungspflichtigen Vorruhestandsgehalts,
- Teilnehmende an beruflichen Reha-Leistungen (Teilhabe am Arbeitsleben) sowie zur Berufsfindung und Arbeitserprobung, die nicht nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) erbracht werden.

Berechnung des Krankengelds

Das Krankengeld beträgt für Beschäftigte grundsätzlich 70 Prozent des erzielten regelmäßi gen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt (Regelentgelt). Das aus diesem Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld darf 90 Prozent des zuletzt bezogenen Netto-Arbeitsentgelts nicht überschreiten.

Das Krankengeld für Organ- und Gewebespender beträgt 100 Prozent des zuvor regelmäßig erzielten Netto-Arbeitsentgelts beziehungsweise -einkommens (§ 44a Satz 2 SGB V).

Das Krankengeld ist eine sogenannte Lohnersatzleistung und beitragspflichtig zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Es ist steuerfrei, aber in der Steuererklärung anzugeben, da es bei der Berechnung des Steuersatzes berücksichtigt wird.

Bezugsdauer von Krankengeld

Das Krankengeld beginnt mit dem auf die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgenden Tag beziehungsweise mit dem ersten Tag der stationären Behandlung. Es wird für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gewährt, wegen derselben Krankheit jedoch innerhalb von 3 Jahren höchstens für 78 Wochen, die nicht zusammenhängend verlaufen müssen.

Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzu, wird die Leistungsdauer dennoch nicht verlängert. Vorstehende Regelungen sowie weitere Einzelheiten zur Anspruchsdauer, Anspruchsberechnung und -höhe, zum Ruhen, Ausschluss und Wegfall des Krankengeldes sind im SGB V (§§ 46 bis 51) enthalten.

Vergleichbare Leistungen

- das Verletztengeld in der gesetzlichen Unfallversicherung (bei Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeits-, Wegeunfalls oder Berufskrankheit)
- das Übergangsgeld in der gesetzlichen Rentenversicherung (bei Arbeitsunfähigkeit infolge der Teilnahme an einer Maßnahme der medizinischen Rehabilitation) beziehungsweise der Agentur für Arbeit (bei Arbeitsunfähigkeit wegen Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation)
- das Versorgungskrankengeld im sozialen Entschädigungsrecht (bei schädigungsbedingter Arbeitsunfähigkeit)

Krankenversicherung, gesetzliche

Jeder Einwohner Deutschlands muss eine Krankenversicherung haben. Familienmitglieder können in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert werden. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch Menschen mit Schwerbehinderung freiwillig in die gesetzliche Krankenversicherung.

Die gesetzliche Krankenversicherung ist Teil der Sozialpflichtversicherung und im SGB V geregelt. Pflichtversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung sind insbesondere

- Beschäftigte inklusive Auszubildenden, die regelmäßig nicht mehr als 64.350 € im Jahr verdienen (Stand 2022, diese sogenannte Beitragsbemessungsgrenze wird regelmäßig angehoben),
- Arbeitslose in der Zeit, in der sie Arbeitslosengeld, Bürgergeld oder Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung beziehen,
- Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, die für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
- Teilnehmende an Maßnahmen zur Teilhabe,
- Menschen mit Behinderungen, die in anerkannten Werkstätten für Menschen mit Schwerbehinderung (WfmB), in Blindenwerkstätten oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX tätig sind,
- Menschen mit Behinderungen, die in Anstalten, Heimen oder gleichartigen Einrichtungen in gewisser Regelmäßigkeit Leistungen erbringen, welche einem Fünftel der Leistung eines voll Erwerbsfähigen entsprechen.

Ehe- und Lebenspartner und die Kinder von Mitgliedern, die nicht selbst hauptberuflich erwerbstätig sind, können als sogenannte Familienversicherte (§ 10 SGB V) die Leistungen der Krankenkasse in Anspruch nehmen.

§ 9 SGB V regelt abschließend, welche Personengruppen sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung krankenversichern können. Dazu gehören auch Menschen mit Schwerbehinderung, wenn sie, ein Elternteil, ihr Ehe- oder Lebenspartner in den letzten 5 Jahren vor dem Beitritt mindestens 3 Jahre versichert waren. Die Satzungen der Krankenkassen können weitere Bedingungen festlegen.

Krankenbehandlung als wichtigste Leistung

Die Krankenbehandlung als wichtigste Leistung umfasst vor allem ärztliche und zahnärztliche Behandlung, die Behandlung in Krankenhäusern, die Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln (zu Letzteren gehören zum Beispiel orthopädische Hilfsmittel und Körperersatzstücke, Hörgeräte), die häusliche Krankenpflege und die Haushaltshilfe. Auch die medizinischen Leistungen zur Rehabilitation (zum Beispiel Kuren und Anschlussbehandlungen, soweit sie nicht von der Rentenversicherung zu erbringen sind) gehören dazu, ebenso Belastungserprobung und Arbeitstherapie.

Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung

Die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt weitgehend durch die Pflichtversicherungsbeiträge, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen des allgemeinen Beitragssatzes (§ 241 Absatz 1 SGB V) je zur Hälfte tragen, und einen Bundeszuschuss aus dem Gesundheitsfonds. Reichen die Zuweisungen, die die gesetzliche Krankenversicherung aus dem Gesundheitsfonds erhält, nicht zur Deckung ihrer Ausgaben aus, so kann der Versicherte unter bestimmten Voraussetzungen zu „kassenindividuellen Zusatzbeiträgen“ herangezogen werden (§ 242 SGB V). In der Regel können Versicherungspflichtige frei wählen, bei welcher gesetzlichen Krankenkasse ihre Pflichtmitgliedschaft bestehen soll. Die

Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung werden von den gesetzlichen Krankenkassen (insbesondere Allgemeine Orts-, Betriebs- und Innungskrankenkassen) sowie den Ersatzkassen erbracht.

Wahl zwischen der gesetzlichen und privaten Krankenversicherung

Von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht ausgenommen sind Angestellte, deren Jahresarbeitsentgeltgrenze oberhalb von 64.350 € brutto (Stand 2022, diese sogenannte Beitragsbemessungsgrenze wird regelmäßig angehoben) liegt. Weitere Personengruppen, die nicht unter die Pflichtversicherung fallen sind

- Freiberufler,
- Selbstständige,
- Beamte,
- Richter und
- Zeitsoldaten.

Gleichwohl haben auch diese Personen sich gegen Krankheit zu versichern. Es besteht aber die Wahlmöglichkeit, sich freiwillig bei der gesetzlichen Krankenkasse oder bei einer privaten Krankenversicherung zu versichern.

Allgemeine Krankenversicherungspflicht

Seit 2009 gibt es In Deutschland die allgemeine Krankenversicherungspflicht, das heißt: Jeder Einwohner Deutschlands muss eine Krankenversicherung haben.

Krankheit

Krankheit wird als eine Störung einzelner Organe oder des gesamten Organismus verstanden, die zu subjektiv empfundenen und/oder objektiv feststellbaren Beeinträchtigungen des geistigen oder körperlichen Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit führt.

Im Allgemeinen wird unter einer Krankheit eine Störung der körperlichen oder psychischen Funktionen verstanden, die einen Grad erreicht, der die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden eines Menschen subjektiv oder objektiv wahrnehmbar negativ beeinflusst.

Sozialversicherungsrechtlich wird unter Krankheit ein regelwidriger körperlicher, seelischer oder geistiger Zustand verstanden, der eine Behandlung im Sinne von medizinischer Therapie und Pflege erfordert und eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben kann (§ 27 SGB V). Die Ursache der Krankheit ist dabei ohne Bedeutung, sodass Infektionen, Berufs- und sonstige Unfälle, aber auch Organschwächen und manifest gewordene Abhängigkeiten, zum Beispiel Suchtkrankheiten, gleichermaßen dazuzählen.

Abgrenzung zu Behinderung

Da eine Krankheit durch eine aktuelle gesundheitliche behandlungsbedürftige Störung gekennzeichnet ist, unterscheidet sie sich von einer Behinderung als einer nicht nur vorübergehenden Beeinträchtigung. Behinderungen können allerdings häufig in Folge chronischer Erkrankungen auftreten.

Krankheiten können auch in Abhängigkeit von der auszuübenden Tätigkeit – zu Arbeitsunfähigkeit führen und damit gegebenenfalls ein Betrieblichen Eingliederungsmanagement auslösen.

Zuständigkeiten

Zuständig für die Leistungen der Krankenbehandlung und der medizinischen Rehabilitation bei Krankheiten und für das Krankengeld sind die Träger der Krankenversicherung. Bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen sind in der Regel die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, zuständig.

Droht durch eine Krankheit eine dauerhafte Einschränkung der Erwerbsfähigkeit, so sind Leistungen zur medizinischen Rehabilitation zu erbringen, zum Beispiel ambulante oder stationäre Maßnahmen. Zuständig hierfür sind vielfach die Träger der Rentenversicherung. Die Krankheit eines Arbeitnehmers kann unter bestimmten Voraussetzungen auch ein Kündigungsgrund sein.

Kündigung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses hat in Schriftform zu erfolgen. Es gibt verschiedene Kündigungsformen. Zudem sind Fristen und weitere Vorgaben, etwa der besondere Kündigungsschutz von Menschen mit Schwerbehinderung, zu beachten.

Bei Kündigungen eines Arbeitsverhältnisses wird unterschieden zwischen ordentlicher Kündigung, bei der eine Kündigungsfrist einzuhalten ist, und außerordentlicher Kündigung (fristlose Kündigung) aus wichtigem Grund. Von einer Änderungskündigung spricht man dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen anbietet. Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Kündigung möglich (vergleiche Aufhebungsvertrag und erweiterter Beendigungsschutz).

Die Kündigung kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer erklärt werden. Sie ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgehoben werden soll. Sie wird wirksam mit der Bekanntgabe an die jeweils andere Vertragspartei.

Schriftform

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB). Mündliche Kündigungserklärungen sind nicht

möglich und rechts- unwirksam. Durch die Einseitigkeit der Erklärung unterscheidet sich die Kündigung vom Aufhebungsvertrag. Ihre Wirksamkeit ist also nicht davon abhängig, ob der Kündigungsempfänger mit ihr einverstanden ist oder nicht.

! Für die Wirksamkeit kann jedoch der Kündigungsgrund von Bedeutung sein.

Kündigungsschutz

Für Arbeitnehmende mit Schwerbehinderung besteht ein besonderer Kündigungsschutz (§§ 168–175 SGB IX); hier ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (Kündigungsschutzverfahren). Die generellen Voraussetzungen für eine Kündigung und der Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrats sind durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) definiert.

Rechtsmittel

Gegen eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung kann der Arbeitnehmer rechtlich vorgehen. Dazu muss er beim zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erheben. Die Kündigungsschutzklage ist innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht zu erheben (§ 4 KSchG). Wird innerhalb dieser Zeit keine Kündigungsschutzklage erhoben, so ist die Kündigung von Anfang an wirksam – selbst dann, wenn sie nicht gerechtfertigt ist.

Kündigungsfrist

Bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen sind Fristen zu beachten. Die gesetzlichen Vorgaben für Kündigungsfristen berücksichtigen die Betriebszugehörigkeit. Für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung gilt eine besondere Mindestkündigungsfrist.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht sofort mit der Bekanntgabe der ordentlichen Kündigung an den Arbeitnehmer, sondern erst nach Ablauf der im Einzelfall geltenden Kündigungsfrist. Das SGB IX sieht eine 4-wöchige Mindestkündigungsfrist für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung vor (§ 169 SGB IX). Da es sich um eine gesetzliche Vorschrift mit zwingendem Charakter handelt, können für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung kürzere Kündigungsfristen wirksam nicht vereinbart werden. Die Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist ist möglich.

Beginn der Frist

Die Kündigungsfrist beginnt erst mit der Bekanntgabe (Zugang) der Kündigung an den Arbeitnehmer. Dies gilt auch bei Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung, denen im Allgemeinen erst nach Zustimmung des Integrationsamtes (Kündigungsschutzverfahren) gekündigt werden darf.

Die Mindestkündigungsfrist (§ 169 SGB IX) gilt nicht für:

- außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund:
  Diese ist ihrem Wesen nach generell fristlos; der Arbeitgeber kann jedoch eine sogenannte „soziale Auslauffrist“ einräumen, die aber keine Kündigungsfrist darstellt;
- zustimmungsfreie Kündigungen (§ 173 SGB IX):
  Dazu gehört insbesondere die Kündigung durch den Arbeitgeber innerhalb der ersten 6 Monate seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

Gesetzliche Kündigungsfristen bei Kündigung durch Arbeitgeber (§ 622 Absatz 1 und 2 BGB):

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist für Arbeitnehmer
unter 2 Jahren	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
nach 2 Jahren	1 Monat zum Monatsende
nach 5 Jahren	2 Monate zum Monatsende
nach 8 Jahren	3 Monate zum Monatsende
nach 10 Jahren	4 Monate zum Monatsende
nach 12 Jahren	5 Monate zum Monatsende
nach 15 Jahren	6 Monate zum Monatsende
nach 20 Jahren	7 Monate zum Monatsende

Kündigungsgrund

Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen werden meist begründet durch krankheitsbedingte Fehlzeiten, mangelnde Eignung, Leistungsminderung und Fehlverhalten. Eignung und Leistung des Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung wird grundsätzlich mit der eines Arbeitnehmers ohne Behinderung verglichen.

Bei Kündigungen unterscheidet man zwischen betriebsbedingten Kündigungsgründen und solchen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers ihre Ursache haben.

Betriebsbedingte Kündigung

Betriebsbedingte Kündigungen beruhen häufig auf dem Wegfall des Arbeitsplatzes. Die Ursachen hierfür können zum Beispiel Arbeitsmangel infolge von Auftragsrückgang oder

Rationalisierungsmaßnahmen sein. Steht fest, dass der Arbeitsplatz weggefallen ist oder wegfallen wird, muss sorgfältig geprüft werden, ob die Umsetzung auf einen gleichwertigen anderen Arbeitsplatz möglich ist. Von Bedeutung ist auch die Frage der Sozialauswahl, wenn von mehreren Beschäftigten, die für eine Entlassung in Betracht kommen, ein Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung zur Kündigung vorgeschlagen wird. Fällt der Arbeitsplatz wegen Betriebsstilllegung weg, muss das Integrationsamt im Allgemeinen die Zustimmung erteilen (§ 172 Absatz 1 Satz 1 SGB IX, Kündigungsschutzverfahren).

Personen- und verhaltensbedingte Kündigung

Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen werden meist begründet durch krankheitsbedingte Fehlzeiten, mangelnde Eignung, Leistungsminderung sowie persönliches Fehlverhalten. Bei außerordentlichen Kündigungen überwiegt naturgemäß als Kündigungsgrund persönliches Fehlverhalten.

Kündigungsgründe und Behinderung

Für die Bewertung dieser Tatbestände ist die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung besteht, besonders wichtig. Hat der Kündigungsgrund seine Ursache gerade in der Behinderung, ist von einer gesteigerten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auszugehen; an die Zumutbarkeit für den Arbeitgeber sind höhere Anforderungen zu stellen. Dies gilt im besonderen Maße, wenn die Behinderung auf einen im Betrieb erlittenen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist.

Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen Menschen mit Schwerbehinderung auch dann zu beschäftigen, wenn dies jeder wirtschaftlichen Vernunft widerspricht. Eignung und Leistung des Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung unterliegen grundsätzlich dem gleichen Maßstab wie bei Arbeitnehmern ohne Behinderung. Andererseits soll der Kündigungsschutz den Menschen mit Schwerbehinderung vor den besonderen Gefahren, denen er wegen seiner Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt ist, bewahren, damit er nicht gegenüber dem Arbeitnehmer ohne Behinderung ins Hintertreffen gerät. Dies führt jedoch nicht zur Unkündbarkeit des Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung.

Kündigung durch interne Maßnahmen abwenden

Bevor bei personen- und verhaltensbedingten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz eine Entlassung erwogen wird, sollte der Arbeitgeber gemeinsam mit dem betrieblichen Integrationsteam prüfen, ob durch technische oder organisatorische Maßnahmen (technische Arbeitshilfen, Prävention) das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann. In Betracht kommt dabei die behinderungsgerechte Gestaltung des bisherigen Arbeitsplatzes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe oder die Umsetzung auf einen nach Möglichkeit gleichwertigen, anderen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Notfalls kann auch mit einer Änderungskündigung eine Entlassung vermieden werden.

Kündigung bei Fehlverhalten

Fehlverhalten ist dem Menschen mit Behinderung in aller Regel noch Gelegenheit zu geben, unter Beweis zu stellen, dass er künftig seinen Pflichten als Arbeitnehmer nachkommt. Häufig kann durch das Einschalten der Schwerbehindertenvertretung sowie durch Mitwirkung des Integrationsamts im Wege der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die Kündigung abgewendet werden. Dabei kann auch die rechtzeitige Abmahnung ein geeignetes Mittel sein, die auch vielfach Voraussetzung für eine wirksame Kündigung ist.

Bei den durch Krankheit bedingten Fehlzeiten kommt es entscheidend darauf an, wie die Zukunftsprognose des Arztes im Hinblick auf die zu erwartenden Ausfallzeiten aussieht.

Transskript zum Video

Frage: Welche Kündigungsgründe gibt es generell?
Antwort: Es gibt betriebsbedingte Gründe, verhaltensbedingte Gründe und personenbedingte Gründe.

Frage: Welche Möglichkeiten gibt es, eine betriebsbedingte Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers abzuwenden?
Antwort: Das Integrationsamt prüft auf Basis der vorhandenen Informationen und in den meisten Fällen nach einem Betriebsbesuch, ob es Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten geben kann. Da spielen insbesondere die Betriebs-, Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung eine sehr wichtige Rolle.

Frage: Welche Möglichkeiten gibt es, eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers abzuwenden?
Antwort: Bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen halt sich der Mitarbeiter nicht an die allgemeinen Spielregeln. Als Beispiel: Er kommt ständig zu spät. Wer sich an die Spielregeln nicht hält, verliert meistens seinen Arbeitsplatz. Bei den personenbedingten Gründen prüfen wir in aller Tiefe. Personenbedingte Gründe können auch mit der Behinderung in Zusammenhang stehen. Zum Beispiel Leistungseinschränkung oder Fehlzeiten auf Grund einer Erkrankung.

Frage: Welche Rolle spielen durch Krankheit begründete Fehlzeiten als Kündigungsgrund
Antwort: Wir werten bei uns jedes Jahr aus, wie sehen bei uns die Kündigungsanträge aus und krankheitsbedingte Kündigungsanträge sind maximal 20 Prozent aller Anträge.

Frage: Muss ein Arbeitgeber einen schwerbehinderten Arbeitnehmer auch dann beschäftigen, wenn es wirtschaftlich um das Unternehmen schlecht bestellt ist?
Antwort: Auch hier versuchen wir, nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten zu suchen, gegebenenfalls auch mit unserer Unterstützung. Unsere Unterstützung können sein Lohnkostenzuschüsse oder auch Arbeitsplatzausstattungen. In besonderen Fällen auch Neuschaffen von Arbeitsplätzen. Also Arbeitsplätze, die es bisher nicht gab und die wir gemeinsam mit dem Arbeitgeber neu in seinem Unternehmen erschaffen.

Kündigungsschutz

Menschen mit Schwerbehinderung haben neben dem allgemeinen einen besonderen Kündigungsschutz, der im Sozialgesetzbuch IX geregelt ist. Arbeitgeber müssen vor dem Ausspruch einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes einholen.

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach den §§ 168–175 SGB IX ist ein Kernstück des Schwerbehindertenrechts (Teil 3 SGB IX).

Den besonderen Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX genießt ein Arbeitnehmer nur, wenn es sich bei ihm um einen schwerbehinderten Menschen nach § 2 Absatz 2 SGB IX handelt (Schwerbehinderung). Danach sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 (Schwerbehinderung) vorliegt. Den besonderen Kündigungsschutz genießen daneben auch Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, die nach § 2 Absatz 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen von der Agentur für Arbeit gleichgestellt wurden (Gleichstellung).

Nach § 173 Absatz 3 SGB IX finden die Vorschriften des Kündigungsschutzes keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist. Ein Nachweis liegt vor, wenn das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde einen Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt hat oder ein Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit vorliegt. Eine vorherige Vorlage des Bescheides beim Arbeitgeber ist nicht notwendig. Kündigungsschutz besteht auch, wenn die Schwerbehinderung offenkundig ist.

Keine Anwendung finden die Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes nach § 173 Absatz 3 SGB IX auch, wenn das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde nach Ablauf der Frist des § 152 Absatz 1 Satz 2 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.

Video: Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung

https://www.youtube.com/watch?v=2UoeNa8pWxI

Voraussetzungen

Der besondere Kündigungsschutz gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unter folgenden Voraussetzungen:

- Es muss ein Antrag auf Gleichstellung oder Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt worden sein. Dies muss mindestens 3 Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung erfolgt sein.
- Das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde beziehungsweise die Agentur für Arbeit hat innerhalb der 3-Wochenfrist keine Entscheidung getroffen. Dies beruht nicht allein auf fehlender Mitwirkung des Antragstellers.
- Wenn eine Feststellung des Versorgungsamtes beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde über einen Grad der Behinderung unter 50 beziehungsweise eine ablehnende Entscheidung der Agentur für Arbeit erstinstanzlich erfolgt ist, kann der Arbeitnehmer den besonderen Kündigungsschutz auch dann in Anspruch nehmen, wenn

gegen die erstinstanzliche Entscheidung Rechtsmittel eingelegt worden sind. Das heißt, dass diese noch nicht bestandskräftig ist.

Zustimmung des Integrationsamtes als besonderer Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber benötigt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX).Die erforderliche Zustimmung ist der wesentliche Inhalt des besonderen Kündigungsschutzes.

Erst wenn die Entscheidung des Integrationsamtes in Form der Zustimmung vorliegt (Kündigungsschutzverfahren), kann der Arbeitgeber die Kündigung wirksam erklären.

> **!** Die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Sie kann auch nicht nachträglich durch das Integrationsamt genehmigt werden. Wenn der besondere Kündigungsschutz nach den Feststellungen des Integrationsamtes keine Anwendung findet, wird ein sogenanntes Negativattest erteilt. Dieses hat die Wirkung einer erteilten Zustimmung und berechtigt den Arbeitgeber zur Kündigung. Die Zustimmung ist notwendig für die ordentliche (§§ 168 und folgende SGB IX) und die außerordentliche Kündigung (§ 174 SGB IX) durch den Arbeitgeber.

Zustimmungsfrei ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Beispiel durch

- einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag,
- eine Kündigung vonseiten des schwerbehinderten Menschen oder
- Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist hingegen zustimmungspflichtig, wenn sie bei

- Eintritt der Berufsunfähigkeit,
- Erwerbsunfähigkeit auf Zeit oder
- teilweiser und voller Erwerbsminderung auf Zeit

ohne Kündigung erfolgt (erweiterter Beendigungsschutz, § 175 SGB IX).

> **!** Aus Gründen der Rechtssicherheit wird jedoch empfohlen, in diesen Fällen alle Gründe, die zur Rechtsunwirksamkeit der Kündigung führen können, damit insbesondere auch die fehlende Zustimmung des Integrationsamtes, innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung mit der Kündigungsschutzklage geltend zu machen.

Verzichtet der schwerbehinderte Mensch etwa durch eigene Kündigung oder durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags auf den besonderen Kündigungsschutz oder schließt er einen Abwicklungsvertrag, hat er nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb möglicherweise finanzielle Nachteile in Kauf zu nehmen, wie zum Beispiel eine Sperrzeit für die Zahlung des Arbeitslosengeldes.

Ausnahmeregelungen

Einige Ausnahmen von der notwendigen Zustimmung des Integrationsamtes bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber enthält § 173 SGB IX. Hiernach ist unter anderem die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen innerhalb von 6 Monaten seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses zustimmungsfrei (§ 173 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX). Es genügt, wenn der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb der 6?Monatsfrist erklärt, selbst wenn die Kündigungsfrist danach endet. Zustimmungsfrei sind unter bestimmten Voraussetzungen auch Kündigungen von schwerbehinderten Menschen, die sozial abgesichert sind (§ 173 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX); ferner Kündigungen der in § 173 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 SGB IX genannten Beschäftigungsverhältnisse.

Zustimmung des Integrationsamtes bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Tabelle)

Zustimmung erforderlich			
Kündigung durch Arbeitgeber			Sonderfall (Ohne Kündigung)
?	?	?	?
Ordentliche Kündigung	Außerordentliche Kündigung	Änderungskündigung	Teilweise Erwerbsminderung oder Erwerbsminderung auf Zeit

Zustimmung nicht erforderlich			
?	?	?	?
Einvernehmliche Beendigung (Aufhebungsvertrag)	Fristablauf bei befristetem Vertrag	Kündigung durch Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung	Beendigung in besonderen Fällen des § 173 SGB IX

Ablaufschema der Zustimmung

Weitere Informationen zum Ablauf der Zustimmung, zum Ermessensspielraum des Integrationsamtes sowie zu Ausnahmeregelungen gemäß SGB IX bietet die Arbeitshilfe „Zustimmung“ im Downloadbereich.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das Kündigungsschutzgesetzt regelt, unter welchen Voraussetzungen eine Kündigung wirksam ist: wenn das Verhalten des Arbeitnehmers oder in seiner Person liegende Gründe die Kündigung notwendig machen oder wenn dringende betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

Das Kündigungsschutzgesetz beschränkt den Arbeitgeber in seinen Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer durch Kündigung zu beenden. Das Gesetz gilt grundsätzlich in allen Betrieben und Verwaltungen des privaten und öffentlichen Rechts.

Anwendung des Kündigungsschutzes

Der Kündigungsschutz kommt zur Anwendung, wenn

- das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder derselben Verwaltung ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden hat (persönlicher Geltungsbereich, § 1 Absatz 1 KSchG) und
- dem Betrieb beziehungsweise der Dienststelle mehr als 5 Arbeitnehmer länger als 6 Monate ohne Unterbrechung angehören (betrieblicher Geltungsbereich, § 23 Absatz 1 Satz 2 KSchG).

Für ab dem 1.1.2004 eingestellte Arbeitnehmer gilt der Kündigungsschutz nur, wenn sie in Betrieben und Verwaltungen mit mehr als 10 Arbeitnehmern beschäftigt sind (§ 23 Absatz 1 Satz 3 KSchG). Die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse ab dem 1.1.2004 begonnen haben, sind bei der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach § 23 Absatz 1 Satz 2 KSchG nicht zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigte zählen anteilig

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Die Kündigung ist grundsätzlich nur dann wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers oder in seiner Person liegende Gründe die Kündigung notwendig machen oder wenn dringende betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen (§ 1 Absatz 1 und 2 KSchG).

Betriebsbedingter Kündigungsgrund

Bei betriebsbedingtem Kündigungsgrund sind im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Absatz 3 KSchG die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltsverpflichtungen sowie die Schwerbehinderung eines Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann weitere Gesichtspunkte berücksichtigen. Er hat nach § 1 Absatz 3 Satz 2 KSchG die Möglichkeit, Mitarbeiter aus der Sozialauswahl herauszunehmen, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte Interessen die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers bedingen und somit der sozialen Auswahl entgegenstehen.

Nach § 1 Absatz 4 KSchG kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder eine entsprechende Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen die Gewichtung der sozialen Gesichtspunkte untereinander bestimmt werden. Diese Bewertung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin überprüft werden. Nach § 1 Absatz 5 KSchG wird die soziale Rechtfertigung einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG vermutet, wenn im Rahmen des Interessenausgleiches die zu kündigenden Arbeitnehmer namentlich benannt sind.

Anspruch auf Abfindung

Einen Abfindungsanspruch bei betriebsbedingten Kündigungen begründet unter den dort genannten Voraussetzungen § 1a KSchG. Der Anspruch entsteht im Fall betriebsbedingter Kündigungen mit Ablauf der Kündigungsfrist, soweit der Arbeitnehmer innerhalb der gesetzlichen Klagefrist keine Kündigungsschutzklage erhoben hat und der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung darauf hinweist, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist eine Abfindung beanspruchen kann. Die Höhe des Abfindungsanspruches beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

Beweispflicht beim Arbeitnehmer

Im Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen, dass die Voraussetzungen des allgemeinen Kündigungsschutzes wie Mindestgröße des Betriebs und notwendige Dauer der Betriebszugehörigkeit erfüllt sind. Die Kündigungsschutzklage muss vom Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung vor dem Arbeitsgericht erhoben werden (§ 4 Satz 1 KSchG). Die 3-Wochen-Klagefrist erstreckt sich auf alle Rechtsunwirksamkeitsgründe der Kündigung. Solche Gründe sind neben der Sozialwidrigkeit zum Beispiel die nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats, die Nichtbeachtung des Verbots der ordentlichen Kündigung von Betriebsrats- beziehungsweise Personalratsmitgliedern und die Verletzung des Maßregelungsverbots des § 612a BGB.

Nach § 4 Satz 4 KSchG beginnt die Klagefrist bei Kündigungen, die einer behördlichen Genehmigung bedürfen – zum Beispiel nach § 168 SGB IX oder § 9 MuSchG –, erst mit Bekanntgabe der behördlichen Entscheidung an den Arbeitnehmer. In den Fällen, in denen

ein Zustimmungsverfahren seitens des Arbeitgebers nicht eingeleitet wird, empfiehlt es sich aus Gründen der Rechtssicherheit, die fehlende behördliche Zustimmung innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung gerichtlich geltend zu machen. Gewinnt der Arbeitnehmer in der ersten Instanz, besteht grundsätzlich ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum Ende des Rechtsstreits. Im Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber die Gründe der Kündigung darlegen und gegebenenfalls beweisen. Kann er dies nicht, so ist der Kündigungsschutzklage stattzugeben.

Steht die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich fest, aber ist beiden Parteien die Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar, kann auf Antrag einer der Parteien das Arbeitsverhältnis per Urteil gegen Zahlung einer Abfindung beendet werden (§ 9 Absatz 1 KSchG). Ein besonderer Kündigungsschutz besteht für die Mitglieder des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung. Gemäß § 15 Absatz 1 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung dieses Personenkreises nur aus wichtigem Grund mit der nach § 103 BetrVG erforderlichen Zustimmung zulässig.

Wenn Massenentlassungen geplant sind

Will ein Arbeitgeber eine größere Anzahl Arbeitnehmer gleichzeitig oder in einem geringen zeitlichen Abstand entlassen, so hat er diese Massenentlassungen unter gewissen Umständen vorher der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen (§ 17 KSchG). In den §§ 17–22 des KSchG ist im Einzelnen geregelt, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Entlassungen anzeigen muss.

Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung

Für Menschen mit Schwerbehinderung besteht nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) ein besonderer Kündigungsschutz. Hier ist die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (§ 168 SGB IX, Kündigungsschutzverfahren).

Kündigungsschutzverfahren

Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- oder Personalrat sind zu informieren. Vor allem aber, muss das Integrationsamt der Kündigung zustimmen.

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen besteht nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) ein besonderer Kündigungsschutz. Das bedeutet, dass bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich ist (§ 168 SGB IX).

Das Kündigungsschutzverfahren nach den §§ 168 und folgende SGB IX wird eingeleitet auf Antrag des Arbeitgebers (§ 170 Absatz 1 SGB IX). Er hat den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung bei dem für den Betrieb oder die Dienststelle zuständigen Integrationsamt zu stellen. Der Arbeitgeber kann den Antrag entweder schriftlich, also per Post, per Fax oder als PDF-Dokument beziehungsweise – wenn hierfür ein Zugang eröffnet wurde – in elektronischer Form nach § 36a Absatz 2 SGB I übermitteln. Er kann ihn aber auch in Form

einer einfachen E-Mail senden.

Klärung des Sachverhalts

Ausgehend von dem im Antrag des Arbeitgebers vorgetragenen Kündigungsgrund klärt das Integrationsamt im weiteren Verfahrensablauf den für die Entscheidung maßgeblichen Sachverhalt auf. Es hört dazu den Menschen mit Schwerbehinderung an und holt die Stellungnahmen des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung ein (§ 170 Absatz 2 SGB IX).

Falls erforderlich, schaltet das Integrationsamt zusätzlich Fachleute ein. Dies können je nach Art der bestehenden Probleme am Arbeitsplatz die Fachdienste des Integrationsamtes sein, wie beispielsweise die Mitarbeiter des

- Technischen Beratungsdienstes,
- des Fachdienstes für Menschen mit Sehbehinderung,
- des Fachdienstes für Menschen mit Hörbehinderung,
- des Fachdienstes Sucht oder
- die Integrationsfachdienste.

Das Integrationsamt ist grundsätzlich verpflichtet, den für die Entscheidung ausschlaggebenden Sachverhalt umfassend und erschöpfend aufzuklären. Dabei richtet sich der Umfang der Sachverhaltsermittlung danach, ob zwischen dem vom Arbeitgeber vorgetragenen Kündigungsgrund und der anerkannten Schwerbehinderteneigenschaft ein Zusammenhang besteht. Das Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt im Rahmen des geltend gemachten Kündigungsgrundes von Amts wegen. Es ist also nicht an das Vorbringen der Beteiligten (Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen) gebunden, sondern hat aufgrund eigener Initiative alle erforderlichen Schritte zu unternehmen, um eine objektive Klärung des Sachverhalts herbeizuführen. Dabei sind die Beteiligten zur Mitwirkung verpflichtet.

Geht das Integrationsamt von einem unvollständigen oder unrichtigen Sachverhalt aus, ist die hierauf beruhende Entscheidung ermessensfehlerhaft und damit rechtswidrig. Das Integrationsamt kann eine Sachverhaltsaufklärung je nach zugrundeliegendem Kündigungsgrund auf unterschiedliche Art herbeiführen, zum Beispiel durch die

- Anhörung von Zeugen,
- Einholung von Stellungnahmen Dritter, wie etwa ärztlicher Stellungnahmen oder
- durch Inaugenscheinnahme.

Gütliche Einigung

Der Gesetzgeber hat bestimmt, dass das Integrationsamt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken hat (§ 170 Absatz 3 SGB IX). Dieser Aufgabe kann es besonders gut in einer mündlichen Verhandlung mit allen Beteiligten nachkommen (§ 171 Absatz 1 SGB IX). Sofern eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten erreicht wird, erledigt sich der Antrag des Arbeitgebers durch Rücknahme oder in sonstiger Weise. Möglich ist auch eine einvernehmliche zeitweise Aussetzung des Verfahrens.

Entscheidung des Integrationsamtes

Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande oder besteht aus anderen Gründen ein Interesse an einem formellen Abschluss des Verfahrens, trifft das Integrationsamt über den Antrag des Arbeitgebers eine Entscheidung. Vor einer Entscheidung hat das Integrationsamt den Menschen mit Schwerbehinderung, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat beziehungsweise Personalrat zu hören.

Die Entscheidung des Integrationsamtes ist ein Verwaltungsakt. Der jeweils beschwerte Beteiligte des Verfahrens (Arbeitgeber, Mensch mit Schwerbehinderung) kann dagegen das Rechtsmittel des Widerspruchs einlegen. Mit der Entscheidung wird die Zustimmung zur Kündigung (§ 168 SGB IX) oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 175 SGB IX) erteilt oder versagt.

Ermessensregeln

Das Integrationsamt trifft die Entscheidung grundsätzlich nach freiem Ermessen. Es hat unter Berücksichtigung der Zielsetzung des besonderen Kündigungsschutzes die Belange des Menschen mit Schwerbehinderung an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes gegen die Interessen des Arbeitgebers, die vorhandenen Arbeitsplätze wirtschaftlich zu nutzen und den Betrieb nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu führen, gegeneinander abzuwägen.

Einerseits soll der Mensch mit Schwerbehinderung gegenüber dem nicht behinderten Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden. Vielmehr sollen die Nachteile, denen er auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgesetzt ist, ausgeglichen werden. Auf der anderen Seite darf die Gestaltungsfreiheit des Betriebsinhabers, dem die Verantwortung für die Existenz und wirtschaftliche Arbeitsweise des Betriebes obliegt, nicht zu stark eingeengt werden. Denn das Schwerbehindertenrecht verfolgt nicht den Zweck, den Menschen mit Schwerbehinderung letztlich unkündbar zu machen.

Das Integrationsamt berücksichtigt im Rahmen der erforderlichen Abwägung der gegenseitigen Interessen zum Beispiel Größe und wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers, Erfüllung der Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) sowie Art und Schwere der Behinderung, Alter, persönliche Verhältnisse des Menschen mit Schwerbehinderung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und seine Chancen, bei einer etwaigen Entlassung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Im Rahmen des Ermessens ist schließlich auch zu berücksichtigen, dass der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX an Intensität verliert, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung steht.

Insbesondere bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen ist die Frage zu prüfen, was der Betrieb beziehungsweise die Dienststelle sowie das betriebliche Integrationsteam zur Abwendung der Kündigung im Vorfeld getan haben und ob gegebenenfalls Maßnahmen im Rahmen der Prävention veranlasst wurden.

Wenn das Integrationsamt bei der Ermessensausübung von einem unvollständigen oder falschen Sachverhalt ausgeht oder wenn es erhebliche Umstände des Einzelfalles unberücksichtigt lässt, handelt es ermessensfehlerhaft. Die Entscheidung ist dann

rechtswidrig und kann durch Einlegung eines Rechtsbehelfs erfolgreich angefochten werden.

Ermessensspielraum

Das Integrationsamt hat über einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung grundsätzlich nach freiem Ermessen zu entscheiden. Aufgehoben beziehungsweise weitgehend eingeschränkt ist das Ermessen des Integrationsamtes in den Verfahren auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung hingegen in den folgenden Fällen:

- bei Betriebseinstellung und wesentlicher Betriebseinschränkung, wenn zwischen dem Tag der Kündigung und dem Tag, bis zu dem Lohn oder Gehalt gezahlt wird, mindestens 3 Monate liegen und keine anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht
- wenn ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist
- wenn ein Insolvenzverfahren eröffnet ist und die Voraussetzungen nach § 172 Absatz 3 Nummer 1–4 SGB IX erfüllt sind.

In den Verfahren auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ist das Integrationsamt in seinem Ermessen dahingehend eingeschränkt, dass es die Zustimmung erteilen soll, wenn kein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der anerkannten Behinderung besteht. Eine andere Entscheidung kommt nur ausnahmsweise bei Vorliegen besonderer atypischer Umstände vor.

Entscheidungsfristen

In den Verfahren auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt die Entscheidung nach § 171 Absatz 1 SGB IX innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrags antreffen. Im Falle einer nicht nur vorübergehenden Einstellung eines Betriebes beziehungsweise einer Dienststelle hingegen muss das Integrationsamt seine Entscheidung innerhalb der Monatsfrist treffen, wenn zwischen dem Tag der Kündigung und dem Tag, bis zu dem Lohn oder Gehalt gezahlt wird, mindestens 3 Monate liegen. Wird eine Entscheidung innerhalb dieser Frist nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 171 Absatz 5 SGB IX). Dasselbe gilt für die Fälle, in denen ein Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet ist, soweit die Voraussetzungen nach § 172 Absatz 3 Nummer 1–4 SGB IX vorliegen.

Ist eine außerordentliche Kündigung Gegenstand des Verfahrens, ist das Integrationsamt in allen Fällen verpflichtet, seine Entscheidung innerhalb von 2 Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen; andernfalls gilt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung als erteilt (§ 174 Absatz 3 SGB IX).

Zustellung der Entscheidung

Die Entscheidung ist dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten mit Schwerbehinderung zuzustellen. Der Agentur für Arbeit ist eine Abschrift der Entscheidung zu übersenden (§ 171 Absatz 2 SGB IX). Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die ordentliche Kündigung wirksam nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären (§ 171 Absatz 3 SGB IX).

§ Die außerordentliche Kündigung muss unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung ausgesprochen werden (§ 174 Absatz 5 SGB IX).

Schema des Kündigungsschutzverfahrens

Die nachfolgende Grafik listet kurz die Schritte eines Kündigungsschutzverfahrens. Welche Kündigungsformen darunter fallen und weitere Informationen zu den einzelnen Schritten bietet die Arbeitshilfe „Kündigungsschutzverfahren“ im Downloadbereich.

Schematischer Ablauf des Kündigungsschutzverfahrens

Leichte Sprache

Leichte Sprache ist eine Form der schriftlichen und mündlichen Kommunikation, die vor allem für Menschen mit kognitiven Einschränkungen oder geistiger Behinderung entwickelt wurde. Texte sollen durch kurze Sätze, Verzicht auf Fremdwörter und sinnvolle Strukturierung der Inhalte einfach zu verstehen sein.

Leichte Sprache ist eine Form der schriftlichen und mündlichen Kommunikation, die vor allem für und gemeinsam mit Menschen mit kognitiven Einschränkungen oder geistiger Behinderung entwickelt wurde. Bei Leichter Sprache geht es darum, dass Texte und Sprache einfach zu verstehen sind. Zum Beispiel durch kurze Sätze, Verzicht auf Fremdwörter und sinnvolle Strukturierung der Inhalte.

Um ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen zu können, sind Menschen mit Lernschwierigkeiten auf eine verständliche Sprache angewiesen. Zum Beispiel in Briefen, Verträgen, Formularen, bei Vorträgen oder Gesprächen. In herkömmlicher Sprache werden oft Wörter benutzt, die für Menschen mit Lernschwierigkeiten zu kompliziert sind. Auch komplexe Satzkonstruktionen führen häufig zu Verständnisproblemen.

Sprachregeln für Leichte Sprache

Es gelten feste Regeln für Leichte Sprache. Diese beziehen sich auf die sprachliche und die gestalterische Ebene. Eine wichtige Regel fordert kurze, einfache Sätze in einer gebräuchlichen Sprache. Auf Fremdwörter wird verzichtet oder sie werden erklärt. Wortwiederholungen sind ausdrücklich erwünscht. Die Schriftart sollte klar und serifenlos sein, die Schriftgröße mindestens Arial 14 Punkt entsprechen. Ausreichend große Zeilenabstände, breite Seitenränder und Bilder erleichtern zusätzlich das Lesen und Verstehen.

Die über 40 Regeln für Leichte Sprache wurden vom Netzwerk Leichte Sprache entwickelt, in dem seit 2006 Übersetzer und Prüfer zusammenarbeiten.

Verständlichkeitsprüfung

Alle Texte werden von Menschen mit Lernschwierigkeiten, die als Prüfer für Leichte Sprache arbeiten, gegengelesen und so auf Verständlichkeit geprüft. Erst dann kann das Dokument das Logo für Leichte Sprache erhalten. Dieses zeigt eine lesende Person auf blauem Grund und stammt von der europäischen Organisation „Inclusion Europe“.

Barrierefreiheit durch Leichte Sprache

Bundesbehörden sollen nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) sollen zur Förderung der Barrierefreiheit vermehrt Informationen in Leichter Sprache bereitstellen. Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung BITV verpflichtet sie außerdem dazu, bestimmte Informationen ihrer Internetauftritte in Leichte Sprache zu übersetzen.

Abgrenzung zur einfachen Sprache

Leichte Sprache geht in der Vereinfachung weiter als die „einfache Sprache“. Leichte Sprache richtet sich primär an Menschen mit einer geistigen Behinderung, einfache Sprache an Menschen mit geringer Lese- und Schreibkompetenz. Für einfache Sprache gibt es kein vergleichbares Regelwerk.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen Menschen mit Behinderung die selbstbestimmte Ausübung einer bezahlten Beschäftigung sowie die gleichberechtigte, soziale Teilhabe ermöglichen. Die Leistungen werden von verschiedenen Trägern erbracht.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) werden erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen, die behindert oder von Behinderung bedroht sind, entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Erwerbsfähigkeit möglichst auf Dauer zu sichern (§§ 4, 49 SGB IX). Sie stellen die wichtigste Hilfe nach Abschluss der medizinischen Rehabilitation dar.

Die Leistungen werden gewährt, um eine Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken.

Träger der Leistungen zur Teilhabe

Als Träger von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Rehabilitationsträger) kommen in Betracht (§ 6 SGB IX):

- die Bundesagentur für Arbeit
- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung
- die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung
- die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden
- die Träger der öffentlichen Jugendhilfe
- die Träger der Sozialhilfe

Welcher Rehabilitationsträger im konkreten Fall zuständig ist, bestimmt sich nach den jeweiligen Sozialgesetzen und richtet sich unter anderem nach der Ursache der Behinderung (zum Beispiel Arbeitsunfall) und nach dem Umfang von zurückgelegten Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Bundesagentur für Arbeit ist zuständiger Rehabilitationsträger für die berufliche Rehabilitation, sofern hierfür kein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist.

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind formal zu unterscheiden von Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, welche ausschließlich von den Integrationsämtern erbracht werden und die eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung voraussetzen.

Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, zum Beispiel:

- Diagnose- und Eignungsfeststellungsverfahren
- berufliche Bildungsmaßnahmen (Aus- und Weiterbildung)
- spezielle Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Zuschüsse an Arbeitgeber
- technische Arbeitshilfen
- Maßnahmen in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)

Ort der Leistungserbringung

Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben können

- in Betrieben,
- in außerbetrieblichen Einrichtungen und soweit individuell erforderlich
- in besonderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation durchgeführt werden.

Bei der Auswahl der Leistungen sind Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes angemessen zu berücksichtigen.

Anpassen der Leistungen an spezifische Bedürfnisse

Nach dem Prinzip „So normal wie möglich und so speziell wie nötig“ ist zunächst zu prüfen, ob für den Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben mit allgemeinen Leistungen erreicht werden kann. Sind wegen der Behinderung besondere Hilfen erforderlich, können besondere Leistungen und Maßnahmen, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung ausgerichtet sind, gefördert werden.

Eine Förderung von Maßnahmen in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX, zum Beispiel in einem Berufsbildungswerk (BBW) oder Berufsförderungswerk (BFW) ist möglich, wenn dies wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Eingliederungserfolges notwendig ist. Sofern wegen der Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (noch) nicht möglich ist, können Leistungen für die Teilnahme an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) erbracht werden.

Leistungsanbieter, andere

Anerkannte Werkstätten für Menschen mit Behinderung bieten bestimmte Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Andere Leistungsanbieter erbringen vergleichbare Leistungen wie die Werkstätten, unterliegen aber geringeren gesetzlichen Anforderungen.

Bestimmte Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben werden nach § 56 SGB IX in anerkannten Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) erbracht.

Daneben können diese Leistungen auch durch andere Leistungsanbieter im Sinne von § 60 SGB IX erbracht werden. Damit wird, ebenso wie durch das Budget für Arbeit, das Ziel verfolgt, Menschen mit Behinderung eine dauerhafte Alternative zu einer Tätigkeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung anzubieten. Es handelt sich um eine Leistung der Eingliederungshilfe.

Materiell umfasst das Budget für Arbeit 2 Teile

Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und die Unterstützung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz nach oben hin abgewichen werden. Neben dem Zuschuss zu den Lohnkosten können auch Aufwendungen für die behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz übernommen werden.

Das Budget für Arbeit ist eine Leistung der Eingliederungshilfe und kann mit Mitteln aus der Ausgleichsabgabe nach § 185 Absatz 3 Nummer 6 SGB IX ergänzt werden.

Leitende Angestellte

Leitende Angestellte nehmen Arbeitgeberfunktionen wahr, gelten arbeitsrechtlich aber als Beschäftigte. Sie genießen allgemeinen sowie – bei Schwerbehinderung – besonderen Kündigungsschutz. Bei der Betriebsratswahl besitzen sie kein Wahlrecht, ihre Interessen vertreten sie in sogenannten Sprecherausschüssen.

Für die Funktion eines leitenden Angestellten gibt es keine einheitliche gesetzliche Definition. Der Begriff wird im Kündigungsschutz (§§ 14, 17 KSchG), in der Arbeitsgerichtsbarkeit (§ 22 Absatz 2 Nummer 2 ArbGG) und im Betriebsverfassungsgesetzes (§ 5 Absatz 3 und 4 BetrVG) jeweils unterschiedlich verwendet bestimmt. Nach der Rechtsprechung sind leitende Angestellte Personen, die Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen (zum Beispiel selbstständiges Einstellen und Entlassen von Personal) und einen erheblichen Entscheidungsspielraum verantworten.

Kündigungsschutz der leitenden Angestellten

Arbeitsrechtlich bleiben leitende Angestellte trotzdem Beschäftigte. Sie fallen unter den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (§ 14 Absatz 2 KSchG). Das Schwerbehindertenrecht im Sozialgesetzbuch (Teil 3 SGB IX) nimmt leitende Angestellte ebenfalls nicht von seiner Anwendung aus; so unterliegen sie, wenn sie selbst schwerbehindert oder gleichgestellt sind, dem besonderen Kündigungsschutz.

Schwerbehinderte leitende Angestellte können an der Wahl der Schwerbehindertenvertretung als Wähler teilnehmen (aktives Wahlrecht), sich jedoch nicht in die Schwerbehinderten vertretung wählen lassen (passives Wahlrecht, § 177 Absatz 3 SGB IX).

Leitende Angestellte sind vom Betriebsrat ausgenommen

Die leitenden Angestellten fallen nicht unter das Betriebsverfassungsgesetz (§ 5 Absatz 3 BetrVG):

- Sie besitzen weder aktives noch passives Wahlrecht bei der Wahl des Betriebsrates.
- Es besteht kein Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Einstellung, Umgruppierung, Versetzung und Entlassung von leitenden Angestellten.

Arbeitgeber sollen in der Wahl der Personen, denen sie etwa die Befugnis zur selbstständigen Einstellung und Entlassung einräumen, nicht durch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beschränkt werden.

Sprecherausschüsse nach dem „Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten“ (SprAuG) nehmen die Interessen der leitenden Angestellten im Betrieb wahr. Sie arbeiten dabei sowohl mit der Geschäftsführung wie auch mit dem Betriebsrat eng und vertrauensvoll zusammen.

> **!** Für leitende Angestellte gelten zudem die folgenden Sonderregelungen: Sie fallen nicht unter die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (§ 18 Absatz 1 Nummer 1 ArbzG) und dürfen nur auf Arbeitgeberseite als ehrenamtliche Richter bei Arbeits- und Sozialgerichten fungieren (§§ 22 Absatz 2 Nummer 2, 37 Absatz 2, 43 Absatz 3 ArbGG, §§ 16 Absatz 4 Nummer 4, 35 und 47 SozGG).

Lernbehinderung

Eine Lernbehinderung kann angeboren sein, auf einer hirnorganischen Störung, einer verzögerten körperlichen Entwicklung oder anderen Behinderung beruhen. Auch psychische Probleme können eine Rolle spielen. Menschen mit Lernbehinderung können Förderleistungen durch das Integrationsamt erhalten.

Eine allgemeingültige Definition des Begriffes Lernbehinderung gibt es noch nicht. Grundsätzlich gelten zum Beispiel Kinder und Jugendliche als betroffen, die in ihrem Lern- und Leistungsvermögen umfassend von der Altersnorm abweichen und zusätzlichen Förderbedarf haben.

Ursachen und Merkmale

Eine Lernbehinderung kann verschiedene Ursachen haben. In der Regel wirken mehrere begünstigende Faktoren zusammen. Dazu können eine angeborene deutlich unterdurchschnittliche Intelligenz gehören, hirnorganische Störungen, eine verzögerte körperliche Entwicklung, andere Behinderungen (zum Beispiel eine Hörschädigung) oder psychische

Probleme wie massive Schulangst. Eine wichtige Rolle scheint auch das soziale Umfeld – die Familienverhältnisse, Erziehung und Sozialisation – zu spielen.

Bei einer Lernbehinderung sind in vielen Fällen nicht nur die kognitive oder Denkleistung gestört, sondern auch das Verhalten und die Einstellung der Betroffenen. Dies äußert sich zum Beispiel in Aggressionen oder Rückzug, Schwerfälligkeit, Distanzlosigkeit im Umgang mit anderen Menschen, starker Verunsicherung und mangelnder realistischer Selbsteinschätzung.

Beeinträchtigungen im Lern- und Leistungsvermögen mindern die Chancen junger Menschen in Schule und Beruf erheblich. Durch ein möglichst früh greifendes Netz von Hilfen der Früherkennung und Frühförderung, der sonderpädagogischen Förderung in der Schule, der beruflichen Rehabilitation sowie in Freizeit und Lebensgestaltung haben die Betroffenen jedoch gute Aussichten auf Inklusion in allen Lebensbereichen.

Einstieg in den Beruf

Menschen mit Lernbehinderung benötigen häufig besondere Unterstützung, um auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Zu diesem Zweck gibt es die berufliche Ersteingliederung. Denn nur wenigen ist es möglich, eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (nach § 5 BBiG) zu absolvieren. Alternativ gibt es Ausbildungen nach besonderen Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG und § 42m HwO. Hierbei handelt es sich um Ausbildungen mit reduziertem Theorieanteil, sogenannte „Fachpraktiker-Ausbildung“. Auch Qualifizierungen unterhalb formaler Ausbildungsgänge und Trainingsmaßnahmen ermöglichen die Aufnahme einer Beschäftigung, etwa durch Unterstützte Beschäftigung).

Im Arbeitsleben zu beachten

- Arbeitsanweisungen müssen klar, leicht verständlich und überschaubar sein.
- Betroffene ermutigen nachzufragen, wenn sie etwas nicht verstanden haben.
- Routineaufgaben sind meist gut geeignet, da sie Sicherheit vermitteln.
- Betroffene Jugendliche sollten im Betrieb eine Bezugsperson beziehungsweise einen festen Ansprechpartner für alle Fragen haben.

Hilfen wie Gleichstellung

Junge Menschen mit Lernbehinderung können während einer Berufsausbildung in Betrieben beziehungsweise Dienststellen Menschen mit Schwerbehinderung per Gesetz gleichgestellt werden, auch wenn der Grad der Behinderung (GdB, Schwerbehinderung) weniger als 30 beträgt oder noch nicht festgestellt wurde. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Diese Gleichstellung ermöglicht zusätzliche Förderleistungen durch das Integrationsamt, zum Beispiel eine umfassende Betreuung durch einen Integrationsfachdienst sowie Prämien und Zuschüsse zu den Kosten einer betrieblichen Berufsausbildung.

Integrationsfachdienste unterstützen im individuellen Fall und bieten begleitende Betreuung an, bei Bedarf auch über die Zeit der Einarbeitung im Betrieb hinaus.

Lohnkostenzuschüsse

Lohnkostenzuschüsse sind Leistungen der Arbeitsförderung. Arbeitgeber können sie zum Arbeitsentgelt maximal 5 Jahre für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten. Förderfähig sind Arbeitnehmer, wenn sie eine längere oder intensivere Einarbeitung benötigen als üblich.

Die Lohnkostenzuschüsse gehören zu den Leistungen der Arbeitsförderung.

Arbeitgeber können befristete Eingliederungszuschüsse zum Arbeitsentgelt neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten, wenn diese aus fachlichen, persönlichen oder gesundheitlichen Gründen eine längere beziehungsweise intensivere Einarbeitung benötigen als üblich. Höhe und Dauer der Förderung sind vom Einzelfall abhängig.

Weitere Förderleistungen

Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des SGB II sind zusätzlich noch folgende Förderleistungen als Lohnkostenzuschuss möglich:

- Eingliederung von Langzeitarbeitslosen: Arbeitgeber erhalten für zwei Jahre einen Lohnkostenzuschuss. Die geförderte Person muss seit mindestens 2 Jahren arbeitslos sein und trotz der Vermittlungsbemühungen des Jobcenters noch keine Beschäftigung aufgenommen haben. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) dauert mindestens 2 Jahre.
- Teilhabe am Arbeitsmarkt: Arbeitgeber erhalten für maximal 5 Jahre einen Lohnkostenzuschuss. Die geförderte Person muss über 25 Jahre alt sein, innerhalb der letzten 7 Jahre mindestens 6 Jahre Bürgergeld (vor 2024 Arbeitslosengeld II) bezogen haben und in dieser Zeit gar nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt gewesen sein. Lebt mindestens ein minderjähriges Kind im Haushalt oder hat die Person eine Schwerbehinderung, muss die Person in den letzten 5 Jahren Bürgergeld bezogen haben. Die Beschäftigung muss sozialversicherungspflichtig (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) sein. Seit dem 1.1.2022 kann diese Förderleistung auch für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden erbracht werden.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Förderleistungen.

Lohnsicherung

Die Lohnsicherung ist Bestandteil einiger Tarifverträge. Dabei handelt es sich um die Sicherung des bisherigen Arbeitsentgeltes, wenn Beschäftigte wegen technischer oder organisatorischer Maßnahmen im Betrieb auf eine Stelle versetzt werden, die geringer entlohnt wird.

Manche Tarifverträge sehen für eine bestimmte Übergangsfrist eine Sicherung des bisherigen Arbeitsentgelts vor, wenn Beschäftigten aus dringenden betrieblichen Gründen ein geringer bezahlter Arbeitsplatz zugewiesen wird oder wenn sich Lohn oder Gehalt deshalb verringern, weil sich die Anforderungen an den Arbeitsplatz durch technische oder organisatorische Maßnahmen auf Dauer ändern.

Verdienstsicherung bei personenbedingten Änderungen

Bei der Lohnsicherung handelt es sich also um eine Sicherung des Arbeitsentgelts im Rahmen objektiver betrieblicher Veränderungen. Werden Beschäftigte aus individuell vorliegenden Gründen – zum Beispiel wegen gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit – auf einem Arbeitsplatz eingesetzt, der geringer bezahlt ist als der bisherige, sehen einige Tarifverträge einen entsprechenden Anspruch auf Verdienstsicherung vor.

Long COVID

Long COVID ist eine Erkrankung mit einer Vielzahl unterschiedlicher Symptome, die sich negativ auf die Funktionsfähigkeit im Alltag und die Lebensqualität auswirken können.

Der Begriff „Long COVID" beschreibt mögliche gesundheitliche Langzeitfolgen nach einer vorangegangenen SARS-CoV-2-Infektion, die unterschiedliche Erscheinungsformen haben können. In der Leitlinienempfehlung des britischen National Institute of Health and Care Excellence (NICE) von 2020 wird zwischen Long COVID und Post COVID unterschieden. Long COVID äußert sich nach dieser Definition durch gesundheitliche Beschwerden, die auch nach der akuten Krankheitsphase einer SARS-CoV-2-Infektion von vier Wochen weiter bestehen oder neu auftreten.

Post COVID dagegen beschreibt Beschwerden, die nach mehr als 12 Wochen nach dem Beginn der Infektion vorhanden sind und nicht anderweitig erklärbar sind. Viele Experten richten sich bei der Definition von Long bzw. Post COVID nach dem Vorschlag des NICE.

Symptome von Long COVID

Long COVID kann mit zahlreichen Symptomen einhergehen. Laut dem RKI gibt es vielfältige körperliche, kognitive und psychische Symptome. Diese Beeinträchtigungen treten entweder bereits in der akuten Erkrankungsphase auf und bleiben längerfristig bestehen oder treten im Verlauf von Wochen und Monaten nach der Infektion (wieder) auf.

Die häufigsten Symptome sind:

- Erschöpfung, Schwäche, Mangel an Energie, eingeschränkte Belastbarkeit (Fatigue)
- Kognitive Probleme (Konzentrationsstörungen, Gedächtnisprobleme, Wortfindungsstörungen)
- Zustandsverschlechterung nach Belastung
- Kurzatmigkeit, Atemnot bei Belastung, Atembeschwerden
- Husten
- Kopfschmerzen
- Muskelschwäche, Muskel- und Gliederschmerzen
- Herzprobleme
- Schlafstörungen
- Depressive Verstimmungen, Angstzustände
- Haarausfall
- Riech- und Geschmacksstörungen

Behandlung von Long COVID

Zurzeit gibt es keine Behandlung, die die Ursache von Long COVID selbst bekämpft. Die Behandlungen richten sich nach den gesundheitlichen Problemen der betroffenen Personen. Das Ziel ist es, die Beschwerden zu lindern. Mögliche Therapien können sich auf folgende Gebiete erstrecken:

- Ergotherapie
- Physiotherapie
- Logopädie
- Psychotherapie
- Neuropsychologie
- Fatigue-Management

Long COVID Erkrankung als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall

Long COVID kann grundsätzlich sowohl ein Arbeitsunfall als auch eine Berufskrankheit sein. In solchen Fällen ist die gesetzliche Unfallversicherung zuständig. Die Anerkennung einer COVID-Erkrankung als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit ist umfassend und objektiv vom Unfallversicherungsträger im Zuge des Amtsermittlungsgrundsatzes nach § 20 SGB X zu ermitteln.

Anerkennung als Berufskrankheit

Die Anerkennung als Berufskrankheit ist möglich, wenn Betroffene im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Labor arbeiten. Dies ergibt sich aus der Anlage 1 zu folgendem Dokument (Download):Berufskrankheiten-Verordnung unter der Nr. 3101 „Infektionskrankheiten“.

Bei Tätigkeiten mit einem vergleichbar hohen Ansteckungsrisiko ist die Anerkennung ebenfalls möglich. Entscheidend ist, dass die Gefährdung in der gesamten Branche nachgewiesen wird, nicht nur in einem einzelnen Betrieb.

Anerkennung als Arbeitsunfall

Wenn keine Berufskrankheit vorliegt, kann die Erkrankung einen Arbeitsunfall darstellen. Voraussetzung dafür ist, dass sich die Ansteckung klar auf die versicherte Tätigkeit zurückführen lässt. Es muss nachweislich ein intensiver Kontakt mit einer ansteckenden Person stattgefunden haben.

Reha-Maßnahmen bei Long COVID

Wenn durch die Langzeitfolgen der Corona Infektion die Erwerbsfähigkeit gefährdet ist, haben Rentenversicherte Anspruch auf Reha-Leistungen. Auch eine stufenweise Wiedereingliederung nach dem sogenannten Hamburger Modell ist möglich.

Die Auswahl der Einrichtung richtet sich nach den Beschwerden. So kommen bei Lungenproblemen zum Beispiel Reha-Einrichtungen mit einer Spezialisierung auf die Atemwege in Frage.

Reha-Maßnahmen werden entweder als direkte Anschlussbehandlung vermittelt oder auf Antrag bei der Deutschen Rentenversicherung bewilligt.

Grad der Behinderung für eine Long COVID-Erkrankung

Bisher ist eine Anerkennung eines Schwerbehindertengrades (GdB) für Long COVID nicht in den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen geregelt.

Daher wendet das Versorgungsamt oder das Amt für soziale Angelegenheiten, das zuständig für die Feststellung des GdB ist, die Angaben zu anderen Krankheiten entsprechend an. So können im Ergebnis auch Long COVID-Erkrankte einen GdB erhalten.

Arbeiten mit Long COVID

Im Arbeitsalltag stehen Betroffene von Long COVID häufig vor unterschiedlichen Herausforderungen. Diese können je nach Stärke und Art der Symptome variieren. Damit die Arbeitsfähigkeit erhalten bleibt, sollten Beschäftigten geeignete Maßnahmen am Arbeitsplatz angeboten werden.

Dazu gehören Anpassungen in den folgenden Bereichen:

- Arbeitszeit
- Arbeitsstunden
- Anpassung oder Vermeidung von Schichtarbeit
- Arbeitsort
- Angebot von Hilfsmitteln
- Aufgaben
- Arbeitspensum

Betroffene sollten darüber hinaus weitere Unterstützung erfahren, zum Beispiel durch eine Freistellung für Arzttermine und die Bereitstellung eines ruhigen Arbeitsplatzes.

Massenentlassungen

Massenentlassungen im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes liegen vor, wenn einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten – gemessen an der Betriebsgröße – innerhalb von 30 Kalendertagen gekündigt wird. Betriebsrat und gegebenenfalls Schwerbehindertenvertretung müssen vorab schriftlich über die Gründe informiert werden.

Eine Massenentlassung liegt im Sinn des Kündigungsschutzgesetzes (§ 17 KSchG) vor, wenn – abhängig von der Zahl der regelmäßig Beschäftigten – innerhalb von 30 Kalendertagen die nachstehende Mindestanzahl von Entlassungen erfolgt:

- bei über 20 und unter 60 Beschäftigten: 5 Beschäftigte
- bei 60 bis weniger als 500 Beschäftigten: 10 Prozent oder mehr als 25 Beschäftigte
- bei mindestens 500 Beschäftigten: mindestens 30 Beschäftigte

Anzeigepflicht

Nach § 17 KSchG sind Massenentlassungen der Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber anzuzeigen. Die Anzeigepflicht richtet sich nach dem Verhältnis der Zahl der Entlassenen zur Gesamtzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (Betriebseinschränkung).

Unterrichtung des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung

Arbeitgeber müssen den Betriebsrat rechtzeitig über die Gründe der Entlassungen und die Zahl der zu entlassenden Beschäftigten schriftlich unterrichten. Sind von der Massenentlassung auch Menschen mit Behinderung betroffen, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen (§ 178 Absatz 2 SGB IX). Der Anzeige an die Agentur für Arbeit ist die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen. Die anzeigepflichtigen Entlassungen werden erst mit Ablauf eines Monats nach der Anzeige wirksam.

§ Der Kündigungsschutz nach dem SGB IX und im Einzelfall geltende längere Kündigungsfristen bleiben unberührt.

Mehrarbeit

Dieser Beitrag gibt eine Definition des Begriffs Mehrarbeit und erläutert, in welchen Fällen Menschen mit Schwerbehinderung sich von Mehrarbeit sowie Nachtarbeit freistellen lassen können.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX). Der Begriff der Mehrarbeit richtet sich dabei nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG, siehe dort vor allem die §§ 2-3).

Video: Mehrarbeit oder Überstunden

https://www.youtube.com/watch?v=3EiiLsPecoE

Definition der Mehrarbeit

Mehrarbeit nach § 207 SGB IX ist diejenige Arbeit, welche über die normale gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden werktäglich hinausgeht. Die individuell vereinbarte oder tarifliche regelmäßige Arbeitszeit spielt somit bei der Bewertung von Mehrarbeit keine Rolle. Überstunden bedeuten deshalb nur dann Mehrarbeit nach § 207 SGB IX, wenn die 8-Stunden-Grenze überschritten wird (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3.12.2002 – 9 AZR 462/01; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.11.2006 – 9 AZR 176/06).

Unterschied von Mehrarbeit und Überstunden

Freistellung von Mehrarbeit

Für die Freistellung von Mehrarbeit genügt, dass das Freistellungsverlangen gegenüber dem Arbeitgeber (möglichst schriftlich) geltend gemacht wird. Einer besonderen Freistellungserklärung des Arbeitgebers bedarf es bei berechtigtem Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit nicht.

Kein Mehrarbeitsverbot

Die Vorschrift des § 207 SGB IX stellt kein Verbot der Mehrarbeit dar. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer soll aber gegen seinen Willen nicht zusätzlich belastet werden. Deshalb ist es ihm überlassen, ob er von seinem Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit Gebrauch macht oder nicht. Verlangt er die Freistellung, kann er die werktägliche Arbeitsleistung über 8 Stunden hinaus verweigern, wenn der Arbeitgeber diesem Anspruch nicht freiwillig nachkommt.

Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst gilt als Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz und ist bei der Bestimmung von Mehrarbeit zu berücksichtigen.

Nachtarbeit

Für Nachtarbeit besteht im SGB IX keine Regelung, die der zur Mehrarbeit entspricht. Aus den besonderen Pflichten der Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten (§ 164 Absatz 4 SGB IX) kann sich jedoch im Einzelfall die Unzumutbarkeit von Nachtarbeit ergeben (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3.12.2002 – 9 AZR 462/01).

Auch Teilzeitbeschäftigte sind in den Schutzbereich des § 207 SGB IX einbezogen. Die Vorschrift ist auf Teilzeitbeschäftigte jedoch nicht schon dann anwendbar, wenn sie ihre persönliche tägliche Arbeitszeit überschreiten, sondern erst, wenn die gesetzliche tägliche Arbeitszeit überschritten wird. Bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Menschen mit einer täglichen Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden ist § 207 SGB IX daher bis zum Erreichen der 8-Stunden-Grenze mangels Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift nicht anwendbar. Bei einer arbeitgeberseitigen Anordnung zur vorübergehenden Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über die individuelle normale tägliche Arbeitszeithinaus bis unterhalb 8 Stunden kann in besonderen Einzelfällen aber außerhalb des § 207 SGB IX ein Anspruch eines schwerbehinderten Teilzeitbeschäftigten auf Freistellung von dieser zusätzlich angeordneten Arbeitszeit bestehen: Voraussetzung ist, dass die Teilzeitarbeit aus behinderungsbedingten Gründen nach § 164 Absatz 5 Satz 3 SGB IX erfolgt und der betroffene behinderte Mensch aufgrund Art und Schwere seiner Behinderung nicht in der Lage ist, auch nur vorübergehend arbeitstäglich mehr als die von ihm normalerweise zu erbringende Arbeitszeit zu leisten. In diesem Fall kann sich der schwerbehinderte Mensch auf die Verpflichtung des Arbeitgebers zur behinderungsgerechten Beschäftigung nach § 164 Absatz 4 SGB IX, die auch Arbeitszeitfragen umfasst („… Gestaltung … der Arbeitszeit …“), in entsprechender Anwendung des Urteils des Bundesarbeitsgerichtes vom 3.12.2002 zur Nachtarbeit berufen.

Mehrfachanrechnung

Der Arbeitgeber darf unter gewissen Umständen bei der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe einen Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung auf zwei oder drei Pflichtarbeitsplätze anrechnen.

Besondere Schwierigkeiten bei der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes können im Einzelfall dadurch ausgeglichen werden, dass der Arbeitgeber bei der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe einen Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung auf zwei oder drei Pflichtarbeitsplätze anrechnen darf (§ 159 SGB IX). Dies gilt insbesondere für die in § 155 Absatz 1 SGB IX genannten Menschen mit Schwerbehinderung.

Mehrfachanrechnung beantragen

Zuständig für die Entscheidung über eine Mehrfachanrechnung ist die Agentur für Arbeit. Die Antragstellung erfolgt durch den Arbeitgeber.

§ Auszubildende mit Schwerbehinderung werden kraft Gesetzes auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§ 159 Absatz 2 SGB IX). Eine Antragstellung ist deshalb nicht erforderlich.

Mitarbeitervertretung

Das Mitbestimmungsrecht für Beschäftigte bei kirchlichen Arbeitgebern obliegt der Mitarbeitervertretung. Es ist in den evangelischen und katholischen Kirchengesetzen verankert und garantiert Religionsgemeinschaften die eigenverantwortliche Regelung ihrer Anliegen.

Der Begriff Mitarbeitervertretung bezeichnet die betriebliche Mitbestimmung für die Beschäftigten in Kirchenverwaltungen, in Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie in Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas. Vereinfacht ausgedrückt stellen Sie das Pendant zu den Betriebsräten oder Personalräten dar.

Rechtliche Grundlagen

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder gelten nicht für die kirchlichen Arbeitgeber. Das Mitbestimmungsrecht ist stattdessen in den evangelischen und katholischen Kirchengesetzen geregelt. Die rechtliche Grundlage dafür ist das Selbstbestimmungsrecht. Es garantiert jeder Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft – innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes – die eigenverantwortliche Regelung interner Angelegenheiten (Artikel 140 GG). Die Rechtsform des kirchlichen Arbeitgebers spielt dabei keine Rolle.

Die rechtliche Grundlage für die Mitarbeitervertretung in der evangelischen Kirche bildet das „Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ (MVGEKD) aus dem Jahr 2019. Dieses wurde von 17 der 20 Gliedkirchen (Landeskirchen) übernommen. Die verbleibenden Landeskirchen haben eigene Mitarbeitervertretungsgesetze.

Die rechtliche Grundlage für die Mitarbeitervertretung in der katholischen Kirche bildet die „Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO) in Verbindung mit Artikel 8

der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Die Rahmenordnung wird von den deutschen Bischöfen verabschiedet und vom jeweiligen Diözesanbischof mit Anpassungen im jeweiligen Bistum in Kraft gesetzt.

Die Regelungen sind kirchenrechtlich verbindlich und gelten für alle kirchlichen und karitativen Einrichtungen des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches.

! **Aktuellen Rechtsstand berücksichtigen**
In der katholischen Kirche können die Fassungen der Diözesen von der Rahmen-MAVO abweichen. Die aktuellen Fassungen sind auf den Seiten der jeweiligen Diözese zu finden.

Die aktuellen Fassungen der jeweiligen evangelischen Landeskirche sind auf den Seiten der Evangelischen Kirche in Deutschland zu finden.

Arbeit und Aufgaben

Die Aufgaben der katholischen und evangelischen Mitarbeitervertretungen sind ähnlich ausgestaltet:

- In jeder Dienststelle oder Einrichtung mit 5 oder mehr wahlberechtigten Beschäftigten, von denen mindestens 3 wählbar sind, ist eine Mitarbeitervertretung zu wählen. Mindestens einmal im Jahr findet eine Mitarbeiterversammlung statt. Mitarbeitervertretung und Dienstgeber arbeiten aufgrund der religiösen Dimension des kirchlichen Dienstes vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen, informieren sich gegenseitig über alle Angelegenheiten der Dienstgemeinschaft und treffen sich mindestens einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Sitzung.
- Die Mitarbeitervertretung hat nur ein Recht auf Anhörung und Mitberatung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten sowie bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen nach Ablauf der Probezeit. Sie hat ein Vorschlagsrecht bei allgemeinen personellen Angelegenheiten und ein Antragsrecht in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten sowie ein Zustimmungsrecht bei der Einstellung von Mitarbeitern, bei persönlichen – das jeweilige Arbeitsverhältnis betreffenden – Angelegenheiten einzelner Beschäftigter und bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Einrichtung. Dienstvereinbarungen können in gegenseitigem Einvernehmen abgeschlossen werden.
- In Streitfällen, die das Mitarbeitervertretungsrecht betreffen, können kirchliche Arbeitsgerichte angerufen werden. Diese arbeiten auf der Grundlage der kirchlichen Arbeitsgerichtsordnungen. Die staatlichen Gerichte sind nicht zuständig.

Schwerbehindertenvertretung

Die Grundlagen für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen sind geregelt in §§ 50–52 MVG-EKD beziehungsweise § 28a der MAVO; die Regelungen des Sozialgesetzbuch IX zu den Rechten, Pflichten und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind in Teilen übernommen worden (MVG-EKD), oder es wird auf konkrete gesetzliche Regelungen des SGB IX verwiesen (MAVO). Teilweise wurden zusätzliche Rechte aufgenommen, etwa ein Stimmrecht der Vertrauensperson in der Sitzung der Mitarbeitervertretung bei Angelegenheiten, die Beschäftigte mit Schwerbehinderung betreffen.

Mitbestimmung

Das Mitbestimmungsrecht als stärkste Form des Beteiligungsrechts legt fest, dass Maßnahmen des Arbeitgebers von der Zustimmung des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats abhängen. Die Schwerbehindertenvertretung hat zwar keine Mitbestimmungs-, aber Anhörungs- und Mitwirkungsrechte.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen und personellen Angelegenheiten. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes legen die Personalvertretungsgesetze die Mitbestimmungsbefugnisse des Personalrats fest. Das Mitbestimmungsrecht ist die stärkste Form eines Beteiligungsrechts, weil hier die Wirksamkeit einer Maßnahme des Arbeitgebers von der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats abhängt.

Mitwirkung

Eine weniger stark ausgeprägte Beteiligung stellt die Mitwirkung (Mitwirkungsrechte) dar. Sie umfasst Beratung und Mitsprache bei der Entscheidung des Arbeitgebers. Die Rechtsgültigkeit der Entscheidung hängt damit zwar nicht von der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung ab, wohl aber zum Teil von deren vorheriger Unterrichtung und Beteiligung. So ist etwa eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrats unwirksam (§ 102 BetrVG).

Schwerbehindertenvertretung

Mitwirkungs- und Anhörungsrechte sollen eine Einflussnahme auf Entscheidungen gewährleisten. Die Schwerbehindertenvertretung hat nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) zwar keine Mitbestimmungs-, aber Anhörungs- und Mitwirkungsrechte. So muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Entscheidungen anhören – insbesondere bei personellen Maßnahmen, die Beschäftigte mit Schwerbehinderung betreffen (§ 178 Absatz 2 SGB IX).

§ Eine Kündigung, die ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 und 2 SGB IX erfolgt, ist unwirksam (§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Mobbing

Mobbing kann innerhalb einer Hierarchie-Ebene vorkommen, aber auch durch Vorgesetzte. Es ist psychisch stark belastend, was oft zu Stress und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt. Mobbing ist kein Rechtsbegriff, dennoch sind Unternehmen verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte ihrer Beschäftigten zu schützen.

Unter Mobbing (aus dem Englischen: to mob = über jemanden herfallen) versteht man eine besondere Art gestörter sozialer Beziehungen und Kommunikation am Arbeitsplatz, in

Schulen, Vereinen oder anderen sozialen Zusammenhängen.

Mobbing am Arbeitsplatz ist eine konfliktbelastete Kommunikation unter Kollegen. Die angegriffene Person ist dabei unterlegen und wird über längere Zeit hinweg mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßens direkt oder indirekt angegriffen. Die betroffene Person erlebt die Angriffe als Diskriminierung. Umgangssprachlich kann man auch von Psychoterror am Arbeitsplatz sprechen.

Mobbing im Arbeitsrecht

Mobbing ist kein Rechtsbegriff. Es handelt sich vielmehr um eine tatsächliche Erscheinung, die im Rahmen des geltenden Rechtssystems arbeits- und schadensersatzrechtlich zu bewerten ist.

Arbeitsrechtlich ist Mobbing nach Definition des Bundesarbeitsgerichtes das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte. Entscheidend ist somit nicht eine bestimmte Handlung, sondern ein Gesamtverhalten (§ 3 Absatz 3 AGG). Dieses kann zu einer Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit der Angestellten und damit zu Schadensersatzansprüchen führen.

§ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten zu schützen (§ 241 Absatz 2 BGB).

Mobbing kann es innerhalb einer Hierarchie-Ebene geben, aber auch von „oben nach unten“ oder „von unten nach oben“.

Mobbing als Gesundheitsbelastung

Mobbing als sozialpsychologische Erscheinung kann psychisch sehr stark belasten, es verursacht Stress, der gegebenenfalls zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen auch chronischer Art führt, zum Beispiel Magengeschwüre. Hinzu kommen psychische Probleme wie Angstzustände und Depressionen.

Einen allgemeinen Erfahrungssatz, dass bestimmte „Mobbinghandlungen“ regelmäßig zu bestimmten Gesundheitsschädigungen und damit Schadensersatzansprüchen führen, gibt es nicht. Am Ende eines Mobbingprozesses stehen oftmals Kündigung, längerfristige Krankschreibung oder sogar Frühverrentung der Betroffenen. Nicht selten sind auch Menschen mit einer Schwerbehinderung Mobbingopfer. Eine besondere Herausforderung für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragte ist es, den Mobbingopfern zur Seite zu stehen und die Entstehungs- und Ursachenzusammenhänge aufzulösen.

Nachteilsausgleiche

Für Menschen mit Schwerbehinderung gibt es nach verschiedenen Gesetzen und Verordnungen eine Reihe an Nachteilsausgleichen, etwa Steuererleichterungen oder besondere Parkausweise. Diese Leistungen dienen dazu, die aufgrund der Behinderung bestehenden Einschränkungen und Mehrkosten abzufedern.

Das SGB IX sowie eine Vielzahl von Vorschriften in anderen Gesetzen, Verordnungen, Erlassen, Satzungen, Tarifen und so weiter bieten behinderten Menschen als Nachteilsausgleiche eine Reihe von Rechten und Hilfen.

Nachteilsausgleiche können überwiegend nur genutzt werden, wenn eine Schwerbehinderung und weitere Voraussetzungen durch einen Schwerbehindertenausweis nachgewiesen werden können. Nur in Ausnahmefällen, zum Beispiel wenn offensichtlich eine Schwerbehinderung vorliegt, können Rechte auch ohne formellen Nachweis durchgesetzt werden.

! Die folgende Darstellung beschränkt sich hier auf einen Überblick über die wichtigsten Nachteilsausgleiche.

Einkommen- und Lohnsteuer

Menschen mit Behinderung und insbesondere Schwerbehinderung wird bei der Einkommen- und Lohnsteuer ein pauschaler Freibetrag wegen der Behinderung eingeräumt. Dieser pauschale Freibetrag muss beim Finanzamt beantragt werden. Er wird dann in der elektronischen Lohnsteuerkarte eingetragen.

Umfang der Pauschbeträge

Durch das Gesetz zur Erhöhung der Behinderten-Pauschbeträge und zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen vom 9.12.2020 erfolgte eine wesentliche Vereinfachung der Geltendmachung von behinderungsbedingten Mehraufwendungen ab dem Jahr 2021.

Der Behinderten-Pauschbetrag nach § 33b Absatz 1 EstG dient der Vereinfachung im steuerlichen Massenverfahren. Der Pauschbetrag umfasst die Aufwendungen für die sogenannten Verrichtungen des täglichen Lebens, zum Beispiel

- Aufwendungen für die Körperpflege,
- Hygieneartikel oder
- Pflegeleistungen.

Für diese Aufwendungen kann anstelle einer Steuerermäßigung nach § 33 EstG der Behinderten-Pauschbetrag geltend gemacht werden. Das Sammeln und Vorhalten von Einzelbelegen ist dann nicht erforderlich. Der Pauschbetrag kommt unabhängig von der Höhe der tatsächlich entstandenen Aufwendungen zum Ansatz. Durch diesen Nachweisverzicht entfällt für Menschen mit Behinderungen Aufwand bei der Erstellung ihrer Einkommensteuererklärung sowie für das zuständige Finanzamt Aufwand bei der späteren Bearbeitung

der Einkommensteuererklärung. Lediglich der Nachweis der Behinderung wird für den Behin derten-Pauschbetrag benötigt.

Berücksichtigung außergewöhnlicher Belastungen

Für alle übrigen behinderungsbedingten Aufwendungen, die nicht vom Wahlrecht zum Behinderten-Pauschbetrag umfasst sind, gilt die allgemeine Vorschrift zur Berücksichtigung von außergewöhnlichen Belastungen nach § 33 EStG. Diese Aufwendungen führen zu einer Ermäßigung der Einkommensteuer, soweit die Aufwendungen für die außergewöhnlichen Belastungen insgesamt die Höhe der zumutbaren Belastung (§ 33 Absatz 3 Satz 1 EStG) übersteigen.

Neben dem Pauschbetrag können zum Beispiel angesetzt werden:

- Außerordentliche Krankheitskosten, die durch einen akuten Anlass verursacht werden, zum Beispiel Kosten einer Operation, einer Heilbehandlung, Arznei- und Arztkosten,
- Ausgaben für eine Heilkur, die aufgrund eines vor Kurantritt ausgestellten amtsärztlichen Attestes durchgeführt wird (die ärztliche Bescheinigung eines Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung steht dem amtsärztlichen Attest gleich),
- behinderungsbedingte Umrüstungskosten für ein Auto,
- behinderungsbedingte Umbaukosten der Wohnung.

Höhe des Behinderten-Pauschbetrages ab dem Jahr 2021

Grad der Behinderung von mindestens	Höhe des Pauschbetrages pro Jahr
?20	384 Euro
?30	620 Euro
?40	860 Euro
?50	1.140 Euro
?60	1.440 Euro
?70	1.780 Euro
?80	2.120 Euro
?90	2.460 Euro

Grad der Behinderung von mindestens	Höhe des Pauschbetrages pro Jahr
100	2.840 Euro
100 und Merkzeichen „Bl“ (Blindheit), „TBl“ (Taubblindheit) oder „H“ (Hilflosigkeit)	7.400 Euro

Quelle: Bundesministerium der Finanzen

Fahrtkosten

Für die Berücksichtigung behinderungsbedingter Fahrkosten wurde ebenfalls eine neue, nach Grad der Behinderung gestaffelte Pauschale eingeführt. Die aktuellen Sätze sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der behinderungsbedingten Fahrtkostenpauschale

Grad der Behinderung von mindestens	Merkzeichen	Höhe der behinderungsbedingten Fahrtkostenpauschale
70	„G“ (erhebliche Gehbehinderung)	900 Euro
80	—	900 Euro
—	„aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung) „Bl“ (Blindheit) „TBl“ (Taubblindheit) „H“ (Hilflosigkeit)	4.500 Euro

Quelle: Bundesministerium der Finanzen

Die Pauschale hat abgeltende Wirkung, das heißt anstelle oder zusätzlich zu der Pauschale sind keine weiteren behinderungsbedingten Fahrtkosten als außergewöhnliche Belastungen berücksichtigungsfähig.

Die neue Pauschale können alle Steuerpflichtigen mit Behinderungen beantragen, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen. Sollten die Anspruchsvoraussetzungen für beide Pauschalbeträge erfüllt sein, wird die höhere Pauschale gewährt.

Die behinderungsbedingten Fahrtkosten sind Teil der allgemeinen außergewöhnlichen Belastungen. Von der Gesamtsumme der außergewöhnlichen Belastungen, wozu auch die behinderungsbedingte Fahrtkostenpauschale hinzugerechnet wird, wird bei der Berechnung der Einkommensteuer noch die Minderung um die zumutbare Belastung vorgenommen.

! Auskünfte über diese und weitere steuerliche Fragen (zum Beispiel Grundsteuer, Erbschafts- und Schenkungssteuer, Umsatz- und Vermögenssteuer) sowie über gegebenenfalls weitere Einzelfallregelungen, alternative und weitere Anrechnungsmöglichkeiten gibt das zuständige Finanzamt. Dort ist auch die aktuelle Höhe der verschiedenen Freibeträge zu erfahren.

Versicherung von Elektrorollstühlen

Rollstühle mit einer Geschwindigkeit bis circa 6 Kilometer pro Stunde können bei einigen Versicherern prämienfrei in die Privathaftpflichtversicherung eingeschlossen werden.

Kfz-Gebühren

Entstehen beim Technischen Überwachungsverein (TÜV) oder der Straßenverkehrsbehörde behinderungsbedingte zusätzliche Gebühren, wie zum Beispiel

- Eignungsgutachten,
- Eintragung besonderer Bedienungseinrichtungen oder
- Auflagen im Führerschein,

für die kein anderer Kostenträger aufkommt, so kann die für die Erhebung der Gebühren zuständige Stelle Gebührenermäßigung oder Gebührenbefreiung gewähren. Für Gebühren, die auch ohne die Behinderung zu entrichten wären, etwa für die regelmäßige Überprüfung des Fahrzeuges, ist keine Befreiung oder Ermäßigung möglich.

Parken

Außergewöhnlich gehbehinderte Menschen (Ausweismerkzeichen aG), blinde Menschen (Ausweismerkzeichen Bl) und Contergan-Geschädigte (beidseitige Amelie oder Phokomelie) oder Menschen mit vergleichbaren Funktionseinschränkungen können vom Straßenverkehrsamt den blauen europäischen Parkausweis erhalten.

Außerdem können folgende Personen Parkerleichterungen durch Ausnahmegenehmigung bei der örtlich zuständigen Straßenverkehrsbehörde beantragen:

- schwerbehinderte Menschen mit den Merkzeichen G und B und einem GdB von wenigstens 70 allein für Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen (und der Lendenwirbelsäule, soweit sich diese auf das Gehvermögen auswirken) und gleichzeitig einem GdB von wenigstens 50 für Funktionsstörungen des Herzens oder der

Atmungsorgane (Rn 134),
- schwerbehinderte Menschen, die an Morbus Crohn oder Colitis ulcerosa erkrankt sind, wenn hierfür ein GdB von wenigstens 60 vorliegt (Rn 135),
- schwerbehinderte Menschen mit künstlichem Darmausgang und zugleich künstlicher Harnleitung, wenn hierfür ein GdB von wenigstens 70 vorliegt (Rn 136),
- eine Ausnahmegenehmigung kann auch denjenigen schwerbehinderten Menschen erteilt werden, die nach versorgungsärztlicher Feststellung dem Personenkreis nach den Randnummern 134 bis 136 gleichzustellen sind (Rn 137).

Ihnen wird dann für 5 Jahre ein bundeseinheitlicher orangefarbener Parkausweis ausgestellt, der stets widerrufen werden kann. Dieser Ausweis gilt, anders als der europaweit gültige Ausweis, lediglich für das Bundesgebiet.

! Der orangefarbene Ausweis berechtigt nicht zur Nutzung von ausgewiesenen Behindertenparkplätzen. Dies ist bundesweit weiterhin nur mit dem blauen Parkausweis gestattet.

Dieser blaue europäische Parkausweis für Behindertenparkplätze ist zusätzlich bei der örtlich zuständigen Straßenverkehrsbehörde zu beantragen. Er wird in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) anerkannt und ist mit einem Lichtbild zu versehen. Damit können Parkerleichterungen genutzt werden, die im jeweiligen Mitgliedsstaat eingeräumt werden. Der Ausweisinhaber erhält eine von der Europäischen Union herausgegebene Broschüre, die die Nutzungsmöglichkeiten in den einzelnen Ländern beschreibt.

Mit diesem blauen Parkausweis hinter der Windschutzscheibe darf man zum einen im eingeschränkten Halteverbot und auf für Anwohner reservierten Parkplätzen bis zu 3 Stunden parken (Parkscheibe erforderlich).

Weiter darf mit dem blauen Parkausweis im Zonenhalteverbot und auf gekennzeichneten öffentlichen Parkflächen die zugelassene Parkdauer überschritten und in Fußgängerzonen während der Ladezeiten geparkt werden.

Inhaber dürfen sowohl an Parkuhren und bei Parkscheinautomaten ohne Gebühr und zeitliche Begrenzung parken, ferner auf reservierten Parkplätzen, die durch ein Schild mit dem Rollstuhlfahrersymbol gekennzeichnet sind.

Zudem darf in verkehrsberuhigten Bereichen außerhalb der gekennzeichneten Flächen geparkt werden, wenn der Durchgangsverkehr dadurch nicht behindert wird.

Das Straßenverkehrsamt kann für einzelne Menschen mit Schwerbehinderung mit außergewöhnlicher Gehbehinderung (Ausweismerkzeichen aG) und blinde Menschen (Ausweismerkzeichen Bl) einen einzelnen Parkplatz, zum Beispiel vor der Wohnung oder in der Nähe der Arbeitsstätte, reservieren.

Für andere körperbehinderte Menschen (zum Beispiel ohne Hände) gibt es zusätzliche Erleichterungen, über die die Straßenverkehrsbehörden informieren.

Den Ausweis können auch schwerbehinderte Menschen, die selbst nicht fahren können, mit Merkzeichen aG und blinde Menschen mit Merkzeichen Bl erhalten. In diesen Fällen ist den behinderten Menschen eine Ausnahmegenehmigung auszustellen, die besagt, dass der sie jeweils befördernde Kraftfahrzeugführer von den entsprechenden Vorschriften der Straßenverkehrsordnung befreit ist.

Handelt es sich jedoch um eine Besorgungsfahrt, bei der der Ausweisinhaber nicht anwesend ist, darf weder ein Behindertenparkplatz genutzt noch die Sonderregelungen angewandt werden. Wird dennoch von diesen Gebrauch gemacht oder auf einem gekennzeichneten Behindertenparkplatz geparkt und ein Behindertenparkausweis ausgelegt, handelt es sich um Missbrauch von Ausweispapieren. Dies ist strafbar und kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Video: Parkerleichterungen für Menschen mit Behinderung

https://www.youtube.com/watch?v=wHYkhcfavJI

Wohngeld

Hier gelten für schwerbehinderte Menschen (Grad der Behinderung 100 oder unter bestimmten Umständen auch mit einem geringeren Grad, wenn häusliche Pflegebedürftigkeit besteht) Sonderregelungen. Auskünfte erteilen die Wohngeldstellen der Gemeinden.

Sozialer Wohnungsbau

Zu Sonderregelungen für schwerbehinderte Menschen im sozialen Wohnungsbau informieren die Ämter für Wohnungswesen der Kreis- und Stadtverwaltungen. In diesem Bereich sind bei den Gerichtskosten und Notariatsgebühren Nachlässe möglich.

Rundfunk- und Fernsehgebühren

Mit dem Schwerbehindertenausweis (Ausweismerkzeichen RF) können schwerbehinderte Menschen bei der Gebühreneinzugszentrale (GEZ) eine Ermäßigung von der Rundfunk- und Fernsehgebührenpflicht beantragen. Taubblinde Menschen mit dem Ausweismerkzeichen TBl sind von der Rundfunkbeitragspflicht befreit.

Telefonkosten

Blinde, gehörlose, sprachbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 90 und schwerbehinderte Menschen mit Ausweismerkzeichen RF im Schwerbehindertenausweis können bei der Deutschen Telekom Telefonanschlüsse zu einem reduzierten Grundpreis (Sozialanschlüsse) beantragen. Im Handel sind zahlreiche Spezialtelefone und Zusatzgeräte für Menschen mit Behinderung erhältlich.

Prüfungsmodifikationen

Nach Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sind von den Kammern bei der Durchführung von Abschluss- beziehungsweise Gesellenprüfungen die besonderen Belange von Menschen mit körperlicher, geistiger und seelischer Behinderung bei der Prüfung zu berücksichtigen.

Die meisten Prüfungsordnungen für Staatsexamina sowie Bachelor- und Masterstudiengänge sehen ausdrücklich Maßnahmen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile vor (beispielsweise gesonderte mündliche Prüfungen). Der Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 13.10.2000 regelt Nachteilsausgleiche für behinderte Studierende für Prüfungen an Hochschulen. Im Rahmen der üblichen Vorlesungen ist es wichtig, auf die Lehrenden zuzugehen und sie auf die besondere persönliche Situation hinzuweisen.

Offenbarung der Schwerbehinderung

Menschen mit Behinderung sind grundsätzlich nicht verpflichtet, ihre Behinderung oder Schwerbehinderung gegenüber ihrem Arbeitgeber zu offenbaren. Die Pflicht besteht allerdings dann, wenn eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit besteht, die für den Arbeitsplatz von Bedeutung ist.

Der Mensch mit Schwerbehinderung ist grundsätzlich nicht verpflichtet, für ihn ungünstige Umstände von sich aus mitzuteilen. So ist weder ein Mensch mit Behinderung noch ein Mensch mit Schwerbehinderung von sich aus verpflichtet, seine Behinderung oder Schwerbehinderung im Vorstellungsgespräch oder in seiner Bewerbung auf eine Arbeitsstelle zu offenbaren.

Offenbarungspflicht

Eine Offenbarungspflicht besteht allerdings dann, wenn der Bewerber mit Schwerbehinderung erkennen muss, dass er aufgrund seiner Behinderung die von ihm geforderte Arbeit nicht erbringen kann oder seine Behinderung eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit mit sich bringt, die für den vorgesehenen Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung ist.

Fragerecht des Arbeitgebers

Seit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat der Gesetzgeber ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot für Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung normiert (§ 164 Absatz 2 SGB IX in Verbindung mit § 7 AGG). In Bezug auf das Fragerecht des Arbeitgebers gilt, dass die Frage nach einer Schwerbehinderung grundsätzlich unzulässig ist. Wird die Frage dennoch gestellt, muss sie nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden („Recht zur Lüge“). Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag aufgrund der unwahren Antwort nicht anfechten.

Ist eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine entscheidende Voraussetzung für einen konkreten Arbeitsplatz, so darf der Arbeitgeber fragen, ob der Bewerber an gesundheitlichen, seelischen oder anderen Beeinträchtigungen leidet, durch die er für die Erfüllung der von ihm erwarteten arbeitsvertraglichen Pflichten ungeeignet ist. Wenn diese Voraussetzung nicht gegeben ist, so ist die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft unzulässig und stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar.

Peer Counseling

Beim Peer Counseling beraten Menschen mit Behinderung andere Menschen mit Behinderung. Den Austausch gemeinsamer Lebenserfahrungen empfinden viele Ratsuchende als hilfreich. Die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL) hat zusammen mit der Selbsthilfe fachliche Standards und Qualifizierung geprägt.

Mit Peer Counseling ist in einem allgemeineren Sinne die Beratung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderungen gemeint. Sie erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Beratung durch Menschen, die bereits ähnliche Lebenserfahrungen gemacht haben, von den Ratsuchenden oftmals als sehr hilfreich erlebt wird.

Im Rahmen der Behindertenhilfe wird das Peer Counseling im engeren Sinne von der Selbsthilfe, insbesondere der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL) als Dachverband der Zentren für selbstbestimmtes Leben, fachlich stark geprägt. Es wurden inhaltliche Standards definiert und Qualifizierungen zum Peer Counselor und zur Peer Counselerin entwickelt.

Netz an Beratungsstellen

Mit der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX wird seit dem 1.1.2018 ein Netz an Beratungsstellen aufgebaut, in denen bereits über Teilhabeleistungen informiert und beraten werden soll, bevor sie in Anspruch genommen werden. Bei der Förderung dieser Beratungsstellen soll insbesondere die Beratung von Betroffenen für Betroffene berücksichtigt werden. Die Förderung der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung erfolgt aus Bundesmitteln.

Personalrat

Im Personalrat sind Tarifbeschäftigte sowie Beamte entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtanzahl der Beschäftigten vertreten. Grundlage für die Aufgaben des Personalrats sind die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Besonderes Augenmerk liegt auf der Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung.

Gesetzliche Grundlage für die Arbeit des Personalrates sind die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Das Personalvertretungsrecht gilt nicht nur für die Arbeitsverhältnisse von Angestellten und Arbeitern, sondern erfasst auch die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Beamten. Jede Gruppe ist grundsätzlich entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Personalrat vertreten. Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Personalrats, Fragen der Dienstvereinbarung und der Einschaltung der Einigungsstelle sind durch die Personalvertretungsgesetze geregelt.

Aufgaben des Personalrates

Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats gehört es, darauf zu achten, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge eingehalten und die Vorschriften des Arbeitsschutzes beachtet werden. Zu seinen allgemeinen

Aufgaben zählt ausdrücklich auch die Unterstützung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben, das heißt, ihre Eingliederung und berufliche Entwicklung zu fördern sowie Maßnahmen mit dieser Zielsetzung bei der Dienststelle zu beantragen (§ 68 BPersVG und § 64 Nummer 6–7 LPVG NW).

Interessenvertretung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung

Der Personalrat hat zusätzliche besondere Aufgaben in Bezug auf Beschäftigte mit Schwerbehinderung. Insbesondere hat er darauf zu achten, dass die Pflichten von Arbeitgebern beziehungsweise Dienstherren gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten tatsächlich erfüllt werden (§ 176 SGB IX). Dazu gehören beispielsweise die Beschäftigungspflicht (§§ 154–155 SGB IX), die Förderung des beruflichen Fortkommens sowie die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation (§ 164 SGB IX).

Im öffentlichen Dienst gelten 2 besondere Verpflichtungen der öffentlichen Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 165 SGB IX):

- die frühzeitige Meldung frei werdender und neu zu besetzender Arbeitsplätze sowie neuer Arbeitsplätze an die Agentur für Arbeit. Dies ist entbehrlich, wenn eine behördeninterne Prüfung zur Besetzung der betreffenden Stellen erfolgreich durchgeführt wurde
- die regelmäßige Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch (Bewerbung)

Der Personalrat ist ferner Vertragspartner der Inklusionsvereinbarung. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, hat er das Recht, beim Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu beantragen (§ 166 Absatz 1 SGB IX).

Video: BIH Inklusionsvereinbarung Teaser

https://www.youtube.com/watch?v=ynPYHydO0bM

Zum Selbstlernkurs „Inklusionsvereinbarung“ geht es hier.

Beratung und Beschlussfassung

Nach dem Personalvertretungsrecht gliedern sich die Personalvertretungen in zwei Gruppen: Tarifbeschäftigte und Beamte (Gruppenprinzip: § 5 BPersVG).

Dabei bestehen Besonderheiten bei der Beratung und Beschlussfassung des Personalrats. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen – Beamte und Tarifbeschäftigte – tätig, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein. Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten und Tarifbeschäftigten wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen (§ 38 Absatz 1 BPersVG und § 34 Absatz 1 LPVG NW).

Bezüglich der Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, bestehen unterschiedliche Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen: Nach dem Bun-

despersonalvertretungsgesetz und einem Teil der Landespersonalvertretungsgesetze sind Angelegenheiten, die ausschließlich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, zwar gemeinsam im Personalrat zu beraten, aber nur die Vertreter der jeweiligen betroffenen Gruppe sind zur Beschlussfassung ermächtigt (§ 38 Absatz 2 BPersVG und § 34 Absatz 4 LPVG Baden-Württemberg). Demgegenüber bestimmen andere Landespersonalvertretungsgesetze, dass über Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer der genannten Gruppen betreffen, die Personalratsmitglieder gemeinsam beschließen. Voraussetzung: Die Vertreter der betroffenen Gruppe beschließen die gemeinsame Beratung (Artikel 38 Absatz 2 BayPVG). Alternativ wird gemeinsam beschlossen, wenn die Mehrheit der Vertreter der betreffenden Gruppe dem Vorgehen nicht widerspricht. Im Falle des Widerspruchs der Mehrheit der Vertreter der betreffenden Gruppe sind allein die Vertreter dieser Gruppe entscheidungsbefugt (§ 34 Absatz 2 LPVG NW).

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX). Werden nach Meinung der Schwerbehindertenvertretung wichtige Interessen schwerbehinderter Menschen durch einen Personalratsbeschluss gefährdet, kann sie die Aussetzung des Beschlusses für die Dauer einer Woche beantragen (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX, vergleichbare Regelungen enthält auch das Personalvertretungsrecht selbst, etwa § 39 Absatz 3 BPersVG und § 35 Absatz 3 LPVG NW).

Rechtsstellung

Personalratsmitglieder genießen nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) besonderen Kündigungsschutz, der die ordentliche Kündigung während der Amtszeit und bis zum Ablauf eines Jahres danach ausschließt (§ 15 Absatz 2 KSchG). Eine außerordentliche Kündigung ist an die Zustimmung des Personalrats gebunden. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung, kann sie durch das Verwaltungsgericht ersetzt werden (zum Beispiel § 43 Absatz 2 LPVG NW). Mitglieder des Personalrats können gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Außerdem muss der Personalrat, dem der Betreffende als Mitglied angehört, zustimmen (§ 47 Absatz 2 BPersVG und § 43 Absatz 1 LPVG NW).

Freistellung und Kostenübernahme

Zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben sind Personalratsmitglieder von der Arbeit ohne Minderung der Vergütung freizustellen. Eine vollständige Freistellung von der Arbeit hängt von der Beschäftigtenzahl der jeweiligen Dienststelle ab. Die durch die Tätigkeit der Personalvertretungen entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 44 BPersVG sowie § 40 LPVG NW). Zur Deckung ihrer Aufwendungen stellt die Dienststelle den Personalvertretungen Haushaltsmittel im Haushaltsplan zur Verfügung. Im Übrigen hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, Büropersonal und den Geschäftsbedarf bereitzustellen.

Stufenvertretungen

Das Personalvertretungsrecht kennt neben den örtlichen Personalräten sogenannte Stufen vertretungen:

- **Gesamtpersonalräte:** Sie werden gebildet, wenn Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle als selbstständige Dienststelle gelten oder zur solchen erklärt wurden (§ 55 BPersVG und § 52 LPVG NW). Der Gesamtpersonalrat ist für Angelegenheiten zuständig, deren Entscheidung der Leitung der Hauptdienststelle und nicht der Leitung der verselbstständigten Nebenstelle beziehungsweise des Dienststellenteils zusteht (§ 82 Absatz 3 BPersVG und § 78 Absatz 4 LPVG NW).
- **Bezirkspersonalräte:** Sie werden bei Bundes- und Landes-Mittelbehörden gebildet (zum Beispiel bei Bezirksregierungen und Oberfinanzdirektionen). Wahlberechtigt sind die Beschäftigten, die zum Geschäftsbereich der Mittelbehörde gehören, also zur Mittelbehörde selbst und ihren nachgeordneten Behörden (§ 53 Absatz 2 BPersVG und § 50 Absatz 2 LPVG NW). Bezirkspersonalräte sind für den gesamten Bereich der Verwaltungsorganisationen zuständig, die der Zuständigkeit der Mittelbehörde unterliegen, einschließlich der Mittelbehörde selbst. Dazu zählt zum Beispiel die Festlegung gleitender Arbeitszeit für die Bezirksregierung und alle nachgeordneten Behörden. Ausgenommen von der Zuständigkeit der Bezirkspersonalräte sind die Angelegenheiten, die nur die Beschäftigten der Mittelbehörde selbst betreffen; für sie ist der örtliche Personalrat der Mittelbehörde zuständig.
- **Hauptpersonalräte:** Sie werden bei den obersten Landesbehörden wie beispielsweise Bundes- und Landesministerien gebildet. Wahlberechtigt sind die Beschäftigten, die zum Geschäftsbereich der obersten Bundes- oder Landesbehörde gehören, also der obersten Dienstbehörde selbst und aller ihr nachgeordneten Behörden (§ 53 Absatz 2 BPersVG und § 50 Absatz 2 LPVG NW). Für die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats gelten entsprechend die Ausführungen zum Bezirkspersonalrat.

Personalvertretungsgesetze

Die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern bilden die Grundlage zur Wahl eines Personalrates und einer Schwerbehindertenvertretung. Neben der Interessenvertretung von Beamten und Tarifbeschäftigten fördern sie die Beschäftigung und Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung.

Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze ist der öffentliche Dienst. Auf der Grundlage der Personalvertretungsgesetze ist ein Personalrat zu bilden, zu dessen Aufgaben neben der allgemeinen Interessenvertretung der Beschäftigten auch die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung gehört. Soweit noch keine Schwerbehindertenvertretung besteht und die Dienststelle die Voraussetzungen erfüllt (§ 177 Absatz 1 SGB IX), hat er auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken.

Personalvertretungsgesetze haben sowohl der Bund als auch die einzelnen Bundesländer. Die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder gelten für Beschäftigte, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis stehen (Beamte und Beamtenanwärter), sowie für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (Tarifbeschäftigte und Auszubildende).

Bundespersonalvertretungsgesetz

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) gilt für die Bundesbehörden, für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Bundesgerichte (zum Beispiel Bundesgerichtshof, Bundesarbeits-, Bundessozial-, Bundesverwaltungsgericht). Die Kapitel 4 des BPersVG (§§ 62 und folgende BPersVG) enthalten die zentralen Vorschriften mit dem Katalog der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsaufgaben beziehungsweise -rechte der Personalräte. Kapitel 9, Abschnitt 2 des BPersVG beinhaltet verbindliche Rahmenvorschriften für die Inhalte der Landespersonalvertretungsgesetze.

Landespersonalvertretungsgesetze

Die Landespersonalvertretungsgesetze (LPVG) gelten für die Dienststellen des jeweiligen Landes, die landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und weiteren Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sowie die Kommunen des jeweiligen Bundeslandes. Die Landespersonalvertretungsgesetze ähneln – mit jeweils landesspezifischen Abweichungen in einzelnen Fragen – in Aufbau und Inhalt dem Bundespersonalvertretungsgesetz. Dies gilt insbesondere dort, wo Rahmenvorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes den Inhalt des Landespersonalvertretungsrechts maßgeblich vorbestimmen.

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in den verschiedenen Personalvertretungsgesetzen sind weitgehend übereinstimmend. Sie richten sich nach den folgenden gesetzlichen Leitlinien:

In Angelegenheiten, in denen der Personalvertretung ein Mitwirkungsrecht zusteht, verfügt sie nicht über ein Mitentscheidungsrecht. Dienststellenleiter müssen sich zwar mit den Argumenten der Personalvertretung auseinandersetzen und sich mit ihr beraten, die Entscheidung treffen sie aber selbst. Beispiel für ein solches Mitwirkungsrecht ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers durch den öffentlichen Arbeitgeber im Bereich der Bundesverwaltung (§ 85 BPersVG).

Bei einem bestehenden Mitbestimmungsrecht hingegen sind Dienststellenleiter an die Zustimmung der Personalvertretung gebunden. Die Personalvertretungsgesetze unterscheiden die zwei folgenden Varianten.

Volles Mitbestimmungsrecht

Hier steht bei Nichteinigung das Letzentscheidungsrecht der sogenannten Einigungsstelle zu. Diese wird bei den obersten Dienstbehörden für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung gebildet (§§ 72 und folgende BPersVG und § 79 LPVG NW). Die Einigungsstelle besteht aus Beisitzern, die je zur Hälfte von der Dienststelle und der Personalvertretung benannt sind, sowie einem von beiden Seiten gemeinsam bestellten neutralen Vorsitzenden und einem neutralen Stellvertreter. Beispiele für das volle Mitbestimmungsrecht des Personalrates sind Einstellung, Versetzung, Abordnung und weitere individuelle Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer (§ 78 Absatz 1–3 BPersVG), in Nordrhein-

Westfalen zum Beispiel auch eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber (§ 74 Absatz 1 LPVG NW).

Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht

Hier spricht die Einigungsstelle lediglich eine Empfehlung aus, die endgültige Entscheidung jedoch steht der obersten Dienstbehörde zu (§ 75 Absatz 3 BPersVG und § 66 Absatz 7 Satz 3 LPVG NW). Der Grund für diese Einschränkung des Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung liegt in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Danach dürfen bestimmte Angelegenheiten, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen grundlegender Bestandteil der Regierungsgewalt sind, nicht der Entscheidung der Stellen wie Ministerien, Behörden und Kommunalverwaltungen entzogen werden, die der jeweiligen Volksvertretung (Bundestag, Landtag und Kommunalparlamente) gegenüber verantwortlich sind und deren Vorgaben zu folgen haben. Deshalb darf in bestimmten personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten der Einigungsstelle kein Letztentscheidungsrecht eingeräumt werden, die außerhalb der Verwaltung selbst steht und der jeweiligen Volksvertretung gegenüber nicht verantwortlich ist. Beispiele für ein solches eingeschränktes Mitbestimmungsrecht sind die Personalangelegenheiten der Beamten und wichtige Fragen der internen Arbeitsorganisation wie etwa Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (§ 78 BPersVG sowie § 72 Absatz 1, 3 und 4 in Verbindung mit § 66 Absatz 7 LPVG NW).

Persönliches Budget

Ein Persönliches Budget können Menschen mit Behinderung für besondere Hilfeleistungen wie Arbeitsassistenz, technische Arbeitshilfen oder Weiterbildung erhalten. In einer Zielvereinbarung halten Betroffener und die Leistungsträger einen individuellen Förder- und Hilfeplan fest.

Menschen mit Behinderung haben einen Rechtsanspruch auf ein Persönliches Budget, mit dem sie sich die erforderliche Hilfeleistung einkaufen können. Sie erhalten dann einen entsprechenden Geldbetrag.

Werden Leistungen verschiedener Kostenträger benötigt, so ist ein trägerübergreifendes Persönliches Budget möglich.

Grundlage für die Umsetzung des Persönlichen Budgets ist die Budgetverordnung (BudgetV). Danach müssen der Mensch mit Behinderung und die beteiligten Leistungsträger eine Zielvereinbarung abschließen, in die ein individueller Förder- und Hilfeplan aufgenommen wird. Außerdem wird der Nachweis der Verwendung des Budgets geregelt und welche Anforderungen an die Qualität der eingekauften Leistung zu stellen sind.

Budgetfähige Leistungen

Nicht alle Leistungen sind für ein Persönliches Budget geeignet. Generell sind Leistungen budgetfähig, wenn der konkrete Hilfebedarf „alltäglich und regelmäßig wiederkehrend“ ist. Unstreitig gehören hierzu die Leistungen

- für eine Arbeitsassistenz, die mit Handreichungen am Arbeitsplatz die Beschäftigung unterstützt. Die Höhe des Budgets hängt vom zeitlichen Umfang des Hilfebedarfs ab.
- für technische Arbeitshilfen, zum Beispiel eine Braillezeile für einen blinden Menschen. Die Leistung als solche ist in der Regel eine einmalige Leistung an den Menschen mit Schwerbehinderung selbst, doch können zur Instandhaltung laufende Kosten für Wartung und Reparatur anfallen, die förderfähig sind.
- zur beruflichen Weiterbildung, zum Beispiel berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, oder mehrere Veranstaltungen mit längeren Pausen dazwischen.
- für Einarbeitungshilfen, zum Beispiel in Form eines Arbeitstrainings durch externe Fachkräfte.

Nicht budgetfähige Leistungen

Hierzu gehören vor allem einmalige Maßnahmen, die in die Organisations- und Eigentumsrechte des Arbeitgebers eingreifen, zum Beispiel

- die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsräumen durch den Bau einer Rampe oder
- eine besondere Arbeitsplatzausstattung durch eine spezielle Maschine.

Geldleistungen für diese Zwecke erhält deshalb nicht der Mensch mit Behinderung, sondern sein Arbeitgeber.

Qualitätssicherung

Für die Qualitätssicherung bildet die Zielvereinbarung (§ 4 BudgetV) die Grundlage. Die Zielvereinbarung ist möglichst konkret und nachvollziehbar zu formulieren. Die Inhalte sollten individuell gestaltet, auf den konkreten Arbeitsplatz bezogen und überprüfbar sein sowie einen zeitlichen Rahmen haben.

Nachweis über eingekaufte Hilfeleistungen

Wer aus dem Persönlichen Budget Hilfeleistungen einkauft, hat entsprechende Nachweise vorzulegen. Die Integrationsämter müssen auf diese Nachweise bestehen, weil die Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden und deren Verwendung daher nur für gesetzlich festgelegte Zwecke zulässig ist. Zielvereinbarungen allein reichen nicht aus, um diese gesetzlichen Anforderungen an die Nachweispflicht zu erfüllen.

Pflegezeit

Die gesetzlich geregelte Pflegezeit ermöglicht, pflegebedürftige nahe Angehörige bis zu 6 Monate in häuslicher Umgebung zu pflegen. Oder ein Arbeitnehmer kann bis zu 10 Tage freinehmen, um Pflege für einen Angehörigen zu organisieren. Während der Pflegezeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz.

Arbeitnehmer, die einen nahen Angehörigen pflegen wollen, haben unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch gegen ihren Arbeitgeber darauf,

- der Arbeit bis zu 10 Tage fernzubleiben und
- für eine bis zu 6 Monate dauernde Pflegezeit von der Arbeit freigestellt zu werden.

Durch die gesetzlich geregelte Pflegezeit (vergleiche Pflegezeitgesetz [PflegeZG]) wird die Möglichkeit eröffnet, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege wird verbessert. Das Recht, sich kurzfristig bis zu 10 Tage frei zu nehmen, soll es Angehörigen ermöglichen, eine plötzlich eingetretene Pflegesituation zu organisieren und zu strukturieren.

Arbeitsbefreiungsansprüche – kurzzeitiges Fernbleiberecht und Pflegezeit

Muss für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sichergestellt werden, haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben (§ 2 Absatz 1 PflegeZG). Diese Regelung gilt unabhängig von der Betriebsgröße. Die Wahrnehmung dieses Fernbleiberechts setzt voraus, dass der Beschäftigte dem Arbeitgeber die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilt. Diese Mitteilung kann formlos erfolgen. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber allerdings eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der entsprechenden Maßnahmen vorzulegen (§ 2 Absatz 2 PflegeZG).

Arbeitnehmer, die bei Arbeitgebern mit in der Regel 16 oder mehr Beschäftigten tätig sind, haben zudem Anspruch darauf, von ihrer Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freigestellt zu werden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (§ 3 Absatz 1 PflegeZG). Wer diese Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig mitteilen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen werden soll. Der Beschäftigte hat die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen (§ 3 Absatz 2 PflegeZG). Der Beschäftigte kann die Pflegezeit auch nur teilweise in Anspruch nehmen. In diesem Fall haben Arbeitgeber und Beschäftigter eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit zu treffen (§ 3 Absatz 4 PflegeZG).

Beginn und Dauer der Pflegezeit (§ 4 PflegeZG)

Der Beginn der Pflegezeit hängt ab von dem Zeitpunkt des Zugangs der form- und fristgerechten Ankündigung beim Arbeitgeber. Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens 6 Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder nicht mehr zumutbar, endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Über diese veränderten Umstände ist der Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten. Ansonsten kann die Pflegezeit nur dann vorzeitig

beendet werden, wenn der Arbeitgeber einverstanden ist.

Vergütungsanspruch und Sozialversicherung

Das Pflegezeitgesetz sieht weder für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung noch für die Pflegezeit einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung während der Zeit der Arbeitsverhinderung vor (vergleiche § 2 Absatz 3 PflegeZG). Der Arbeitgeber ist deshalb zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften (eventuell aus § 616 BGB) oder aus einer Vereinbarung (zum Beispiel Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beziehungsweise Dienstvereinbarung) ergibt. Die Arbeitsbefreiungsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz ähneln daher einem unbezahlten Sonderurlaub.

Sozialversicherungsrechtlich bleibt der Beschäftigte bei der kurzzeitigen Freistellung nach § 2 PflegeZG weiterhin in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert, da die – höchstmögliche – Freistellung von 10 Arbeitstagen die Monatsfrist des § 7 Absatz 3 Satz 1 SGB IV unterschreitet. Anders verhält es sich dagegen bei der Pflegezeit im Sinne des § 3 PflegeZG. Falls der Beschäftigte nicht über einen Angehörigen nach § 10 SGB V familienversichert ist, muss er sich in der Krankenversicherung freiwillig versichern. Bei Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit durch die Inanspruchnahme einer Teil-Pflegezeit (siehe oben) besteht die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien zu lassen (§ 8 Absatz 2 Nummer 2a SGB V). Die Pflichtversicherung in der Rentenversicherung bleibt jedoch bestehen (vergleiche § 3 Satz 1 Nummer 1a SGB VI), dasselbe gilt für die Arbeitslosenversicherung (vergleiche § 26 Absatz 2b SGB III).

Besonderer Kündigungsschutz

Der in § 5 PflegeZG enthaltene Kündigungsschutz besagt, dass der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG nicht kündigen darf. Dieser Kündigungsschutz ist von keiner Wartezeit abhängig. Er soll den Beschäftigten die Sorge vor dem Verlust des Arbeitsplatzes im Falle der Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung nehmen. In besonderen Fällen – zum Beispiel bei der Stilllegung eines Betriebs – kann eine Kündigung ausnahmsweise von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle genehmigt werden.

Pflichtarbeitsplatz

Arbeitgeber müssen gemäß der Beschäftigungspflicht einen bestimmten Anteil an Arbeitsplätzen mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen. Die Anzahl wird anhand der Beschäftigtenzahl berechnet.

Pflichtarbeitsplätze sind der rechnerische Anteil an Arbeitsplätzen, die der Arbeitgeber nach der Beschäftigungspflicht mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen muss. Die Berechnung der Pflichtarbeitsplätze ist in § 157 SGB IX geregelt.

Rundungsregeln

Die sich bei der Berechnung ergebenden Bruchteile von 0,5 und mehr werden aufgerundet, bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen abgerundet (§ 157 Absatz 2 SGB IX).

Ausgleichsabgabe

Werden die Pflichtarbeitsplätze nicht besetzt, ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Prävention

Das Schwerbehindertenrecht regelt betriebliche Prävention und bestimmt hinsichtlich Menschen mit einer Schwerbehinderung, dass der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, tätig werden muss.

Der Begriff der Prävention bedeutet wörtlich „Vorbeugung“ beziehungsweise „Zuvorkommen“. Die Prävention umfasst Maßnahmen zur Vorsorge oder zum Schutz vor bestimmten Ereignissen, die eine Gefahr für den Einzelnen oder die Gemeinschaft bringen können.

Das SGB IX geht von dem „Vorrang der Prävention“ (§ 3 SGB IX) aus. Danach haben die Rehabilitationsträger darauf hinzuwirken, dass der Eintritt einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung vermieden wird.

Regelungen im Schwerbehindertenrecht

Im Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) finden sich umfassende Regelungen zur betrieblichen Prävention. § 167 Absatz 1 SGB IX richtet sich an den Personenkreis der Menschen mit einer Schwerbehinderung und bestimmt, dass der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, tätig werden muss. Er schaltet dafür die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat beziehungsweise Personalrat sowie das Integrationsamt ein. Ziel ist der Erhalt des Arbeitsverhältnisses durch Beseitigung oder Milderung der Schwierigkeiten. Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren Hilfen zum Einsatz kommen.

Regelung bei Arbeitsunfähigkeit

Im Fall der Arbeitsunfähigkeit gilt eine spezielle Regelung. Die Vorschrift (§ 167 Absatz 2 SGB IX) bestimmt, dass der Arbeitgeber im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements aktiv werden muss, wenn Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten 6 Wochen arbeitsunfähig waren. Zu beachten ist, dass diese Vorschrift für alle Beschäftigten des Betriebes beziehungsweise der Dienststelle gilt, unabhängig davon, ob sie eine (Schwer-)Behinderung haben oder nicht (§ 167 Absatz 2 SGB IX).

Ziel der Präventionsvorschriften

Die Vorschriften zur Prävention dienen dem Verbleib des Beschäftigten in seinem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis. Ihre Einhaltung ist zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung bei der Kündigung eines Beschäftigten, doch erhöht sich bei fehlenden Präventionsmaßnahmen die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers im Hinblick auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers.

In Bezug auf Menschen mit Schwerbehinderung sind die Präventionsvorschriften dem Kündigungsschutzverfahren vorausgegangen. Wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen ist und nachweislich alle Möglichkeiten der Abwendung der Kündigung überprüft und das Integrationsamt frühzeitig eingebunden hat, wird dies im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens berücksichtigt. Umgekehrt werden die Integrationsämter und Arbeitsgerichte bei Nichteinhaltung der Vorschrift das Kündigungsbegehren genau prüfen und darauf achten, ob der Arbeitgeber im Vorfeld alle Maßnahmen eingeleitet hat, um die Kündigung abzuwenden.

Probearbeitsverhältnis

Probearbeitsverhältnisse können leichter aufgehoben werden als reguläre Arbeitsverhältnisse – auch bei Menschen mit Schwerbehinderungen. Arbeitgeber kön nen jedoch gerade in der Anfangs- und Probephase von Beschäftigten mit Schwerbehinderung begleitende Hilfen im Arbeitsleben erhalten.

Das Probearbeitsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis, das wegen der vereinbarten gegenseitigen Erprobung leichter als ein festes Arbeitsverhältnis wieder aufgehoben werden kann. Probearbeitsverhältnisse können als flexible Formen der Beschäftigung – zumal bei schweren Behinderungen – den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern.

Ein Probearbeitsverhältnis kann entweder als

- befristetes Arbeitsverhältnis oder
- Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer

begründet werden. Die erste Zeit des Arbeitsverhältnisses von unbestimmter Dauer gilt dann als Probezeit; während dieser Zeit ist die Kündigung erleichtert.

> **!** Für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung gilt während der Probezeit weder der besondere Kündigungsschutz noch eine abweichende Frist – die Dauer der Probezeit richtet sich wie bei den übrigen Beschäftigten nach dem jeweiligen Tarifvertrag.

Kündigungsschutz im Probearbeitsverhältnis

Der besondere Kündigungsschutz für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung gilt jedoch ohne Rücksicht auf die Dauer der Probezeit in den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht (§ 173 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX). Auch die Mindestkündigungsfrist für Menschen mit Schwerbehinderung von 4 Wochen (§ 169 SGB IX) gilt während der Probezeit nicht.

Anzeigepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat jede Begründung und Beendigung des Probearbeitsverhältnisses mit einem Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung dem Integrationsamt innerhalb von 4 Tagen anzuzeigen (§ 173 Absatz 4 SGB IX). Hierdurch soll gewährleistet sein, dass gerade in der wichtigen Anfangsphase eines Arbeitsverhältnisses alle Möglichkeiten der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ausgeschöpft werden können.

Profilmethode

Die Profilmethode ist eine arbeitswissenschaftliche Vorgehensweise, mit der ermittelt werden soll, welche Arbeitnehmer auf welchen Arbeitsplätzen einsetzbar sind. Ein Merkmalkatalog hilft bei der Ausarbeitung. Die Methode ist gut geeignet zur Bestimmung behinderungsgerechter Arbeitsplätze.

Die Profilmethode ist eine arbeitswissenschaftliche Vorgehensweise, mit der ermittelt werden soll, welche Arbeitnehmer auf welchen Arbeitsplätzen einsetzbar sind. Dabei werden – anhand katalogisierter Merkmale – die einzelnen Anforderungen des Arbeitsplatzes den Fähigkeiten und Kenntnissen der Arbeitsperson gegenübergestellt.

Merkmalkatalog

Für die berufliche Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist in dem Projekt IMBA (Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt) folgender Merkmalkatalog erarbeitet worden:

- Körperhaltung (zum Beispiel mit den Untergruppen Stehen, Sitzen)
- Körperfortbewegung (zum Beispiel mit den Untergruppen Gehen, Kriechen)
- Körperteilbewegung (zum Beispiel mit den Untergruppen Arm-, Bein-, Rumpfbewegungen)
- Information (zum Beispiel mit den Untergruppen Sehen, Hören, Sprechen)
- komplexe Merkmale (zum Beispiel mit den Untergruppen Heben, Tragen)
- Umgebungseinflüsse (zum Beispiel mit den Untergruppen Klima, Schall)
- Arbeitssicherheit (zum Beispiel mit den Untergruppen Unfallgefährdung, Tragen von Arbeitsschutzmitteln)
- Arbeitsorganisation (zum Beispiel mit den Untergruppen Arbeitszeit, Akkord/Prämienlohn)
- Schlüsselqualifikationen (zum Beispiel mit den Untergruppen Antrieb, Sorgfalt)

MELBA-Profil

Das Verfahren MELBA (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) beinhaltet – neben den IMBA-Merkmalgruppen – noch die psychischen Merkmale von Schlüsselqualifikationen. Dies ist vor allem relevant, wenn die Auseinandersetzung mit psychischen Fähigkeiten und Anforderungen im Vordergrund steht. In der Softwareversion von IMBA („MARIEplus“) lässt sich optional auch ein MELBA-Profil erstellen. Ebenfalls können MELBA-Profile in IMBA-Profile integriert werden.

Anforderungs- und Fähigkeitsprofil

Anhand der Merkmale erschließen sich die Anforderungen eines Arbeitsplatzes. Ihre Zusammenfassung ergibt das Anforderungsprofil. Mit demselben Merkmalkatalog wird die Ausführbarkeit der einzelnen Arbeitsplatzanforderungen durch die Beschäftigten abgefragt, woraus sich ihre Fähigkeitsprofile ableiten. Aus dem Vergleich des Anforderungsprofils eines Arbeitsplatzes mit dem Fähigkeitsprofil eines dort einzusetzenden oder eingesetzten Beschäftigten lassen sich Aussagen darüber gewinnen, inwieweit Arbeitsplatz und Person zusammenpassen. Ferner können dann Möglichkeiten der Anpassung des Arbeitsplatzes geprüft werden.

> **!** Erst mit der Übereinstimmung von Anforderungs- und Fähigkeitsprofil ist ein Arbeitsplatz behinderungsgerecht.

Die Profilmethode ist daher besonders geeignet zur Auswahl und Gestaltung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen. Erst mit der Übereinstimmung von Anforderungs- und Fähigkeitsprofil ist ein Arbeitsplatz behinderungsgerecht. Bei der praktischen Umsetzung der

Profilmethode in Betrieben und Dienststellen unterstützen der Technische Beratungsdienst der Integrationsämter und die Integrationsfachdienste den Menschen mit Schwerbehinderung, den Arbeitgeber und das betriebliche Integrationsteam.

Rechtsmittel

Durch Rechtsmittel wie Widerspruch oder Klage kann der Arbeitnehmer eine für ihn ungünstige, noch nicht rechtskräftige Entscheidung nachprüfen zu lassen. Gegen Entscheidungen des Integrationsamts und der Agentur für Arbeit können Menschen mit Behinderung oder Arbeitgeber Widerspruch einlegen.

Durch das Einlegen eines Rechtsmittels (zum Beispiel Widerspruch, Klage) kann der Betroffene versuchen, eine ihm ungünstige, noch nicht rechtskräftige Entscheidung im Wege der Nachprüfung zu beseitigen. Die Entscheidung muss eine entsprechende Rechtsmittel-/Rechtsbehelfsbelehrung enthalten.

Gegen Entscheidungen des Integrationsamts und der Agentur für Arbeit aufgrund des SGB IX können Menschen mit Behinderung oder Arbeitgeber Widerspruch einlegen. Ändert die Behörde die Entscheidung nicht ab (Abhilfe), entscheidet der jeweilige Widerspruchsausschuss über den Widerspruch. Gegen die Entscheidung des Widerspruchsausschusses beim Integrationsamt ist Klage vor dem Verwaltungsgericht zu erheben. Gegen die des Widerspruchsausschusses bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ist Klage vor dem Sozialgericht zu erheben.

Widerspruch ohne aufschiebende Wirkung

Ist im Kündigungsschutzverfahren die Zustimmung zur Kündigung eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung erteilt worden, hat der Widerspruch keine aufschiebende Wirkung, das heißt, er kann den Arbeitgeber nicht an der Kündigung hindern (§ 171 Absatz 4 SGB IX). Der Arbeitgeber trägt jedoch das Risiko, dass die Kündigung bei Erfolg des Rechtsmittels unwirksam ist.

Für die Entscheidung über den Widerspruch gegen die Zustimmung zur Kündigung ist der einer Kündigung zugrunde liegende historische Sachverhalt maßgebend. Dies bedeutet, dass es auf den Sachverhalt ankommt, wie er sich zum Zeitpunkt der ersten Kündigungsentscheidung dargestellt hat. Spätere Entwicklungen, zum Beispiel auch gesundheitliche Veränderungen, werden insoweit nicht berücksichtigt. Hat das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung versagt, kommt es bei der Beurteilung des Sachverhalts dagegen auf den Zeitpunkt der Entscheidung des Widerspruchsausschusses an.

Frist für eine Klageeinreichung

Wird eine Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen, ist es wichtig, dass der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erhebt. Erfolgt dies nicht, ist die Kündigung von Anfang an wirksam. Ein zugunsten des Menschen mit Schwerbehinderung ausgehendes Widerspruchsverfahren gegen die Zustimmung zur Kündigung kann in diesem Fall nicht zu einer Verbesserung seiner Rechtsposition im Hinblick auf das beendete Arbeitsverhältnis führen.

Rechtsmittel des Menschen mit Schwerbehinderung im besonderen Kündigungsschutz

Arbeitgeber kündigt ohne Zustimmung des Integrationsamts

Rechtsmittel:	Klage.
Zuständiges Gericht:	Arbeitsgericht.
Klageziel:	Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamts fortbesteht.
Regelfrist:	Innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung.

Arbeitgeber kündigt mit Zustimmung des Integrationsamts

Rechtsmittel:	Widerspruch gegen Zustimmung. Parallel dazu: Klage.
Zuständige Stelle:	Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt. Parallel dazu: Arbeitsgericht.
Ziel:	Aufhebung des Bescheides des Integrationsamts und Versagung der Zustimmung. Parallel dazu: Kündigung ist sozial ungerechtfertigt.
Frist:	Innerhalb eines Monats. Parallel dazu: innerhalb von 3 Wochen.

Widerspruchsausschuss weist Widerspruch zurück

Rechtsmittel:	Klage gegen Widerspruchsbescheid.

Widerspruchsausschuss weist Widerspruch zurück

Zuständiges Ge richt:	Verwaltungsgericht.
Klageziel:	Aufhebung der Bescheide des Integrations-amts und des Widerspruchsausschusses.
Klagefrist:	Innerhalb eines Monats.

Rechtsmittel des Arbeitgebers im besonderen Kündigungsschutz

Integrationsamt versagt Zustimmung zur Kündigung

Rechtsmittel:	Widerspruch gegen Versagung der Zustim-mung.
Zuständige Stelle:	Widerspruchsausschuss beim Integrations-amt.
Ziel:	Aufhebung des Bescheides des Integrati-onsamts und Zustimmung zur Kündigung.
Frist:	Innerhalb eines Monats.

Widerspruchsausschuss weist Widerspruch zurück

Rechtsmittel:	Klage gegen Widerspruchsbescheid.
Zuständiges Ge- richt:	Verwaltungsgericht.
Ziel:	Aufhebung der Bescheide des Integrations-amts und des Widerspruchsausschusses und Verpflichtung zur Erteilung der Zustim-mung.

Widerspruchsausschuss weist Widerspruch zurück	
Frist:	Innerhalb eines Monats.

Gegen Entscheidungen des Versorgungsamts beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde ist nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens der Rechtsweg vor dem Sozialgericht gegeben.

Rehabilitation

Rehabilitation soll die Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderung wirksam und gleichberechtigt fördern, Benachteiligungen vermeiden oder ihnen entgegenwirken. Rehabilitation beinhaltet vor allem medizinische, schulische, berufsfördernde und soziale Maßnahmen und Hilfen.

Durch das SGB IX wird der Begriff der Rehabilitation in einen umfassenden Zusammenhang gestellt: Die Praxis der Rehabilitation und die erforderlichen Leistungen (Teilhabe) sollen die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohten Menschen am Leben in der Gesellschaft in vollem Umfang, wirksam und gleichberechtigt fördern, Benachteiligungen vermeiden oder ihnen entgegenwirken (§ 1 SGB IX). Rehabilitation beinhaltet im Wesentlichen medizinische, schulische, berufsfördernde und soziale Maßnahmen und Hilfen.

Trägerübergreifender Reha-Wegweiser

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) hat einen neuen Wegweiser mit trägerübergreifenden Informationen zur Orientierung im Rehabilitations- und Teilhabesystem herausgebracht. Die Publikation stellt die vielen Facetten dieses Systems dar und ist an den zentralen Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen ausgerichtet.

! Der Wegweiser steht auf der BAR-Website als PDF-Dokument kostenfrei zum Herunterladen zur Verfügung.

Rehabilitationseinrichtungen

In Rehabilitationseinrichtungen werden Maßnahmen zur Rehabilitation und Teilhabe im medizinischen, beruflichen und sozialen Bereich durchgeführt. Die Träger haben zu gewährleisten, dass Rehabilitationseinrichtungen zur Verfügung stehen, die zudem den Anforderungen an Barrierefreiheit entsprechen.

Einrichtungen für Menschen mit Behinderung dienen der Durchführung von Maßnahmen zur Rehabilitation und Teilhabe im medizinischen, beruflichen, vorschulischen, schulischen und sozialen Bereich.

Maßnahmen zur Rehabilitation und Teilhabe

- Sonderkindergärten
- Förder- beziehungsweise Sonderschulen (zum Beispiel für Menschen mit Sehschädigung, Hörschädigung oder Körperbehinderung)
- Einrichtungen zur medizinischen Rehabilitation
- medizinisch-berufliche Rehabilitationszentren (mbREHA)
- Berufsbildungswerke (BBW)
- Berufsförderungswerke (BFW)
- wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtungen (WBR)
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)
- Wohnheime für Menschen mit Behinderung

Die Rehabilitationsträger haben zu gewährleisten, dass – fachlich und regional – eine erforderliche Zahl von Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen zur Verfügung steht (§ 36 Absatz 1 SGB IX). Diese Einrichtungen müssen auch den Anforderungen an Barrierefreiheit entsprechen, die zum Beispiel beim barrierefreien Bauen zu beachten sind.

Rehabilitationsträger

Rehabilitationsträger sind die zuständigen öffentlichen Körperschaften, Anstalten und Behörden. Sie sind verpflichtet, Menschen mit Behinderung umfassend über die möglichen Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren, zu beraten und sicherzustellen, dass Rehabilitationsbedarf frühzeitig erkannt wird.

Träger der Maßnahmen und Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung sind die sind die zuständigen öffentlichen Körperschaften, Anstalten und Behörden (vergleiche § 6 SGB IX). Die Aufgaben der gesetzlichen Rentenversicherung (allgemeine und knappschaftliche Rentenversicherung) werden von zwei Bundesträgern sowie Regionalträgern wahrgenommen. Bundesträger sind die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Die Regionalträger führen neben der Bezeichnung „Deutsche Rentenversicherung“ einen Zusatz für ihre jeweilige regionale Zuständigkeit (zum Beispiel Deutsche Rentenversicherung Westfalen).

Die Deutsche Rentenversicherung Bund nimmt zusätzlich die Grundsatz- und Querschnittsaufgaben sowie die gemeinsamen Angelegenheiten der Träger der Rentenversicherung wahr, zum Beispiel den Abschluss gemeinsamer Empfehlungen nach § 26 SGB IX.

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See führt auch die Krankenversicherung für ihre Versicherten durch (§ 147 SGB V).

Am 1.1.2013 wurde aus der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV) ein einheitlicher Bundesträger – die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).

Nach dem SGB IX (§ 6 Absatz 1) gibt es sieben verschiedene Träger der Leistungen zur Teilhabe (Rehabilitation).

Träger der gesetzlichen Krankenversicherung

- AOK
- Betriebskrankenkassen
- Innungskrankenkassen
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- Ersatzkassen

Bundesagentur für Arbeit

- die Zentrale in Nürnberg auf der oberen Verwaltungsebene
- die Regionaldirektionen auf der regionalen (mittleren) Verwaltungsebene
- die Agenturen für Arbeit mit ihren Geschäftsstellen auf der örtlichen Ebene

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung

- gewerbliche Berufsgenossenschaften (BG)
- Gemeindeunfallversicherungsverbände
- Ausführungsbehörden für die Unfallversicherung = Unfallkassen des Bundes, der Länder und im kommunalen Bereich
- Feuerwehrunfallkassen
- Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB)
- Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr)

Träger der gesetzlichen Rentenversicherung

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- Regionalträger

Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge

- Landesversorgungsämter und Versorgungsämter beziehungsweise die nach Landesrecht dafür zuständigen Stellen (in Nordrhein-Westfalen zum Beispiel die Landschaftsverbände Rheinland [LVR] und Westfalen-Lippe [LWL])
- Träger der Sozialen Entschädigung
- örtlicger der Sozialen Entschädigunghe Fürsorgestellen (nach Landesrecht)

Träger der öffentlichen Jugendhilfe

- überörtliche Träger (gemäß jeweiligem Landesrecht, zum Beispiel Landesjugendämter als staatliche Stellen oder bei höheren Kommunalverbänden)
- örtliche Träger (Kreise und kreisfreie Städte, soweit nicht nach Landesrecht anderes bestimmt)

Träger der Eingliederungshilfe

- überörtliche Träger (gemäß jeweiligem Landesrecht entweder staatliche Behörden oder höhere Kommunalverbände)
- örtliche Träger (Kreise und kreisfreie Städte, soweit nicht nach Landesrecht anderes bestimmt)

Aufgaben

Alle Rehabilitationsträger sind verpflichtet, Menschen mit Behinderung umfassend über die möglichen Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und sie zu beraten (§ 12 SGB IX). Durch geeignete Maßnahmen stellen sie sicher, dass ein Rehabilitationsbedarf frühzeitig erkannt und auf eine Antragstellung der Leistungsberechtigten hingewirkt wird. Für eine trägerübergreifende, ortsnahe, niederschwellige und unabhängige Auskunftserteilung, Beratung und begleitende Unterstützung von Menschen mit Behinderung im Antrags- und Leistungsverfahren hat das SGB IX die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung geschaffen (§ 32 SGB IX). Hier erfolgt eine Beratung von Menschen mit Behinderungen für Menschen mit Behinderungen.

Einige Rehabilitationsträger sind nur für einen einzelnen Bereich der Rehabilitation und Teilhabe zuständig – zum Beispiel die Krankenkassen nur für die medizinische, die Bundesagentur für Arbeit nur für die berufliche Rehabilitation. Andere – wie etwa die Renten- und Unfallversicherungsträger – haben sowohl medizinische als auch berufsfördernde Rehabilitationsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen. Bestimmte Rehabilitationsträger erbringen neben medizinischen und beruflichen Rehabilitationsleistungen auch Leistungen zur sozialen Teilhabe (früher: Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft); es sind dies die Unfallversicherung, die Träger der Kriegsopferfürsorge sowie die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und der Eingliederungshilfe.

Art und Umfang der einzelnen Rehabilitationsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe sind in den §§ 4–63 SGB IX sowie im Einzelnen in den speziellen sozialgesetzlichen Vorschriften geregelt (zum Beispiel in den einzelnen Büchern des Sozialgesetzbuches [SGB] und dem Bundesversorgungsgesetz [BVG]).

Kooperation und Zuständigkeitsklärung

Die dargestellte Trägervielfalt sowie das in Deutschland durch parallele Aufgabenzuweisung an mehrere Rehabilitationsbereiche bestehende komplexe gegliederte Rehabilitations- und Sozialleistungssystem erfordern Regelungen über die Zuständigkeitsabgrenzung und -klärung, die Zusammenarbeit der verschiedenen Träger und über die Koordinierung der Leistungen. Das SGB IX enthält hierzu an mehreren Stellen grundlegende Bestimmungen (vergleiche §§ 14–24 SGB IX).

Ziel dieser Vorschriften ist es, die Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung durch alle Träger möglichst umfassend, zügig, wirksam und wirtschaftlich erbringen zu lassen.

Einbindung des Integrationsamtes

In die Regelungen zur Zusammenarbeit und Sicherstellung einer möglichst nahtlosen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung bis hin zum konkreten Arbeitsplatz sind auch die Integrationsämter mit ihren auf die Gruppe der Menschen mit Schwerbehinderung nach § 152 SGB IX bezogenen Leistungen zur Prävention und Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben eingebunden (vergleiche zum Beispiel § 3, § 12 Absatz 2, §§ 19–22, §§ 25, 26 SGB IX).

Reisen

Für Menschen mit Behinderungen ist Mobilität im ÖPNV häufig nur mit Begleitung oder gar nicht möglich. Dadurch können zusätzliche Kosten entstehen. Dieser Beitrag stellt dar, welche Nachteilsausgleiche es im Zusammenhang mit Mobilität für Menschen mit Schwerbehinderung gibt.

Öffentlicher Nahverkehr

Im öffentlichen Personenverkehr (auch im Nordseeinselverkehr und im Autoreisezug) – ausgenommen bei Fahrten in Sonderzügen und Sonderwagen – wird die Begleitperson des Menschen mit Schwerbehinderung unentgeltlich befördert, wenn der Schwerbehindertenausweis das Ausweismerkzeichen B enthält. („Die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson ist nachgewiesen.“) Die Begleitperson fährt unentgeltlich und ohne Zuschlag in der gleichen Wagenklasse wie der Mensch mit Schwerbehinderung. Auf den Strecken der Deutschen Bahn AG wird neben dem Begleiter eines blinden Menschen auch ein Führhund unentgeltlich befördert, wenn der Schwerbehindertenausweis das Merkzeichen B oder Bl enthält.

Das Merkzeichen B schließt nicht aus, dass der Mensch mit Behinderung öffentliche Verkehrsmittel auch ohne Begleitung benutzt. Menschen mit Behinderung mit Merkzeichen B werden als unentgeltlich zu befördernde Begleitperson (gegenseitige Begleitung) im öffentlichen Personenverkehr nicht zugelassen.

Die Begleitperson eines behinderten Menschen, der auf die Notwendigkeit ständiger Begleitung angewiesen ist, steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn sie den Menschen mit Behinderung bei der Ausübung seines Berufes (auch bei Dienstreisen, Veranstaltungen einer Betriebssportgruppe und so weiter) begleitet.

Video: Nachteilsausgleiche Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln

https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/Fachlexikon/Reisen_Update_UT.mp4

„Freifahrt“ für Menschen mit Schwerbehinderung

Öffentliche Verkehrsmittel

Öffentliche Verkehrsmittel

Mit Bus, U-Bahnen, S-Bahnen und Straßenbahnen sowie im Ver kehrsverbund mit Eisenbahnen (2. Klasse) ohne Kilometer-Be grenzung im gesamten Bundesgebiet.

Mit den Nahverkehrszügen der Deutschen Bahn AG bundesweit in der 2. Klasse (Regionalbahn, Regionalexpress, Interregio-Ex-press) sowie in Zügen von nicht bundeseigenen Eisenbahnen.

Erforderliche Nachweise

Grün/orangefarbener Schwerbehindertenausweis und Beiblatt mit Wertmarke.

Wertmarke

Das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde gibt die Wertmarke auf Antrag aus. Wird sie spätestens 3 volle Monate vor Ablauf der Gültigkeitsdauer zurückgegeben, so wird der bezahlte Betrag anteilig erstattet. Kostenlos wird eine Wertmarke für ein Jahr herausgegeben, wenn Menschen mit Schwerbehinderung Leistungen nach dem Grundsicherungsge-setz oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB I (Grundsicherung für Arbeitsuchende) oder laufende Leistungen für den Lebensunterhalt nach dem SGB XII (Sozialhil-fe), dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) oder den §§ 27a, 27d BVG erhalten.

Mitnahme von Rollstühlen

Krankenfahrstühle (auch Elektrorollstuhl) und sonstige orthopädische Hilfsmittel werden auch ohne Beiblatt zum Schwerbehindertenausweis und Wertmarke unentgeltlich mitgenommen, wenn sie in den Personenwagen an den dafür vorgesehenen Stellen untergebracht werden können. In allen Zügen des Intercity-Express (ICE), Intercity (IC) und Eurocity (EC) besteht die Möglichkeit, im Service- beziehungsweise Großraumwagen grundsätzlich in der 2. Klasse unentgeltlich Plätze für Menschen zu reservieren, die auf die Benutzung eines Rollstuhls angewiesen sind.

Preisnachlässe bei Bahnfahrten

Von alleinstehenden Menschen mit Schwerbehinderung, in deren Schwerbehindertenausweis das Merkzeichen B („die Notwendigkeit ständiger Begleitung ist nachgewiesen“) steht, wird beim Nachlösen im Zug der „Nachlösezuschlag“ nicht erhoben, wenn die Fahrausweise vor Reiseantritt nur aus Fahrausweisautomaten gelöst werden können.

Menschen mit Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 70 oder mit einer Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten die „BahnCard 25“ und die „BahnCard 50“ zum ermäßigten Preis.

Parken

Menschen mit Schwerbehinderung, die einen vom Straßenverkehrsamt ausgestellten blauen (europäischen) Parkausweis haben, dürfen auf Kundenparkplätzen der Deutschen Bahn AG (außer auf Park-&-Rail-Parkplätzen) ihr Fahrzeug kostenlos abstellen. Anstelle der Parkkarte müssen sie den blauen Parkausweis gut sichtbar ins Fahrzeug legen. An Bahnhöfen, bei denen die Parkplätze zugeteilt werden, muss die besondere Parkberechtigung beim Kauf des Parkscheines vorgelegt werden. Die Stellplätze werden nach Verfügbarkeit vergeben. Ein Anspruch auf einen Stellplatz besteht nicht.

Im öffentlichen Raum gibt es für Menschen mit Schwerbehinderung verschiedene Parkerleichterungen wie der folgende Film zeigt.

Video: Parkerleichterungen für Menschen mit Schwerbehinderung

https://www.youtube.com/watch?v=wHYkhcfavJI

„Freifahrt“ und Kfz-Steuerermäßigung für Menschen mit Schwerbehinderung

Für wen	Mit Bahn und Bus	und/oder	Kfz-Steuerermäßigung
G „gehbehindert“ und/oder Gl „gehörlos“	Wertmarke 104 € (1 Jahr) Wertmarke 53 € (1/2 Jahr)	oder	?50%
aG „außergewöhnlich gehbehindert“	Wertmarke 104 € (1 Jahr) Wertmarke 53 € (1/2 Jahr)	und	100%

Für wen	Mit Bahn und Bus	und/oder	Kfz-Steuerer mäßigung
H „hilflos“ und/oder Bl „blind“	Wertmarke kostenlos	und	100%
Kriegsbeschädigte und andere Versorgungsberechtigte nach dem sozialen Entschädigungs-recht	Wertmarke kostenlos	und	100%
B „ständige Begleitung“	Begleitperson fährt frei, der Mensch mit Schwerbehinderung muss zahlen		

Flugreisen

Schwerkriegsbeschädigte Menschen, schwerwehrdienstbeschädigte Menschen und rassisch oder politisch verfolgte Menschen erhalten unter bestimmten Voraussetzungen im innerdeutschen Flugverkehr mit der Deutschen Lufthansa und den Regionalverkehrsgesellschaften eine Ermäßigung des Flugpreises. Die Lufthansa und die Regionalverkehrsgesellschaften befördern die Begleitperson eines Menschen mit Schwerbehinderung mit Ausweismerkzeichen B auf innerdeutschen Flügen unentgeltlich.

Rentenversicherung, gesetzliche

Die Rentenversicherung gehört zur Sozialversicherung. Sie schützt ihre Versicherten bei Gefährdung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit, im Alter sowie im Todesfall deren Hinterbliebene. Sie leistet Mittel für die Prävention und Rehabilitation und zahlt neben Altersrente bei Erwerbsminderung, Erwerbsunfähigkeit, Berufsunfähigkeit.

Die Rentenversicherung ist ein Zweig der Sozialversicherung. Sie schützt ihre Versicherten hauptsächlich bei Gefährdung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit, im Alter sowie im Todesfall deren Hinterbliebene.

Aufgaben der Rentenversicherung

Die wesentlichen Aufgaben der Rentenversicherung sind nach dem SGB VI:

- Leistungen zur Prävention und Rehabilitation (Teilhabe)

- Zahlung von Renten (vergleiche Erwerbsminderung, Erwerbsunfähigkeit, Berufsunfähigkeit , Altersrente)
- Zahlung von Zusatzleistungen (zum Beispiel Zuschuss zu den Aufwendungen zur Krankenversicherung)
- Zahlung von Beträgen zur Krankenversicherung der Rentner
- Information, Auskunft und Beratung der Versicherten, Rentner und Arbeitgeber

Rentenversicherungsträger

Die gesetzliche Rentenversicherung wird von Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung, den Rentenversicherungsträgern (also nicht von privaten Unternehmen), ausgeführt. Sie sind zugleich Rehabilitationsträger. Träger der gesetzlichen Rentenversicherung sind seit dem 1.10.2005:

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Regionalträger
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Die landwirtschaftlichen Alterskassen sind zuständig für die Rentenversicherung der landwirtschaftlichen Unternehmer und mitarbeitenden Familienangehörigen.

Schädigungen der Gliedmaßen

Fehlende oder fehlgebildete Extremitäten sind eine Form der Körperbeeinträchtigung. Wenn solche Beeinträchtigungen erst später im Leben erworben werden, können Trainings zum Umgang mit der neuen Konstitution oder Weiterbildungen erforderlich sein, um die weitere berufliche Teilhabe zu gewährleisten.

Eine Erscheinungsform der Körperbehinderung ist das Fehlen oder die Fehlbildung einer Extremität. Der Zeitpunkt des Verlustes einer oder mehrerer Gliedmaßen spielt eine entscheidende Rolle für die berufliche Ein- oder Wiedereingliederung. Während Menschen mit Gliedmaßenfehlbildungen meist schon von Geburt an gelernt haben, mit der Behinderung umzugehen, müssen Menschen, die durch einen Unfall oder eine Krankheit behindert wurden, sich erst auf die neue Situation einstellen. Dies kann zum Beispiel eine Umschulung (Berufliche Weiterbildung) bedeuten wie auch Trainingsmaßnahmen, um die Benutzung der entsprechenden Hilfsmittel zu erlernen.

Gliedmaßenfehlbildungen (Dysmelien)

Hierbei handelt es sich um Folgen von Störungen der Extremitätenentwicklung in der 4. bis 7. Schwangerschaftswoche, die sich von leichten Anlagestörungen bis hin zum vollständigen Fehlen von Gliedmaßen auswirken können. Die Ursachen der Fehlbildungen sind entweder genetisch bedingt oder die Folge äußerer Einflüsse. So kam es zum Beispiel in den Geburtsjahrgängen 1958 bis 1962 zu einer Häufung von Dysmelien, hervorgerufen durch die Einnahme des Medikaments Contergan während einer Schwangerschaft. Gliedmaßenfehlbildungen treten in verschiedener Ausprägung immer wieder auf. Unterschieden wird zwischen dem Fehlen einer ganzen Extremität und Fehlbildungen an den Gliedmaßen.

Berufliche Möglichkeiten bei Gliedmaßenfehlbildungen

Die Einschränkungen der Belastbarkeit und Fähigkeiten können bei dieser Behinderung durch individuelle Trainingsmaßnahmen ganz oder teilweise kompensiert werden. Auch hier müssen deshalb die persönlichen Fähigkeiten mit den Arbeitsanforderungen verglichen werden (vergleiche Profilmethode). Vorarbeit wird hierzu in den Rehabilitationseinrichtungen geleistet. Es gibt technische Arbeitshilfen, welche die Fehlbildung, das Fehlen, die eingeschränkte Funktion der Gliedmaßen sowie eine Vielzahl von Bewegungsbehinderungen ausgleichen können. Dabei sollte über diese individuellen persönlichen Hilfsmittel hinaus stets an eine der Behinderung angepasste, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung gedacht werden.

Gliedmaßenverlust (Amputation)

Betroffen sind überwiegend Erwachsene als Folge von Verkehrs- und Arbeitsunfällen, soweit es sich um eine teilweise oder vollständige Amputation von Händen und Armen handelt. Weitaus häufiger ist jedoch der Verlust eines Beines oder beider Beine infolge von Durchblutungsstörungen. Der plötzliche Verlust der körperlichen Unversehrtheit ist einschneidend. Er wird deshalb nie ausschließlich körperlich empfunden, sondern bedeutet einen mehrdimensionalen Verlust, zum Beispiel ist die Hand Werkzeug, Sinnesorgan und Organ

des Ausdrucks. Eine Prothese ist daher nie ein vollwertiger Ersatz.

Berufliche Möglichkeiten bei Gliedmaßenverlust

Einseitiger Arm- oder Beinverlust kann häufig durch langjähriges Training so ausgeglichen werden, dass Betroffenen nahezu uneingeschränkte berufliche Möglichkeiten offenstehen; besonders eignen sich Berufe im gewerblichen wie im verwaltungstechnischen Bereich. Eine frühzeitige prothetische Versorgung ist wichtig für die Arbeitsaufnahme. Um eine volle Anpassung an die Arbeitsanforderungen zu erreichen, ist darüber hinaus vielfach der Einsatz von technischen Arbeitshilfen notwendig. Die individuelle Anpassung ist dabei Aufgabe spezialisierter Fachleute, zum Beispiel der Ingenieure des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes.

Schädigungen des Skelettsystems

Gemeinsames Merkmal der zahlreichen verschiedenen Schädigungen des Skelettsystems sind Bewegungsunfähigkeit und Schmerzempfindung. Dieser Beitrag listet die häufigsten Erscheinungsformen.

Menschen, die von Schädigungen des Skelettsystems betroffen sind, leiden unter Wirbelsäulenschäden, Fehlstellungen und Erkrankungen der Gelenke oder unter Knochenerkrankungen.

Die individuellen Auswirkungen dieser Arten von Körperbehinderung mögen sehr unterschiedlich sein, doch die Schmerzempfindung ist ähnlich. Gemeinsames Merkmal ist eine eingeschränkte Bewegungsfähigkeit. Zu den häufigsten Schädigungen des Skelettsystems zählen:

Fehlstellungen der Wirbelsäule und Rückgratverkrümmungen (Skoliosen, Lordosen und Kyphosen)

Eine Buckelbildung wird als Kyphose, eine zu starke Wölbung nach innen als Lordose bezeichnet. Unter einer Skoliose versteht man eine s-förmige Wirbelsäulenverschiebung mit gleichzeitiger Verdrehung der Wirbelkörper, die nicht mehr vollständig aufgerichtet werden können.

In ihren leichteren Formen sind die Fehlstellungen der Wirbelsäule so sehr verbreitet, dass man sie als Ausdruck eines allgemeinen Zivilisationsleidens ansehen kann. Einseitige Belastungen (zum Beispiel falsches Sitzen) wirken sich ungünstig auf die Wirbelsäule aus.

Wirbelgleiten (Spondylolisthesis)

Das Wirbelgleiten ist ein Zeichen für eine schwere Instabilität der Wirbelsäule. Es wird durch unterschiedliche Ursachen hervorgerufen. Bei Kindern und Jugendlichen entsteht es durch eine angeborene Fehlbildung der Wirbelsäule. Im höheren Lebensalter können Wirbelverbindungen durch Verschleiß geschwächt sein, wodurch der Zusammenhalt der gegeneinander beweglichen Wirbel gestört ist. Ein Wirbel gleitet über den darunterliegenden Wirbel nach vorn; meistens verschiebt sich der 5. Lendenwirbel über den 1. Kreuzbeinwirbel. Diese

Erkrankung ist fast immer mit starken Rückenschmerzen verbunden, die bis in die Oberschenkel ausstrahlen können.

Bandscheibenvorfall (Diskusprolaps, Diskopathie)

Die Wirbelsäule besteht aus Wirbelknochen und den dazwischenliegenden Bandscheiben. Sie wirken dort wie „Stoßdämpfer“ und ermöglichen die Beweglichkeit der Wirbelsäule. Bei einem Bandscheibenvorfall gleitet ein Teil einer Bandscheibe aus der natürlichen Lage und übt bei jeder Bewegung schmerzhaften Druck auf benachbarte Nervenwurzeln aus. Meist tritt ein Bandscheibenvorfall beim Bücken (mit gestreckten Beinen), beim Heben schwerer Gegenstände und bei Drehbewegungen des Oberkörpers auf. Ursachen für Bandscheibenvorfälle können Bewegungsmangel, Haltungsschwächen und Fehlhaltungen schon in der Kindheit und Jugend sein. Die meisten Bandscheibenvorfälle ereignen sich zwischen dem 30. und dem 50. Lebensjahr.

Morbus Bechterew (Spondylitis ankylosans)

Diese Erkrankung betrifft den gesamten Organismus. Sie zeigt sich hauptsächlich an der Wirbelsäule, wo sie schmerzhafte Entzündungen der Wirbelgelenke hervorruft, die schließlich zu einer mehr oder weniger stark nach vorne geneigten Haltung führen. Der Verlauf der Erkrankung erfolgt schubweise, verbunden mit einem allgemeinen Unwohlsein. Die Krankheit kann zum Stillstand kommen, eine Totalversteifung muss nicht eintreten.

Gelenkfehlstellungen (Luxationen)

Gelenkfehlstellungen sind Verschiebungen zweier Knochen, die durch ein Gelenk verbunden sind. Meist tritt die Luxation in Verbindung mit Kapselbandrissen auf.

Rheumatische Gelenkerkrankungen (Arthrose, Arthritis, Polyarthritis)

Rheuma ist der Obergriff für mehr als 400 verschiedene Krankheitsbilder. Der sogenannte rheumatische Formenkreis umfasst 4 Hauptgruppen:

- entzündlich-rheumatische Erkrankungen, zum Beispiel dauerhafte Gelenkentzündungen durch eine Fehlfunktion des Immunsystems (rheumatoide Arthritis)
- degenerative Gelenk- und Wirbelsäulenerkrankungen, zum Beispiel verschleißbedingte Knorpelzerstörung (Arthrosen)
- Weichteilrheumatismus, zum Beispiel die Überlastung oder Reizung von Muskeln, Bändern, Sehnen, Organen oder Gefäßen
- Stoffwechselerkrankungen mit rheumatischen Beschwerden, zum Beispiel Knochenverlust (Osteoporose)

Betroffen sind in den meisten Fällen die Gelenke der Hände, Arme, Beine und Füße. Rheumatische Gelenkerkrankungen entwickeln sich immer aus einem Ungleichgewicht zwischen der Belastungsfähigkeit des Gelenks und der tatsächlichen Belastung. Viele rheumatische Erkrankungen verlaufen chronisch. Das heißt, sie entwickeln sich langsam und begleiten den Betroffenen auf Dauer, manchmal ein Leben lang. Nicht selten führt die Rheumaerkrankung zu Erwerbsminderung und Frühberentung. Dies ist jedoch nicht unaus-

weichlich, denn es gibt heute hochwirksame Medikamente, die in Verbindung mit physikali scher Therapie wie Krankengymnastik eingesetzt werden. Damit lassen sich nicht nur die Symptome der entzündlichen Prozesse lindern, sondern auch das weitere Fortschreiten der Gelenkschäden aufhalten und die Bewegungsfähigkeit verbessern.

Knochenerkrankungen, Glasknochenkrankeit (Osteopathie, Osteogenesis imperfecta)

Damit im Körper Sehnen, Knorpel oder Knochen stabil genug sind, wird Kollagen benötigt – ein vom Körper produzierter spezieller Eiweißstoff. Bei der Glasknochenkrankheit sorgt ein genetischer Fehler dafür, dass zu wenig Kollagen gebildet wird. So kommt es zu einer erheblichen Knochenbrüchigkeit. Typisch für die Erkrankung ist, dass das gesamte Skelettsystem davon betroffen sein kann, ebenso wie Sinnesorgane, Haut und innere Organe.

Kleinwuchs (Chondrodystrophie)

Als kleinwüchsig gelten Menschen mit einer Körpergröße zwischen 70 und 150 Zentimetern. Es wird zwischen „proportioniertem“ beziehungsweise hormonalem und „disproportioniertem“ Kleinwuchs beziehungsweise Achondroplasie unterschieden. Nur der genetisch bedingte disproportionierte Kleinwuchs (zum Beispiel verkürzte Beine) ist mit einer eingeschränkten Bewegungsfähigkeit verbunden. Bei proportioniertem Kleinwuchs entstehen in der Regel keine Funktionsstörungen. Hier sind lediglich Hilfen notwendig, um die geringe Körpergröße auszugleichen.

Im Arbeitsleben zu beachten bei Gelenkerkrankungen

Die Einschränkungen am Arbeitsplatz zeigen sich bei Gelenkerkrankungen der oberen Gliedmaßen etwa durch Schwierigkeiten beim Arbeiten mit beiden Händen und mit großem Kraftaufwand oder durch Schwierigkeiten bei Fein- und Präzisionsarbeiten. Gelenkschäden der unteren Extremitäten und der Hüftgelenke schränken ständiges Gehen, aber auch Sitzen und Stehen ohne Haltungswechsel ein.

Im Arbeitsleben zu beachten bei Gelenk- und Wirbelsäulenschäden

Hinsichtlich des Arbeitsplatzes sind aus medizinischer Sicht Tätigkeiten ungünstig, welche die Wirbelsäule einseitig belasten, indem sie dauerndes Sitzen (zum Beispiel am Computer) oder dauerndes Stehen (zum Beispiel beim Verkauf) erfordern. Monotone Körperhaltung, kontinuierliche einseitige Belastung, Fehlhaltungen und Fehlbelastungen können zu Verspannungen führen, die sich als Schmerzen äußern. Auch extreme Witterungsbedingungen oder ständige Vibration können sich schädlich auswirken.

Technische Hilfsmittel

Die Bedingungen am Arbeitsplatz können durch technische Arbeitshilfen so gestaltet werden, dass die körperliche Belastung möglichst gering ist. Dazu gehören beispielsweise Transporthilfen, Hubtische, höhenverstellbare Sitzgelegenheiten oder auch Hilfsmittel, die eine Bedienung moderner Maschinen und Geräte ermöglichen. Dies betrifft vor allem den Bereich Büro und Verwaltung, den zeichnerisch-konstruktiven Bereich sowie maschinenbedienende

und montierende Tätigkeiten.

Flexible Arbeitszeiten können ebenfalls dazu beitragen, die körperlichen Belastungen zu senken und die Fehlzeiten zu minimieren.

Schädigungen des Zentralnervensystems

Körperliche Behinderungen können die Folge eines geschädigten Zentralnervensystems sein. Dieser Beitrag beschreibt häufig vorkommende Schädigungen des Zentralnervensystems sowie Maßnahmen, die bei einer solchen Beeinträchtigung im Arbeitsleben zu beachten sind.

Eine Vielzahl von körperlichen Behinderungen sind die Folge einer Schädigung des Zentralnervensystems: zum Beispiel Hirnschädigungen, angeborene Fehlbildungen des Rückenmarks und der Wirbelsäule, erworbene Schädigungen der Nerven des Rückenmarks wie zum Beispiel Kinderlähmung aufgrund einer Virusinfektion oder eine Querschnittslähmung infolge von Verletzungen. Auch die Multiple Sklerose (MS) zählt dazu.

Hirnschädigung

Die erworbene Hirnschädigung kann Folge eines Unfalls oder auch einer Erkrankung sein, zum Beispiel eines Schlaganfalls, einer Gehirnblutung (Aneurysma) oder eines Hirntumors. Eine Verletzung des Gehirns als Zentralorgan hat fast immer schwerwiegende Folgen, die das Leben der Betroffenen dramatisch verändern können. Neben motorischen Störungen, etwa im Bereich der Grob- und Feinmotorik, des Gleichgewichts und der Koordination, können auch Hör- und Sehbehinderungen, Sprach- und Sprechstörungen oder epileptische Anfälle auftreten. Darüber hinaus können Einschränkungen im Bereich der geistigen Leistungsfähigkeit, im Gefühlsleben oder im Sozialverhalten bestehen, zum Beispiel hinsichtlich der Aufmerksamkeit, des Gedächtnisses, der Lernfähigkeit, der zeitlichen und örtlichen Orientierung oder der Fähigkeit, Probleme zu lösen.

Bei Hirnschädigung im Arbeitsleben zu beachten

Nach der medizinischen Erstversorgung im Krankenhaus schließt sich in der Regel ein länger dauernder, stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationsklinik an. Um die Möglichkeit einer Rückkehr ins Arbeitsleben zu erproben und gezielt berufsrelevante Fähigkeiten zu trainieren, kann anschließend eine medizinisch-berufliche Rehabilitation durchgeführt werden. Für Menschen, die vor der Erkrankung oder Verletzung im Erwerbsleben standen, ist die berufliche Wiedereingliederung ein vorrangiges Ziel. Sie wird von Experten der Rehabilitationseinrichtungen eng begleitet. Eine stufenweise Wiedereingliederung kann hierbei ein Weg sein. Mit dem Wiedereintritt in eine arbeitsvertragliche Tätigkeit endet die Begleitung durch die Experten der Rehabilitationseinrichtungen. Zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses bieten die Integrationsämter mit der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ein breites Leistungsspektrum an.

Querschnittslähmung

Sie wird häufig durch Unfälle verursacht. Jährlich werden etwa 1.500 bis 1.800 neue Fälle registriert. Die Querschnittslähmung ist Folge einer Rückenmarkschädigung, die – je nach Ausprägungsform – folgende Lähmungen ergeben kann:

- **Ausfall der willkürlichen Muskelbewegung** unterhalb der betroffenen Stelle am Rückenmark. Der Betroffene ist gehunfähig (motorische Lähmung).
- **Verlust des Empfindungsvermögens:** Schmerz-, Tast- und Temperaturreize können nicht oder nur noch teilweise wahrgenommen werden (sensibel-sensorische Lähmungen).
- **Funktionsstörungen von inneren Organen** wie zum Beispiel der Harnblase, des Enddarms und der Schweißdrüsen (vegetative Lähmungen).

Nach dem Ausmaß der Schädigung im Verlauf des Rückenmarks (Hals-, Brust- oder Lendenmark) ergeben sich unterschiedlich schwere Beeinträchtigungen. Es wird unterteilt in:

- **Paraplegie:** Hierbei handelt es sich primär um die Lähmung beider Beine und der Rumpfmuskulatur.
- **Tetraplegie:** Verletzungen im Halsbereich führen zu einer hohen Querschnittslähmung, die Arme und Beine betrifft und eine Beeinträchtigung der Atmung und der inneren Organe zur Folge hat.
- **Hemiplegie:** So wird die Lähmung einer Körperhälfte bezeichnet.
- **Diplegie:** Es handelt sich um die doppelseitige Lähmung des oberen oder unteren Körperabschnitts.
- **Monoplegie:** Darunter ist die Lähmung eines Arms oder eines Beins zu verstehen.

Ein querschnittsgelähmter Mensch ist nicht mehr in der Lage, zu stehen und zu gehen. Er ist in der Regel auf den Rollstuhl und eine sitzende Tätigkeit angewiesen. Dies sind zugleich die bestimmenden Merkmale im Rahmen der beruflichen Ersteingliederung oder der beruflichen Wiedereingliederung.

Bei Querschnittslähmung im Arbeitsleben zu beachten

Um bei einer vorliegenden Querschnittslähmung die weitere Berufsausübung oder eine Neueinstellung zu ermöglichen, müssen der Arbeitsplatz, die unmittelbare Umgebung und insbesondere die Wege zum Arbeitsplatz rollstuhlgerecht gestaltet sein. Das gilt auch für die Wohnung der Rollstuhlfahrer, damit gewährleistet ist, dass sie selbstständig ohne große Schwierigkeiten zur Arbeit gelangen können. Außerdem kann der Einsatz einer Arbeitsassistenz insbesondere Menschen mit einer hohen Querschnittslähmung den Arbeitsalltag erheblich erleichtern.

Multiple Sklerose (MS)

Multiple Sklerose ist eine der häufigsten Erkrankungen des Zentralnervensystems. Sie beginnt in der Regel im frühen Erwachsenenalter. Bei den Erkrankten treten im Gehirn und Rückenmark verstreut Entzündungen auf. Dies beeinträchtigt die Weiterleitung von Nervenimpulsen und es kann zu körperlichen Störungen kommen, wie zum Beispiel Missempfindungen, Schwindel, Gefühlsstörungen, vermehrtes Stolpern, Unsicherheit beim Gehen und

Stehen oder Schwierigkeiten beim Sehen. Dies nennt man einen Schub. Er entwickelt sich meist innerhalb von Stunden oder Tagen und klingt nach einiger Zeit wieder ab. Die Multiple Sklerose kann schubweise, mit langen krankheitsfreien Intervallen oder auch chronisch verlaufen. Ihre Behandlung erfolgt überwiegend medikamentös. Wodurch Multiple Sklerose letztlich verursacht wird, ist noch nicht abschließend geklärt. Es wird vermutet, dass mehrere Faktoren für diese Erkrankung verantwortlich sind, unter anderem spielt das Immunsystem eine zentrale Rolle. Eine Fehlreaktion des körpereigenen Abwehrsystems (Autoimmunerkrankung) kann zur allmählichen Zerstörung der Nervenhüllen führen. Aber auch Virusinfektionen als Ursache werden diskutiert.

Bei MS im Arbeitsleben zu beachten

Es müssen der unterschiedliche Verlauf der Erkrankung und die wechselhafte körperliche und seelische Verfassung der Betroffenen berücksichtigt werden. Deshalb sollte die berufliche Tätigkeit möglichst eine freie Zeiteinteilung ermöglichen. Ein klares Bild, zum Beispiel über Ausdauer, Belastbarkeit, Flexibilität und psychische Stabilität, hilft, das Fähigkeitsprofil mit den Anforderungen der Arbeitsbedingungen abzustimmen (vergleiche Profilmethode). Dabei sind auch Fragen der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Die technischen Arbeitshilfen richten sich nach der Ausprägung der Behinderung.

Rollstuhlgerechte Hilfen

- **Behinderungsgerechte Ausstattung der Wohnung** durch Aufzüge und Treppenlifte, Rampen und andere Hilfsmittel, die selbstständige Verrichtungen zum Beispiel im Sanitärbereich ermöglichen, sowie leicht befahrbare Wege zu und aus dem Haus (vergleiche Barrierefreies Bauen, Wohnungshilfen).
- **Behindertenfahrtendienst oder Kraftfahrzeughilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes:** Ist der Betroffene selbst in der Lage, ein Fahrzeug zu steuern, kann ein entsprechend umgerüstetes Kraftfahrzeug angeschafft werden. Zusätzlich erforderlich sind dann beispielsweise technische Ein- und Ausstiegshilfen oder ein Dachgepäckträger für den Rollstuhl, der mit einer Hydraulikvorrichtung einfach und sicher per Knopfdruck angehoben wird.
- **Barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz:** Der Weg zum Arbeitsplatz sollte für Rollstuhlfahrer nicht mit langen Umwegen verbunden sein. Ein reservierter Parkplatz, von dem aus ein verbreiterter und vom Rollstuhl aus bedienbarer Lift erreicht werden kann, löst das Problem oft ohne großen Aufwand. Türen auf dem Weg zu den Arbeitsräumen müssen passierbar sein, zum Beispiel durch automatische Türöffner. Treppenlifte und Rampen helfen dem behinderten Menschen über die Hindernisse hinweg.
- **Toilettenanlagen,** die querschnittsgelähmte Menschen ohne fremde Hilfe benutzen können.
- **Unterfahrbare und höhenverstellbare Schreibtische sowie Paternoster-Schränke** ermöglichen oder erleichtern erheblich die Arbeit. Die technischen Arbeitshilfen müssen sich nach den individuellen Bewegungseinschränkungen des querschnittsgelähmten Menschen richten.
- **Bedienelemente und Kommunikationsanlagen,** zum Beispiel Türgriffe, Schalter, elektronische Zugangssysteme, Notbehelfseinrichtungen, die barrierefrei erkennbar, erreichbar und nutzbar sind.

Für die Kosten der technischen Hilfen und notwendigen Umbaumaßnahmen, auch im Woh nungsbereich, stehen Mittel der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger bereit.

Schichtarbeit

Schichtarbeit ist eine Form der Arbeitszeitgestaltung, bei der sich Beschäftigte an einem Arbeitsplatz in Tages-, Nacht-, Früh- oder Spätschichten ablösen. Es gibt permanente und Wechsel-Schichtsysteme. Menschen mit Behinderung können in begründeten Einzelfällen von der Schichtarbeit ausgenommen werden.

Unter Schichtarbeit, einem Begriff aus dem Bereich der Arbeitszeitgestaltung, versteht man Arbeiten zu wechselnden Tageszeiten. Je nach Lage der Arbeitszeit im Tagesablauf bezeichnet man sie als Tages-, Nacht-, Früh- oder Spätschicht. Bei Schichtarbeit lösen sich mehrere Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz nacheinander ab, um den Arbeitsplatz über die Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers hinaus zu besetzen. Die Schichtarbeit dient zum Beispiel der besseren Ausnutzung teurer industrieller Produktionseinrichtungen und ist notwendig für die Behandlung in Krankenhäusern, die Energieversorgung in Kraftwerken oder die dauerhafte Präsenz von Polizei und Feuerwehr.

Man unterscheidet permanente Schichtsysteme, bei denen der Arbeitnehmer stets während der gleichen Arbeitszeit im Betrieb anwesend ist, und Wechselschicht. In der Wechselschicht wechselt die Schichtzeit des Arbeitnehmers zum Beispiel von Früh- auf Spätschicht nach im Voraus festgelegten Zeitintervallen.

Regelungen durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Schicht- und insbesondere Nachtarbeit bringen zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten mit sich, zum Beispiel durch die zeitlich versetzte Lebensweise im Vergleich zum üblichen Tagesrhythmus der natürlichen Körperfunktionen wie Schlaf- und Essenszeiten oder durch Störungen des sozialen Lebens wie Beziehungen zu Familie und Freunden oder den Besuch von Veranstaltungen. Daher ist der Arbeitseinsatz in Schichten nach den gesicherten Erkenntnissen der Arbeitswissenschaft über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen (§ 160 Absatz 1 ArbZG).

Einführung von Schichtarbeit

Arbeitgeber können im Rahmen ihres Direktionsrechts Schichtarbeit anordnen (§ 106 Satz 1 GewO). Der Betriebsrat hat dabei allerdings ein umfassendes Mitbestimmungsrecht (§ 87 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG). Im öffentlichen Dienst unterliegen die Einführung, Ausgestaltung und Änderung der Schichtarbeit der Mitbestimmung des Personalrates (§ 80 BPersVG und § 72 Absatz 4 Nummer 1 LPVG NW).

Beschäftigte mit Schwerbehinderung

! Auch Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind von Schichtarbeit nicht grundsätzlich befreit oder ausgeschlossen.

Im Einzelfall kann ein Anspruch des Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung gegen den Arbeitgeber auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit mit der Maßgabe bestehen, ihn wegen der Besonderheiten seiner Behinderung von Schichtarbeit ganz oder teilweise auszunehmen (§ 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX und dazu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3.12.2002 – 9 AZR 462/01, sowie § 106 Satz 3 GewO – Pflicht des Arbeitgebers zur Rücksichtnahme auf Behinderungen des Arbeitnehmers).

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Erfahren Sie hier, was es mit der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung auf sich hat.

In der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung sind nähere Vorschriften über die Verwendung der Ausgleichsabgabe erlassen. Schwerpunkte der Verordnung bilden die Leistungen an Arbeitgeber und an schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Schwerbehindertenausweis

Menschen mit Schwerbehinderung können unter bestimmten Voraussetzungen einen Schwerbehindertenausweis beim Versorgungsamt oder der nach Landesrecht zuständigen Behörde beantragen. Das Dokument dient als Nachweis zur Erlangung von Sozialleistungen sowie weiteren Vergünstigungen – etwa zur kostenfreien Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.

Der Schwerbehindertenausweis wird vom Versorgungsamt beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde ausgestellt, wenn der Grad der Behinderung (GdB) mindestens 50 beträgt und somit eine Schwerbehinderung vorliegt. Der Ausweis dient unter anderem gegenüber Behörden, Sozialleistungsträgern oder Arbeitgebern als Nachweis.

Farbliche Gestaltung

Der Schwerbehindertenausweis hat die Grundfarbe Grün. Auf der Vorderseite ist das Ende der Gültigkeit vermerkt. Auf der Rückseite werden der Grad der Behinderung und der Gültigkeitsbeginn des Ausweises eingetragen. Das ist im Regelfall der Tag des Antragseingangs beim Versorgungsamt beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde. Unter Umständen kann hier zusätzlich auch ein früheres Datum vermerkt werden, was zum Beispiel für die Steuererstattung wichtig sein kann.

Vorderseite des Schwerbehindertenausweises

Rückseite des Schwerbehindertenausweises

Blinde Menschen können ihren Ausweis an der Buchstabenfolge sch-b-a in Brailleschrift erkennen. Der Hinweis auf die Schwerbehinderung ist auch in englischer Sprache angezeigt.

Menschen mit Schwerbehinderung, die gehbehindert, hilflos, gehörlos oder blind sind, und unter bestimmten Voraussetzungen Versorgungsberechtigte (zum Beispiel Kriegsbeschädigte) erhalten einen Ausweis mit einer linken Seite in grün und einer rechten Seite in orange. Er berechtigt zur kostenfreien Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Umgangssprachlich wird er oft als „Freifahrtausweis“ bezeichnet.

Eine Umstellung auf den Kartenausweis ist in den Jahren 2013 bis 2015 erfolgt. Das vorherige Ausweisdokument in Papierform bleibt aber weiterhin gültig. Alle Nachteilsausgleiche können auch mit dem alten Ausweis in Anspruch genommen werden.

Merkzeichen

In den dafür reservierten Feldern des Schwerbehindertenausweises sind unter anderem nachfolgende Eintragungen möglich.

„G“: erheblich gehbehindert

Das Merkzeichen steht konkret für: „erheblich beeinträchtigt in der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr“. Es erhalten Menschen, die aufgrund einer altersunabhängigen Einschränkung des Gehvermögens Wegstrecken im Ortsverkehr nicht ohne erhebliche Schwierigkeiten oder nicht ohne Gefahren für sich oder andere zurücklegen können, die üblicherweise noch zu Fuß bewältigt werden. Eine ortsübliche Wegstrecke ist eine Strecke von etwa zwei Kilometern bei einer Gehdauer von etwa einer halben Stunde. Die Gehbehinderung kann

auch verursacht sein durch innere Leiden, infolge von Anfällen oder Orientierungsstörungen bei einer Seh- oder Hörbehinderung oder geistigen Behinderung.

„aG“: außergewöhnlich gehbehindert

Das Merkzeichen erhält, wer sich wegen der Schwere seines Leidens dauernd nur mit fremder Hilfe oder nur mit großer Anstrengung außerhalb seines Kraftfahrzeuges bewegen kann. Die erhebliche mobilitätsbezogene Teilhabebeeinträchtigung, die die Gehfähigkeit in diesem Ausmaß einschränkt, muss einen Grad der Behinderung von mindestens 80 bedingen.

Das Merkzeichen ist nur zuzuerkennen, wenn wegen außergewöhnlicher Behinderung beim Gehen die Fortbewegung auf das Schwerste eingeschränkt ist. Insbesondere kommt das Merkzeichen in Betracht für Menschen mit Querschnittslähmung, doppelt oberschenkelamputierte Menschen und Menschen, die ebenfalls ständig auf einen Rollstuhl innerhalb des Hauses und außerhalb des Fahrzeugs angewiesen sind. Berechtigt sind aber auch Menschen mit schweren Erkrankungen, welche die Gehfähigkeit so erheblich beeinträchtigen, wie es vorstehend beschrieben ist.

„H“: hilflos

Als hilflos sind diejenigen anzusehen, die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend (also mehr als 6 Monate) für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im täglichen Leben in erheblichem Umfang und dauernd fremder Hilfe bedürfen. Die Zuerkennung der Pflegegrade 4 und 5 ist regelmäßig ein Indiz für die Beantragung dieses Merkzeichens.

„B“: Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson

Das Merkzeichen wird zuerkannt, wenn der Mensch mit Schwerbehinderung infolge seiner Behinderung regelmäßig auf fremde Hilfe bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel angewiesen ist, um Gefahren für sich oder andere zu vermeiden.

Die Eintragung im Ausweis erfolgt allerdings nur, wenn zudem die Voraussetzungen für die Merkzeichen G, Gl oder H vorliegen.

„Bl“: blind

Blind sind Menschen, denen das Augenlicht vollständig fehlt. Als blind sind auch Menschen mit Behinderung anzusehen, deren Sehschärfe auf keinem Auge und auch nicht bei beidäugiger Prüfung mehr als 1/50 der normalen Sehschärfe beträgt, oder wenn andere nicht nur vorübergehende Störungen des Sehvermögens von einem solchen Schweregrad vorliegen, die dieser Beeinträchtigung der Sehschärfe gleichrangig sind.

„Gl“: gehörlos

Gehörlos ist ein Mensch mit Taubheit beiderseits oder mit einer an Taubheit grenzenden Schwerhörigkeit beiderseits, wenn daneben schwere Sprachstörungen wie schwer verständ-

liche Lautsprache oder geringer Wortschatz vorliegen.

Menschen mit Hörbehinderung haben allgemein das Recht, zur Verständigung in der Amtssprache Gebärdensprache zu verwenden; Aufwendungen für Dolmetscher sind von der Behörde oder dem für die Sozialleistung zuständigen Leistungsträger zu tragen (§ 57 SGB IX).

„Rf“: Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht

Das Merkzeichen bedeutet konkret: „Die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht liegen vor“.

Die gesundheitlichen Voraussetzungen erfüllen:

- Blinde oder nicht nur vorübergehend wesentlich Sehbehinderte mit einem GdB von wenigstens 60 allein wegen der Sehbehinderung
- Hörgeschädigte, die gehörlos sind oder denen eine ausreichende Verständigung auch mit Hörhilfen nicht möglich ist und hierfür ein GdB von 50 allein wegen der Schwerhörigkeit anzusetzen ist.
- Menschen mit Schwerbehinderung mit einem GdB von wenigstens 80, die wegen ihres Leidens an öffentlichen Veranstaltungen behinderungsbedingt ständig nicht teilnehmen können, auch nicht mit Hilfsmitteln oder einer Begleitperson.

„TBl“: taubblind

Taubblind ist ein Mensch, der wegen einer Störung der Hörfunktion mindestens einen Grad der Behinderung von 70 und wegen einer Störung des Sehvermögens einen Grad der Behinderung von 100 hat. Der Personenkreis ist von der Rundfunkbeitragspflicht befreit. Die Voraussetzungen für die Merkzeichen Bl und Gl werden gesondert geprüft und gegebenenfalls gesondert im Schwerbehindertenausweis eingetragen.

„1. Kl.“: Benutzung der ersten Klasse mit einer Fahrkarte zweiter Klasse

Das Merkzeichen bedeutet konkret: „Die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Benutzung der ersten Klasse mit einer Fahrkarte zweiter Klasse in der Eisenbahn liegen vor.“ Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten es schwerkriegsbeschädigte Menschen und Verfolgte im Sinne des Bundesentschädigungsgesetzes mit einem Grad der Schädigungsfolgen (GdS) ab 70.

Freifahrtausweis

Zum Freifahrtausweis (Schwerbehindertenausweis mit linker Seite grün – rechter Seite orange) stellt das Versorgungsamt beziehungsweise die nach Landesrecht zuständige Behörde auf Antrag ein Beiblatt in weißer Grundfarbe aus. Für die „Freifahrt“ (unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr) muss das Beiblatt mit einer Wertmarke mit bundeseinheitlichem Hologramm versehen sein. Dort werden Monat und Jahr eingetragen, ab wann die Wertmarke gültig ist und wann die Gültigkeit abläuft.

Beiblatt zum Schwerbehindertenausweis | © BIH

Beiblatt zum Ausweis des Versorgungsamtes

Az.:

Name:

Der Inhaber oder die Inhaberin dieses Beiblattes ist im öffentlichen Personenverkehr (§ 145 Abs. 1 Sätze 1 und 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) unentgeltlich zu befördern, sofern das nebenstehende Feld mit einer Wertmarke versehen ist, und zwar für den Zeitraum, der auf der Wertmarke eingetragen ist.

WERTMARKE

Gültig ab:

11/2024

Gültig bis:

10/2025

Gilt nur in Verbindung mit dem gültigen Ausweis

Änderungen

Feststellungen der Versorgungsämter beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde über eine Behinderung, den Grad der Behinderung und gesundheitliche Merkmale können geändert werden, wenn sich die Verhältnisse von der letzten Feststellung wesentlich unterscheiden.

Verlängerung

Rechtzeitig – das heißt etwa 3 Monate vor Ablauf der Gültigkeitsdauer – ist ein Antrag auf Verlängerung zu stellen, wenn der Ausweis weiterhin genutzt werden soll.

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung. Zu den Aufgaben der SBV gehört es, ihre Teilhabe zu fördern, sie zu beraten, die Einhaltung von Gesetzen und Verträgen zu überwachen sowie eine Inklusionsvereinbarung zu verhandeln.

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten (§§ 177–180 SGB IX). Im SGB IX wird für ihre persönlichen Rechtsbeziehungen auch die Bezeichnung Vertrauensperson genannt. In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist neben der Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen (§ 177 Absatz 1 SGB IX).

Stufenvertretungen

Nach § 180 SGB IX sind darüber hinaus folgende Stufenvertretungen vorgesehen:

- die Konzernschwerbehindertenvertretung für mehrere Unternehmen eines Konzerns
- die Gesamtschwerbehindertenvertretung für mehrere Betriebe eines Unternehmens oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen
- die Bezirksschwerbehindertenvertretung bei Mittelbehörden mit mehreren nachgeordneten Dienststellen
- die Hauptschwerbehindertenvertretung bei den obersten Dienstbehörden

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (§ 177 SGB IX) erfolgt nach den Bestimmungen der Wahlordnung (SchwbVWO). Die Amtszeit beträgt 4 Jahre (§ 177 Absatz 7 SGB IX). Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach.

Aufgaben

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben im Betrieb oder der Dienststelle zu fördern und deren Interessen zu vertreten (§ 178 Absatz 1 SGB IX). Dabei soll sie vor allem

- darüber wachen, dass die zugunsten der Menschen mit Schwerbehinderung geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Verwaltungsanordnungen durchgeführt und insbesondere auch die Verpflichtungen erfüllt werden, die den Arbeitgebern obliegen (§§ 154, 155 und 164–167 SGB IX);
- bei den zuständigen Stellen Maßnahmen beantragen, die den Menschen mit Schwerbehinderung dienen, das heißt Maßnahmen, die mit der beruflichen Teilhabe und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in Zusammenhang stehen;
- Anregungen und Beschwerden von Menschen mit Schwerbehinderung entgegennehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit Vorgesetzten auf eine Erledigung hinwirken;
- über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung verhandeln;
- bei der Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements mitwirken;
- Beschäftigte dabei unterstützen, die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft (Schwerbehindertenausweis) oder Gleichstellung zu beantragen (§ 178 Absatz 1 Satz 2 und 3 SGB IX).

Kernaufgabe der Vertrauensperson ist es, die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben im Betrieb oder in der Dienststelle zu fördern sowie ihnen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Sie bietet dafür Gesprächsmöglichkeiten an, stellt ihre Kenntnisse zur Verfügung, schaltet sich bei Schwierigkeiten ein und vertritt die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten bei Maßnahmen, die der Betrieb oder die Dienststelle plant. Dazu ist es vor allem erforderlich, dass sie die Menschen mit Schwerbehinderung und deren Arbeitsplätze genau kennt und im Auge behält, um Probleme rechtzeitig zu erkennen. Außerdem muss sie jederzeit einen guten Überblick über

den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle und die Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung haben.

Mitwirkung bei Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung

Bei geplanten Einstellungen sind Arbeitgeber zunächst verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung – insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung – besetzt werden können (§ 164 Absatz 1 SGB IX). Bei dieser Prüfung sind die Schwerbehindertenvertretung und die Beschäftigtenvertretungen zu hören. Wenn Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit oder eines Integrationsfachdienstes oder unaufgefordert eingesandte Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung vorliegen, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang darüber unterrichten. Dies gilt auch für den Betriebsrat beziehungsweise Personalrat sowie den Inklusionsbeauftragten. Durch die Mitwirkung schon bei der Besetzung freier Stellen soll die Schwerbehindertenvertretung dazu beitragen, dass Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt werden.

Arbeitgeber müssen Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung mit der Schwerbehindertenvertretung erörtern und ihre Stellungnahme dem Betriebsrat beziehungsweise Personalrat mitteilen. Die Schwerbehindertenvertretung soll sich dazu äußern, ob Bewerber auf dem offenen oder einem anderen Arbeitsplatz ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend beschäftigt werden können. Eine Vorauswahl durch Arbeitgeber ist unzulässig. Ebenso darf nicht unterschieden werden zwischen Bewerbungen aufgrund von Ausschreibungen und solchen, die ohne Aufforderung eingegangen sind. Ferner ist es nicht von Bedeutung, ob es sich um eine externe oder interne Bewerbung handelt.

Wichtig ist auch: Sobald sich ein Mensch mit Schwerbehinderung bewirbt und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht ablehnt, hat die Schwerbehindertenvertretung im Stellenbesetzungsverfahren das Recht, die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen einzusehen, sowie das Recht, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Die Möglichkeit, sich ein eigenes Bild über die Bewerbungslage machen zu können, setzt voraus, dass die Schwerbehindertenvertretung auch die Bewerbungsunterlagen der Menschen ohne Behinderung kennt (§ 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX).

Anhörungspflicht und Mitwirkungsrecht

In allen Angelegenheiten, die einzelne oder Menschen mit Schwerbehinderung als Gruppe berühren, müssen Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung

- rechtzeitig und umfassend unterrichten,
- vor einer Entscheidung anhören und
- die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX).

Diese Anhörungspflicht der Arbeitgeber beinhaltet zugleich ein Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung. Es besagt, dass Arbeitgeber vor einer Entscheidung in Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung (zum Beispiel Umsetzung, Versetzung, Beförderung, Eingruppierung, Kündigung, Änderung der Arbeitsbedingungen, behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen, berufliche Weiterbildung)

verpflichtet sind, der Schwerbehindertenvertretung die Gründe für ihre Maßnahme rechtzeitig mitzuteilen und ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

Dazu muss die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit haben, mit dem Menschen mit Schwerbehinderung zu sprechen und sich umfassend zu informieren. Daraus erklärt sich auch das Recht des Menschen mit Schwerbehinderung, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 178 Absatz 3 Satz 1 SGB IX).

Wird die Schwerbehindertenvertretung – entgegen der Anhörungspflicht (§ 178 Absatz 1 Satz 2 SGB IX) – bei einer Entscheidung nicht beteiligt, ist die Entscheidung für die Dauer von einer Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Wurde die Entscheidung jedoch schon vollzogen oder durchgeführt, führt die fehlende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht dazu, dass die Personalmaßnahme unwirksam wird (keine Unwirksamkeitsfolge). Es gilt jedoch eine Ausnahmeregelung, wenn Arbeitgeber Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung beabsichtigen zu kündigen: Gemäß § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX ist die Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung, die Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach Satz 1 aussprechen, unwirksam (Unwirksamkeitsklausel).

Inklusionsvereinbarung

Soll eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen werden, hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, einen Antrag auf Verhandlung zu stellen (§ 166 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Ebenso wirkt die Schwerbehindertenvertretung an der Einführung und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten mit (§ 167 Absatz 2 SGB IX).

Video: BIH Inklusionsvereinbarung Teaser

https://www.youtube.com/watch?v=ynPYHydO0bM

Zum Selbstlernkurs „Inklusionsvereinbarung“ geht es hier.

Teilnahmerecht

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats oder des Personalrats und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Sie kann beantragen, Angelegenheiten auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen, die einzelne Menschen mit Schwerbehinderung oder Menschen mit Schwerbehinderung als Gruppe besonders betreffen (§ 178 Absatz 4 SGB IX). Das Teilnahmerecht gilt nicht nur für Sitzungen, in denen Fragen behandelt werden sollen, die Menschen mit Schwerbehinderung betreffen. Die Schwerbehindertenvertretung ist deshalb zu allen Sitzungen einzuladen und über die Tagesordnung zu informieren.

Die Schwerbehindertenvertretung kann ferner beantragen, einen Beschluss des Betriebsrats oder des Personalrats für die Dauer von einer Woche auszusetzen, wenn sie glaubt, dass damit eine Beeinträchtigung wichtiger Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung verbunden ist. Danach hat der Betriebsrat oder der Personalrat erneut zu entscheiden.

Außerdem ist die Schwerbehindertenvertretung zu bestimmten Besprechungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretung hinzuzuziehen, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und den Personalvertretungsgesetzen vorgesehen sind (§ 178 Absatz 5 SGB IX). Die „Monatsbesprechungen“ nach dem BetrVG (§ 74 Absatz 1) oder die „Vierteljahresgespräche“ nach den Personalvertretungsgesetzen dienen zur Verständigung bei strittigen Fragen. Die Schwerbehindertenvertretung ist in diesen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess mit einzubeziehen (§ 178 Absatz 5 SGB IX). Ihr Teilnahmerecht ist unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Angelegenheiten vorgesehen ist, die Menschen mit Schwerbehinderung betreffen, oder nicht.

Die Schwerbehindertenvertretung ist außerdem berechtigt, an Betriebs- und Personalversammlungen teilzunehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind. Sie hat dort auch ein Rederecht (§ 178 Absatz 8 SGB IX).

Versammlung schwerbehinderter Menschen

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, einmal im Kalenderjahr und bei Bedarf auch wiederholt eine „Versammlung schwerbehinderter Menschen“ im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen (§ 178 Absatz 6 SGB IX). Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung gewählt, kann das zuständige Integrationsamt zu einer „Versammlung schwerbehinderter Menschen“ einladen, um eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung (Wahl eines Wahlvorstandes) vorzubereiten (§ 177 Absatz 6 Satz 4 SGB IX). Auch der Betriebsrat oder der Personalrat hat ein entsprechendes Initiativrecht.

Ausgleichsabgabe

Im Rahmen der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe müssen Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung je eine Abschrift der Anzeige (§ 163 Absatz 2 Satz 1 SGB IX) und des laufend zu führenden Verzeichnisses der Menschen mit Schwerbehinderung (§ 163 Absatz 2 Satz 3 SGB IX) aushändigen.

Im Kündigungsschutzverfahren hat das Integrationsamt eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einzuholen (§ 170 Absatz 2 SGB IX).

Kooperation

Die Schwerbehindertenvertretung ist zur Zusammenarbeit mit den anderen Mitgliedern des betrieblichen Integrationsteams verpflichtet (§ 182 Absatz 1 SGB IX). Außerdem hält sie engen Kontakt zum Integrationsamt und zur Agentur für Arbeit.

Rechtsstellung

Die persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung bestimmt § 179 SGB IX. Diese Vorschrift unterstreicht die selbstständige Stellung der Schwerbehindertenvertretung; ihr Amt ist ein Ehrenamt, in dessen Ausübung sie nicht behin-

dert werden darf. Die Vertrauensperson darf wegen ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Hieraus folgt, dass sie während ihrer Amtszeit die gleiche Förderung erfahren muss wie mit ihr vergleichbare Angestellte oder Bedienstete.

Die Vertrauensperson hat die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungsschutz, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Betriebsrats oder des Personalrats.

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt gemäß § 179 Absatz 7 SGB IX einer besonderen Geheimhaltungspflicht. Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

Freistellung

Die Vertrauenspersonen sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dies gilt entsprechend für die Teilnahme an Veranstaltungen (Seminare und Öffentlichkeitsarbeit), soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 179 Absatz 4 SGB IX). Der zeitliche Umfang der Freistellung richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und nach den jeweiligen Verhältnissen des Betriebes oder der Dienststelle. Dabei sind insbesondere Art oder Schwere der jeweiligen Behinderungen, Lage und Beschaffenheit der Arbeitsplätze, die Gestaltung der Arbeitszeit sowie Art, Umfang und Größe des Betriebes oder der Dienststelle zu berücksichtigen. Sind in der Regel wenigstens 100 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch für ihre Aufgaben vollständig freigestellt (§ 179 Absatz 4 SGB IX).

Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden (§ 179 Absatz 5 SGB IX). Nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung im Betrieb oder in der Dienststelle nachzuholen.

Muss die Schwerbehindertenvertretung außerhalb der Arbeits- oder Dienstzeit tätig werden, hat sie Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung ihres Lohnes oder Gehaltes (§ 179 Absatz 6 SGB IX).

Kostenübernahme

Arbeitgeber haben die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen (§ 179 Absatz 8 SGB IX). Hierzu gehören insbesondere die Kosten für Büroeinrichtung, Büromaterialien, Gesetzestexte, Fachzeitschriften sowie Fahrtkosten und die Aufwendungen, die ihr durch die Teilnahme an Seminaren und Bildungsmaßnahmen (§ 179 Absatz 8 Satz 2 SGB IX) entstehen. Hinzu kommen die Kosten einer Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung, soweit diese erforderlich ist (§ 179 Absatz 8 SGB IX). Für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend.

Schwerbehinderung

Von Schwerbehinderung spricht man, wenn einer Person ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 zuerkannt wurde. Als behindert gelten nach der der UN-Behindertenrechtskonvention Menschen, die körperliche, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die ihre gesellschaftliche Teilhabe einschränken.

Der Begriff der Behinderung ist im Sozialgesetzbuch IX eigenständig und abschließend definiert (§ 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Er greift das Verständnis von Behinderung der UN-Behindertenrechtskonvention auf. Menschen sind demnach dann behindert, wenn sie körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der geleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Der Begriff der Schwerbehinderung baut darauf auf (§ 2 Absatz 2 SGB IX); er stellt zusätzlich auf eine erhebliche Schwere der Behinderung ab.

Grad der Behinderung (GdB)

Als Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen Beeinträchtigungen und sozialen Auswirkungen gilt im Schwerbehindertenrecht der Grad der Behinderung (GdB).

Er wird nach den bundesweit einheitlichen Grundsätzen der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) bemessen. Die Auswirkung der Beeinträchtigungen wird als Grad der Behinderung in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben.

Feststellung der Schwerbehinderung

Schwerbehindert sind Menschen, denen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt wurde, und die ihren Wohnsitz, gewöhnlichen Aufenthalt oder Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Bundesgebiet haben. Ein „gewöhnlicher Aufenthalt“ liegt auch bei Asylbewerbern und geduldeten Ausländern vor, wenn besondere Umstände ergeben, dass sie sich auf unbestimmte Zeit in Deutschland aufhalten werden.

Die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft kann beim Versorgungsamt beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde beantragt werden. Das Versorgungsamt beziehungsweise die nach Landesrecht zuständige Behörde ermittelt den Grad der Behinderung und prüft, ob gesundheitliche Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen vorliegen (zum Feststellungsverfahren siehe § 152 SGB IX). Dies geschieht anhand von vorliegenden oder selbst erhobenen ärztlichen Befunden, Rehabilitations-, Kurentlassungs- und Sozialberichten sowie vergleichbaren Unterlagen.

Gleichstellung

Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können unter bestimmten Voraussetzungen Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden. Die Gleichstellung wird auf Antrag von der Agentur für Arbeit ausgesprochen.

Menschen mit einer Schwerbehinderung und ihnen anerkannt gleichgestellte Menschen sind berechtigt, die Schwerbehindertenvertretung zu wählen.

Seelische Behinderung

Seelische Behinderungen zeigen sich meist im Verhalten und in der Kommunikation und haben unterschiedliche Ursachen, darunter psychische Erkrankungen. Diese sind medikamentös und psychotherapeutisch oft behandelbar und müssen nicht zu seelischer Behinderung oder langfristig eingeschränkter Teilhabe führen.

Seelische (psychische) Behinderungen äußern sich in einer krankhaften Veränderung des Fühlens, Handelns, der Wahrnehmung oder der Orientierung. Sie sind in der Regel nicht auf den ersten Blick sichtbar, sondern zeigen sich im Verhalten und in der Kommunikation. Menschen mit seelischen (psychischen) Behinderungen stoßen oftmals auf unsichtbare Barrieren, die durch fehlende Aufklärung und Wissensvermittlung entstehen. Individuell führen unterschiedliche Ursachen zu psychischen Erkrankungen. Diagnosen im klinischen Bereich orientieren sich vielfach an der Beschreibung des Zustandes und des Verlaufs der Erkrankung. Viele psychische Erkrankungen sind medikamentös und psychotherapeutisch gut behandelbar. Demzufolge führt nicht jede psychische Erkrankung zu einer seelischen Behinderung und damit zu einer langfristig eingeschränkten gesellschaftlichen Teilhabe.

Formen seelischer Erkrankung

Seelische Erkrankungen treten in unterschiedlichen Formen auf und äußern sich auf vielfältige Weise. Gemäß der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-11) werden verschiedene Störungsbilder unterschieden, wie zum Beispiel:

- **Affektive Störungen** mit manischen und depressiven Phasen im Wechsel (sogenannte Bipolare Störung) oder mit anhaltender Depression.
  Bei einer Bipolaren Störung schwankt die Stimmung zwischen manischen Phasen mit Hochstimmung, unter anderem mit extremer Aktivität, Reizbarkeit und Unruhe, und extremen Tiefphasen, zum Beispiel mit Niedergeschlagenheit, Antriebslosigkeit und markant reduziertem Selbstwertgefühl.
  Depression ist eine schwerwiegende Erkrankung, die unter anderem mit gedrückter Stimmung, innerer Leere, Interessensverlust, Schlaflosigkeit, Antriebsmangel und erhöhter Ermüdbarkeit, verminderter Konzentrationsfähigkeit und sozialem Rückzug einhergeht.
- **Belastungs- und Anpassungsstörungen** mit generellen oder speziellen Angststörungen, sozialer Phobie (Angstzustände bei sozialen Kontakten), Zwangsstörungen (zwanghafte Gedanken oder Handlungen), Belastungsstörungen als Reaktion auf persönlich erfahrene Bedrohungen (zum Beispiel Unfall, Tod, Naturkatastrophe, Verbrechen) oder als somatoforme Störungen (starke körperliche Symptome wie Schmerzen oder Herz-Kreislauf-Beschwerden, die sich nicht auf organische Erkrankungen zurückführen lassen).
- **Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen** mit anhaltenden Verhaltensmustern, die sich in starren Reaktionen auf unterschiedliche persönliche und soziale Lebenslagen zeigen (zum Beispiel übersteigertes Misstrauen, soziale Abkapselung, Aggression gegen andere oder sich selbst, abhängige Persönlichkeit).

- **Schizophrene und wahnhafte Störungen** mit eingeschränkter und veränderter Wahrneh mung der äußeren Wirklichkeit. Bewusstsein, Denken und Fühlen sind tiefgreifend beein trächtigt, oft im Verlauf von Phasen. Betroffene fühlen sich zum Beispiel verfolgt oder bedroht, verschließen sich ihrer Umwelt, hören Stimmen, haben Halluzinationen.

Akzeptanz

Vor dem Hintergrund des häufig fehlenden Verständnisses im sozialen Umfeld ist es für viele Menschen mit seelischer (psychischer) Behinderung schwer, über ihre Behinderung offen zu sprechen. Sie haben Angst vor Stigmatisierung und Benachteiligung. Auch sind sie oft nicht in der Lage, ihre Situation richtig einzuschätzen. Beides kann dazu führen, dass sie nicht bereit sind, ihre Behinderung offiziell anerkennen zu lassen. Liegt keine Anerkennung der Schwerbehinderung vom Versorgungsamt beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde vor, kann der besondere Kündigungsschutz nicht greifen. Daher ist es angebracht, darauf hinzuwirken, dass ein Anerkennungsantrag gestellt wird.

Beratung und Begleitung am Arbeitsplatz

Im Arbeitsleben ist zu beachten:

- Psychische Erkrankungen sind einer der Hauptgründe für lange Arbeitsunfähigkeit.
- Sowohl die Erkrankung selbst als auch die (Neben-)Wirkungen der eingenommenen Medikamente können zu einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit führen.
- Problematische Verhaltensänderungen von Mitarbeitenden sollten behutsam angesprochen werden, um das veränderte Verhalten zu verstehen und eventuelle Ursachen am Arbeitsplatz zu klären. Dann ist eine gemeinsame Suche nach Lösungen möglich, und gegebenenfalls können betriebliche Unterstützungsangebote frühzeitig hinzugezogen werden.
- Es sollte eine zentrale Bezugsperson im Betrieb geben, mit der die betroffene Person ihre betrieblichen Angelegenheiten besprechen kann.
- Arbeitsabläufe und Aufgaben sollten strukturiert und transparent gestaltet sein.
- Über- wie auch Unterforderung möglichst vermeiden.
- Eindeutigkeit im Umgang hilft, Verunsicherungen abzubauen.

Die Beratung von Menschen mit seelischer (psychischer) Behinderung, ihrer Arbeitgeber, Vorgesetzten sowie dem Kollegenkreis bei arbeitsplatzbezogenen Problemen im psychosozialen Bereich ist die Aufgabe der Integrationsfachdienste. Sie werden von den Integrationsämtern beauftragt und koordiniert.

Selbstständigkeit, wirtschaftliche

Zur Erhaltung ihrer wirtschaftlichen Selbstständigkeit oder Neugründung einer beruflichen Existenz können Menschen mit Schwerbehinderung Darlehen sowie Zinszuschüsse beantragen. Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten sie darüber hinaus weitere Leistungen, die ihre Berufsausübung erleichtern.

Existenzgründung und -sicherung

Menschen mit Schwerbehinderung können Darlehen oder Zinszuschüsse zur Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz in Anspruch nehmen (§ 185 Absatz 3 Nummer 1c SGB IX in Verbindung mit § 21 SchwbAV), wenn

- sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen,
- sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und
- die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist.

Weitere Leistungen

Darüber hinaus können unter bestimmten Voraussetzungen zum Beispiel folgende Leistungen finanziert werden:

- technische Arbeitshilfen
- eine Arbeitsassistenz
- die Teilnahme an Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten (§ 24 SchwbAV) im Rahmen der beruflichen Weiterbildung
- Wohnungshilfen (§ 22 SchwbAV)
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen

Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

In Seminaren vermitteln die Integrationsämter betrieblichen Integrationsteams und Inklusionsbeauftragten Kenntnisse über ihre Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht. Weitere Ziele sind die Förderung des Erfahrungsaustauschs und eine verbesserte Zusammenarbeit – auch mit außerbetrieblichen Stellen.

Seminare und Bildungsmaßnahmen

Die Integrationsämter führen Seminare und Bildungsmaßnahmen für die betrieblichen Integrationsteams durch (§ 185 Absatz 3 SGB IX). Wesentliche Inhalte und Ziele der Veranstaltungen sind die Vermittlung grundlegender Kenntnisse für die besonderen Aufgaben der Mitglieder des Integrationsteams nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX), der Erfahrungsaustausch sowie die Verbesserung der Zusammenarbeit im Integrationsteam und mit außerbetrieblichen Stellen. Das SGB IX sieht ausdrücklich auch die Teilnahme von Inklusionsbeauftragten des Betriebs vor.

! Schulungen und Informationsveranstaltungen werden auch als Online-Seminare und Inhouse-Veranstaltungen für Unternehmen sowie Dienststellen durchgeführt. Zudem gibt es Online-Selbstlernkurse.

In den Kursprogrammen der Integrationsämter können sie sich einen Überblick verschaffen.

Aufklärungsarbeit der Integrationsämter

Aufklärungsmaßnahmen des Integrationsamtes, deren Gegenstand die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben ist, können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert werden.

Die Aufklärungsarbeit umfasst Schriften, digitale Medien, Aktionen, Messen, Tagungen und andere Veranstaltungen. Eine Zusammenstellung aktueller Themen enthält das „ZB Digitalmagazin Behinderung und Beruf“. Das Magazin erscheint vierteljährlich und kann auch abonniert werden.

SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen)

Im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) wurden verschiedene Gesetze und Regelungen zusammengeführt. Damit entfällt das frühere Schwerbehindertengesetz (SchwbG).

Das SGB IX umfasst alle gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Als sozialpolitisches Ziel aller Teilhabeleistungen nennt § 1 des SGB IX die Selbstbestimmung behinderter Menschen und ihre umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Das SGB IX definiert in § 2 die Begriffe Behinderung und Schwerbehinderung. Es beschreibt, was die verschiedenen Leistungen zur Teilhabe jeweils konkret bewirken sollen, welche Leistungsinhalte sie haben und wer der dafür zuständige Träger ist.

Das SGB IX enthält außerdem Bestimmungen zur Zusammenarbeit der verschiedenen Leistungsträger untereinander sowie mit den Leistungserbringern und regelt die hierzu erforderlichen Verfahrensweisen. Auch das Schwerbehindertenrecht wurde – zunächst als Teil 2, ab 1.1.2018 als Teil 3 – in das SGB IX integriert. Dadurch wurde das frühere Schwerbehindertengesetz (SchwbG) abgelöst. Das SGB IX wurde durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) neu strukturiert und gefasst: Das Schwerbehindertenrecht umfasst nun seit dem 1.1.2018 ab § 151 SGB IX die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“. Als Teil 2 wurde die bisher im SGB XII (Sozialhilfe) geregelte Eingliederungshilfe für behinderte Menschen in das SGB IX eingefügt. Dieser zweite Teil beginnt ab § 90 SGB IX und trägt die Überschrift „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen“ (§§ 90 und folgende SGB IX).

Grundsätze

Für die „Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ (§ 1 SGB IX) von behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen ist das SGB IX innerhalb des Sozialgesetzbuchs von grundlegender Bedeutung. Die Regelungen des Rechts der Rehabilitation und der Eingliederung behinderter Menschen stehen dabei nach dem Willen des Gesetzgebers unter folgenden Grundsätzen: Das SGB IX soll

- das Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes (Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG) umsetzen;
- die Unübersichtlichkeit und Unterschiedlichkeit des bestehenden Rehabilitationsrechts so weit wie möglich beenden;
- eine gemeinsame Plattform errichten, auf der eine einheitliche Rehabilitationspraxis erreicht werden kann;
- den Zugang und die Erbringung von Leistungen organisieren, die Strukturen für die Zusammenarbeit der Träger, Erbringer und Empfänger von Leistungen schaffen sowie Qualität und Effizienz dieser Leistungen sichern;
- die Regelungen des Rehabilitations- und des Schwerbehindertenrechts den Grundsätzen „Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ anpassen;
- durch die im Bundesteilhabegesetz normierte Neufassung die gleichberechtigte, selbstbestimmte Teilhabe der Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen weiter umsetzen und ausbauen.

Kooperation der Leistungsträger

Ein Hauptanliegen des SGB IX ist es, die Koordination der Leistungen und das Zusammenwirken der einzelnen Leistungsträger durch wirksame Instrumente sicherzustellen. Diesem Zweck dienen unter anderem

- die rasche Klärung des Hilfebedarfs im Einzelfall sowie
- die gesetzliche Festlegung zu gemeinsamem Handeln und zur frühzeitigen Berücksichtigung weiterer Maßnahmen und Hilfen zur Eingliederung behinderter beziehungsweise von Behinderung bedrohter Menschen, die möglicherweise in die Zuständigkeit eines anderen Rehabilitationsträgers fallen.

Schwerpunkte des SGB IX

Die inhaltlichen Schwerpunkte des SGB IX lassen sich kurz wie folgt beschreiben:

- Ziel der Sozialleistungen ist die Förderung der Teilhabe der Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohten Menschen an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen, insbesondere im Arbeitsleben. Dieses Ziel soll mit Leistungen zur medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation schnell, wirkungsvoll, wirtschaftlich und auf Dauer erreicht werden.
- Die Leistungsberechtigten erhalten erweiterte Wunsch- und Wahlrechte (§ 8 SGB IX). Die Zuständigkeit der einzelnen Zweige der sozialen Sicherheit für die unterschiedlichen Rehabilitationsleistungen bleibt grundsätzlich bestehen. Das Verfahren zur Zuständigkeitsklärung beinhaltet Fristen für die Antragsbearbeitung (§§ 14–15 SGB IX).

- Unter Berücksichtigung der grundsätzlichen Unterschiede zwischen den Leistungen der Sozialhilfe (SGB XII) und den Leistungen der übrigen Leistungsträger werden neben den Trägern der Jugendhilfe auch die Träger der Sozialhilfe in den Kreis der Rehabilitationsträger einbezogen.
- Bei der Eingliederungshilfe als Teil des SGB IX wird die Heranziehung von Einkommen und Vermögen behinderter Menschen beziehungsweise der Eltern behinderter Kinder in § 135 SGB IX neu geregelt. Ehe- und Lebenspartner werden künftig nicht mehr herangezogen
- Geschlechtstypische Belastungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen werden ebenso berücksichtigt wie die besonderen Bedürfnisse behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder.
- Es wird sichergestellt, dass die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben auch psychologische und pädagogische Hilfen umfassen.
- Als Hilfe zur Erlangung eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes wird für schwerbehinderte Menschen der bereits früher gegen die Integrationsämter bestehende Anspruch auf eine notwendige Arbeitsassistenz auch gegenüber dem Rehabilitationsträger begründet (§ 49 Absatz 8 Satz 1 Nummer 3 und Satz 2 SGB IX).

Schwerbehindertenrecht als Teil des SGB IX

Das Schwerbehindertenrecht ist nun als Teil 3 in das SGB IX einbezogen. Es enthält die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“. Durch die Verknüpfung des Rehabilitationsrechts mit dem Schwerbehindertenrecht sind die Integrationsämter Kooperationspartner der Rehabilitationsträger.

So wirken Rehabilitationsträger und Integrationsämter beispielsweise durch sogenannte Ansprechstellen gleichermaßen an einer frühzeitigen Bedarfserkennung mit (§ 12 Absatz 1 und 2 SGB IX).

Inhaltliche Schwerpunkte des Schwerbehindertenrechts

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Schwerbehindertenrechts sind unter anderem:

- die Definition der Schwerbehinderung und der Gleichstellung sowie Regelungen zur Feststellung der Behinderung (vergleiche Schwerbehindertenausweis)
- die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber sowie weitere Pflichten der Arbeitgeber und Rechte der Menschen mit Schwerbehinderung
- der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung
- Wahl und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sowie die Zusammenarbeit der Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams
- die Aufgaben des Integrationsamtes zur Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe sowie im Rahmen des Kündigungsschutzes und der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

SGB XII (Sozialhilfe)

Die Leistungen der Sozialhilfe laut SGB XII sollen Empfänger möglichst befähigen, unabhängig von ihr zu leben. Das Sozialhilferecht unterliegt dem Grundsatz der Nach rangigkeit und sieht Einkommens- und Vermögensfreigrenzen vor. Über die Gewäh rung der Sozialhilfe entscheiden in der Regel örtliche Träger.

Die Sozialhilfe mit ihren Leistungen nach dem SGB XII stellt neben der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung eine wichtige Säule im gegliederten Sozialleistungssystem dar.

Sie eröffnet die Möglichkeit auf ein Leben, das dem verfassungsrechtlich garantierten Grundrecht auf Menschenwürde (Artikel 1 GG) entspricht. Dabei sollen die Hilfen so weit wie möglich befähigen, unabhängig von der Sozialhilfe zu leben. Sie wird als persönliche Hilfe in Form von Beratung, Geld- oder Sachleistung gewährt.

Sozialhilferechtliche Voraussetzungen und Leistungsgewährung

Das Sozialhilferecht wird geprägt vom Grundsatz der Nachrangigkeit. Hierzu zählen insbesondere die eigenen Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Hilfesuchenden. Zur Feststellung, ob und in welcher Höhe ein sozialhilferechtlicher Bedarf besteht, sieht das SGB XII in Verbindung mit Rechtsverordnungen und landesrechtlichen Bestimmungen Einkommens- und Vermögensfreigrenzen vor. So ist die Gewährung von Sozialhilfe zum Beispiel unabhängig von kleineren Sparbeträgen oder von einem kleineren selbstbewohnten Einfamilienhaus.

Können vorrangig bestehende Ansprüche beispielsweise gegenüber anderen Trägern von Sozialleistungen oder auch privatrechtlicher Natur (zum Beispiel Unterhaltsansprüche gegenüber Ehepartnern, Kinder gegenüber Eltern, Eltern gegenüber Kindern) von Hilfesuchenden selbst nicht realisiert werden, prüft der Sozialhilfeträger, ob Sozialhilfe zu gewähren ist und realisiert dann seinerseits die vorrangigen Ansprüche.

Sozialhilfeleistungen sind grundsätzlich als Beihilfen zu sehen und somit bei rechtmäßiger Gewährung nicht zurückzuzahlen. Anders verhält es sich, wenn die Hilfe als Darlehen gewährt wird. Die Erben von Hilfeempfängern hingegen können unter bestimmten Voraussetzungen zur Rückzahlung herangezogen werden.

Zuständigkeit und Leistungsarten

Zuständig für die Entscheidung über die Gewährung von Sozialhilfe ist grundsätzlich der örtliche Träger der Sozialhilfe (kommunaler Träger), in dessen Bereich sich Hilfesuchende tatsächlich aufhalten (Stadt oder Landkreis).

Für einige Leistungen sind die überörtlichen Träger der Sozialhilfe (Landesbehörden) zuständig, die durch Landesgesetz in den Bundesländern bestimmt werden.

Die Leistungen der Sozialhilfe nach dem SGB XII umfassen folgende einzelne Leistungsarten:

Hilfe zum Lebensunterhalt

Kann der notwendige Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus eigenen Kräften und Mitteln – vor allem aus Einkommen und Vermögen – sichergestellt werden, wird Hilfe zum Lebensunterhalt gewährt. Der notwendige Lebensunterhalt umfasst insbesondere Ernährung, Unterkunft, Kleidung, Körperpflege, Hausrat, Heizung und persönliche Bedürfnisse des täglichen Lebens. Hilfe zum Lebensunterhalt kann aus laufenden und/oder einmaligen Leistungen bestehen.

Hilfe zum Lebensunterhalt wird antragsunabhängig ab Bekanntwerden des Bedarfs (zum Beispiel durch Mitteilung eines Sozialdienstes) gewährt.

Ein Anspruch auf Leistungen der Hilfe zum Lebensunterhalt kann auch bei Unterbringung in einer stationären Einrichtung bestehen.

Zusätzliche Voraussetzung für einen Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt ist, dass kein Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (Kapitel 4 SGB XII) oder auf Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II), das sogenannte „Hartz IV“, besteht.

Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung

Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, sowie volljährige Personen, die dauerhaft voll erwerbsgemindert sind und die den notwendigen Lebensunterhalt nicht aus eigenen Kräften und Mitteln – insbesondere aus Einkommen und Vermögen – sicherstellen können, erhalten Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Die Leistungen werden dabei in gleicher Höhe ermittelt wie bei der Hilfe zum Lebensunterhalt.

Um Grundsicherung zu erhalten, muss ein Antrag gestellt werden, die Leistung wird in der Regel für ein Jahr bewilligt.

Auf das Einkommen unterhaltsverpflichteter Kinder und Eltern wird nur zurückgegriffen, wenn das Jahreseinkommen über 100.000 Euro liegt.

Hilfe zur Gesundheit

Leistungsberechtigte, die nicht gesetzlich oder privat krankenversichert sind, erhalten Hilfen zur Gesundheit. In diesen Fällen sichert der Sozialhilfeträger die medizinische Versorgung.

Wer laufende Leistungen der Sozialhilfe bezieht, wird dabei gesetzlich Versicherten gleichgestellt und erhält die medizinische Versorgung nach dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherungen. Die Leistungen werden über eine frei wählbare Krankenkasse erbracht, die diese dann mit dem Sozialhilfeträger abrechnet.

Leistungsberechtigte, die voraussichtlich weniger als einen Monat Hilfe zum Lebensunterhalt erhalten, bekommen die notwendige medizinische Versorgung über die Sozialämter sichergestellt.

Hilfe zur Pflege

Bei finanzieller Bedürftigkeit wird Hilfe zur Pflege erbracht, wenn

- Pflegebedürftige keinen Pflegeversicherungsschutz haben,
- die Pflegebedürftigkeit voraussichtlich unter sechs Monate gegeben sein wird und damit kein Anspruch gegenüber der Pflegeversicherung besteht,
- die Leistungen der Pflegeversicherung nicht ausreichen, den pflegerischen Bedarf finanziell abzudecken.

Die Leistungen der Hilfe zur Pflege sind überwiegend identisch mit denen der gesetzlichen Pflegeversicherung.

Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten

Personen in besonders belastenden Lebensverhältnissen (zum Beispiel Obdachlose) erhalten Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten. Die Unterstützung kann vielfältig sein und umfasst in erster Linie persönliche Hilfen und Sachleistungen.

Hilfe in anderen Lebenslagen

Personen in belastenden Lebenssituationen, die Unterstützung bei deren Bewältigung benötigen, erhalten Hilfe in anderen Lebenslagen. Diese Hilfen können insbesondere sein:

- Hilfe zur Weiterführung des Haushalts
- Altenhilfe
- Blindenhilfe
- Bestattungskosten

Rechtsweg

Für öffentlich-rechtliche Streitigkeiten auf dem Gebiet der Sozialhilfe sind die Sozialgerichte zuständig.

Sozialauswahl

Die Sozialauswahl dient als Entscheidungskriterium bei betriebsbedingten Kündigungen. Fällt die Wahl auf Menschen mit Schwerbehinderung, ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich. Bei Streitigkeiten über die Sozialauswahl entscheidet das Arbeitsgericht.

Bei betriebsbedingtem Kündigungsgrund sind soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen, wenn eine Auswahl unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern stattfindet, die für eine Entlassung in Betracht kommen (Sozialauswahl, § 1 Absatz 3 KSchG).

Beschäftigte mit Schwerbehinderung in der Sozialauswahl

Fällt die Auswahl auf Beschäftigte mit Schwerbehinderung, ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich. Im Kündigungsschutzverfahren hat das Integrationsamt zu prüfen, ob der Betrieb den besonderen Schutzzweck des SGB IX beachtet hat. Die weitergehende Prüfung, ob die Sozialauswahl eingehalten wurde, ist dem Arbeitsgericht vorbehalten.

Behindertenrechtliche Gesichtspunkte können für eine andere Auswahl sprechen, sodass es dem Arbeitgeber zuzumuten ist, die Person mit Schwerbehinderung weiter zu beschäftigen. Das gilt auch im Falle einer wesentlichen Betriebseinschränkung.

Sozialgericht

Der Rechtsweg zum Sozialgericht ist gegeben, wenn ein Widerspruchsverfahren gegen Entscheidungen der Agenturen für Arbeit, der Versorgungsämter oder der nach Landesrecht zuständigen Behören gescheitert ist. Bei sozialgerichtlichen Klagen nach dem Schwerbehindertenrecht entstehen keine Gerichtskosten.

Gegen Entscheidungen der Agenturen für Arbeit und der Versorgungsämter beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörden ist nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) der Rechtsweg zum Sozialgericht gegeben. Zuvor ist ein Widerspruchsverfahren durchzuführen.

Dies betrifft etwa Streitigkeiten über die Feststellung einer Schwerbehinderung (§ 152 SGB IX) oder Gleichstellung (§ 2 Absatz 3 SGB IX) als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen zur Teilhabe oder der Bewilligung von Renten.

Gerichtskosten und Rechtsmittelinstanzen

Das Gericht ermittelt von Amts wegen den einer Klage zugrunde liegenden Sachverhalt (§ 103 SGG). Bei den sozialgerichtlichen Klagen nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) entstehen keine Gerichtskosten (§ 183 SGG). Rechtsmittelinstanzen sind die Landessozialgerichte und das Bundessozialgericht in Kassel.

Sozialgesetzbuch (SGB)

Das Sozialgesetzbuch (SGB) fasst das Sozialrecht in einem einheitlichen Gesetzeswerk aus dreizehn eigenständigen Büchern überschaubar zusammen. Das SGB IX beispielsweise enthält die Gesetze zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung, das SGB XIV befasst sich mit dem Sozialen Entschädigungsrecht.

Im Sozialgesetzbuch ist das früher in vielen Gesetzen verstreut geregelte Sozialrecht in einem einheitlichen Gesetzeswerk zusammengefasst und überschaubar gemacht worden. Folgende eigenständige Bücher des Sozialgesetzbuches sind in Kraft:

SGB I (Allgemeiner Teil)

Das Sozialgesetzbuch I enthält unter anderem Vorschriften über Auskunfts- und Beratungs pflichten der Leistungsträger gegenüber Ratsuchenden. Es zählt stichwortartig die wichtigsten in den einzelnen Gesetzen geregelten Sozialleistungen auf, begründet allerdings selbst keine finanziellen Leistungsansprüche. Mit der Teilhabe von Menschen mit Behinderung befasst sich § 10 SGB I. Danach haben Menschen mit körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung oder Menschen, die von einer solchen Behinderung bedroht sind, zur Förderung ihrer Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe ein Recht auf bestimmte erforderliche Hilfen. Dabei geht es um verschiedene Ziele, unter anderem darum,

- eine Behinderung abzuwenden oder ihre Folgen abzumildern,
- Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit zu vermeiden,
- Menschen mit Behinderung einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben zu sichern,
- ihnen eine selbstständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen,
- Benachteiligungen aufgrund der Behinderung entgegenzuwirken.

In einer Übersicht zählt § 29 SGB I die zur Erreichung dieser Ziele vorgesehenen Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf. Es sind die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur sozialen Teilhabe sowie unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen.

SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende)

Mit dem Zweiten Buch hat der Gesetzgeber das bisherige Nebeneinander der Fürsorgesysteme von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe beendet und mit dem Bürgergeld eine einheitliche Sozialleistung für erwerbsfähige Hilfebedürftige geschaffen. Im Sozialgesetzbuch II geht es um eine Grundsicherung, verbunden mit einer intensiven Unterstützung der Leistungsberechtigten bei ihrer Eingliederung in Arbeit (§§ 1, 3, 4 sowie 16 und folgende SGB II). Das Sozialgesetzbuch II fordert dabei von den Leistungsberechtigten ausdrücklich, dass diese alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen. Sie müssen aktiv an ihrer Eingliederung in Arbeit mitwirken (§ 2 SGB II). Maßgebliches Unterscheidungskriterium zwischen der Grundsicherung nach dem SGB II und der Sozialhilfe nach dem SGB XII ist, ob die Betreffenden erwerbsfähig sind (§ 7 SGB II).

Träger der Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II sind die Bundesagentur für Arbeit sowie die kreisfreien Städte und Kreise. Letztere sind gemäß § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und § 16a SGB II zuständig für Leistungen für Unterkunft und Heizung, Kinderbetreuungsleistungen, Leistungen für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene (§§ 28, 29 SGB II), Schuldner- und Suchtberatung, Leistungen für besonderen einmaligen Bedarf sowie die psychosoziale Betreuung der Arbeitsuchenden. Die Agentur für Arbeit ist für alle übrigen Leistungen der Grundsicherung zuständig. Dies sind insbesondere Leistungen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie Leistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts mit Ausnahme der Wohn- und Heizkosten (§ 6 SGB II).

Zur einheitlichen Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende bilden die beiden oben genannten Träger im Gebiet jedes kommunalen Trägers eine gemeinsame Einrichtung (§ 44b SGB II).

Kommunale Träger, die die gesamten Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch II, das heißt ohne Beteiligung der Agentur für Arbeit, wahrnehmen wollen, können vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales dafür auf Antrag zugelassen werden (zugelassene kommunale Träger oder Optionskommunen, § 6a SGB II).

Die gemeinsamen Einrichtungen und die zugelassenen kommunalen Träger führen die Bezeichnung Jobcenter (§ 6d SGB II).

SGB III (Arbeitsförderung)

Inhalt des Sozialgesetzbuches III sind die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Arbeitsförderung. Es beinhaltet vor allem die leistungsrechtlichen Grundlagen für die Förderung der Arbeitsvermittlung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und die Entgeltersatzleistungen, insbesondere das Arbeitslosengeld I (Arbeitslosenversicherung). Auch die Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung ist Teil des Sozialgesetzbuches III (§§ 19, 112 und folgende SGB III).

SGB IV (Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung)

Das Sozialgesetzbuch IV enthält gemeinsame Vorschriften für die gesetzliche Sozialversicherung (Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung sowie Pflegeversicherung), zum Beispiel über die versicherten Personen, die Beiträge und die Selbstverwaltung der Träger.

SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung)

Im Sozialgesetzbuch V sind die rechtlichen Grundlagen der gesetzlichen Krankenversicherung geregelt. Aufgabe der Krankenversicherung ist es, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu verbessern. Dazu sieht das Sozialgesetzbuch V Leistungen zur Verhütung von Krankheiten, zu ihrer Früherkennung sowie zu ihrer Behandlung vor. Ziel der Krankenversicherung ist es unter anderem, durch Prävention den Eintritt dauerhafter Behinderungen zu vermeiden. Daher haben Versicherte auch Anspruch auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation sowie auf unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen, die erforderlich sind, um eine Behinderung oder Pflegebedürftigkeit abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, eine Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen abzumildern (§ 11 Absatz 2 SGB V).

SGB VI (Gesetzliche Rentenversicherung)

Das Sozialgesetzbuch VI enthält die Regelung der Rentenversicherung. Nach dem Grundsatz „Prävention und Rehabilitation vor Rente“ stellt die Rentenversicherung den Versicherten umfangreiche Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation zur Verfügung. Ferner regelt das SGB VI das Recht der Erwerbsminderungsrenten sowie der Renten wegen Alters einschließlich der Altersrente für Menschen mit Schwerbehinderung (§ 37 SGB VI).

SGB VII (Gesetzliche Unfallversicherung)

Im Sozialgesetzbuch VII finden sich die Regelungen zur gesetzlichen Unfallversicherung, hinter der die Berufsgenossenschaften (BG) stehen. Sie befasst sich mit der Verhütung und den Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, sogenannten Versicherungsfällen. Geregelt sind im SGB VII die medizinische und berufliche Rehabilitation nach Arbeitsunfällen und bei Berufskrankheiten sowie die Rentenleistungen bei verminderter Erwerbsfähigkeit infolge eines Versicherungsfalles.

SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe)

Das Sozialgesetzbuch VIII enthält unter anderem Regelungen zu den Leistungen der Jugendhilfe wie zum Beispiel Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, erzieherischer Kinder- und Jugendschutz sowie Förderung der Erziehung in der Familie. Dazu gehören auch Ansprüche auf Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit seelischen Behinderungen (§ 35a SGB VIII), Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen (zum Beispiel deren Inobhutnahme) und die Bestimmungen über Pflegschaft und Vormundschaft für Kinder und Jugendliche.

SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen)

Das SGB IX (siehe Medien und Arbeitshilfen) umfasst alle gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Als sozialpolitisches Ziel aller Teilhabeleistungen nennt § 1 des SGB IX die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Das SGB IX definiert in § 2 die Begriffe Behinderung, Schwerbehinderung und Gleichstellung. Es beschreibt, was die verschiedenen Leistungen zur Teilhabe konkret bewirken sollen, welche Leistungsinhalte sie haben und wer der dafür zuständige Träger ist. Das Sozialgesetzbuch IX enthält außerdem Bestimmungen zur Zusammenarbeit der verschiedenen Leistungsträger untereinander sowie mit den Leistungserbringern und regelt die hierzu erforderlichen Verfahrensweisen.

Mit der Reform des „Bundesteilhabegesetzes“ wurden mit Inkrafttreten zum 1.1.2017 die Leistungen der Eingliederungshilfe aus der Sozialhilfe (SGB XII) in das SGB IX überführt. Sie bilden seitdem den zweiten Teil dieses Sozialgesetzbuches. Die Leistungen der Eingliederungshilfe umfassen medizinische Rehabilitation, Teilhabe am Arbeitsleben, unter anderem Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM), Teilhabe an Bildung und soziale Teilhabe. Nach § 99 SGB IX erhalten Menschen mit einer „wesentlichen Behinderung“ Leistungen der Eingliederungshilfe.

Das Schwerbehindertenrecht ist als Teil 3 in das Sozialgesetzbuch IX integriert. Das Schwerbehindertenrecht umfasst die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe ‚schwerbehinderter Menschen‘ am Arbeitsleben“ und die Inanspruchnahme von (beruflichen) Nachteilsausgleichen. Hier sind vor allen Dingen auch die Aufgaben der Integrationsämter (§ 185 SGB IX) und die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretungen (SGB IX, 3. Teil Kapitel 5 SGB IX) sowie Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber (§ 181 SGB IX) geregelt.

SGB X (Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz)

Gegenstand des Sozialgesetzbuches X sind vor allem umfassende, für alle Sozialleistungsträger geltende Regelungen des Verwaltungsverfahrens. Es stärkt die verfahrensrechtliche Position der Bürger (zum Beispiel durch den Anspruch auf rechtliches Gehör und Akteneinsicht), begründet aber auch ihre Mitwirkungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger. Wichtig für die Empfänger von Sozialleistungen ist auch der umfassende, strenge Datenschutz, den das Sozialgesetzbuch X in den § 67 und folgende gewährleistet.

SGB XI (Soziale Pflegeversicherung)

Das Sozialgesetzbuch XI enthält als eigenständigen Zweig der Sozialversicherung die Pflegeversicherung zur Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit. Das SGB XI bestimmt dabei die Grundsätze, nach denen pflegebedürftige Menschen Hilfe erhalten, die wegen der Schwere der Pflegebedürftigkeit auf solidarische Unterstützung angewiesen sind. Danach hat zum Beispiel die häusliche Pflege Vorrang vor der Pflege in stationären Einrichtungen. Betont wird auch der Vorrang von Prävention und medizinischer Rehabilitation, um den Eintritt von Pflegebedürftigkeit zu vermeiden (§ 5 SGB XI). Außerdem enthält das SGB XI einen Anspruch auf sogenannte Pflegeberatung (§ 7a).

SGB XII (Eingliederungshilfe)

Das SGB XII beinhaltet die Regelungen der Sozialhilfe. Es löste in 2005 das Bundessozialhilfegesetz (BSHG) ab.

Aufgabe der Sozialhilfe ist es, grundsätzlich allen, die sich in der Bundesrepublik Deutschland aufhalten und sich nicht selbst helfen können beziehungsweise die erforderlichen Hilfen nicht von anderen erhalten, aus öffentlichen Mitteln die erforderlichen Hilfen zu gewähren. Für ausländische Staatsangehörige gilt dies unter Beachtung spezieller Regelungen. Unter sehr restriktiven Voraussetzungen kann in ganz besonderen Fällen auch Sozialhilfe für Deutsche im Ausland gewährt werden.

Nach § 1 SGB XII ist es Aufgabe der Sozialhilfe, den Leistungsberechtigten eine Lebensführung zu ermöglichen, die der Würde des Menschen entspricht. Die Leistung soll sie so weit wie möglich befähigen, unabhängig von ihr zu leben. Sozialhilfe erhält nicht, wer sich vor allem durch Einsatz seiner Arbeitskraft, seines Einkommens und seines Vermögens selbst helfen kann oder wer die erforderliche Leistung von anderen erhält, insbesondere von Angehörigen oder von Trägern anderer Sozialleistungen (§ 2 Absatz 1 SGB XII).

Bis zum Jahr 2017 war auch die Eingliederungshilfe für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung Aufgabe der Sozialhilfe. Im Zuge der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes wurde sie jedoch aus dem System der Sozialhilfe in das SGB IX überführt.

SGB XIV (Soziales Entschädigungsrecht)

Die Bundesrepublik lässt Menschen, die unverschuldet einen Gesundheitsschaden erlitten haben, nicht allein. Voraussetzung für die sogenannte Soziale Entschädigung ist, dass die staatliche Gemeinschaft eine besondere Verantwortung für das schädigende Ereignis trägt. Das kann zum Beispiel bei Terroranschlägen, Gewaltanwendung oder Impfkomplikationen der Fall sein.
Die gesetzlichen Regelungen dazu wurden erweitert und im neuen Sozialgesetzbuch XIV zusammengefasst, das am 1. Januar 2024 in Kraft trat.

Eine Neuerung ist, dass nicht nur Opfer physischer, sondern auch psychischer Gewalt und von Sexualstraftaten Leistungen des Sozialen Entschädigungsrechts erhalten können.

Um unabhängig vom meist länger dauernden Antragsverfahren unterstützen zu können, wurden außerdem Schnelle Hilfen eingeführt. Dazu zählt zum einen die Soforthilfe in einer Traumaambulanz. Zum anderen werden Berechtigte bei der Antragstellung für Leistungen der Sozialen Entschädigung und im weiteren Verwaltungsverfahren auf Wunsch durch ein Fallmanagement unterstützt.

Weitere Informationen zum Sozialen Entschädigungsrecht bietet die BIH unter:

bih.de/ser

Sozialplan

Ein Sozialplan tritt unter anderem in Kraft, wenn ein Betrieb eingeschränkt, stillgelegt oder verlagert wird und Kündigungen anstehen. Sind Beschäftigte mit Schwerbehinderungen betroffen, sollte an der Aufstellung des Sozialplans neben der Agentur für Arbeit auch das Integrationsamt beteiligt werden.

Der Sozialplan ist eine zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Beschäftigten infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen (§ 112 Absatz 1 BetrVG). Als Betriebsänderungen gelten nach § 111 BetrVG unter anderem die

- Betriebseinschränkung,
- Betriebsstilllegung oder
- Verlagerung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile.

Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Sind in dem Interessenausgleich die zu kündigenden Beschäftigten namentlich bezeichnet, ist die jeweilige Kündigung vermutlich durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Die Sozialauswahl kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin überprüft werden (§ 1 Absatz 5 KSchG).

Sozialplan für Menschen mit Schwerbehinderung

Sind bei Massenentlassungen Beschäftigte mit Schwerbehinderung betroffen und werden in den Sozialplan einbezogen, ist ihre besondere Rechtsstellung nach dem SGB IX zu beach ten. Ist in einer solchen Vereinbarung als Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Aufhebungsvertrag vorgesehen, drohen Nachteile insbesondere im Hinblick auf den Bezug des Arbeitslosengeldes.

> **!** Der Unternehmensleitung und dem betrieblichen Integrationsteam ist daher zu empfehlen, das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit schon bei der Aufstellung des Sozialplans zu beteiligen, soweit er sich auf Beschäftigte mit Schwerbehinderung bezieht.

Für Menschen mit Schwerbehinderung, die das 58. Lebensjahr vollendet und aufgrund eines Sozialplans Anspruch auf eine Abfindung haben, gilt der besondere Kündigungsschutz des SGB IX nicht, wenn der Arbeitgeber ihnen die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und sie der beabsichtigten Kündigung nicht widersprechen (§ 173 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX).

Sozialraum

In einem Sozialraum begegnen sich Menschen unter Berücksichtigung ihres sozialen Umfelds und der lokalen Besonderheiten. Insbesondere für die Eingliederungshilfe und soziale Teilhabe sind Leistungsanbieter gefordert, flächen- und bedarfsdeckende, am Sozialraum orientierte Angebote zu entwickeln.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Fachdiskussion zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gewinnt die Entwicklung von inklusiven Sozialräumen und inklusivem Gemeinwesen (Inklusion), also die barrierefreie Gestaltung von Orten und Situationen, an zentraler Bedeutung.

Definition Sozialraum

Je nach Anwendungsfeld werden unterschiedliche Definitionen von Sozialraum genutzt. Die Bezeichnung Sozialraum setzt sich aus den Begriffen „Sozial“ und „Raum“ zusammen. Der Sozialraum zielt somit auf Wechselwirkungen von räumlich-geografischen und sozialgesellschaftlichen Aspekten von Orten. In Sozialräumen begegnen sich Menschen und wirken unter Berücksichtigung des sozialen Umfeldes und der lokalen wie (infra-)strukturellen Besonderheiten zusammen.

Fachkonzept Sozialraumorientierung

In der sozialen Arbeit wird das Fachkonzept Sozialraumorientierung angewandt. Im Mittelpunkt sozialräumlichen Denkens und Handelns steht der Wille des leistungsberechtigten Menschen. Der individuelle Sozialraum des Einzelnen ist dabei definiert durch Bezugspunkte, Personen und Orte, die für die Person relevant sind. In der politisch-administrativen Planung werden Sozialräume definiert als geografische Räume, die sich

durch spezifische Wechselwirkungen zwischen sozialen und materiellen Verhältnissen und Strukturen auszeichnen. Die Handlungsnotwendigkeiten für die Planung, Gestaltung und Bereitstellung von Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen und die Entwicklung inklusiver Gemeinwesen werden aus den gesammelten individuellen Bedarfen und Zugangsbarrieren vor Ort abgeleitet.

Sozialraum im SGB IX

Für die Eingliederungshilfe wird in verschiedenen Paragrafen eine Orientierung an Sozialräumen vorgegeben. So ist in § 94 Absatz 3 SGB IX festgelegt, dass die Länder auf flächendeckende, bedarfsdeckende, am Sozialraum orientierte und inklusiv ausgerichtete Angebote von Leistungsanbietern hinzuwirken haben. Zudem sollen gemäß § 97 Absatz 2 SGB IX die Fachkräfte der Träger der Eingliederungshilfe umfassende Kenntnisse über den regionalen Sozialraum haben und wissen, welche Möglichkeiten zur Durchführung von Leistungen der Eingliederungshilfe bestehen. Der Sozialraum ist per Gesetz bei der Bestimmung von Leistungen der Eingliederungshilfe für jeden Einzelfall gezielt zu berücksichtigen (§ 104 Absatz 1 SGB IX). In der Beratung sollen Hinweise auf Leistungsanbieter und andere Hilfsmöglichkeiten im Sozialraum sowie Hinweise auf andere Beratungsangebote im Sozialraum gegeben werden (§ 106 Absatz 2 Nummer 5 SGB IX). Auch beim Gesamtplanverfahren ist das Kriterium Sozialraumorientierung zu berücksichtigen (§ 117 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX). Die Bedeutung des Sozialraums wird speziell bei Leistungen zur sozialen Teilhabe noch einmal besonders hervorgehoben. Nach § 76 Absatz 1 SGB IX und § 113 Absatz 1 SGB IX sollen Leistungsberechtigte zu einer möglichst selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lebensführung in ihrem Sozialraum befähigt werden.

Inklusive Sozialräume

Die Entwicklung inklusiver Sozialräume ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Alle Akteure vor Ort – öffentliche wie private – sind aufgefordert, sich daran zu beteiligen. Die Federführung der Planung und Gestaltung von Sozialräumen liegt bei den Kommunen. Ihnen unterliegt auch grundsätzlich die Definition der jeweiligen Sozial(planungs-)räume. Zur Bewältigung der oben skizzierten Herausforderungen muss der Blick nicht nur auf das Gesamtgebiet einer Körperschaft als Sozialraum gelenkt werden, sondern auch auf kleinräumige Gebiete und Planungseinheiten.

Sozialversicherung

Das System der Sozialversicherung in Deutschland gliedert sich auf in die Renten-, Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung sowie Arbeitsförderung und Landwirtschaftliche Sozialversicherung. Für die Sozialversicherungsbeiträge von Menschen mit Behinderung gelten weiterführende Regelungen.

Im gegliederten System der Sozialversicherung in Deutschland gibt es folgende Sozialversicherungszweige:

- Rentenversicherung
- Krankenversicherung

- Pflegeversicherung
- Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften und Unfallkassen)
- Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung
- Landwirtschaftliche Sozialversicherung

Die Beiträge versicherungspflichtig Beschäftigter für Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden als Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle (Krankenkasse) abgeführt. Die Träger der gesetzlichen Sozialversicherung sind auch Rehabilitationsträger.

Sozialversicherung für Menschen mit Behinderung

Besondere Regelungen im Sozialgesetzbuch (§ 5 Absatz 1 Nummer 7–8 und § 251 Absatz 2 SGB V sowie § 1 Satz 1 Nummer 2, § 162 Nummer 2 und § 168 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI) gelten für Menschen mit Behinderung, die insbesondere in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) oder Blindenwerkstätten beschäftigt werden. Sie sind gesetzlich kranken- und rentenversichert, auch wenn sie formell nicht in einem Arbeitsverhältnis , sondern in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis stehen. Die Sozialversicherungsbeiträge führt die Werkstatt für Menschen mit Behinderung ab. Bei der Rentenversicherung wird der Beitragsberechnung ein Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das etwa 80 Prozent des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes aller Versicherten entspricht.

Sozialversicherungsträger

Die Leistungen für die gesetzliche Sozialversicherung werden von rechtlich selbstständigen und vom Staat weitgehend unabhängigen Körperschaften des öffentlichen Rechts erbracht, die sich selbst verwalten.

Sozialversicherungsträger sind die Träger der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Mit Ausnahme der Pflegeversicherung sind sie zugleich Rehabilitationsträger.

Krankenversicherung

Träger der gesetzlichen Krankenversicherung sind insbesondere die

- Ortskrankenkassen,
- Innungskrankenkassen sowie
- Betriebs- und Ersatzkrankenkassen.

Pflegeversicherung

Träger der Sozialen Pflegeversicherung sind die bei den Krankenkassen angesiedelten Pflegekassen.

Rentenversicherung

Träger der gesetzlichen Rentenversicherung sind an erster Stelle:

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- Regionalträger
- Landwirtschaftliche Alterskassen

Unfallversicherung

Träger der Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften (BG) und für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Unfallkassen und Unfallversicherungsverbände.

Arbeitslosenversicherung

Träger der Arbeitslosenversicherung ist die Bundesagentur für Arbeit.

Sperrzeit für Arbeitslosengeld

Die Agentur für Arbeit kann eine 12-wöchige Sperrzeit für Arbeitslosengeld festlegen. Der Beitrag erläutert die Gründe und nennt das Ausmaß einer Sperrung.

Lösen Beschäftigte ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis, zum Beispiel durch eigene Kündigung oder den Abschluss eines Aufhebungsvertrages, oder haben sie dem Betrieb durch vertragswidriges Verhalten Anlass für eine Kündigung gegeben, zahlt die Agentur für Arbeit für die ersten 12 Wochen kein Arbeitslosengeld, da der Anspruch wegen des Eintritts einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe ruht (§ 159 SGB III).

Abwicklungsvertrag kann Sperrzeit auslösen

Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses durch die Beschäftigten im Sinne der Sperrzeitregelung kann auch vorliegen, wenn nach erfolgter Arbeitgeberkündigung Beschäftigte und Unternehmen einen Abwicklungsvertrag schließen. Bei bestimmten Sachverhalten sind kürzere Sperrzeiten möglich.

Ausmaß der Sperrung

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld (Arbeitslosigkeit) verkürzt sich um die Anzahl von Tagen, die die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe umfasst. Die dem Arbeitslosen zustehende Anspruchsdauer für den Bezug von Arbeitslosengeld verkürzt sich in jedem Fall um mindestens ein Viertel.

Stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung

Ist die Schwerbehindertenvertretung verhindert, nimmt ein stellvertretendes Mitglied ihre Aufgaben wahr. Es genießt in dieser Zeit die gleiche Rechtsstellung. Die Wahl einer Stellvertretung betrifft Betriebe und Dienststellen, in denen mindestens fünf Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind.

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf Menschen mit Schwerbehinderung nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist gemäß § 177 Absatz 1 SGB IX neben der Schwerbehindertenvertretung wenigstens eine Stellvertretung zu wählen.

Vertretung bei Verhinderung

Die Stellvertretung vertritt die Schwerbehindertenvertretung im Falle der Verhinderung (§ 177 Absatz 1 SGB IX). Verhinderung liegt zum Beispiel vor, wenn die Schwerbehindertenvertretung

- abwesend ist, also zum Beispiel bei Urlaub, Krankheit, Kur oder Dienstreise, aber auch aufgrund persönlicher Angelegenheiten;
- zwar im Betrieb oder in der Dienststelle anwesend, aber für eine bestimmte Aufgabe im Rahmen der Schwerbehindertenvertretung derzeit nicht erreichbar ist, etwa nicht abkömmlich vom Arbeitsplatz, oder eine andere Aufgabe wahrzunehmen hat (§ 178 Absatz 1 SGB IX, Aufgabenkatalog).

Im Falle der Verhinderung der Schwerbehindertenvertretung vertritt das stellvertretende Mitglied sie in allen Angelegenheiten, in denen sie selbst tätig wäre. Während der Vertretung hat das stellvertretende Mitglied dieselben Aufgaben und Rechte wie die Schwerbehindertenvertretung sowie die gleiche persönliche Rechtsstellung wie diese (§ 179 Absatz 3 Satz 2 SGB IX). Insbesondere genießt das stellvertretende Mitglied während dieses Zeitraums den gleichen Kündigungsschutz und Versetzungsschutz (§ 15 KSchG). Außerhalb der Vertretungszeiten hat das stellvertretende Mitglied die gleiche Rechtsstellung wie ein Ersatzmitglied des Betriebsrats oder des Personalrats. Es kommt daher auch ein „nachwirkender Kündigungsschutz“ in Betracht (§ 15 Absatz 1 Satz 2 KSchG).

Aufgabenübertragung

Zu ihrer Entlastung kann die Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen, in denen in der Regel mehr als 100 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind, das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren Beschäftigten mit Schwerbehinderung kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied eingebunden werden (§ 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX). Arbeitgeber müssen zuvor über die Vertretung unterrichtet sein.

Diese Aufgabenübertragung ist unabhängig von der Vertretung im Verhinderungsfall und geht inhaltlich weit darüber hinaus. So kann die Schwerbehindertenvertretung das stellvertre-

tende Mitglied in die laufende Betreuungsarbeit mit einbeziehen und ihm zum Beispiel die Betreuung der Menschen mit Behinderung aus einem bestimmten Betriebsteil oder aus einer Abteilung übertragen. Werden die stellvertretenden Mitglieder zu bestimmten Aufgaben (§ 178 Absatz 1 SGB IX) herangezogen, genießen sie die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Schwerbehindertenvertretung selbst.

Von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und stellvertretenden Mitgliedern ist der Austausch von wichtigen Informationen sowie die Abstimmung untereinander.

Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Das Recht auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen wie Seminare und Öffentlichkeitsarbeit gilt für das stellvertretende Mitglied, wenn die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 179 Absatz 4 Satz 3 und Absatz 8 SGB IX).

Nachrücken und Nachwahl

Erlischt das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig, zum Beispiel durch Rücktritt oder Ausscheiden aus dem Betrieb, so rückt das stellvertretende Mitglied automatisch für den Rest der Amtszeit nach; das zweite stellvertretende Mitglied wird dann zum ersten stellvertretenden Mitglied (§ 177 Absatz 7 SGB IX). Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied vorzeitig aus, werden für den Rest der Amtszeit neue stellvertretende Mitglieder nachgewählt (§ 21 SchwbVWO, Wahl der Schwerbehindertenvertretung).

Suchtkrankheiten

Die häufigsten Suchtkrankheiten sind Alkohol- oder Medikamentenabhängigkeit. Spiel-, Internet- und Arbeitssucht sowie Essstörungen nehmen jedoch zu. Am Arbeitsplatz sind meist nachlassende Leistungsfähigkeit und Unfallgefährdung die Folge. Therapien und andere Hilfsangebote können den Ausstieg erleichtern.

Schätzungen zufolge sind 5 bis 10 Prozent der Beschäftigten in Deutschland behandlungsbedürftig suchtkrank. Zu unterscheiden ist zwischen legalen und illegalen sowie zwischen stoff- und nicht stoffgebundenen Süchten. Die häufigsten Problemfelder bilden die Abhängigkeiten von Alkohol oder Medikamenten.

Eine zahlenmäßig sehr viel geringere Bedeutung haben illegale Drogen wie Heroin, Kokain, Cannabis (Marihuana und Haschisch) oder Ecstasy. Zunehmend festzustellen sind aber auch nicht stoffgebundene Süchte wie die Spiel- oder Internetsucht, Essstörungen und Arbeitssucht. Im Arbeitsleben ist meist nicht die Suchtform das entscheidende Merkmal, sondern die Auswirkungen des Suchtverhaltens vor allem auf die Leistungsfähigkeit und die Unfallgefährdung am Arbeitsplatz. Gemäß der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zählen suchtkranke Menschen zu den Personen mit einer „seelischen Behinderung“.

Abhängigkeit

Auch wenn der Begriff „Sucht“ gebräuchlich ist, so drückt „Abhängigkeit“ die Problematik bes ser aus. Wesentliches Merkmal einer Abhängigkeit – auch im Sinne einer Krankheit – ist der Kontrollverlust. Sprich: Der Konsum beziehungsweise das Verhaltensmuster ist zwanghaft und kann nicht mehr vom Willen gesteuert werden. Die Diagnose Abhängigkeit kann in Betracht kommen, wenn mindestens drei der folgenden Kriterien vorliegen:

- starker Wunsch oder Zwang zum Konsum
- verminderte Kontrollfähigkeit hinsichtlich des Beginns, der Beendigung und der Menge des Substanzkonsums
- Konsum zur Milderung von körperlichen und psychischen Entzugserscheinungen
- Toleranzentwicklung, das heißt, es sind zunehmend höhere Dosen erforderlich, um die gewünschte Wirkung zu erreichen
- Alkohol, Medikamente oder auch illegale Drogen nehmen eine immer zentralere Rolle im Leben der Betroffenen ein; sie organisieren ihr Leben um die Substanz herum
- fortschreitende Vernachlässigung anderer Interessen zugunsten des Substanzkonsums
- anhaltender Substanzkonsum trotz nachgewiesener, eindeutig schädlicher Folgen, zum Beispiel Leistungsabfall, Arbeitsplatzverlust, Depressionen, körperliche Folgeerkrankungen

Beispiel Alkohol

Die Alkoholkrankheit kann sich über einen längeren Zeitraum entwickeln. Die Übergänge vom „normalen“ Trinkverhalten zum Alkoholmissbrauch sind fließend. Obwohl sich Verhaltensauffälligkeiten wie häufige Kurzerkrankungen, Zuspätkommen, unentschuldigtes Fehlen, fehlerhafte Leistungen und Alkoholgeruch am Arbeitsplatz häufen, fehlt die Krankheitseinsicht. Worauf Vorgesetzte achten sollten:

- Den Mut finden, das auffällige Verhalten anzusprechen. Das gilt auch für Kollegen. Die Betroffenen dürfen keinesfalls „gedeckt“ werden – das ist falsch verstandene Kollegialität. Dadurch wird Alkoholkranken im Sinne von Co-Alkoholismus nur weiterer Schaden zugefügt.
- Die Auffälligkeiten in sachlicher Atmosphäre ansprechen, klare Forderungen stellen und mögliche Konsequenzen aufzeigen, wenn Vereinbarungen nicht eingehalten werden. Das erzeugt einen Veränderungsdruck, der vielen Betroffenen erst die notwendige Motivation gibt, sich ihrer Sucht zu stellen.
- Auf Verstöße gegen Vereinbarungen oder arbeitsvertragliche Pflichten mit Sanktionen reagieren.
- Auf konkrete Hilfsangebote hinweisen, zum Beispiel auf die innerbetrieblichen Suchthilfen, auf Suchtberatungsstellen oder Selbsthilfegruppen.

Therapie

Vor der sogenannten Entwöhnungsbehandlung steht die Entgiftung. Hierunter ist der abrupte Entzug von dem Suchtmittel zu verstehen. Die Entgiftung findet in der Regel im Rahmen eines mehrtägigen stationären Aufenthaltes in einer internistischen oder psychiatrischen Abteilung statt. Da eine Abhängigkeitserkrankung nicht allein ein körperliches Problem ist, sondern vielmehr ein psychisches, beginnt nach der körperlichen Entgiftung eine mehrmona-

tige Entwöhnungstherapie. Es gilt, die Hintergründe des Suchtmittelmissbrauchs zu erkennen und neue Möglichkeiten der Lebens- und Problembewältigung zu erlernen. Die erreichten Therapieziele werden durch die Nachsorge stabilisiert. Hierfür kommen vor allem Selbsthilfegruppen infrage.

Hilfen

Im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben kann das Integrationsamt gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung innerbetriebliche Maßnahmen zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses anregen sowie die (Wieder-)Eingliederung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung nach einer Suchttherapie unterstützen.

Darüber hinaus unterstützen das Integrationsamt und die Rehabilitationsträger Betriebe beim Aufbau eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements, das im Sinne einer umfassenden Prävention auch die Suchtprävention beinhaltet.

Betriebliche Suchtprävention versteht sich als ein ganzheitliches Konzept mit mehreren Bausteinen. Dazu gehören verbindliche Regelungen zur Vorgehensweise bei Suchtproblemen, Sensibilisierung und Information von Führungskräften sowie die Ausbildung von Suchthelfern oder betrieblichen Ansprechpartnern. Deren Aufgabe ist es auch, den Kontakt zu externen Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen zu vermitteln.

Darüber hinaus bieten Selbsthilfeorganisationen und Institutionen der Suchtkrankenhilfe berufsbegleitend die Ausbildung von betrieblichen Suchthelfern an: meist sind dies mehrere Wochenendkurse in einem Zeitraum von etwa eineinhalb Jahren.

Tarifvertrag

Tarifverträge legen die Bedingungen für Arbeitsverhältnisse in einer bestimmten Branche fest. Sie werden zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite abgeschlossen. Aus einem Tarifvertrag entstehen für beide Seiten sowie andere betrieblich oder dienstlich Beteiligte Rechte und Pflichten.

Die gesetzliche Grundlage des Tarifvertrags ist das Tarifvertragsgesetz (TVG). Ein Tarifvertrag wird zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden einerseits und einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits abgeschlossen. Seine Geltung ist regelmäßig auf bestimmte Arten von Betrieben beschränkt. Er legt Bedingungen für die einzelnen Arbeitsverhältnisse fest, wie Höhe des Arbeitsentgelts, die Bemessung von Akkorden, Urlaubsregelungen (Urlaubsgeld), Kündigungsfristen oder Ruhegeld.

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Mit der sogenannten Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales können die Rechtsnormen des Tarifvertrags auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt werden. Dafür ist Voraussetzung, dass eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Diese Voraussetzung liegt zum Beispiel vor, wenn der Tarifvertrag für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegend von Bedeutung ist.

Friedenspflicht

Außer den Regelungen, die das einzelne Arbeitsverhältnis berühren, ergeben sich aus dem Tarifvertrag auch Verpflichtungen für die Tarifvertragsparteien selbst. So verlangt die Friedenspflicht, dass die Parteien während der Laufzeit des Tarifvertrags eine Änderung nicht mit Kampfmaßnahmen, wie Streik oder Aussperrung, durchzusetzen versuchen.

Technische Arbeitshilfen

Ziel der technischen Arbeitshilfen für Menschen mit Behinderung ist es, auf Basis der Fähigkeiten und des Leistungsvermögens so gut wie möglich zu unterstützen und etwaige Einschränkungen zu kompensieren. Arbeitgeber erhalten eine technische Beratung. Die Maßnahmen können bezuschusst werden.

Technische Arbeitshilfen für Menschen mit Behinderung sollen vorhandene Fähigkeiten fördern, das Leistungsvermögen nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch helfen, behinderungsbedingte Auswirkungen auf die Arbeit zu kompensieren. Ziel ihres Einsatzes ist es,

- bei bestimmten Behinderungen die Arbeitstätigkeit zu ermöglichen,
- die Arbeitsausführung zu erleichtern, das heißt Arbeitsbelastungen zu verringern und
- die Arbeitssicherheit zu gewährleisten.

Technische Arbeitshilfen kommen als Einzelmaßnahme der behinderungsgerechten Arbeits platzgestaltung vor (zum Beispiel Hebe- und Tragehilfen, neigbare Hubtische, Spracheinga besoftware). Sie sind aber meist Bestandteil einer umfassenden ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und seines Umfelds.

Beratungsdienst für den Einsatz technischer Arbeitshilfen

Die Beratung der Arbeitgeber, der Menschen mit Behinderung und des betrieblichen Integrationsteams über den Einsatz technischer Arbeitshilfen ist eine Schwerpunktaufgabe der Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter und der Rehabilitationsträger.

Für die Beschaffung technischer Arbeitshilfen sind vorrangig die Rehabilitationsträger zuständig (vergleiche § 49 Absatz 8 Nummer 4 und § 50 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX). Das Integrationsamt kann im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Leistungen aus der Ausgleichsabgabe gewähren. Die Bezuschussung erfolgt je nach Einzelfall entweder an den Menschen mit Schwerbehinderung selbst (§ 19 SchwbAV) oder an seinen Arbeitgeber (§ 26 Absatz 1 Nummer 3 SchwbAV).

Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderung oder davon bedrohte Personen haben Anspruch auf Leistungen zur beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe. Der Begriff der Teilhabe ist im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) geregelt und löst den Begriff der Eingliederung ab.

Bei dem Begriff der Teilhabe handelt es sich um eine durch das SGB IX geschaffene Bezeichnung, die den im Schwerbehindertengesetz verwendeten Begriff der Eingliederung abgelöst hat. Nach § 1 SGB IX erhalten behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen Leistungen nach dem SGB IX und den für die Rehabilitationsträger geltenden Vorschriften. Ziel ist es, ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden.

Förderung der Selbstbestimmung

Die Förderung der Selbstbestimmung durch die zu erbringenden Leistungen soll dazu beitragen, dass die betroffenen Menschen nicht als Adressat oder Objekt öffentlicher Versorgung und Fürsorge verstanden werden. Nach der politischen Zielsetzung des Gesetzes sollen vielmehr Autonomie und Selbstbestimmung als Alternative zur Fremdbestimmung dazu beitragen, dass behinderte Menschen aktiv ihre Teilhabe mitgestalten können.

Leistungen zur Teilhabe

Die Leistungen zur Teilhabe (§ 4 SGB IX) umfassen die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung

- die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern,

- Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwin den, zu mindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten sowie den vorzeitigen Bezug anderer Sozialleistungen zu vermeiden oder laufende Sozialleistungen zu mindern,
- die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern oder
- die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine weitgehend selbstständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen oder zu erleichtern.

Leistungsgruppen (§ 5 SGB IX)

Die Leistungen zur Teilhabe werden erbracht als:

- **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation** (§§ 42–48 SGB IX): zum Beispiel Krankenbehandlung und Rehabilitation, stufenweise Wiedereingliederung, Förderung der Selbsthilfe, Früherkennung und Frühförderung sowie Hilfsmittel.
- **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** (§§ 49–63 SGB IX): zum Beispiel Leistungen zur Erhaltung und Erlangung eines Arbeitsplatzes (einschließlich Beratung, Arbeitsvermittlung, Trainingsmaßnahmen, Mobilitätshilfen), Mobilitätsförderung, Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung, berufliche Ausbildung, Leistungen an Arbeitgeber, berufliche Rehabilitationseinrichtungen, Leistungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM), Budget für Arbeit. Die Teilhabe am Arbeitsleben ist zugleich ein wichtiger Bestandteil der sozialen Integration.
- **Unterhaltssichernde und ergänzende Leistungen** (§§ 64–74 SGB IX): zum Beispiel ergänzende Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben, Leistungen zum Lebensunterhalt, Reisekosten, Haushalts- oder Betriebshilfe und Kinderbetreuungskosten.
- **Leistungen zur Teilhabe an Bildung**
- **Leistungen zur sozialen Teilhabe** (§§ 76–84 SGB IX): zum Beispiel Hilfsmittel, heilpädagogische Leistungen für Kinder, Hilfen zum Erwerb lebenspraktischer Fertigkeiten, Förderung der Verständigung mit der Umwelt (zum Beispiel Gebärdensprache), Hilfen bei der Beschaffung und Ausstattung einer Wohnung (Wohnungshilfen), Hilfen zu selbstbestimmtem Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten, Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben.

Besondere Regelungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung (Teil 3 SGB IX)

Das Schwerbehindertenrecht enthält unter anderem die Regelungen über die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Die Begleitende Hilfe wird durch die Integrationsämter erbracht, soweit kein vorrangig verpflichteter Rehabilitationsträger zuständig ist. Die besonderen Leistungen der Integrationsämter müssen mit den Leistungen der Rehabilitationsträger eng verzahnt erbracht werden.

Zuständigkeit des Rehabilitationsträgers

Für die Leistungen zur Teilhabe kommen oft verschiedene Rehabilitationsträger in Betracht. Die Vorschriften zur Zuständigkeitsklärung (§§ 14–16 SGB IX) sollen verhindern, dass Un-

klarheiten über die Zuständigkeit zulasten des behinderten Menschen gehen.

Grundsätze

Durch verschiedene Bestimmungen im SGB IX sind die Grundsätze für die Praxis der Rehabilitation definiert, zum Beispiel:

- **Vorrang der Prävention** (§ 3 SGB IX): Die Rehabilitationsträger wirken darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird.
- **Vorrang von Leistungen zur Teilhabe** (§ 9 Absatz 2 SGB IX): Die Leistungen zur Teilhabe haben Vorrang vor Rentenleistungen (zum Beispiel wegen Erwerbsminderung), die bei erfolgreichen Leistungen zur Teilhabe nicht oder voraussichtlich erst zu einem späteren Zeitpunkt zu erbringen wären („Rehabilitation vor Rente“).
- **Vorrang der Menschen mit Schwerbehinderung** (§ 205 SGB IX): Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung (vergleiche Beschäftigungspflicht).
- **Einheitlicher Träger** (§ 4 Absatz 2 SGB IX): Die Rehabilitationsträger erbringen die Leistungen im Rahmen der für sie geltenden Rechtsvorschriften nach Lage des Einzelfalles so vollständig, umfassend und in gleicher Qualität, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden.
- **Koordinierung der Leistungen** (§ 14 SGB IX): Wenn Leistungen mehrerer Leistungsgruppen oder mehrerer Rehabilitationsträger erforderlich sind, ist der zuständige Rehabilitationsträger (nach § 15 SGB IX, Zuständigkeitsklärung) dafür verantwortlich, dass die beteiligten Träger – in Abstimmung mit dem Leistungsberechtigten – die erforderlichen Leistungen so zusammenstellen, dass sie nahtlos ineinandergreifen. Hierzu müssen die voraussichtlich erforderlichen Leistungen funktionsbezogen festgestellt und schriftlich zusammengestellt werden. Diese Leistungen sollen eine umfassende Teilhabe zügig, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer ermöglichen.
- **Sicherung der Erwerbsfähigkeit** (§ 10 SGB IX): Mit der Einleitung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation, während ihrer Durchführung oder nach ihrem Abschluss ist zu prüfen, ob durch geeignete Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben die Erwerbsfähigkeit des Leistungsempfängers erhalten, gebessert oder wiederhergestellt werden kann. Gleiches gilt, wenn während der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erkennbar wird, dass der bisherige Arbeitsplatz des Betroffenen gefährdet ist. Bei der entsprechenden Prüfung ist zur Klärung des Hilfebedarfs – neben der Agentur für Arbeit – auch das Integrationsamt zu beteiligen (§ 10 Absatz 3 SGB IX).
- **Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger** (§ 25 SGB IX): Die Träger sind verpflichtet, so zusammenzuarbeiten, dass die Leistungen nahtlos, zügig und nach einheitlichen Standards erbracht, dass Abgrenzungsfragen einvernehmlich geklärt werden, dass die Beratung gewährleistet ist, die Begutachtungen nach einheitlichen Grundsätzen durchgeführt werden und die Prävention geleistet wird. Hierzu sollen die Rehabilitationsträger und ihre Verbände regionale Arbeitsgemeinschaften bilden. Dem dient auch der Teilhabeplan (§ 19 SGB IX) und die Teilhabeplankonferenz (§ 20 SGB IX).
- **Ausführung von Leistungen:** Die Leistungen zur Teilhabe können durch den zuständigen Rehabilitationsträger allein oder gemeinsam mit anderen Leistungsträgern, durch andere Leistungsträger, durch Inanspruchnahme von Rehabilitationsdiensten und Rehabilitationseinrichtungen oder durch ein Persönliches Budget des Leistungsberechtigten ausgeführt

werden (§ 29 Absatz 1 SGB IX).
- **Gemeinsame Empfehlungen** (§ 26 SGB IX): Die Rehabilitationsträger vereinbaren gemeinsame Empfehlungen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Leistungen, insbesondere zur barrierefreien Leistungserbringung.

Rechte und Pflichten

Die Rechte des Leistungsberechtigten werden durch das SGB IX gestärkt, zugleich besteht eine Mitwirkungspflicht.

- **Wunsch- und Wahlrecht** (§ 8 SGB IX): Die berechtigten Wünsche des Leistungsberechtigten sind bei der Entscheidung über Leistungen und ihre Ausführung zu berücksichtigen. Sachleistungen können – in Form eines Budgets – auch als Geldleistungen erbracht werden. Leistungen zur Teilhabe bedürfen der Zustimmung des Leistungsempfängers und sollen ihm möglichst viel Raum zu selbstbestimmter Gestaltung der Lebensumstände bieten.
- Die Mitwirkungspflicht des Leistungsberechtigten ist durch das SGB I Sozialgesetzbuch) grundsätzlich für alle Personen geregelt, die Sozialleistungen beantragen oder erhalten (vergleiche §§ 60–67 SGB I). Die Mitwirkungspflicht umfasst zum Beispiel die Angabe von Tatsachen, das persönliche Erscheinen beim Leistungsträger, die Teilnahme an ärztlichen und psychologischen Untersuchungen sowie die Teilnahme an notwendigen Heilbehandlungen oder an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Rehabilitationseinrichtungen

Die Rehabilitationsträger haben zu gewährleisten, dass – fachlich und regional – eine erforderliche Zahl von Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen zur Verfügung steht (§ 36 Absatz 1 SGB IX).

Teilhabeplan

Bei Beteiligung verschiedener Rehabilitationsträger ist ein Teilhabeplan zu erstellen.

Der nach § 14 SGB IX zuständige Rehabilitationsträger muss eine Teilhabeplanung vornehmen, wenn verschiedene Leistungsgruppen benötigt werden oder mehrere Rehabilitationsträger beteiligt sind (§ 19 SGB IX). Er soll im Benehmen mit den anderen Rehabilitationsträgern und in Abstimmung mit dem Leistungsberechtigten die individuell erforderlichen Leistungen feststellen und so zusammenstellen, dass sie nahtlos ineinandergreifen. Zur Teilhabeplanung gehört die Erstellung eines Teilhabeplans, wobei das Gesetz konkret vorgibt, was Inhalt dieses Plans sein muss (§ 19 Absatz 2 SGB IX). Der Teilhabeplan ist Grundlage der Entscheidung über Leistungen, jedoch selbst nicht Bestandteil des Bescheids. In § 20 SGB IX ist gesetzlich verankert, unter welchen Voraussetzungen eine Teilhabeplankonferenz durchzuführen ist.

Teilhabeplankonferenz

Konferenz zur Abstimmung verschiedener Rehabilitationsträger und besseren Einbin dung der Leistungsberechtigten.

Der für das Teilhabeplanverfahren (Teilhabeplan) verantwortliche Rehabilitationsträger kann eine Teilhabeplankonferenz nach § 20 SGB IX durchführen, wenn diese erforderlich sowie zweckmäßig ist und der Leistungsberechtigte zustimmt. Die Teilhabeplankonferenz stärkt die Beteiligung des Leistungsberechtigten und erleichtert die Abstimmung zwischen den verschiedenen Rehabilitationsträgern.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist besonders für Menschen mit Schwerbehinderung interessant. Der Beitrag erklärt, wer Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen kann und was bei Teilzeitstellen im Hinblick auf die Ausgleichsabgabe zu beachten ist.

Die Teilzeitarbeit ist geregelt durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige (Wochen-)Arbeitszeit kürzer ist, als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 Absatz 1 TzBfG). Es handelt sich um ein reguläres Arbeitsverhältnis, auf das grundsätzlich alle Vorschriften des Arbeitsrechts anzuwenden sind. Teilzeitbeschäftigte Menschen mit Schwerbehinderung haben den vollen Kündigungsschutz nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX). In einzelnen Tarifverträgen werden Teilzeitbeschäftigte von einigen Regelungen, die für Vollbeschäftigte gelten, ausgenommen. Auch die betriebliche Altersversorgung findet nicht immer in vollem Umfang Anwendung.

Pflicht zur Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen

Viele Menschen mit Schwerbehinderung haben ein besonderes Interesse an einem Teilzeitarbeitsplatz, zum Beispiel wenn sie aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, Vollzeit zu arbeiten. Um dies zu unterstützen, hat der Arbeitgeber die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern. Unter bestimmten Umständen haben Menschen mit Schwerbehinderung einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (vergleiche § 164 Absatz 5 SGB IX). Dies ist der Fall, wenn aus Gründen, die in Zusammenhang mit der Behinderung stehen, nur eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Auch nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern Teilzeitarbeit ermöglichen (§ 6 TzBfG). Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Absatz 1 TzBfG). Allerdings gilt dies nur für Betriebe, in denen in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind (§ 8 Absatz 7 TzBfG). Die Modalitäten einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind ebenfalls durch § 8 TzBfG geregelt.

Berücksichtigung von Teilzeitarbeitsplätzen bei der Ausgleichsabgabe

Bei einer Beschäftigung von wenigstens 18 Stunden in der Woche werden Teilzeitbeschäftigte mit Schwerbehinderung im Rahmen der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe auf je einen vollen Pflichtarbeitsplatz angerechnet. Dies gilt auch für eine kürzere Arbeitszeit, wenn es wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig erscheint (§ 158 Absatz 2 SGB IX).

Teilzeitkräfte mit mindestens 18 Wochenstunden

Beschäftigte mit Schwerbehinderung, die 18 Stunden und mehr arbeiten, können bei der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe auf einen vollen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden.

© Shutterstock/Invision Frame, AVA AVA

Bei der Zahl der Arbeitsplätze werden Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 18 Wochenstunden nicht berücksichtigt. Sie reduzieren somit die Zahl der anrechnungspflichtigen Arbeitsplätze um jeweils einen Platz.

Teilzeit und Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben können auch Teilzeitarbeitsplätze gefördert werden, dies ist bereits ab einer Mindeststundenzahl von 15 Stunden möglich.

Telearbeit

Dezentral organisierte Arbeit, bei der die Beschäftigten eines Unternehmens oder einer Dienststelle ihre Tätigkeit von extern über Telekommunikation erledigen.

Durch die heutigen Informations- und Kommunikationstechniken gewinnt Telearbeit zunehmend an Bedeutung. Telearbeit ermöglicht die Auslagerung bestimmter Tätigkeiten aus dem Betrieb. Insbesondere Tätigkeiten mit hohem Anteil an Büroarbeit (Sekretariat, Sachbearbeitung, Redaktion, Programmierung, Design und so weiter) können dadurch dezentral als Telearbeit erledigt werden. Zur Ausstattung eines Telearbeitsplatzes gehören:

- ein PC (Hardware), der je nach Erfordernis ausgestattet ist
- der Zugang zu einem Telekommunikationsnetz
- die entsprechende Software (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Grafikprogramme und so weiter)

Flexibilitätsgewinne und Kosteneinsparungen

Die erwarteten Vorteile von Telearbeit für den Betrieb sind Flexibilitätsgewinne sowie die Einsparung von Kosten für Gebäude und Büroausstattung. Die Mitarbeitenden sparen den Weg

zum Arbeitsplatz, sie können ihre Arbeitszeit flexibler einteilen und dadurch Familie und Beruf besser in Einklang bringen. Bewährt haben sich auch alternierende Beschäftigungsformen, zum Beispiel eine Verbindung von Telearbeit mit einer Präsenzpflicht im Betrieb (von zum Beispiel 2 Arbeitstagen pro Woche). Dies ermöglicht die persönliche Abstimmung der Arbeiten im Betrieb und beugt zugleich einer sozialen Isolation vor.

Träger der Grundsicherung (SGB II)

Die Grundsicherung wird nach dem SGB II von den Agenturen für Arbeit sowie den kreisfreien Städten und Kreisen getragen und aus einer in Form der Jobcenter erbracht. Leistungen betreffen die Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Lebensunterhalt sowie Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Agenturen für Arbeit und die kommunalen Träger (kreisfreie Städte und Kreise) nehmen in einer „gemeinsamen Einrichtung“ mit der Bezeichnung Jobcenter die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende wahr. Die Leistungen werden aus einer Hand erbracht.

Die Agenturen für Arbeit sind fachlich verantwortlich für folgende Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende:

- arbeitsmarktbezogene Eingliederung (Beratung, Vermittlung, Förderung von Maßnahmen zur Integration in Arbeit)
- Sicherung des Lebensunterhaltes (zum Beispiel Regelbedarf, Mehrbedarf)
- Zahlung von Beiträgen und Zuschüssen zur Kranken- und Pflegeversicherung

Fachliche Zuständigkeiten

Die kommunalen Träger sind daneben fachlich verantwortlich für folgende Leistungen:

- Unterkunft und Heizung
- Kinderbetreuung
- Schuldner- und Suchtberatung
- psychosoziale Betreuung, soweit sie zur Eingliederung in das Erwerbsleben erforderlich ist
- Erstausstattung mit Bekleidung und Wohnung
- Bildungs- und Teilhabeleistungen

Träger der Sozialen Entschädigung

Träger der sozialen Entschädigung sind im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) für individuelle Leistungen an Kriegsopfer und Wehrdienstbeschädigte sowie deren Hinterbliebenen zuständig.

Bis zum Inkrafttreten des SGB IX zum 1.7.2001 waren die Träger der Sozialen Entschädigung (vormals Hauptfürsorgestelle) für Aufgaben nach dem Schwerbehindertengesetz sowie für Aufgaben im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) zuständig.

Seit dem 1.7.2001 heißt die Behörde, die die Aufgaben nach dem neuen Schwerbehinderten recht (Teil 3 SGB IX) wahrnimmt, Integrationsamt. Zwischenzeitlich erfolgte zum Teil die Umbenennung in Inklusionsamt.

Die Träger der Sozialen Entschädigung sind seither ausschließlich für die Aufgaben im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) für individuelle Leistungen an Kriegsopfer und Wehrdienstbeschädigte (Kriegsopferfürsorge) sowie ihre Hinterbliebenen zuständig. Die Träger der Sozialen Entschädigung sind zugleich auch Rehabilitationsträger.

Die Träger der Sozialen Entschädigung sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert. In einzelnen Ländern (zum Beispiel Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen) werden die genannten Aufgaben der Träger der Sozialen Entschädigung zum Teil von den Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Beruf wahrgenommen.

Die Integrationsämter und Träger der Sozialen Entschädigung haben sich in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Träger der Sozialen Entschädigung (BIH) zusammengeschlossen.

Aufgaben

Die Aufgaben der Träger der Sozialen Entschädigung im Überblick:

- Kriegsopferfürsorge (Bundesversorgungsgesetz)
- Berufliche Hilfen
- Erziehungshilfen
- ergänzende Hilfen zum Lebensunterhalt
- Hilfen in besonderen Lebenslagen
- Erholungshilfen
- Kuren
- Wohnungshilfen
- Hilfe zur Pflege
- Altenhilfe
- Krankenhilfe

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung

Mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde die erste universelle Menschenrechtsquelle für Personen mit Behinderung geschaffen. Hauptziele der sogenannten Behindertenrechtskonvention sind soziale Inklusion und umfassender Diskriminierungsschutz.

Am 3.5.2008 ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (verkürzt auch: Behindertenrechtskonvention oder UN-BRK/VN-BRK) in Kraft getreten. Als einer der ersten Staaten hat Deutschland das Übereinkommen – zusammen mit dem dazugehörigen Fakultativprotokoll – am 30.3.2007 unterzeichnet. Die Behindertenrechtskonvention ist der erste universelle Völkerrechtsvertrag, der den anerkannten Katalog der Menschenrechte, wie er in der internationalen Menschenrechtscharta zum Ausdruck kommt, auf die Situation von Menschen mit Behinderungen anpasst. Die Behindertenrechtskonvention gliedert sich in 2 Völkerrechtsverträge, das Übereinkommen mit 50 Artikeln und das Fakultativprotokoll mit 18 Artikeln. Mit der Verabschiedung der Behindertenrechtskonvention haben die Vereinten Nationen nicht nur die erste verbindliche universelle Menschenrechtsquelle für Menschen mit Behinderungen geschaffen, sondern zugleich die sie betreffenden Fragestellungen in das gesamte, allgemeingültige Menschenrechtssystem der Vereinten Nationen eingeordnet.

Begriff der Behinderung (Artikel 1 Satz 2)

Die Behindertenrechtskonvention definiert Behinderung als soziales Konstrukt. Dieses entsteht aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit langfristigen Beeinträchtigungen einerseits und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren in der Gesellschaft andererseits, die eine volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe verhindern. Es geht also beim Umgang mit Behinderung um den Perspektivenwechsel von der Fürsorge zur Selbstbestimmung, vom Objekt- zum Subjektstatus, vom „Problemfall“ zum Träger von eigenen Rechten.

Leitgedanke

Ausgehend von diesem Behinderungsbegriff fordert die Behindertenrechtskonvention die soziale Inklusion und einen umfassenden Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen. Als Inklusion wird die von Anfang an gegebene, selbstverständliche, selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an allen gesellschaftlichen Bereichen „auf Augenhöhe“ mit Menschen ohne Behinderungen bezeichnet. Sie unterscheidet sich damit von der Integration. Diese geht davon aus, Menschen – zum Beispiel mit Behinderungen –, die außerhalb von gesellschaftlichen Systemen stehen, (nachträglich) in diese Systeme wie zum Beispiel Regelschule oder Arbeitswelt aufzunehmen.

8 Grundprinzipien

Artikel 3 der Behindertenrechtskonvention enthält 8 Prinzipien, die die Kernaussagen des Übereinkommens darstellen und den Auslegungsrahmen für die einzelnen normativen Be stimmungen der Behindertenrechtskonvention abstecken. Dabei handelt es sich um:

1. Respekt vor der Würde und individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen
2. Verbot der Diskriminierung
3. volle und effektive Teilhabe an der Inklusion in die Gesellschaft
4. Achtung vor der Unterschiedlichkeit und Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen als Teil der menschlichen Verschiedenartigkeit und Humanität
5. Chancengleichheit
6. Barrierefreiheit
7. Gleichheit zwischen Menschen aller Geschlechter
8. Respekt vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer speziellen Identität.

Rechtliche Verpflichtungen

Mit diesen Leitprinzipien stellt sich die Behindertenrechtskonvention als Konkretisierung der Rechte von Menschen mit Behinderungen dar. Sie schafft keine neuen (einklagbaren) Spezialrechte oder Ansprüche für Menschen mit Behinderungen. Die Leitprinzipien sind allerdings bei der Auslegung gesetzlicher Bestimmungen zu beachten. Die Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Vertragsstaaten, unter Ausschöpfung ihrer verfügbaren Mittel, Maßnahmen wie gesetzliche Regelungen oder Förderprogramme zu treffen, um künftig die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und Bildungsrechte von Menschen mit Behinderungen möglichst umfassend zu gewährleisten. So wurde beispielsweise auch die Reform des SGB IX (Sozialgesetzbuch) im Lichte der UN-BRK durchgeführt.

Rehabilitation

Mit der Rehabilitation befasst sich Artikel 26 der Behindertenrechtskonvention. Die Vertragsstaaten verpflichten sich insoweit, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Menschen mit Behinderungen ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassenden körperlichen, geistigen, sozialen und beruflichen Fähigkeiten sowie die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens erreichen und bewahren können.

Teilhabe am Arbeitsleben

Artikel 27 befasst sich mit Arbeit und Beschäftigung. Die Vertragsstaaten erkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an. Es beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch eigene Arbeit zu bestreiten. Dies bedingt einen offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt, in dem sie ihr Arbeitsumfeld frei wählen können. Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen zu sichern und zu fördern, unter anderem durch den Erlass von entsprechenden Rechtsvorschriften. In den einzelnen

Regelungen des Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe a–k geht es um verschiedene Aspekte der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Behindertenrechtskonvention nennt hier unter anderem

- ein Diskriminierungsverbot,
- das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen (zum Beispiel hinsichtlich des Arbeitsentgelts),
- den Zugang zum Arbeitsmarkt (unter anderem durch
  - Berufsberatung,
  - Stellenvermittlung,
  - Berufsausbildung und
  - berufliche Weiterbildung),
- die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst sowie
- die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Vor allem mit den Regelungen des SGB IX hat Deutschland insoweit bereits vielfältige gesetzliche Bestimmungen geschaffen, die wesentliche Bereiche der Vorgaben des Artikel 27 Behindertenrechtskonvention in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung in innerstaatliches Recht umsetzen (insbesondere §§ 49, 50, 168 und folgende sowie §§ 185 und 187 SGB IX).

Fakultativprotokoll

Das von Deutschland ebenfalls unterzeichnete Fakultativprotokoll zur Behindertenrechtskonvention enthält – ähnlich wie andere Menschenrechtsverträge – ein Individualbeschwerdeverfahren. Damit können sich einzelne Menschen oder Gruppen gegen erlebte Rechtsverletzungen in Bezug auf die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen wehren, indem sie den Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anrufen können.

Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Spezielle Förderangebote sollen den Übergang von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von der Schule, aus vorgelagerten Berufsförderungs-, Bildungs- sowie Beschäftigungs- oder Rehamaßnahmen erleichtern. Neben finanzieller Förderung ist eine kontinuierliche Begleitung zielführend.

Ein inklusiver Arbeitsmarkt erfordert nicht nur Sicherheit vor Ausgrenzung, sondern auch Offenheit für den Zugang: Dies betrifft den Übergang junger Menschen mit festgestellter (Schwer-)Behinderung oder mit sonderpädagogischem Förderbedarf von der Schule sowie den Übergang von der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Übergang Schule – Beruf

Gerade junge Menschen mit wesentlichen Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf benötigen Chancen für ein selbstbestimmtes Leben mit eigenem Einkommen aus einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis als Alternative zu einem Platz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM). Ziel ist die umfassende Berufsorientierung

und kontinuierliche Begleitung bereits in den letzten drei Schulbesuchsjahren, um einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Berufliches Orientierungsverfahren).

Dafür unterbreitet die Bundesagentur für Arbeit adressatengerechte Angebote zur Berufswahlvorbereitung, die neben den Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen auch den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt berücksichtigen. Die Erfahrungen zeigen: Individuelle Beratungsangebote und eine Einbindung der Integrationsämter sowie weiterer Partner können die Qualität der beruflichen Orientierung nachhaltig steigern, sodass der Übergang in Ausbildung und Arbeit besser gelingt. Die Integrationsämter unterstützen den Berufswahlprozess junger Menschen mit Behinderungen durch vertiefende Angebote.

Integrationsfachdienste begleiten junge Menschen

Eine zentrale Funktion beim Übergang Schule – Beruf kommt den Integrationsfachdiensten (IFD)zu, die von den Integrationsämtern beauftragt, qualifiziert und finanziert werden. Die Integrationsfachdienste sind flächendeckend vor Ort präsent. Die IFD-Fachkräfte begleiten die jungen Menschen mit Behinderungen bereits in den letzten drei Schulbesuchsjahren, schätzen ihre Kompetenzen ein, helfen bei der Akquise von Praktika und begleiten diese. Sie unterstützen die Schulpflichtigen in der Übergangsphase auf den Arbeitsmarkt und betreuen sie im Betrieb. Daneben beraten die Integrationsfachdienste die Unternehmen und das betriebliche Umfeld, klären vorab die finanziellen Fördermöglichkeiten und helfen bei der Antragstellung.

Übergang Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) – allgemeiner Arbeitsmarkt

Die Förderangebote des Integrationsfachdiensts (IFD) für den Übergang aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt umfassen:

- Beratung zu finanziellen Leistungen, insbesondere zum Budget für Arbeit, weiterer Förderungen der Reha-Träger und der begleitenden Hilfe des Integrationsamtes und der Fachstelle
- die individuelle, behinderungsspezifische Akquise von geeigneten Ausbildungs-Arbeitsplätzen im Betrieb
- die Begleitung des gesamten Übergangs von der Vorbereitung in der WfbM
- Anleitung und Begleitung des gesamten Übergangsprozesses bis hin zur Sicherung des Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsplatzes

Überstunden

Beschäftigte leisten Überstunden, wenn sie ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit überschreiten. Arbeitgeber können Überstunden sowie einen Ausgleich mit Betriebs- oder Personalrat vorab vereinbaren. In Einzelfällen können Beschäftigte mit Schwerbehinderung von Überstunden freigestellt werden.

Überstunden liegen vor, wenn die für das konkrete Arbeitsverhältnis im Arbeitsvertrag beziehungsweise einer Betriebsvereinbarung festgelegte oder tariflich geltende regelmäßige betriebliche Arbeitszeit überschritten wird. Arbeitgeber können mit dem Betriebsrat beziehungs-

weise Personalrat eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit aus zwingenden betrieblichen Gründen vereinbaren. Die Zahl der gesetzlich zulässigen Überstunden ist im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) festgelegt.

Freistellung von Überstunden

Für die Ableistung von Überstunden erhalten Beschäftigte in der Regel eine Überstundenvergütung als Zuschlag zur Grundvergütung (Arbeitsentgelt). Überstunden können aber auch in Freizeit ausgeglichen werden. Nur wenn Überstunden zugleich Mehrarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind, können Beschäftigte mit Schwerbehinderung verlangen, von ihnen freigestellt zu werden (§ 207 SGB IX).

Umsetzung

Der Begriff ist weitgehend deckungsgleich mit Versetzung. In den Personalvertretungsgesetze des öffentlichen Dienstes werden die Versetzung zu einer anderen Dienststelle und die Umsetzung innerhalb der Dienststelle unterschieden.

Der Begriff ist weitgehend deckungsgleich mit Versetzung. In den Personalvertretungsgesetze des öffentlichen Dienstes werden die Versetzung zu einer anderen Dienststelle und die Umsetzung innerhalb der Dienststelle unterschieden.

Umzugskosten

Beim Wechsel in eine behindertengerechte Wohnung können Beschäftigte mit Schwerbehinderung Leistungen zu den Umzugskosten erhalten. Weitere Gründe: Die neue Wohnung liegt verkehrsgünstig näher am Arbeitsplatz oder ihr Arbeitsverhältnis ist dadurch gesichert.

Beschäftigte mit Schwerbehinderung können Leistungen zum Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung erhalten. Vorrangiger Leistungsträger sind die Rehabilitationsträger (§ 49 Absatz 3 Nummer 6 SGB IX).

Menschen mit Schwerbehinderung – insbesondere Selbstständige und verbeamtete Beschäftigte – können vom Integrationsamt einen finanziellen Zuschuss aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erhalten, wenn dadurch ihr Arbeitsverhältnis gesichert wird (§ 22 SchwbAV). Diese Leistungen sind Teil der Wohnungshilfen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Übernahme der Transportkosten

Die Leistungen können als Zuschuss bis zur Höhe der entstehenden notwendigen Umzugskosten erbracht werden. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen empfiehlt, die Transportkosten bis zu einer pauschalen Obergrenze zu übernehmen, wenn der Umzug unmittelbar behinderungsbedingt ist. Erfolgt der Umzug nur

deshalb, weil die neue Wohnung erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz liegt, erfolgt eine teilweise Übernahme der Transportkosten.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Empfehlungen zur Gewährung von Wohnungshilfe veröffentlicht.

Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung ist eine Alternative zur Arbeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Sie dient der individuellen betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis des allgemeinen Arbeitsmarkts.

Mit dem Fördertatbestand der Unterstützten Beschäftigung in § 55 SGB IX sollen Alternativen zur Arbeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) geschaffen werden. Hintergrund ist die immer weiter steigende Zahl von Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt beschäftigt werden, und die Erkenntnis, dass dies nicht für alle diese Menschen zwingend erforderlich ist. Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung von Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts. Ziel dieser Unterstützung ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Wesentlich bei der Unterstützten Beschäftigung ist der Grundsatz „Erst platzieren, dann qualifizieren“.

Individuelle berufliche Qualifizierung

Die Unterstützte Beschäftigung beginnt mit einer individuellen betrieblichen Qualifizierung, für die ein Rehabilitationsträger, in der Regel die Bundesagentur für Arbeit (Agentur für Arbeit), zuständig ist. Diese findet von Anfang an in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts statt. Durchgeführt wird diese Qualifizierungsphase von einem Träger der Unterstützten Beschäftigung, den der Rehabilitationsträger beauftragt. Das kann ein Integrationsfachdienst sein, aber auch ein sonstiger Dritter. Diese Phase der Qualifizierung dauert bis zu 2 Jahre, in Ausnahmefällen bis zu 3 Jahre. In der Zeit der Qualifizierung sind die Teilnehmenden sozialversichert.

Berufsbegleitung durch Integrationsamt

Ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erreicht, ist aber gleichzeitig eine weitergehende Unterstützung erforderlich, wird diese in Form der Berufsbegleitung erbracht. Dafür ist in der Regel das Integrationsamt/Inklusionsamt zuständig. Die Dauer dieser Leistung richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des Menschen mit Behinderung. Es gibt grundsätzlich keine zeitliche Beschränkung. Lediglich ein erforderliches intensives Jobcoaching wird in der Regel für längstens 6 Monate erbracht.

Zielgruppe der Unterstützten Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung richtet sich an Menschen mit Schwerbehinderung, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, aber nicht das besondere Angebot einer Werkstatt

für Menschen mit Behinderung benötigen. Zur Zielgruppe zählen insbesondere

- Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förder- oder Sonderschulen mit Behinderung,
- Erwachsene, die im Lauf ihres (Erwerbs-)Lebens zum Beispiel eine seelische Behinderung erworben haben, die so schwer ist, dass die Eingliederung in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung erwogen wird,
- Beschäftigte aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen.

Unterstützte Beschäftigung ist allerdings kein Ersatz für Berufsausbildungen oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (Berufsvorbereitung). Diesen Maßnahmen gegenüber ist die Unterstützte Beschäftigung immer nachrangig.

Unwirksamkeitsklausel

Die Unwirksamkeitsklausel im SGB IX regelt den Fall, wenn der Arbeitgeber einem Beschäftigten mit Schwerbehinderung kündigen will, vor der Entscheidung aber die Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung versäumt. Der Gesetzgeber erklärt damit eine solche Kündigung für unwirksam.

Der Gesetzgeber hat durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) in § 178 Absatz 2 SGB IX eine sogenannte punktuelle Unwirksamkeitsklausel eingefügt, die erstmals die fehlende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Entscheidungen den Menschen mit Schwerbehinderung betreffend unmittelbar sanktioniert.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitgeber hat nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die entweder einen einzelnen Menschen mit Schwerbehinderung oder die Menschen mit Schwerbehinderung als Gruppe berühren, zunächst unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Der Arbeitgeber hat der Schwerbehindertenvertretung dabei sämtliche Tatsachen und Überlegungen mitzuteilen, die für die Meinungsbildung der Schwerbehindertenvertretung relevant sind. Darüber hinaus hat er ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Bei fehlender Beteiligung unwirksam

Bisher konnte die Schwerbehindertenvertretung bei einer unterbliebenen Beteiligung allein die Aussetzung der Durchführung oder Vollziehung einer ohne ihre Beteiligung getroffenen Entscheidung oder aber die Ahndung mit einem Bußgeld gemäß § 238 Absatz 1 Nummer 8 SGB IX verlangen. In Betracht kam gegebenenfalls auch das Erwirken einer Unterlassungsverfügung beim Arbeitsgericht im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes. Durch die eingefügte Unwirksamkeitsklausel hat der Gesetzgeber für Kündigungen die fehlende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung stark sanktioniert, indem er eine ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Kündigung für unwirksam erklärt.

Geltungsbereich der Unwirksamkeitsklausel

Diese Unwirksamkeitsklausel gilt uneingeschränkt für jede arbeitgeberseitige Kündigung, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen wird. Die Regelung gilt auch für eine Kündigung, die in den ersten 6 Monaten des Beschäftigungsverhältnisses ausgesprochen werden soll. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung auch dann zu informieren und anzuhören, wenn der Mensch mit Schwerbehinderung dies nicht wünscht oder ausdrücklich ablehnt.

Unkenntnis über Schwerbehinderung

Anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung hat. Der mit der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung bezweckte Schutz des Menschen mit Schwerbehinderung setzt voraus, dass er den Arbeitgeber von der Schwerbehinderung in Kenntnis gesetzt hat. Will er seine Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber gegenüber nicht offenbaren und den gesetzlichen Schutz insgesamt nicht in Anspruch nehmen, so besteht keine Veranlassung, ihm den Schutz aufzudrängen.

Frist für die Stellungnahme

Der Gesetzgeber hat für eine mögliche Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung auf die Anhörung gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX zwar keine Frist definiert. Nach überwiegender Ansicht ist die Vorschrift des § 102 BetrVG aber analog anzuwenden, sodass die Schwerbehindertenvertretung bei einer ordentlichen Kündigung Bedenken gegen die Kündigung unter Angabe von Gründen spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitteilen muss. Handelt es sich um eine außerordentliche Kündigung muss die Stellungnahme innerhalb von 3 Tagen abgegeben werden. Der Arbeitgeber muss abwarten, ob die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme abgibt. Erst wenn eine Stellungnahme vorliegt oder nach Ablauf der Frist kann er die Kündigung aussprechen. Einer Zustimmung zur Kündigung durch die Schwerbehindertenvertretung bedarf es dagegen nicht.

Beteiligung beim Kündigungsschutzverfahren

Das Kündigungsschutzverfahren beim Integrationsamt und insbesondere die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung durch das Integrationsamt nach § 170 Absatz 2 SGB IX ersetzen die Anhörung durch den Arbeitgeber nicht. Muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung vom Integrationsamt eine Zustimmung zur Kündigung nach den §§ 168 und folgende SGB IX einholen, so muss er die Schwerbehindertenvertretung sowohl vor der Antragstellung beim Integrationsamt als auch vor dem Ausspruch der Kündigung nach Zustimmungserteilung beteiligen. Denn bei beiden Tatbeständen handelt es sich um eine den Menschen mit Schwerbehinderung betreffende Entscheidung.

Urlaubsgeld

Urlaubsgeld ist eine zusätzliche betriebliche Geldleistung. Anders als das während des Erholungsurlaubs weitergezahlte Urlaubsentgelt, besteht ein Anspruch auf geson dertes Urlaubsgeld – auch für den Zusatzurlaub von Menschen mit Schwerbehinde rung – nur dann, wenn er vertraglich festgelegt ist.

Das Urlaubsgeld ist eine aus Anlass des Erholungsurlaubs gewährte betriebliche Sonderzuwendung, die vom Urlaubsentgelt zu unterscheiden ist. Urlaubsentgelt ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst, den Arbeitgeber ihren Beschäftigten auch während des Erholungsurlaubs weiterzuzahlen haben (§ 11 BUrlG). Dieses Urlaubsentgelt ist auch während des Zusatzurlaubs eines Menschen mit Schwerbehinderung zu zahlen (§ 208 SGB IX).

Zusätzliche Geldleistung des Arbeitgebers

Urlaubsgeld hingegen ist eine zusätzliche Geldleistung von Arbeitgebern; zu ihrer Zahlung können Arbeitgeber durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sein. Ebenso besteht ein Anspruch des Menschen mit Schwerbehinderung auf Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub nur dann, wenn dies tariflich, betrieblich oder einzelvertraglich vereinbart ist. Unterscheidet ein Tarifvertrag nicht zwischen tariflichem und gesetzlichem Urlaub und sieht er einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt als Urlaubsgeld für die gesamte Urlaubsdauer vor, kann der Mensch mit Schwerbehinderung dieses Urlaubsgeld auch für seinen Zusatzurlaub verlangen. Ist der Anspruch auf Urlaubsgeld jedoch auf die tariflich festgelegte Urlaubsdauer begrenzt, scheidet ein Anspruch auf Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub aus. Der Zusatzurlaub ist mit abgegolten, wenn das Urlaubsgeld als Pauschalbetrag gewährt wird.

Verdienstsicherung

Regelungen zur Verdientsicherung sind an eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie ein bestimmtes Lebensalter geknüpft. Zum Ausgleich einer behinderungsbedingten Leistungseinschränkung sind finanzielle Leistungen in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses an Arbeitgeber möglich.

Regelungen zur Sicherung des Arbeitsentgelts zielen darauf ab, eine Minderung des Arbeitsentgelts auch bei geringerem Arbeitsanfall oder geringerer Leistung zu vermeiden. Derartige Regelungen finden sich vor allem in Tarifverträgen. Bei betrieblichen Veränderungen – zum Beispiel tariflich vereinbarten kürzeren Wochenarbeitszeiten – spricht man von Lohnsicherung. Bei individuellen Gründen aufseiten des Beschäftigten gibt es entsprechende Regelungen zur persönlichen Verdienstsicherung. Sie dienen dem Schutz älterer Arbeitnehmer, die aufgrund altersbedingter Leistungseinschränkungen nicht mehr in der Lage sind, die bisher geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, und die deshalb mit Tätigkeiten betraut werden, die tariflich niedriger bewertet sind.

Voraussetzungen für Verdienstsicherung

Regelungen zur Verdientsicherung sind regelmäßig an eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie das Erreichen eines bestimmten Lebensalters (in der Regel 55 Jahre) geknüpft. Arbeitnehmern, die diese Voraussetzungen erfüllen, wird auch bei Übertragung einer geringer entlohnten Tätigkeit die zum Zeitpunkt der Änderung der Arbeitsaufgaben gewährte Vergütung garantiert. Je nach tarifvertraglicher Formulierung sichert die Regelung entweder den Tariflohn oder den gesamten – gegebenenfalls über den Tarif hinausgehenden – Effektivlohn.

Bestandsschutz im öffentlichen Dienst

Bis zum 30.9.2005 schränkte § 55 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2 Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) das Recht des öffentlichen Arbeitgebers auf Herabgruppierung eines Angestellten ein. Ein Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis im Rahmen der Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) übergeleitet worden ist, genießt weiterhin einen besonderen Schutz vor einer Herabgruppierung.

Der Bestandsschutz kommt zum Tragen, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft außerstande ist, die Arbeitsleistung zu erbringen, für die er eingestellt ist und nach der er in die bisherige Vergütungsgruppe eingruppiert wurde. Sofern ihm andere Arbeiten mit Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht übertragen werden können, darf der Arbeitgeber eine Herabgruppierung nur um eine Vergütungsgruppe vornehmen. Eine Herabgruppierung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren beruht und der Angestellte das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Die für ordentlich unkündbare Arbeitnehmer im Bundes-Angestellten-Tarifvertrag vorgesehene Beschränkung einer Herabgruppierung um maximal eine Gehaltsgruppe ist in die seit 1.10.2005 maßgebliche Regelung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (§ 34

Absatz 2 Satz 2) nicht übernommen worden.

Finanzielle Leistungen für Menschen mit Behinderung

Im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben sind zum Ausgleich einer behinderungsbedingten Leistungseinschränkung finanzielle Leistungen in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses an Arbeitgeber möglich (§ 27 SchwbAV).

Versammlung schwerbehinderter Menschen

Die Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb bietet der Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit, ihre Arbeit darzustellen und die Beschäftigten mit Schwerbehinderung umfassend zu informieren. Die Versammlung wird in eigener Verantwortung vorbereitet und gestaltet.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle durchzuführen (§ 178 Absatz 6 SGB IX). Bei bedeutsamen Gesetzesänderungen oder einschneidenden Maßnahmen im Betrieb oder in der Dienststelle können zusätzliche Versammlungen einberufen werden.

Die Versammlung bietet der Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit, ihre Arbeit darzustellen und die Beschäftigten mit Schwerbehinderung umfassend zu informieren. Die Versammlung wird in eigener Verantwortung vorbereitet und gestaltet. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) beziehungsweise der Personalvertretungsgesetze müssen auch für die Versammlung der schwerbehinderten Menschen beachtet werden (§§ 42 und folgende BetrVG und zum Beispiel §§ 57 und folgende BPersVG in Verbindung mit § 178 Absatz 6 Satz 2 SGB IX).

Teilnehmer der Versammlung

Alle Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle sind berechtigt, an der Versammlung teilzunehmen. Der Arbeitgeber ist von der Schwerbehindertenvertretung unter Mitteilung der Tagesordnung stets einzuladen (§ 43 Absatz 2 Satz 1 BetrVG und zum Beispiel § 58 Absatz 2 Satz 1 BPersVG). Er hat die Pflicht, in der Versammlung über die Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung zu berichten (§ 166 Absatz 3 SGB IX). Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Vertreter seines Arbeitgeberverbandes zu der Versammlung mitzubringen (§ 46 Absatz 1 Satz 2 BetrVG und § 58 Absatz 2 Satz 1 BPersVG). Teilnahmeberechtigt sind auch Beauftragte der im Betrieb oder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften (§ 46 Absatz 1 Satz 1 BetrVG und § 58 Absatz 1 Satz 1 BPersVG). Darüber hinaus ist auch die Teilnahme anderer Personen gestattet: Die Schwerbehindertenvertretung kann einen Vertreter des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit und auch der Behindertenverbände einladen.

Die Schwerbehindertenvertretung wird unter Berücksichtigung der von § 182 SGB IX gebotenen vertrauensvollen Zusammenarbeit ferner die weiteren Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams zu der Versammlung einladen, aber auch weitere Betriebsangehörige wie zum

Beispiel den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Leitung der Versammlung

Die Schwerbehindertenversammlung wird von der Schwerbehindertenvertretung und im Fall ihrer Verhinderung vom stellvertretenden Mitglied geleitet.

Terminierung der Versammlung

Nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist über den Tag, den Beginn und die Zeitdauer der Versammlung eine Einigung mit dem Arbeitgeber zu erzielen. Die Versammlung ist während der betrieblichen Arbeitszeit abzuhalten (vergleiche § 44 Absatz 1 BetrVG und zum Beispiel § 60 Absatz 1 BPersVG). Die Durchführung außerhalb der Arbeitszeit kann nur verlangt werden, wenn die Struktur des Betriebs eine andere Möglichkeit nicht zulässt. Notfalls sind Teilversammlungen durchzuführen, wenn eine Versammlung aller Beschäftigten mit Schwerbehinderung zum selben Zeitpunkt nicht möglich ist. Die Zeit der Teilnahme an der Versammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Beschäftigten mit Schwerbehinderung zu vergüten.

Versammlung zur Wahl

Ist in einem Betrieb beziehungsweise in einer Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung gewählt, so können drei Wahlberechtigte oder das zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstands einladen (§ 177 Absatz 6 Satz 4 SGB IX, § 1 Absatz 2 SchwbVWO). Ein entsprechendes Initiativrecht besitzt auch der Betriebs- oder Personalrat (§ 1 Absatz 2 SchwbVWO).

Versetzung

Eine Versetzung ist die tatsächliche Veränderung des Arbeitsbereichs, der einem Arbeitnehmer für eine längere Zeit zugewiesen wird. Es kann eine Versetzung innerhalb des Betriebs sein, eine Änderung des Arbeitsvertrags oder eine Maßnahme, die der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegt.

Nach allgemeinem Arbeitsrecht ist eine Versetzung jede personelle Maßnahme, durch die einem Arbeitnehmer ein anderer Aufgabenbereich für eine längere Zeit zugewiesen wird. Dabei spielt es für den Begriff der Versetzung keine Rolle,

- ob es sich um eine Versetzung innerhalb des Betriebs handelt,
- ob die Versetzung eine Änderung des Arbeitsvertrags (Arbeitsverhältnis) notwendig macht oder
- ob es sich um eine Maßnahme handelt, die der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegt.

Versetzung ist stets nur die tatsächliche Veränderung des Arbeitsbereichs.

Versetzung und Umsetzung in der Privatwirtschaft

Die Begriffe Versetzung und Umsetzung sind in der Privatwirtschaft weitgehend deckungsgleich und nicht genau voneinander abgrenzbar (siehe auch Direktionsrecht und Änderungskündigung).

Versetzung im Beamtenrecht

Im Bereich des Beamtenrechts wird unter der Versetzung die dauernde Zuweisung einer neuen Tätigkeit unter Verlust der bisherigen Stelle, verbunden mit dem Wechsel der Dienststelle, verstanden. Die Umsetzung ist der Wechsel innerhalb einer Dienststelle auf eine andere Stelle.

> **!** Jede Versetzung eines Menschen mit Schwerbehinderung ist eine Entscheidung des Arbeitgebers, bei der nach § 178 Absatz 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist.

Versorgungsamt

Das Versorgungsamt ist für die Feststellung einer Behinderung zuständig. Das Amt bescheinigt die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen. Außerdem zahlt es Versorgungsrenten und Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung.

Nach dem SGB IX stellt das Versorgungsamt fest, ob eine Behinderung vorliegt und welchen Grad der Behinderung (GdB) sie hat. Im Schwerbehindertenausweis bescheinigt es außerdem die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen. Im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts – zum Beispiel nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) – zahlt es unter anderem Versorgungsrenten und Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung. Die Aufgaben der Versorgungsämter werden in einigen Bundesländern inzwischen von kommunalen Behörden wahrgenommen.

Kontakt/Zuständigkeit

Die Anschriften des zuständigen Versorgungsamtes beziehungsweise der entsprechenden Behörde sind hier zu finden.

Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV)

Entscheidungsgrundlage für das Feststellen einer Behinderung sowie deren Grad ist die Versorgungsmedizin-Verordnung mit den zugehörigen versorgungsmedizinischen Grundsätzen. Das gleiche gilt für das Ausstellen eines Schwerbehindertenausweises.

Das Versorgungsamt beziehungsweise die nach Landesrecht zuständige Behörde richtet sich bei der Feststellung der Behinderung sowie dem Grad der Behinderung (GdB) und dem Ausstellen eines Schwerbehindertenausweises nach der Versorgungsmedizin-Verordnung

mit den zugehörigen versorgungsmedizinischen Grundsätzen (GdS/GdB-Tabelle). Die Versorgungsmedizin-Verordnung enthält allgemeine Beurteilungsregeln und Einzelangaben darüber, wie hoch der Grad der Behinderung bei welcher Behinderung festzusetzen ist.

Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt

Veröffentlicht ist die Versorgungsmedizin-Verordnung im Bundesgesetzblatt. Dort werden auch alle Änderungen, die aufgrund des wissenschaftlichen Fortschritts in der Medizin erforderlich werden, veröffentlicht. Der Text der Versorgungsmedizin-Verordnung mit der GdS/GdB-Tabelle ist beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch als Broschüre gegen eine Schutzgebühr oder kostenfrei als Download zu beziehen.

Verwaltungsgericht

Verwaltungsgerichte sind zuständig für Klagen von Menschen mit Schwerbehinderung, die in einem Kündigungsschutzverfahren mit der Entscheidung des Integrationsamts nicht einverstanden sind. Zuvor ist jedoch der Widerspruchsausschuss anzurufen.

Gegen Entscheidungen des Integrationsamts und gegebenenfalls der Fachstellen für Menschen mit Behinderung nach dem SGB IX (Kündigungsschutzverfahren) ist der Rechtsweg zum Verwaltungsgericht gegeben. Vor Klageerhebung beim Verwaltungsgericht ist jedoch zuerst ein Widerspruchsverfahren als sogenanntes Vorverfahren durchzuführen (Widerspruchsausschuss).

Klage gegen die Zustimmung zur Kündigung

Klagt der Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung gegen die Zustimmung zur Kündigung, wird der Arbeitgeber zum Verfahren beigeladen; klagt im umgekehrten Fall der Arbeitgeber gegen die Versagung der Zustimmung, wird der schwerbehinderte Arbeitnehmer beigeladen. Die Beigeladenen können sich ähnlich wie Kläger und Beklagter am Verfahren beteiligen und auch Rechtsmittel einlegen. Das Gericht ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen.

Gericht prüft Sachverhalt

Sofern die Behörde bei ihrer Entscheidung einen Ermessensspielraum hatte, kann das Gericht lediglich prüfen, ob der Entscheidung der richtige Sachverhalt zugrunde gelegt wurde, ob die Grenzen des Ermessens überschritten oder sachfremde Erwägungen angestellt wurden. Werden derartige Fehler festgestellt, wird die Behörde in der Regel verpflichtet, eine neue Entscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu treffen.

Bei den verwaltungsgerichtlichen Klagen nach dem SGB IX entstehen keine Gerichtskosten. Allerdings muss die unterliegende Partei die Kosten der Gegenseite tragen. Rechtsmittelinstanzen sind die Oberverwaltungsgerichte beziehungsweise Verwaltungsgerichtshöfe und das Bundesverwaltungsgericht.

Verzeichnis der Menschen mit Schwerbehinderung

Arbeitgeber haben per Gesetz ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Menschen mit Behinderung zu führen und zusammen mit der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe an die Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt zu übermitteln.

Im Rahmen der Beschäftigungspflicht müssen die privaten und öffentlichen Arbeitgeber das Verzeichnis von Menschen mit Schwerbehinderung (§ 163 Absatz 1 SGB IX) laufend führen und den zuständigen Vertretern der Agentur für Arbeit und des Integrationsamtes auf Verlangen vorlegen.

Das Verzeichnis umfasst die im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung und der gleichgestellten Menschen sowie sonstige anrechnungsfähige Personen (Bergmannsversorgungsschein).

Enthaltene Daten

Das Verzeichnis enthält die folgenden Grunddaten über die genannten Personen:

- Vor- und Nachname
- Geburtsdatum
- Art der Tätigkeit
- Angabe, ob Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt
- Grad der Behinderung
- Mehrfachanrechnung

Basis für die Ausgleichsabgabe

Zum Zweck der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe muss der Arbeitgeber einmal jährlich das Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen (§ 163 Absatz 1 SGB IX) und die Anzeige zur Veranlagung (§ 163 Absatz 2 SGB IX) – mit je einer Durchschrift für das Integrationsamt – der Agentur für Arbeit übersenden, in dessen Bezirk der Arbeitgeber seinen Wohn-, Unternehmens- oder Verwaltungssitz hat.

§ Die Mitglieder des Integrationsteams erhalten je eine Kopie des Verzeichnisses (§ 163 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Regelmäßig wird eine Schwerbehindertenvertretung alle 4 Jahre im Oktober/November in Betrieben oder Dienststellen gewählt. Je nach Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten ist das vereinfachte oder das förmliche Wahlverfahren anzuwenden. Der Betriebs- oder Personalrat kann die Wahl initiieren.

Nach § 177 SGB IX ist in allen Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens 5 Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise ihnen gleichgestellte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen. Dies geschieht in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Unter den gleichen Voraussetzungen haben die Richter mit Schwerbehinderung eines Gerichts ihre Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Für die Staatsanwälte gilt dasselbe, sofern sie eine entsprechende Personalvertretung haben.

Video: Wahlverfahren der Schwerbehindertenvertretung

https://www.youtube.com/watch?v=XjvTzW4cuJU

Initiativrecht vom Betriebs- oder Personalrat

Gemäß § 176 SGB IX soll der Betriebs- oder Personalrat auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinwirken. Die Gewerkschaften haben anders als bei der Wahl des Betriebsrats kein Initiativrecht (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.7.2009 – 7 ABR 25/08). Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl bestimmt sich nach der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO). Der Arbeitgeber hat dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit die Wahl der Vertrauensperson anzuzeigen (§ 163 Absatz 8 SGB IX).

Wahlberechtigte und wählbare Personen

Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) sind alle in dem Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte. Wählbar (passives Wahlrecht) sind alle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb beziehungsweise der Dienststelle seit 6 Monaten angehören. Die Schwerbehindertenvertretung muss nicht selbst eine Schwerbehinderung haben. Besteht der Betrieb beziehungsweise die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der 6-monatigen Betriebs- oder Dienststellenzugehörigkeit. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal- oder Richterrat nicht angehören kann (zum Beispiel leitende Angestellte). In Dienststellen der Bundeswehr sind auch Soldaten mit Schwerbehinderung wahlberechtigt und wählbar für das Amt der Schwerbehindertenvertretung.

Gemäß § 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX gilt für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsrechts (Betrieb). Dieser ist in den §§ 1, 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) definiert. Machen die Tarifvertragsparteien für Unternehmen mit mehreren Betrieben von den in § 3 BetrVG beschriebenen Möglichkeiten für abweichende Regelungen der Betriebsstruktur Gebrauch, etwa durch Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats, so sind diese tarifvertraglichen Vereinbarungen auch für die Wahl der

Schwerbehindertenvertretung bindend (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.11.2004 – 7 ABR 17/04). Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung im öffentlichen Dienst gilt der Dienststellenbegriff der jeweils anzuwendenden Personalvertretungsgesetze (§ 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Video: Jetzt reinschnuppern in den neuen Online-Selbstlernkurs zur SBV-Wahl!

https://www.youtube.com/watch?v=hjJwRwFU2GM

Zusammenlegung für die Wahl

Betriebe und Dienststellen, in denen weniger als 5 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt werden, können für die Wahl mit anderen räumlich naheliegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden (§ 177 Absatz 1 Satz 4 SGB IX). Dies gilt entsprechend für Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Instanzen. Über die Zusammenfassung zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz des Betriebs beziehungsweise der Dienststelle zuständigen Integrationsamt.

Zeitraum für die Wahlen

Die regelmäßigen Wahlen finden alle 4 Jahre in der Zeit vom 1.10. bis 30.11. statt. Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn

- das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt,
- die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
- eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.

Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, so ist die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Schwerbehindertenvertretung in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu zu wählen. Nach der Wahl im Jahr 2022 findet die nächste regelhafte Wahl dann wieder in 2026 statt.

Wahlversammlung

Ist in einem Betrieb beziehungsweise einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so können das für den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle zuständige Integrationsamt, der Betriebs- oder Personalrat oder drei Wahlberechtigte zu einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen einladen.

Vereinfachtes Wahlverfahren

In der Versammlung wird beim vereinfachten Wahlverfahren ein Wahlleiter gewählt, der die Wahl der Schwerbehindertenvertretung und mindestens eines stellvertretenden Mitglieds im weiteren Verlauf der Versammlung durchführt.

Video: Neuer Online-Selbstlernkurs in der BIH-Akademie zur SBV-Wahl!

https://www.youtube.com/watch?v=bV-i7iBnWAA

Förmliches Wahlverfahren

Im förmlichen Wahlverfahren – ab 50 Wahlberechtigte – wird auf dieser Versammlung ein Wahlvorstand gewählt, der dafür Sorge trägt, dass die Wahl unverzüglich, spätestens innerhalb von 6 Wochen mit den dabei vorgesehenen Zwischenschritten abläuft.

Video: Neuer Online-Selbstlernkurs in der BIH-Akademie zur SBV-Wahl!

https://www.youtube.com/watch?v=_tyovgGkMgQ

Seit 2022 besteht nun auch die Möglichkeit, im vereinfachten Wahlverfahren die Wahlver sammlung online durchzuführen und im Anschluss per Briefwahl zu wählen. Die Organisation dieses Wahlverfahrens ist etwas aufwendiger, trägt jedoch der veränderten Arbeitssituation durch die Coronapandemie Rechnung.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e. V. hat auf ihrem Internetauftritt eine informative Themenseite mit Informationen und Materialien zur SBV-Wahl eingerichtet, die für eine rechtssichere Durchführung der SBV-Wahl erforderlich und hilfreich sind.

Eine Wahlmöglichkeit zwischen vereinfachtem und förmlichem Wahlverfahren besteht nicht. Es ist stets das Wahlverfahren anzuwenden, dessen Voraussetzungen im jeweiligen Betrieb beziehungsweise in der jeweiligen Dienststelle gegeben sind.

! Die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) regelt auch die Einzelheiten zur Wahl der Gesamt-, Bezirks-, Haupt- und Konzernschwerbehindertenvertretung.

Zuständigkeit des Arbeitsgerichts

Rechtsstreitigkeiten bezüglich der Wahl der Schwerbehindertenvertretung, zum Beispiel Wahlanfechtungsklagen, sind sowohl in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst vor dem Arbeitsgericht auszutragen (vergleiche § 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG und dazu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.11.2003 – 7 AZB 40/03 sowie vom 29.7.2009 – 7 ABR 25/08).

Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)

Die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen enthält genaue Vorschriften zur Vorbereitung der Wahl, zur Bestellung eines Wahlvorstands, zur Wählerliste und zu den Wahlvorschlägen. Zudem umfasst sie die Wahldurchführung, etwa der Stimmabgabe, und die Feststellung des Wahlergebnisses.

Die Wahlordnung regelt die Einzelheiten zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung und der Stufenvertretungen (Gesamt-, Bezirks-, Haupt- und Konzernschwerbehindertenvertretung). Es gelten die Grundsätze der Mehrheitswahl.

Vereinfachtes Wahlverfahren

Es wird zwischen dem vereinfachten und dem förmlichen Wahlverfahren unterschieden (Wahl der Schwerbehindertenvertretung). Das vereinfachte Wahlverfahren ist durchzuführen, wenn der Betrieb beziehungsweise die Dienststelle aus räumlich nahe beieinanderliegenden Teilen besteht (Faustformel: 50 Kilometer und 1 Stunde Fahrtzeit) und weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt werden (§ 177 Absatz 6 Satz 3 SGB IX in Verbindung mit § 18 SchwbVWO). Die Wahl findet in diesen Fällen entweder auf einer Wahlversammlung der

wahlberechtigten Menschen mit Schwerbehinderung statt oder im Anschluss an eine digitale Wahlversammlung per Briefwahl.

Förmliches Wahlverfahren

Für das förmliche Wahlverfahren trifft die Wahlordnung detaillierte Regelungen zur Sicherstellung eines geheimen Wahlvorgangs. Die Wahlordnung enthält dafür zum einen genaue Vorschriften zur Vorbereitung der Wahl, insbesondere zur Bestellung eines Wahlvorstandes, zur Wählerliste und zu den Wahlvorschlägen. Zum anderen befasst sie sich mit der Wahldurchführung, etwa der Stimmabgabe, der Feststellung des Wahlergebnisses und der Bekanntgabe der Gewählten.

Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM)

Für Menschen mit Behinderungen, die nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, gibt es speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene und von der Bundesagentur für Arbeit anerkannte Werkstätten, kurz WfbM, in denen sie eine berufliche Bildung und Beschäftigung erhalten.

Eine WfbM-Werkstatt ist eine Einrichtung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben (§ 219 Begriff und Aufgaben der Werkstatt für Menschen mit Behinderung SGB IX).

Menschen, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, erhalten hier eine angemessene berufliche Bildung und Beschäftigung.

In Deutschland sind zurzeit circa 315.000 Menschen in rund 720 anerkannten Werkstätten beschäftigt.

Aufgaben der WfbM

Die Kernaufgaben der WfbM als Rehabilitationseinrichtung sind:

- Angebot einer angemessenen beruflichen Bildung
- Erhalt, Entwicklung, Erhöhung oder Wiedergewinnung der Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit
- Weiterentwicklung der Persönlichkeit
- Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Zahlung eines der Leistung angemessenen Arbeitsentgelts

Zur Erreichung dieser Ziele müssen die Werkstätten über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen verfügen. Weiterhin sind qualifiziertes Personal, darunter Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung, sowie ein begleitender Dienst erforderlich, etwa

- Sozialdienst,
- psychologischer Dienst und
- ärztlicher Dienst.

Grundsätzlich besteht ein Aufnahmeanspruch des Menschen mit Behinderung.

Aufnahmevoraussetzungen und Maßnahmen

Mindestvoraussetzung für die Aufnahme in eine WfbM ist allerdings, dass erwartet werden kann, dass der behinderte Mensch ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen wird. Daran fehlt es, wenn der behinderte Mensch trotz Betreuung sich oder andere erheblich gefährdet oder einer Betreuung und Pflege innerhalb der Werkstatt bedarf, die eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung dauerhaft nicht zulassen.

Aus diesen Grundsätzen ergeben sich Mindestanforderungen zur Anerkennung einer Institution als „Werkstatt für Menschen mit Behinderung“. Diese Anerkennung spricht die Bundesagentur für Arbeit aus (§ 225 Satz 2 SGB IX).

Die Maßnahmen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung gliedern sich jeweils in

- Eingangsverfahren,
- Berufsbildungsbereich,
- Arbeitsbereich.

Eingangsverfahren

Das Eingangsverfahren (§ 57 SGB IX) dient der Feststellung, ob die WfbM die geeignete Eingliederungsmaßnahme ist und welche Bereiche der Werkstatt und/oder ergänzende Leistungen in Betracht kommen.

In der Regel dauert das Eingangsverfahren drei Monate. Es kann jedoch im Einzelfall auf vier Wochen verkürzt werden. Ziel ist die Erstellung eines Eingliederungsplanes.

In der Regel wird diese Maßnahme durch die Agentur für Arbeit oder den Rentenversicherungsträger finanziert.

Berufsbildungsbereich

Im Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX) führen die WfbM sowohl Einzelmaßnahmen als auch Lehrgänge durch, um eine Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen. Ziel der Maßnahmen ist, dass der Mensch mit Behinderung spätestens nach Teilnahme an den Berufsbildungsmaßnahmen in der Lage ist, ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

Ein breites Spektrum der Leistungen soll dafür sorgen, dass sowohl im Hinblick auf Art und Schwere der Behinderung, die unterschiedlichen Leistungsfähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Eignung und Neigung ein adäquates Angebot unterbreitet werden kann.

Im Regelfall dauert die Berufsbildungsmaßnahme 24 Monate.

In der Regel wird diese Maßnahme durch die Agentur für Arbeit oder den Rentenversicherungsträger finanziert.

Arbeitsbereich

Im Arbeitsbereich (§ 57 SGB IX) sollen die Werkstätten produktions- und dienstleistungsorientiert über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen verfügen, damit den unterschiedlichen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Potenzialen der Menschen mit Behinderung Rechnung getragen werden kann.

Arbeitsbegleitend sollen die Werkstätten geeignete Maßnahmen durchführen, die die Leistungsfähigkeit erhalten oder erhöhen sowie der Persönlichkeitsentwicklung dienlich sind.

Das Hauptziel der WfbM besteht darin, den Menschen mit Behinderung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dies ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern, wie:

- Betriebspraktika
- Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen
- Übergangsgruppe
- Entwicklung individueller Förderpläne
- Trainingsmaßnahmen
- Inklusionsbetriebe
- Budget für Arbeit
- Budget für Ausbildung

In der Regel deckt der überörtliche Träger der Eingliederungshilfe die Kosten in der WfbM.

Entgelt

Das Arbeitsentgelt in den WfbM setzt sich nach § 221 SGB IX aus drei Bestandteilen zusammen:

- Grundbetrag
- individueller Steigerungsbetrag
- Arbeitsförderungsgeld

Der Grundbetrag des Arbeitsentgeltes wird an jeden Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich pauschal ausgezahlt. Die Mindesthöhe wird durch die Bundesagentur für Arbeit festgelegt.

Ein weiterer Bestandteil des Arbeitsentgeltes ist der leistungsangemessene Steigerungsbetrag, dessen Höhe von der individuellen Arbeitsmenge und Arbeitsgüte abhängig ist. Auch hier handelt es sich um eine Pflichtleistung der Werkstätten.

Grundbetrag und Steigerungsbetrag werden aus dem wirtschaftlichen Arbeitsergebnis der Werkstatt bezahlt.

Das Arbeitsförderungsgeld ist völlig unabhängig von der Arbeitsleistung und wird an jeden Menschen mit Behinderung ausgezahlt. Es handelt sich um eine Zuzahlungspauschale durch die jeweiligen Rehabilitationsträger.

Die Höhe des Entgeltes des Menschen mit Behinderung ist abhängig von der wirtschaftlichen Situation und Auftragslage der Werkstatt.

Werkstattrat und Frauenbeauftragte

Die Menschen mit Behinderungen der WfBM wirken und bestimmen unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch von ihnen gewählte Werkstatträte (§ 222 Absatz 1 SGB IX) in den Angelegenheiten der Werkstatt mit, die ihre Interessen berühren.

Behinderte Frauen wählen eine Frauenbeauftragte und je nach Anzahl der wahlberechtigten Frauen mindestens eine oder bis zu drei Stellvertreterinnen (§ 222 Absatz 5 SGB IX).

Wahlrecht des Menschen mit Behinderung

Auf Wunsch des Menschen mit Behinderung werden die Leistungen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich von einer anerkannten WfbM zusammen mit oder bei anderen Leistungsanbietern erbracht (§ 62 SGB IX).

Rechtsverhältnis

Die in der Werkstatt beschäftigten Menschen mit Behinderung haben einen arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus. Sie erhalten ein Arbeitsentgelt, das aus dem Arbeitsergebnis der WfBM gezahlt wird. Sie sind unfall-, kranken-, pflege- und rentenversichert (Sozialversicherung), in der Regel jedoch nicht in die Arbeitslosenversicherung einbezogen.

Wirtschaftlichkeit

Die WfbM sind nach § 12 Werkstättenverordnung (WVO) dazu verpflichtet, wirtschaftliche Arbeitsergebnisse anzustreben, um ein leistungsangemessenes Arbeitsentgelt an die Beschäftigten zahlen zu können. Die WfbM unterliegen einer Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung (§ 128 SGB IX).

Aufträge an die Werkstatt § 223 SGB IX und folgende

Arbeitgeber, die an anerkannte WfbM Aufträge erteilen, können 50 Prozent des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrags auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.

§ Gemäß § 224 SGB IX sind Aufträge der öffentlichen Hand, die von WfbM ausgeführt werden können, diesen bevorzugt anzubieten.

Widerspruchsausschuss

Wozu der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit dient – Aufgaben, Zusammensetzung und Rechtsweg bei Klagen gegen Widerspruchsbescheide.

Nach dem SGB IX ist bei jedem Integrationsamt und bei jeder Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ein Widerspruchsausschuss zu bilden.

§ Die Regelungen zum Widerspruchsausschuss finden sich in den §§ 202 und 203 SGB IX.

Beide Ausschüsse bestehen aus je sieben Mitgliedern. Sie setzen sich so zusammen:

- zwei Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung
- zwei Arbeitgebenden
- einem Vertreter der Bundesagentur für Arbeit
- einem Vertreter des Integrationsamtes
- einer Vertrauensperson

! Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu berufen.

Der Vorsitz im jeweiligen Ausschuss wechselt jährlich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite.

Die Entscheidungen der Widerspruchsausschüsse ergehen als Widerspruchsbescheide, die in einem anschließenden Klageverfahren gerichtlich überprüft werden können.

§ Vor einer Entscheidung muss der betroffene Arbeitgeber oder der betroffene Mensch mit Schwerbehinderung angehört werden. Das regelt § 204 Absatz 2 SGB IX.

Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit

Beim Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit kann Widerspruch erhoben werden gegen Entscheidungen, die eine Agentur für Arbeit oder die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit aufgrund des SGB IX trifft. Das gilt zum Beispiel bei:

- Anträgen auf Gleichstellung von Menschen mit Behinderung
- Anträgen von Arbeitgebenden auf finanzielle Leistungen zur Teilhabe im Rahmen der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung

Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt

Der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt ist zuständig für die Widersprüche gegen Entscheidungen, die das Integrationsamt trifft beziehungsweise für Entscheidungen der Fachstelle für Menschen mit Behinderungen im Beruf, wenn dieser vom Integrationsamt Aufgaben übertragen wurden (vergleiche § 190 Absatz 2 SGB IX).

Relevant sind dabei vor allem die Entscheidungen in Kündigungsschutzverfahren und bei der Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe. Hierzu zählen insbesondere die Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. In Kündigungsangelegenheiten von Menschen

mit Schwerbehinderung, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, treten bei der Besetzung des Ausschusses an die Stelle der Arbeitgeber zwei Angehörige des öffentlichen Dienstes und ein Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung, der selbst im öffentlichen Dienst beschäftigt ist.

Gütliche Einigung

Wie das Integrationsamt muss auch der Widerspruchsausschuss in Widerspruchsverfahren des Kündigungsschutzes auf eine gütliche Einigung hinwirken (§ 170 Absatz 3 SGB IX). Es kann daher sinnvoll sein, dass der Widerspruchsausschuss die Parteien zu einer mündlichen Verhandlung lädt.

Rechtsweg

Gegen Entscheidungen des Widerspruchsausschusses bei der Bundesagentur für Arbeit kann Klage beim Sozialgericht erhoben werden. Gegen Entscheidungen des Widerspruchsausschusses beim Integrationsamt ist Klage beim Verwaltungsgericht zu erheben.

Wiedereingliederung, stufenweise

Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf stufenlose Wiedereingliederung nach Arbeitsunfähigkeit und sollen so wieder an die Belastungen des Arbeitsplatzes herangeführt werden. Der behandelnde Arzt hat die Art der möglichen Tätigkeiten sowie die täglich verantwortbare Arbeitszeit zu ermitteln.

Durch eine stufenweise, das heißt zeitlich gestaffelte Wiederaufnahme seiner Tätigkeit sollen arbeitsunfähige Arbeitnehmer kontinuierlich wieder an die Belastungen seines Arbeitsplatzes herangeführt werden (§ 74 SGB V, § 44 SGB IX).

Voraussetzung für die Wiedereingliederung

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer nach ärztlicher Feststellung seine bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten kann und sich mit der stufenweisen Wiedereingliederung einverstanden erklärt. Die Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Krankenversicherungsrechts bleibt dabei aber bestehen. Der behandelnde Arzt hat in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Art der möglichen Tätigkeiten sowie die täglich verantwortbare Arbeitszeit anzugeben und in geeigneten Fällen zuvor eine Stellungnahme vom Betriebsarzt einzuholen.

Rechtsanspruch für Beschäftigte

Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung haben nach § 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB IX grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf stufenweise Wiedereingliederung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.6.2006 – 9 AZR 229/05). Bei Beschäftigten ohne Schwerbehinderung ergibt sich ein Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung aus § 167 Absatz 2 SGB IX (Betriebliches Eingliederungsmanagement, Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 4.7.2011 – 8 Sa 726/11).

Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Die stufenweise Wiedereingliederung gehört zu den wichtigsten Maßnahmen, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zur Verfügung stehen und zur Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit einzusetzen sind.

Sie ist nicht durchführbar, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, den Arbeitnehmer unter den vom behandelnden Arzt genannten Vorgaben nicht beschäftigen zu können oder es an einer ärztlichen Bescheinigung mit einem konkreten Wiedereingliederungsplan mit den aus ärztlicher Sicht zulässigen Arbeitstätigkeiten fehlt.

Rechtsverhältnis

Das Wiedereingliederungsverhältnis begründet ein Rechtsverhältnis eigener Art. Es geht hierbei nicht um die übliche, vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung. Im Vordergrund der Beschäftigung steht vielmehr die Rehabilitation. Da der Arbeitnehmer bei der stufenweisen Wiedereingliederung nicht die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbringt – und wegen seiner fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch nicht erbringen kann –, hat er keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den Arbeitgeber. Die Rehabilitationsträger erbringen im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung „ergänzende Leistungen“ in Form von Krankengeld nach SGB V, Übergangsgeld nach SGB VI oder Verletztengeld nach SGB VII (siehe auch § 44 und § 64 Absatz 1 SGB IX).

Wohlfahrtsverbände

Wohlfahrtsverbände sind konfessionell, humanitär oder weltanschaulich geprägte Institutionen. Die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit sind die Sozialhilfe (SGB XII), die Jugendhilfe sowie Aufgaben in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung.

Die Verbände der freien Wohlfahrtspflege (Wohlfahrtsverbände) sind auf fast allen Gebieten der sozialen Arbeit tätig. Schwerpunkte der Arbeit sind dabei die Sozialhilfe (SGB IX) und die Jugendhilfe. Daneben werden auch Aufgaben in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen wahrgenommen. Die Wohlfahrtsverbände oder ihre Mitgliedsorganisationen sind vielfach Träger von entsprechenden Rehabilitationseinrichtungen.

Bei den Wohlfahrtsverbänden handelt es sich um konfessionell, humanitär oder weltanschaulich geprägte Institutionen, die sich in ihren Gruppierungen und Organisationen von der Ortsebene bis zum Spitzenverband gliedern.

Die Verbände der freien Wohlfahrtspflege

Es gibt folgende Verbände der freien Wohlfahrtspflege, auch Spitzenverbände genannt:

- Arbeiterwohlfahrt (Bonn)
- Deutscher Caritasverband (Freiburg)
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband (Frankfurt am Main)
- Deutsches Rotes Kreuz (Bonn)

- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (Berlin)
- Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (Frankfurt am Main)

Von den Wohlfahrtsverbänden zu unterscheiden ist in Hessen der Landeswohlfahrtsverband. Bei ihm handelt es sich um einen höheren Kommunalverband, der als Körperschaft des öffentlichen Rechts überörtliche Aufgaben der Sozial-, Behinderten- und Eingliederungshilfe durchführt. In Hessen ist der Landeswohlfahrtsverband auch Träger des Integrationsamts und somit die in Hessen mit der Ausführung des dritten Teils des SGB IX betraute Stelle.

Auch in anderen Bundesländern finden sich ähnliche Regelungen, die Bezeichnung Landeswohlfahrtsverband besteht aktuell jedoch nur noch in Hessen. Vergleichbare Organisationsformen stellen beziehungsweise stellten unter anderem die Landschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen, der ehemalige Landeswohlfahrtsverband Sachsen, der zwischenzeitlich in Kommunaler Sozialverband Sachsen umbenannt wurde, und die zum 31.12.2004 aufgelösten Landeswohlfahrtsverbände in Baden-Württemberg dar.

Wohnungshilfen

Menschen mit Schwerbehinderung können Wohnungshilfe zur Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum oder Anpassung erhalten. Auch für einen Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung können Leistungen bewilligt werden.

Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt berufstätige Menschen mit Schwerbehinderung können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben folgende Leistungen zur Wohnungshilfe (§ 22 SchwbAV) erhalten:

- zur Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum
- zur Anpassung von Wohnraum und seiner Ausstattung an die besonderen behinderungsbedingten Bedürfnisse
- zum Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung (Umzugskosten)

Art und Träger der Leistungen

Als Leistungen kommen Zuschüsse oder Darlehen infrage; ihre Höhe bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls. Insbesondere für behinderungsbedingte Mehraufwendungen können Zuschüsse gewährt werden. Zuständig für derartige Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ist das Integrationsamt. Bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird aber vorrangig eine Wohnungshilfe im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch einen Rehabilitationsträger in Betracht kommen (§ 49 Absatz 8 Nummer 6 SGB IX), die dann vom Integrationsamt nicht weiter aufgestockt werden kann (Aufstockungsverbot).

Voraussetzungen für Leistungen

Die zu fördernde Wohnung muss bezüglich Zugang, baulicher Gestaltung, Ausstattung und Lage behinderungsgerecht sein (Barrierefreies Bauen). Die Leistungen kommen nur in Betracht, wenn die aktuelle Wohnung nicht behinderungsgerecht ist und der behinderte Mensch

nicht auf eine behinderungsgerechte Mietwohnung verwiesen werden kann. Im Übrigen werden die im Rahmen des sozialen Wohnungsbaus vorgesehenen Darlehen bei behinderungsbedingten zusätzlichen Baumaßnahmen auf die Leistungen des Integrationsamts angerechnet.

Bewilligung von Wohngeld

Wohngeld (Nachteilsausgleiche) wird als Zuschuss zu den Aufwendungen für Wohnraum gezahlt. Sind die Voraussetzungen erfüllt, besteht ein Rechtsanspruch auf Wohngeld. Die Bewilligung ist abhängig von der Zahl der dem Haushalt angehörenden Familienmitglieder, von der Höhe des Familieneinkommens und von der Höhe der Miete oder Belastung. Örtliche Wohngeldstelle ist die Gemeinde-, Stadt- oder Kreisverwaltung. Beim Wohngeld wird unter bestimmten Voraussetzungen ein Einkommensfreibetrag für Menschen mit Schwerbehinderung berücksichtigt.

Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten

Das Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten stellt sicher, dass Menschen mit Behinderung ihren berechtigten Wünschen nach Leistungen zur Teilhabe entsprochen wird mit Rücksicht auf ihre persönliche Lebenssituation sowie ihre geschlechtsspezifischen und religiösen Bedürfnisse.

Die Berücksichtigung der persönlichen und familiären Verhältnisse, der Leistungsfähigkeit, Neigungen und der Wünsche der Betroffenen ist Bestandteil verschiedener Vorschriften des Sozialgesetzbuches (SGB) und der speziellen Sozialleistungsgesetze, wie zum Beispiel § 33 SGB I, § 25b Absatz 5 Satz 3 BVG, § 5 SGB VIII und § 2 Absatz 2 SGB XI. Die Vorschrift des § 8 SGB IX stellt für den Bereich der Teilhabe von Menschen mit Behinderung sicher, dass ihren berechtigten Wünschen hinsichtlich der Auswahl sowie der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe entsprochen und dabei Rücksicht auf ihre persönliche Lebenssituation sowie ihre geschlechtsspezifischen und religiösen Bedürfnisse genommen wird.

Zustimmung der Leistungsberechtigten

Damit soll nicht nur der Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Selbstbestimmung (Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) umgesetzt, sondern auch ihre Motivation im Hinblick auf die Durchführung rehabilitativer Maßnahmen gestärkt werden. Deshalb bedürfen Leistungen zur Teilhabe auch der Zustimmung des Leistungsberechtigten. Von berechtigten Wünschen gemäß § 8 SGB IX kann dabei allerdings nur dann ausgegangen werden, wenn diese im Rahmen des geltenden Sozialleistungsrechts bleiben. Daher berührt das Wunsch- und Wahlrecht beispielsweise nicht die Pflicht des Leistungsträgers, Leistungen nur in Rehabilitationseinrichtungen für Menschen mit Behinderung zu erbringen, mit denen ein Vertrag besteht (§ 38 SGB IX). Außerdem müssen die Wünsche der Leistungsberechtigten wirtschaftlich angemessen sein (§ 33 Satz 2 SGB I).

Zeitlohn

Näheres zum Thema Zeitlohn erfahren Sie im Fachlexikon der BIH.

Der Zeitlohn knüpft im Gegensatz zu Akkord- und Prämienlohn nur an die Arbeitszeit an. Übliche Formen sind der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn.

Zusatzurlaub

Menschen mit Schwerbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Tagen, wenn sie pro Arbeitswoche 5 Tage arbeiten. Wie der Zusatzurlaub bei unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen und bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ermittelt wird, erläutert dieser Beitrag.

Menschen mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten Schwerbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Tagen (bei einer 5-Tage-Arbeitswoche, § 208 Absatz 1 SGB IX). Die zusätzlichen Urlaubstage sind dem gesetzlichen oder tariflichen Urlaub hinzuzurechnen.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres (zum Beispiel Anerkennung einer Schwerbehinderung ab dem 15.6.), so hat der Mensch mit Schwerbehinderung für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs (im obigen Beispiel also für 6 Monate).

Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so sind sie auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist ebenfalls dem allgemeinen Erholungsurlaub hinzuzurechnen.

Video: Zusatzurlaub kurz erklärt von Maximilian Nigges, ZBFS-Inklusionsamt

https://www.youtube.com/watch?v=z5qsCOnbZVY

Mehr Zusatzurlaub möglich

Der Anspruch nach § 208 SGB IX ist ein Mindestzusatzurlaub. Sehen gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarung) einen längeren Zusatzurlaub zugunsten Beschäftigter mit Schwerbehinderung vor, so gelten diese Sonderregelungen (§ 208 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Bei einer Gleichstellung besteht demgegenüber kein Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 151 Absatz 3 SGB IX).

Bemessung des Zusatzurlaubs

Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Arbeitet er zum Beispiel an 4 Tagen in der Woche, stehen ihm auch nur 4 Tage Zusatzurlaub zu. Verteilt sich die Wochenarbeitszeit auf zum

Beispiel 6 Tage, beträgt der Zusatzurlaub ebenfalls 6 Tage. Auch bei Teilzeitarbeit von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung ist die Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die Wochentage maßgeblich (zum Beispiel 3 Arbeitstage pro Arbeitswoche = 3 Tage Zusatzurlaub). Die Urlaubsdauer ist aber stets auf eine Arbeitswoche begrenzt.

Im öffentlichen Dienst in einzelnen Bundesländern wird ein zusätzlicher Urlaub von bis zu 3 Tagen für Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50 gewährt (vergleiche § 13 HUrlVO in Hessen, § 23 AzUVO in Baden-Württemberg).

Geltung der allgemeinen Urlaubsgrundsätze

Ansonsten gelten die allgemeinen Urlaubsgrundsätze, das heißt, der Zusatzurlaub folgt dem Grundurlaub hinsichtlich seines Entstehens (zum Beispiel Wartezeit/Teilurlaub bei nicht voll erfülltem Urlaubsjahr; Urlaubsjahr = Kalenderjahr), der Gewährung (zum Beispiel bei Lehrern in der unterrichtsfreien Zeit), seines Erlöschens und des Abgeltungsanspruchs nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vergleiche Urteil vom 7.8.2012 – 9 AZR 353/10).

Erwerb des Anspruchs auf den vollen Erholungsurlaub/Teilurlaub

Der Arbeitnehmer erhält den Anspruch auf den vollen gesetzlich vorgeschriebenen Erholungsurlaub erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG, 6-monatige Wartezeit). Beginnt das Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres, kann der Arbeitnehmer die erforderliche Wartezeit nicht mehr erfüllen. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilurlaub (§ 5 Absatz 1a–c BUrlG). Dies bedeutet ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses. In den Folgejahren entsteht der gesetzliche Erholungsurlaub dann jeweils am Jahresanfang. Scheidet der Beschäftigte innerhalb der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, entsteht ein Anspruch auf einen Teilurlaub von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Teilurlaub bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung

Die allgemeinen Grundsätze zum Teilurlaub gelten auch für den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX. Hier zwei Beispiele:

- Der Mensch mit Schwerbehinderung tritt am 1.10. in den Betrieb ein.
- Er scheidet am 31.3. aus dem Betrieb aus.

In beiden Fällen erwirbt er nur einen anteiligen Grundurlaub. Auch der dem Grundurlaub hinzuzurechnende Zusatzurlaub steht dann nur anteilig zu. Eine Besonderheit gilt für die Menschen mit Schwerbehinderung, deren Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht. Ihr ohnehin bereits gezwölftelter Zusatzurlaub (siehe oben) darf nicht noch einmal nach den allgemeinen Regeln des § 5 BUrlG gemindert werden. Dies gilt auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis, zum Beispiel wegen Ausscheidens in der ersten Jahreshälfte, nicht das ganze Kalenderjahr über besteht (§ 208 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Urlaubsansprüche bei Arbeitsunfähigkeit/ruhendem Arbeitsverhältnis

Urlaubsansprüche entstehen nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts auch dann, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist; dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit das gesamte Urlaubsjahr andauert (vergleiche Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 2.1.2009 – C – 350/06; grundlegend Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.1.1982 – 6 AZR 571/79, seither ständige Rechtsprechung). Urlaubsansprüche entstehen auch, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers wegen des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente ruht (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7.8.2012 – 9 AZR 353/10).

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nach § 3 Absatz 1 BUrlG (24 Werktage) erlischt aufgrund einer mit dem Recht der Europäischen Union konformen Auslegung des § 7 Absatz 3 BUrlG nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder eines Übertragungszeitraums von 3 Monaten nach diesem Zeitpunkt krank und deshalb arbeitsunfähig ist. Der Anspruch erlischt jedoch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7.8.2012 – 9 AZR 353/10 – und Urteil vom 16.10.2012 – 9 AZR63/11 – unter Berücksichtigung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 22.11.2011 – C – 214/10). Dasselbe gilt auch für den Erholungsurlaub, der während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses entstanden ist (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7.8.2012 – 9 AZR 353/10).

Diese Grundsätze gelten in gleicher Weise für den Zusatzurlaub bei Menschen mit Schwerbehinderung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.12.2011 – 9 AZR 399/10 – und Urteil vom 7.8.2012 – 9 AZR 353/10).

Entstehung und Geltendmachung des Anspruchs auf Zusatzurlaub

Das Anrecht auf den Zusatzurlaub entsteht ohne Rücksicht auf die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung. Das Vorliegen der Schwerbehinderung muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber jedoch durch den Schwerbehindertenausweis nachweisen. Wenn das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde über einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung nicht im Jahr der Antragstellung entscheidet, kann der Anspruch auf Zusatzurlaub für dieses Jahr nur dadurch gesichert werden, dass der Arbeitnehmer die Gewährung des Zusatzurlaubs von seinem Arbeitgeber ausdrücklich fordert (geltend macht). Allein der Hinweis, er habe einen Anerkennungsantrag gestellt und mache vorsorglich einen Zusatzurlaubsanspruch geltend, reicht dazu nicht aus.

Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs bei rückwirkend festgestellter Schwerbehindertenеigenschaft (§ 208 Absatz 3 SGB IX)

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, entsteht auch ein rückwirkender Anspruch auf Zusatzurlaub. Hat sich das Verfahren auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft allerdings mehrere Jahre hingezogen, kann nur noch der für das abgelaufene letzte Kalenderjahr rückwirkend entstandene Zusatzurlaub beansprucht werden. Außerdem muss dieser Urlaub dann im laufenden Kalenderjahr bis zum Ende des Übertragungszeitraums genommen werden (vergleiche auch § 7 Absatz 3 BUrlG). Die Länge

des Übertragungszeitraums ergibt sich regelmäßig aus den Tarifverträgen, ansonsten aus § 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG (die ersten 3 Monate des folgenden Kalenderjahres).

Aufforderungs- und Hinweispflicht des Arbeitgebers

Wie beim gesetzlichen Mindesturlaub setzt die Befristung des Zusatzurlaubs für Menschen mit Schwerbehinderung grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung seiner Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt hat, seinen Zusatzurlaub tatsächlich zu nehmen. Dem Arbeitgeber obliegt somit die Pflicht, konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt wird, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Dazu muss er den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – dazu auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahrs oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht rechtzeitig beantragt. Dies gilt natürlich nur insoweit, als es dem Arbeitgeber nicht unmöglich ist, den Arbeitnehmer durch seine Mitwirkung in die Lage zu versetzen, den Urlaub zu realisieren. Im Fall des Zusatzurlaubs für Menschen mit Schwerbehinderung kann eine solche Unmöglichkeit insbesondere dadurch bedingt sein, dass der Arbeitgeber gar keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers hat oder der Arbeitnehmer einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt, den Arbeitgeber aber nicht darüber unterrichtet hat, jeweils sofern keine offenkundige Schwerbehinderung vorliegt (vgl. hierzu aktuell BAG, Urteil vom 26.4.2022 – 9 AZR 367/21).

Geltendmachung der Übertragung von Zusatzurlaub

Auch für die Übertragung eines rückwirkend zustehenden Zusatzurlaubs aus dem Vorjahr im Zusammenhang mit einem Verfahren auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gilt: Die Ungewissheit über die Anerkennung der Schwerbehinderung ist kein Grund zur automatischen Übertragung eines möglichen Zusatzurlaubsanspruchs in das nächste Kalenderjahr bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums. Die Übertragung eines möglicherweise zustehenden Zusatzurlaubs muss vielmehr auch in diesen Fällen beim Arbeitgeber ausdrücklich geltend gemacht werden.

Mit dem Ablauf des Übertragungszeitraums verfällt auch der mangels Feststellung der Schwerbehinderung noch nicht gewährte Zusatzurlaub für das vorhergehende Urlaubsjahr. An seine Stelle tritt aber im bestehenden Arbeitsverhältnis – bei rückwirkender Anerkennung der Schwerbehinderung – ein Urlaubsersatzanspruch in gleichem Umfang als Schadensersatz (vergleiche § 281 Absatz 1, § 249 Absatz 1 BGB).

Zusatzurlaubsanspruch bei Verlust der Schwerbehinderteneigenschaft

Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht, solange die Schwerbehinderteneigenschaft fortdauert. Bei einer Herabstufung auf einen Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50 besteht Anspruch auf Zusatzurlaub auf jeden Fall bis zum Ende des 3. Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des Bescheides, mit dem die Verringerung festgestellt wurde (§ 199 Absatz 1 SGB IX).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Abgeltung des Zusatzurlaubs

Kann der gesetzliche Zusatzurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist er finanziell abzugelten (§ 7 Absatz 4 BUrlG). Das gilt auch dann, wenn der Zusatzurlaub – ebenso wie der gesetzliche Mindesturlaub – bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht gewährt werden konnte, weil der Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung arbeitsunfähig erkrankt war (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.3.2010 – 9 AZR 128/09). Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist nach der – geänderten – Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein reiner Geldanspruch; er unterscheidet sich damit nicht von anderen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und unterliegt damit den einzelvertraglichen, tariflichen und/oder allgemeinen Ausschluss- und Verjährungsfristen (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.6.2012 – 9 AZR 652/10). Sofern keine im Arbeitsvertrag vereinbarten oder in dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag geregelten Fristen gelten, findet die allgemeine Verjährungsfrist des § 195 BGB (= 3 Jahre gerechnet ab Ende des Urlaubsjahres) Anwendung.

Abgeltung des Zusatzurlaubs bei Beamten

Für Beamte mit Schwerbehinderung gilt, dass auf den nach europäischem Recht gewährleisteten Mindesturlaub (= Grundurlaub) von 4 Wochen (20 Tage) pro Jahr die zuvor dargelegten Regeln hinsichtlich der finanziellen Abgeltung des bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommenen Urlaubs anzuwenden sind. Dieser Mindesturlaub ist bei ihnen finanziell abzugelten (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 3.5.2012 – C – 337/10). Eine finanzielle Abgeltung erfolgt nur für die nicht genommenen Tage des Erholungsurlaubs. Dagegen kommt eine finanzielle Abgeltung bei nicht eingebrachten Freistellungs- oder Ausgleichstagen oder bei dem Zusatzurlaub für Menschen mit Schwerbehinderung nach § 208 Absatz 1 Satz 1 SGB IX nicht in Betracht (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 31.1.2013 – 2 C 10/12, und Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 15.5.2014 – 2 BvR 324/14).

Zuständigkeitsklärung

Das Verfahren der Zuständigkeitsklärung soll dafür sorgen, dass Anträge auf Leistungen für Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auch bei Unklarheit über den zuständigen Rehabilitationsträger zeitnah entschieden werden.

Das SGB IX trifft einheitliche Verfahrensregeln für die Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung, die durch verschiedene Rehabilitationsträger erbracht werden (§§ 12–24 SGB IX). Das Verfahren der Zuständigkeitsklärung (§§ 14–17 SGB IX) soll vermeiden, dass Unklarheiten über die Zuständigkeit eines Rehabilitationsträgers zulasten der behinderten Menschen gehen. Zugleich soll das Verwaltungsverfahren im Rahmen der Rehabilitation deutlich verkürzt werden.

Fristen bei nur einem Rehabilitationsträger

Die Vorschrift des § 14 SGB IX enthält eine für Rehabilitationsträger abschließende Rege lung über die Dauer des Verfahrens vom Antrag bis zur Entscheidung, soweit nur ein Rehabilitationsträger für die Leistung zuständig ist.

Regulärer Ablauf: Grundsätzlich hat der Rehabilitationsträger, bei dem Leistungen zur Teilhabe zuerst beantragt werden, die rechtlich möglichen Leistungen zu erbringen. Innerhalb von 2 Wochen stellt er fest, ob er für die beantragte Leistung zuständig ist. Wenn ja, stellt er den Bedarf fest und entscheidet über die erforderliche Hilfe,

- wenn dies ohne Gutachten möglich ist, innerhalb von 3 Wochen nach Antragseingang;
- wenn ein Gutachten erforderlich ist, macht er 3 Vorschläge für möglichst wohnortnahe und barrierefrei zugängliche Gutachter.
  Der Gutachter erstellt innerhalb von 2 Wochen das Gutachten, der Rehabilitationsträger trifft seine Entscheidung innerhalb von weiteren 2 Wochen nach Vorliegen des Gutachtens.

Zuständigkeit nicht gegeben: Hält sich der zuerst angegangene Rehabilitationsträger für unzuständig, leitet er den Antrag unverzüglich weiter an den Träger, den er nach Prüfung für zuständig hält. Dieser Träger darf den Antrag nun nicht mehr weiterleiten, sondern muss eine Entscheidung über die beanspruchte Leistung treffen. Er trifft die Entscheidung auf allen nach dem Sozialgesetzbuch in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen.

Fristen bei mehreren Rehabilitationsträgern

Soweit mehrere Rehabilitationsträger für die Leistung – jeweils teilweise – verantwortlich sind oder als Verantwortliche infrage kommen, regelt § 15 SGB IX zwei Fallkonstellationen:

Fall 1: Der leistende Rehabilitationsträger stellt fest, dass der Antrag auch Leistungen umfasst, für die ein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist. In Bezug auf diese anderen Leistungen leitet der leistende Träger den Antrag unverzüglich an den aus seiner Sicht zuständigen Träger weiter, ebenfalls mit der Wirkung, dass Letzterer den (Teil-)Antrag nicht weiterleiten darf und die Entscheidung auf allen nach dem Sozialgesetzbuch in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen trifft (§ 15 Absatz 1 SGB IX).

Fall 2: Der (zunächst allein zuständige) leistende Rehabilitationsträger hält für die umfassende Feststellung des Leistungsbedarfs entsprechende Feststellungen anderer Rehabilitationsträger für erforderlich. Soweit sich diese und der ursprünglich alleinige Rehabilitationsträger unter dessen Leitung im Rahmen eines Teilhabeplans entsprechend abstimmen und ihre jeweiligen Leistungen schriftlich zusammenstellen, erbringt nachfolgend jeder Rehabilitationsträger die Leistung im eigenen Namen, für die er Feststellungen getroffen hat. Erfolgt keine entsprechende Abstimmung zwischen den beteiligten Rehabilitationsträgern, erbringt der leistende Rehabilitationsträger die Leistung insgesamt in eigenem Namen (§ 15 Absatz 2 und 3, § 19 SGB IX).

Kostenerstattung

Für den Fall der nachträglichen Feststellung der Unzuständigkeit eines Rehabilitationsträgers wird in § 16 SGB IX die Kostenerstattung geregelt.

Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Fristen

Wenn der zuständige Rehabilitationsträger innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab Antragseingang nicht rechtzeitig leistet und zudem dem Leistungsberechtigten vor Ablauf der Frist die Gründe hierfür nicht mitteilt, kann dieser sich die erforderlichen Leistungen selbst beschaffen (§ 18 SGB IX). Dafür müssen die Leistungsvoraussetzungen und Mitwirkungspflichten vom Leistungsberechtigten erfüllt sein. Erfolgt keine begründete Mitteilung, gilt die beantragte Leistung nach Ablauf der Frist als genehmigt. Da der zuständige Träger allerdings nur verpflichtet ist, die erforderliche Leistung unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu erstatten, bleibt mit der Selbstbeschaffung für den Leistungsberechtigten ein gewisses Risiko verbunden.

Für die Träger der Eingliederungshilfe (§§ 90 und folgende SGB IX), der Jugendhilfe und der Kriegsopferfürsorge gilt die Erstattungspflicht nur, wenn sie als Rehabilitationsträger eine unaufschiebbare Leistung nicht rechtzeitig erbringen können oder eine Leistung zu Unrecht abgelehnt haben.

Zur Beurteilung der Auswirkungen, insbesondere der Neuregelung der Eingliederungshilfe, werden Erhebungen über die Leistungsberechtigten und die Ausgaben und Einnahmen der Träger der Eingliederungshilfe als Bundesstatistik geführt (§ 143 SGB IX).

Besonderheiten für das Integrationsamt

Das Integrationsamt ist kein Rehabilitationsträger. Deshalb regelt § 185 Absatz 6 SGB IX die sinngemäße Anwendung der Vorschrift über die Zuständigkeitsklärung durch das Integrationsamt. Danach können Rehabilitationsträger Anträge nur gemäß § 16 Absatz 2 SGB I an das Integrationsamt weiterleiten. Die Vorschrift hält dem Integrationsamt die Möglichkeit offen, den Antrag an den zuständigen Rehabilitationsträger weiterzuleiten. Dies kann auch die Rückgabe an den abgebenden Träger bedeuten. Hält sich das Integrationsamt für zuständig, gilt das durch § 14, § 15 Absatz 1, §§ 16–17 SGB IX vorgegebene Verfahren (siehe oben).

Geht ein Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) unmittelbar beim Integrationsamt ein, gelten die vorgenannten Regelungen zur Zuständigkeit und Leistungsverantwortung der Rehabilitationsträger sinngemäß und ohne Besonderheiten, das heißt, das Integrationsamt verfährt wie unter 1. beschrieben, wenn es sich für zuständig hält. Andernfalls leitet es den Antrag unverzüglich an den zuständigen Rehabilitationsträgerweiter (vergleiche 2.). Das Kostenerstattungsverfahren nach § 16 SGB IX gilt in beiden Fällen entsprechend.

> **!** Die Vorschrift des § 18 SGB IX über die Erstattung selbst beschaffter Leistungen findet auf das Integrationsamt keine Anwendung.

Verwaltungsabsprache

Welcher Träger im Zweifelsfall zuständig ist, haben die Rehabilitationsträger und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in einer

Verwaltungsabsprache geregelt.