



Herzlich willkommen

zum Grundkurs für Schwerbehindertenvertretungen

Live-Online-Seminar // Es grüßen Sie **Farina Bartosch** und **Carola Fahr**

Gefördert durch:  Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds

1

Einführung **E**

Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1	Tätigkeitsfeld 2	Tätigkeitsfeld 3	Tätigkeitsfeld 4
			
Sich etablieren und organisieren Tag 1	Schwerbehinderte Menschen beraten Tag 2	Gespräche mit dem Arbeitgeber Tag 3	Mitwirken bei Personalentscheidungen Tag 3



Seite 2

2

Übersicht Tag 1

Vormittag
09:00 – 13:00 Uhr

- Kennenlernen der Avatare
- Aufgaben der SBV
 - Die eigene Rolle
 - Aufgaben in der Praxis
 - Grenzen der Tätigkeit
- Rechte, Pflichten und Partner

Nachmittag
14:00 – 15:30 Uhr

- Status „Schwerbehindert“
- Abschluss Tätigkeitsfeld 1
- Exkurs: Gesprächsführung
- Abschluss des ersten Seminartages



3

Tätigkeitsfeld 1

Sich etablieren und organisieren



4

Tag 1 – Sich etablieren und organisieren **T1**

Vorstellung Avatare
Müller Tools GmbH

180 Mitarbeitende, davon
120 gewerblich, 60 kaufmännisch,
insgesamt 9 schwerbehinderte
Beschäftigte



Seite 5

5

Tag 1 – Sich etablieren und organisieren **T1**

Vorstellung Avatare
Beate Krüger
57 Jahre
Sachbearbeiterin
Seit ca. 15 Jahren im Unternehmen
5 Tage pro Woche beschäftigt



Seite 6

6

Vorstellung Avatare

Alexander Dietzel

38 Jahre
 Arbeitet an einer Drehmaschine
 Erst seit letztem Jahr im Unternehmen
 5 Tage pro Woche beschäftigt



Vorstellung Avatare

Malik Topal

42 Jahre
 Fachkraft für Logistik
 Seit 7 Jahren im Unternehmen
 in der Logistikabteilung
 5 Tage pro Woche beschäftigt



Tag 1 – Sich etablieren und organisieren **T1**

Vorstellung Avatare

Liliane Groß

23 Jahre, zurzeit arbeitssuchend
Bewerberin für eine Teilzeitstelle
in der Kundenbetreuung
Voraussichtlicher Eintritt zum 01.04.
4 Tage pro Woche beschäftigt



 Seite 9
von

9

Tag 1 – Sich etablieren und organisieren **T1**

Mein Rollenverständnis

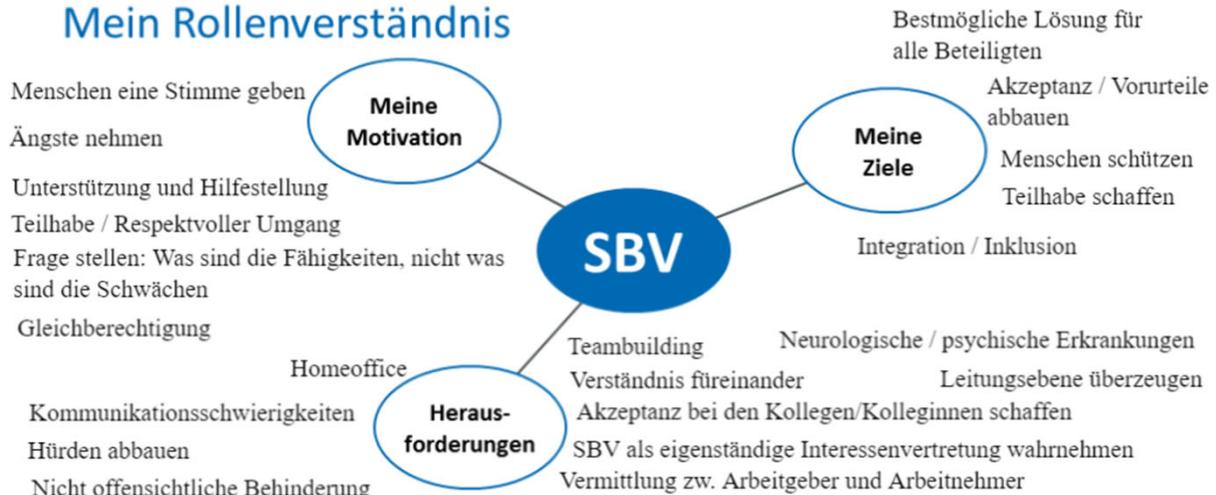


- **Motivation** – Warum habe ich mich für die Rolle als SBV entschieden?
- **Ziele** – Welche Ziele habe ich mit der Entscheidung verfolgt?
- **Herausforderungen** – Welche Hürden sehe ich in dieser Rolle?

 Seite 10

10

Mein Rollenverständnis



11

SBV Rolle finden & festigen

- **Rollen als Beschäftigte und als SBV trennen**
- **Rechte & Pflichten kennen** Details in einer späteren gemeinsamen Aufgabe
- **SBV im Betrieb vorstellen** Rundmail Intranet Personalversammlung
Aushang Persönliche Vorstellung
- **Partner kontaktieren** Netzwerk
- **eigene Räumlichkeiten einrichten** SBV Büro Besprechungsraum
BR / PR Büro Eigene Mailadresse
Wichtig dabei: Vertraulichkeit wahren
- **behinderte Mitarbeitende kennenlernen**
- **regelmäßige Termine organisieren** Versammlung
- **im BIH Forum registrieren**



12

Aufgaben der SBV

Aufgabe der SBV

Mit internen und externen
Partnern vernetzen

Zur behinderungsgerechten Einrichtung
des Arbeitsplatzes beraten

Einstellung schwerbehinderter
Menschen fördern

Bei der Antragsstellung beim
Versorgungsamt unterstützen

Keine Aufgabe der SBV

Beratung und Abschluss von Aufhebungsverträgen

Zur behinderungsgerechten Einrichtung
der Wohnung beraten

Schwerbehinderte Mitarbeitende
schulen

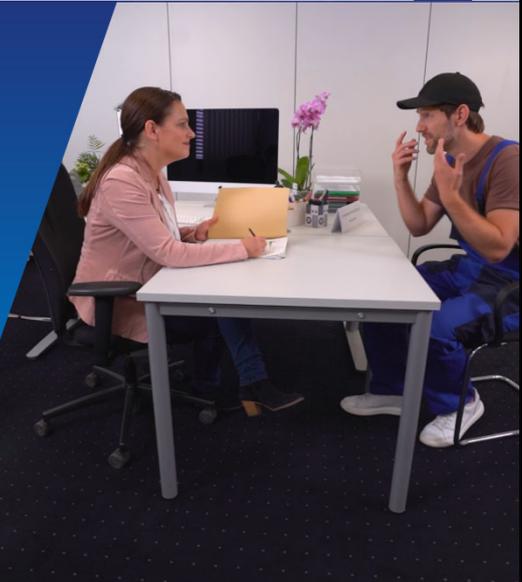
Anträge für sbM stellen



Praxisbeispiel

Frau Mayerhuber

Link zum Video aus dem Kurs:
https://youtu.be/5hMxjHP_p8c



Aufgabe: Rechte, Pflichten und Partner



Identifizieren Sie Rechte, Pflichten und Partner der SBV.

- **Gruppe 1:** Rechte der SBV
- **Gruppe 2:** Pflichten und Partner der SBV

Arbeitsform: Breakout-Gruppen
 Arbeitszeit: 15 Minuten
 Ergebnissicherung: Whiteboard, Präsentation und Besprechung

15

Identifizieren Sie Rechte, Pflichten und Partner der SBV.

- **Gruppe 1:** Rechte der SBV
 - Fördert das Eingliedern sbM
 - Interessenvertretung für sbM
 - Präventive Maßnahmen treffen und Maßnahmen bei entsprechenden Verhandlungen zw. AG und sbM aufnehmen
 - Einsichtnahme Personalakte der sbM
 - Einsicht in Bewerbungsunterlagen
 - Teilnahme an PR-Sitzungen, Monatsgesprächen, Vorstellungsgesprächen
 - Keine Benachteiligung wg. SBV-Arbeit
 - Anhörung bei Kündigung sbM
 - Teilnahme an ASA/Arbeitssicherheitssitzungen
 - BEM
 - SBV Versammlung
 - Inklusionsvereinbarung
 - Fortbildung

16

Identifizieren Sie Rechte, Pflichten und Partner der SBV.

- **Gruppe 2: Pflichten und Partner der SBV**

Pflichten

Verschwiegenheit, Datenschutz
 Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Partnern
 "Wächterfunktion"
 Geheimhaltung nach Außen - Betrieb und Mitarbeitende betreffend
 Unterstützung/Hilfestellung der berechtigten Mitarbeitenden
 Einhaltung der "Pflichtquote" des AG - Einstellen von Menschen mit GdB
 Weiter-/Fortbildung

Partner

Arbeitsamt	Inklusionsbeauftragter des AG
Integrationsamt	"Abteilung/Team" für BEM-Gespräche
Betriebs-/Personalrat	GSBV
Amts-/Betriebsärzte	

Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) bei verschiedenen Standorten übergreifend,
 falls bei Standorten die SBV nicht gestellt werden kann vor Ort
 (zu wenig wahlberechtigte Mitarbeitende mit GdB)



Seite 17

17

Tag 1 – Sich etablieren und organisieren **T1**

Merkmale der Behinderung (nach § 2 Abs. 1 SGB IX)

Menschen sind behindert, wenn



ihre **körperliche**
 Funktion, **geistige**
 Fähigkeit oder
seelische
 Gesundheit

von dem für
 das Lebensalter
typischen Zustand
 abweicht, und sie
 daher

in Wechselwirkung
 mit einstellungs-
 und
 umweltbedingten
Barrieren

mit hoher
 Wahrscheinlichkeit
länger
als 6 Monate

an der
gleichberechtigten
Teilhabe an der
 Gesellschaft
 gehindert werden.



Seite 18

18

Tag 1 – Sich etablieren und organisieren **T1**

Behindert oder schwerbehindert?

Alexander Dietzel
seit einer Infektion schwerhörig



 Seite 19

19

Tag 1 – Sich etablieren und organisieren **T1**

Behindert oder schwerbehindert?

Liliane Groß
angeborene Armfehlbildung
(Dysmelie)



 Seite 20

20



Zusammenfassung T1

- Eigenes Rollenverständnis
- Aufgaben in der Praxis & Grenzen der Tätigkeit
- Rechte, Pflichten, Partner
- Merkmale der Behinderung

21

Exkurs Gesprächsführung

Gesprächsführung

- WAS Sie sagen
 - WIE Sie es sagen
1. Was macht für Sie ein gutes Gespräch aus?
 2. Worauf achten Sie grundsätzlich im Gespräch mit Betroffenen?
 3. Welche kritischen Situationen erwarten Sie / haben Sie erlebt?



22

Kommunikationsregeln (1)

- Einstieg in das Gespräch: **Kurzer Smalltalk** am Anfang, um eine gute Atmosphäre zu schaffen
- **Thematisch orientierter Einstieg:** „Wir wollen ja heute über das Thema sprechen. Was ist Ihnen wichtig für dieses Gespräch?“
- Das Gegenüber **erzählen lassen, Nachfragen stellen** und **paraphrasieren** (signalisiert Interesse und Aufmerksamkeit), Notizen machen
- Keine voreiligen Schlüsse ziehen, lieber **nachfragen** (Statt „Ich weiß, wie es Ihnen geht“, besser: „**Wie geht es Ihnen damit?**“)



23

Kommunikationsregeln (2)

- **Klare Abgrenzung** schaffen, was im Rahmen der SBV Rolle getan werden kann und was in der **Selbstverantwortung des Gesprächspartners** liegt
- **Nächste Schritte** inkl. Zeitrahmen vereinbaren
- Die gesamte Zeit: **zugewandte Haltung**, viel Blickkontakt



24

Tag 1 – Exkurs Kommunikation **K**

Praxis der Schwerbehindertenvertretung

Kommunikation

Beispiel 1

Link zum Video aus dem Kurs:
<https://youtu.be/qhF4RGMtsRM>



Seite 25

25

Tag 1 – Exkurs Kommunikation **K**

Praxis der Schwerbehindertenvertretung

Kommunikation

Beispiel 2

Link zum Video aus dem Kurs:
<https://youtu.be/169C0mSvm3g>



Seite 26

26

Tag 1 – Exkurs Kommunikation **K**

Praxis der Schwerbehindertenvertretung

Kommunikation

Beispiel 3

Link zum Video aus dem Kurs:
<https://youtu.be/twtrcG1-9k0>



BIH

Seite 27

27

Tag 2 – Schwerbehinderte Menschen beraten **T2**

Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1	Tätigkeitsfeld 2	Tätigkeitsfeld 3	Tätigkeitsfeld 4
			
Sich etablieren und organisieren Tag 1	Schwerbehinderte Menschen beraten Tag 2	Gespräche mit dem Arbeitgeber Tag 3	Mitwirken bei Personalentscheidungen Tag 3

BIH

Seite 28

28

Übersicht Tag 2

Vormittag
09:00 – 12:30 Uhr

- Behinderung & Ausweis
- Nachteilsausgleich
- Arbeitsleben (Teil 1)

Nachmittag
13:30 – 16:00 Uhr

- Arbeitsleben (Teil 2)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses



29

Tätigkeitsfeld 2

Schwerbehinderte Menschen beraten



30

Beispielaussagen – was geht, was geht nicht?

Das geht:

„Es besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, den Grad der Behinderung zu erhöhen.“

„Ich kann Dir weitere Informationen zusammenstellen.“

„Ich unterstütze Dich gerne bei der Antragstellung.“

Das geht nicht:

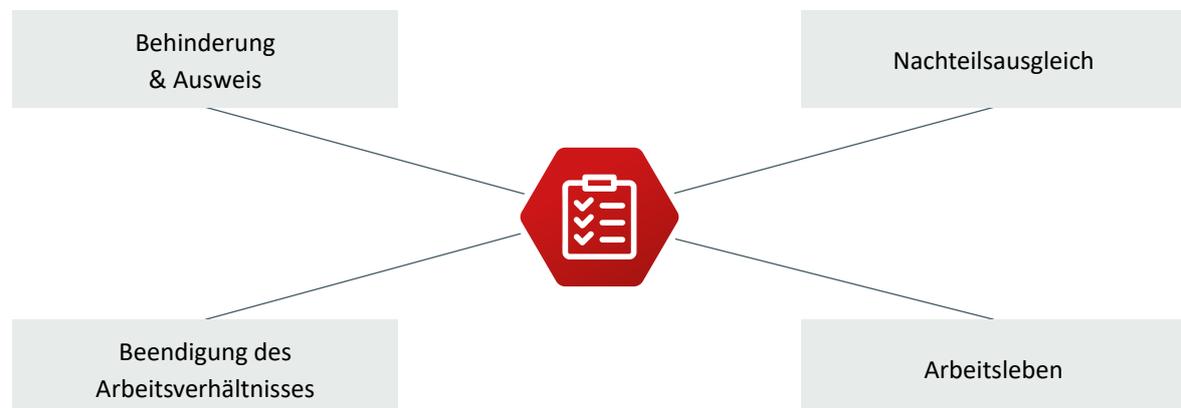
„Du solltest die Abfindung ablehnen.“

„Du solltest dringend Widerspruch einlegen.“

„Ich kümmere mich um die Ausstellung deines Ausweises.“

„Das wird Dir auf jeden Fall als Schwerbehinderung anerkannt.“

Themenbereiche der Beratung



Welche Fragen wurden Ihnen bereits gestellt, bei denen Sie unsicher waren?



33

Welche Fragen wurden Ihnen bereits gestellt, bei denen Sie unsicher waren?

Fragen	Antworten und Empfehlungen
Was ist mit der Gleichstellung?	<ul style="list-style-type: none"> • Zur Antragstellung beraten • Verfahren der Gleichstellung erläutern
Besteht Kündigungsschutz auch bei schwebenden Verfahren?	<ul style="list-style-type: none"> • Unter bestimmten Voraussetzungen vorläufiger besonderer Kündigungsschutz bis eine rechtskräftige Entscheidung vorliegt
Hat man mit einem GdB von 30 oder 40 bereits einen besonderen Kündigungsschutz?	<ul style="list-style-type: none"> • Nein, erst mit Gleichstellung
Mitteilung an den Arbeitgeber, dass ein Verschlimmerungsantrag gestellt wurde?	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsätzlich keine Verpflichtung • Dem Betroffenen Chancen und Risiken aufzeigen
Ist der Arbeitsplatz bedroht?	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit der SBV mit BR/PR, IBAG und Betroffenen, damit gleichlautende Aussagen vorliegen



34

Schritte zur Antragsstellung

1. Gespräch mit dem Hausarzt führen (Schweigepflichtentbindung!)
2. Wichtige Dokumente sammeln
3. Antragsformular ausfüllen (richtiges Bundesland!)
4. Antrag beim zuständigen Versorgungsamt einreichen
5. Bei Befristung nach maximal 5 Jahren neu beantragen
6. Veränderungen des Gesundheitszustands melden

Formulare können im Internet heruntergeladen werden.
Die Bearbeitung des Antrags dauert ca. 3 – 7 Wochen.



Seite 35

35

Dokumente für die Antragsstellung

Krankenhaus / Arzt	Befunde, Gutachten, Krankenhausaufenthalte, Reha, Laborberichte
Bestehende amtliche Gutachten	Von Krankenkasse, Bezirksamt, Rehaträger, Agentur für Arbeit, etc.
Anerkennungsbescheide	Von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Wehr- / Zivildienstschädigung
Bereits gestellte Anträge	–
Informationen über den Werdegang	Besuchte Sonder- / Förderschulen / Werkstätten für Menschen mit Behinderungen



Seite 36

36

Grad der Behinderung (GdB)

- Versorgungsämter ermitteln und entscheiden
- Bewertung nach Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV)
- Entscheidend: Schwere der Beeinträchtigung und deren Auswirkungen im Einzelfall
- **Schwerbehinderung**: ab einem **GdB von 50**
- Bei **GdB von 30 und 40** kann **gleichgestellt** werden
- Ab einem GdB von 20 sind **steuerliche Ausgleiche** möglich
- Rechtliche Grundlage: § 152 SGB IX



Erkrankung oder Behinderung?

Beate Krüger
Multiple Sklerose



Erkrankung oder Behinderung?

Malik Topal

Diabetes,
schwer einstellbar



39

Befristung des Ausweises

- Ausweise werden **befristet ausgestellt** (maximal 5 Jahre)
- **Gesundheitszustand** kann sich ändern
- Grad der Behinderung kann **herauf- oder herabgesetzt** werden
- Antrag auf Verlängerung spätestens **6 Wochen vor Ablauf** stellen



40

Widerspruch und Entfall der Schwerbehinderteneigenschaft

- **Widerspruch** gegen den Feststellungsbescheid binnen eines Monats einlegen
- **Klage** gegen den Feststellungsbescheid ist möglich
- Drohende Herabsetzung des GdB: **Anhörungsverfahren** anstrengen
- **Vertrauensschutz** bei Entfall der Schwerbehinderteneigenschaft
 - Die Rechte aus dem SGB IX bleiben noch mindestens 3 Monate bestehen



41

Praxisbeispiel

Beate Krüger

„Mein Gesundheitszustand hat sich verschlechtert – was muss ich jetzt tun?“



42

Verschlechterung des Gesundheitszustands

- Rücksprache mit Arzt
- Ggfs. andere Maßnahmen treffen
- Änderungsantrag stellen
(Achtung: Niedrigere Beurteilung des GdB möglich)



Wichtig:

Immer in alle Richtungen beraten! **Keine Empfehlungen abgeben!**

Nachteilsausgleich

Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Menschen



Frage:

Wo wofür bekommen schwerbehinderte Menschen einen Nachteilsausgleich?

Wichtigste Kategorien:

- Verkehr
- Urlaub
- Rente
- besonderer Kündigungsschutz
- Steuerbefreiung

Nachteilsausgleich im Verkehr

Wichtigste Nachteilsausgleiche:

- **Öffentliche Verkehrsmittel:** je nach Art und GdB kostenfrei
- **Kauf und Umrüstung Kfz:** Zuschuss zu Kauf und Umbau
- **Taxi zur Arbeitsstelle:** nur unter bestimmten Voraussetzungen
- Nutzung **Behindertenparkplatz:** bei entsprechendem Merkzeichen im Ausweis



Praxisbeispiel

Alexander Dietzel

5 Arbeitstage / Woche
Beschäftigung über das volle Kalenderjahr
Schwerbehinderteneigenschaft über das volle Kalenderjahr

Bitte prüfen: Besteht ein Anspruch auf Zusatzurlaub?



Praxisbeispiel

Liliane Groß

4 Arbeitstage / Woche
 Eintritt in das Unternehmen: 01.04.
 Schwerbehinderteneigenschaft: volles
 Kalenderjahr

Frage: Wie hoch ist der Anspruch
 auf Zusatzurlaub?



Wie hoch ist der Anspruch auf Zusatzurlaub bei Liliane Groß?

Lösung:

Wochenarbeitstage

x Anteil der Unternehmenszugehörigkeit

= $4 \times 9/12$

= **3 Tage Zusatzurlaub**



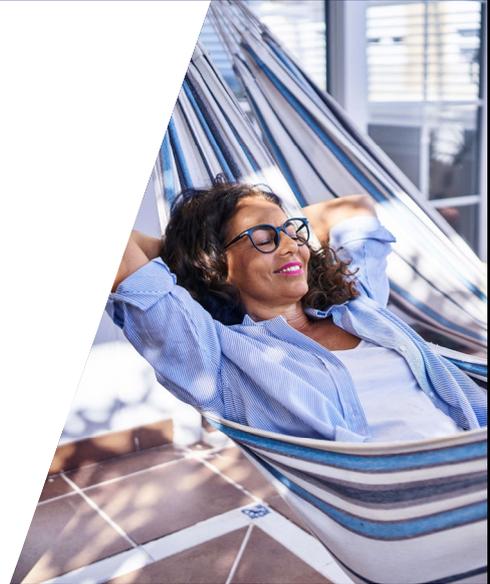
Nachteilsausgleich Zusatzurlaub (1)

Urlaubsgeld

- Abhängig von Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifvertrag, etc.

Anspruch auf Zusatzurlaub

- Entsteht auch ohne Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung (muss dem Arbeitgeber zur Inanspruchnahme aber nachgewiesen werden)



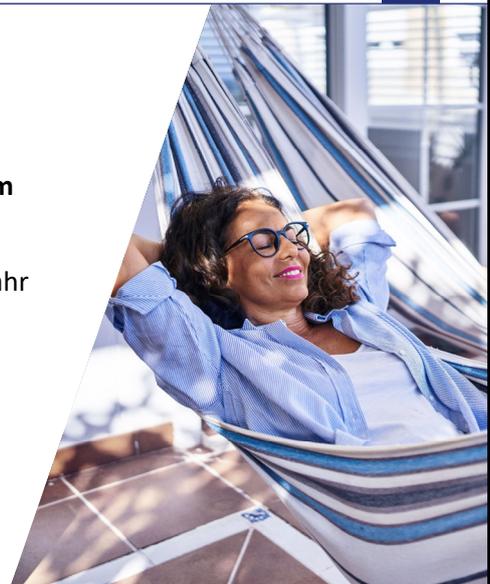
Nachteilsausgleich Zusatzurlaub (2)

Zusatzurlaub bei Feststellung der Schwerbehinderung erst im Folgejahr

- Übertragung des Zusatzurlaubes in das nächste Kalenderjahr möglich. Übertragung muss geltend gemacht werden.

Anspruch auf Zusatzurlaub für gleichgestellte Menschen

- Besteht in den meisten Fällen nicht (Ausnahmen möglich)



Tag 2 – Schwerbehinderte Menschen beraten T2

Praxisbeispiel

Beate Krüger

„Kann ich als schwerbehinderter Mensch eigentlich früher in Rente gehen?“



BIH

Seite 51

51

Tag 2 – Schwerbehinderte Menschen beraten T2

Nachteilsausgleich bei der Rente

- Kein besonderer Rentenanspruch
- Vorzeitige Rente ab Vollendung des 63. Lebensjahres
- Stufenweise Erhöhung auf das 65. Lebensjahr bis 2027



BIH

Seite 52

52

Arbeitsleben (1)



Welche Sorgen und Bedenken können im Hinblick auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehen?

- **Gruppe 1:** Bei den Betroffenen
- **Gruppe 2:** Bei den Kolleginnen und Kollegen
- **Gruppe 3:** Bei der Führungskraft

Arbeitsform:	Breakout-Gruppen
Arbeitszeit:	10 Minuten
Ergebnissicherung:	Whiteboard, Präsentation und Besprechung

Welche Sorgen und Bedenken können im Hinblick auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehen?

- **Gruppe 1:** Bei den Betroffenen
 - wie reagieren die Kollegen auf mich
 - generelle Ängste
 - kann ich mit meiner Einschränkung meine bisherige Arbeit vollrichten
 - muss ich meine Krankheit offen legen
 - behinderte Menschen müssen 150% Leistung bringen
 - schätzt mich mein Vorgesetzter weniger als die MA ohne Einschränkungen
 - kann mein Vorgesetzter mir eine schlechtere Arbeit mit weniger Bezahlung geben, da ich weniger Wert bin
 - wie gehe ich mit Barrieren im Betrieb um

Welche Sorgen und Bedenken können im Hinblick auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehen?

- **Gruppe 2:** Bei den Kolleginnen und Kollegen

Ausfallzeiten

Leistung vermindert

Bevorzugung - Hilfsmittel z. B.

"weniger" Arbeitspensum - dass dadurch mehr an den anderen MA "hängen bleibt"

bei nicht bekannter - nicht sichtbarer SB, Neid



Seite 55

55

Welche Sorgen und Bedenken können im Hinblick auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehen?

- **Gruppe 3:** Bei der Führungskraft

- Bedenken vor häufigen Fehlzeiten

- Bedenken vor geminderter Leistungsfähigkeit

- Unruhe im Team

- Kommunikation im Team

- Ängste der Teammitglieder hinsichtlich unterschiedlicher Behandlung

- höherer Aufwand bei der Einarbeitung,

Unterstützung/Hilfe bei Ausführung der Arbeit notwendig?

- welche Mehrkosten kommen auf mich zu?



Seite 56

56

Übersicht Tag 2

Vormittag
09:00 – 12:30 Uhr

- Behinderung & Ausweis ✓
- Nachteilsausgleich ✓
- Arbeitsleben (Teil 1) ✓

Nachmittag
13:30 – 16:00 Uhr

- Arbeitsleben (Teil 2)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Ansprüche und Erwartungen

Schwerbehinderte Menschen

- müssen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten genauso erfüllen,
- bekommen nicht automatisch einen „leichteren“ Arbeitsplatz.

Arbeitgeber

- bekommen nichts dafür, dass sie schwerbehinderte Menschen einstellen (ggf. Einsparung bei der Ausgleichsabgabe),
- können ggf. Leistungen der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamtes in Anspruch nehmen.



Mitteilung der Schwerbehinderung (1)

- Dem Arbeitgeber muss nicht mitgeteilt werden, dass eine Schwerbehinderung vorliegt.
 - ABER: Mitteilung ist notwendig, um **Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen** zu können.
- **Art der Behinderung** muss nur dann mitgeteilt werden, wenn bei der **Gestaltung des Arbeitsplatzes** auf behinderungsbedingte Belange Rücksicht genommen werden soll bzw. muss.



Mitteilung der Schwerbehinderung (2)

Gut zu wissen:

Eine Pflicht zur **Untersuchung durch Betriebsmediziner** besteht nur bei entsprechender Regelung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag o. Ä.).



Neue Arbeitsumstände

Akkordarbeit und Arbeitstempo

Link zum Video aus dem Kurs:
<https://youtu.be/0FPsQBtHmuM>



Akkordarbeit

- Grundsätzlich gibt es **keine Ausnahme** schwerbehinderter Menschen **von Akkordarbeit**.
- **Im Einzelfall Anspruch auf Zeitlohn**, wenn Akkordlohn behinderungsbedingt nicht zumutbar ist (abhängig von Art und Schwere der Behinderung).
- Einführung von Akkordarbeit unterliegt der **Mitbestimmung** von Betriebsrat/Personalrat.



Arbeitstempo (1)

- **Kein genereller Lohnausgleich** für nicht geleistete Arbeit
- Kann mit dem Arbeitgeber **individuell verhandelt** werden



Arbeitstempo (2)

Mögliche Hilfestellung durch Integrationsteam und Integrationsamt

Fachliche Beratung

zur behinderungs-
gerechten Organisation
und Gestaltung

Finanzielle Leistungen

zur behinderungs-
gerechten Einrichtung
des Arbeitsplatzes

Ausgleich außerge- wöhnlicher Belastungen

Lohnkostenzuschüsse bei

- Leistungseinschränkungen und/oder
- personellem Unterstützungsbedarf



Tag 2 – Schwerbehinderte Menschen beraten T2

Neue Arbeitsumstände Schichtarbeit und Überstunden

Link zum Video aus dem Kurs:
https://youtu.be/sG_XucT3Vqw



BIH

Seite 65

65

Tag 2 – Schwerbehinderte Menschen beraten T2

Schichtarbeit

- **Keine grundsätzliche Befreiung** vom Schichtdienst für schwerbehinderte Beschäftigte
- **Im Einzelfall** kann jedoch ein Anspruch auf **behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit** mit der Maßgabe bestehen, wegen der Besonderheit der Behinderung von Schichtarbeit **ganz oder teilweise ausgenommen** zu werden.



BIH

Seite 66

66

Überstunden

Definition Überschreitung der regelmäßigen betrieblichen
Hinweis **Arbeitszeit**

*Der Arbeitgeber kann mit Betriebsrat/Personalrat/
Mitarbeitervertretung eine vorübergehende
Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit
vereinbaren.*



Mehrarbeit

§ 3 ArbZG



- **Mehrarbeit gemäß Arbeitszeitgesetz =** Überschreitung der **wertäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden** oder der Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (auch für Teilzeitbeschäftigte).

Hinweis

- Schwerbehinderte Beschäftigte können verlangen, **von Mehrarbeit freigestellt** zu werden.
- Für Beamte gelten die Regelungen der landes-spezifischen Arbeitszeitverordnungen (AZVO).



Umschulung und Weiterbildung (1)

Definition Hinweis

Umschulung = Qualifizierung für einen **neuen Beruf**, wenn der derzeitige Beruf aufgrund der Behinderung nicht mehr ausgeübt werden kann.

Möglichkeit der Kostenübernahme durch Reha-Träger

Weiterbildung = Anpassung der Qualifikation, um das **Beschäftigungsverhältnis zu sichern**.

Kann durch Integrationsamt gefördert werden (wenn behinderungsbedingt erforderlich)



Umschulung und Weiterbildung (2)

Schwerbehinderte Beschäftigte ...

- sind bei **internen Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt** zu berücksichtigen.
- Bei **externen Maßnahmen** soll ihnen die **Teilnahme erleichtert** werden.

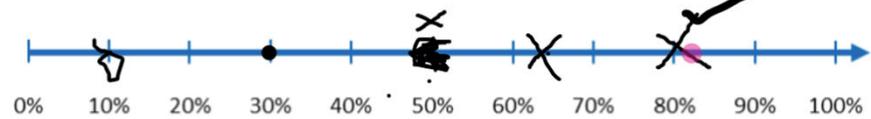


Beendigung des Arbeitsverhältnisses (1)

Kündigung allgemein

Zu wie viel Prozent stimmen Sie folgender Aussage zu?

„Als schwerbehinderter Mensch bin ich nahezu unkündbar!“



71

Beendigung des Arbeitsverhältnisses (2)

Kündigung bei Krankheit

(Um-)Frage: Richtig oder falsch?

„Als schwerbehinderter Mensch kann mir wegen meiner Krankheit nicht gekündigt werden!“

72

Kündigung bei Krankheit

- Nicht die Krankheit selbst, aber die **Auswirkungen können ein Kündigungsgrund** sein.
- Krankheitsbedingte Kündigung ist möglich bei
 - nicht zumutbarer **wirtschaftlicher Belastung** oder
 - erheblicher **betrieblicher Störung**.



Voraussetzungen und Widerspruch gegen die Kündigung (1)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die **Schwerbehindertenvertretung am Kündigungsverfahren zu beteiligen!**

Voraussetzungen für die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Arbeitgeber

Muss Kündigungsabsichten rechtzeitig der Vertrauensperson des SBM mitteilen

Integrationsamt

Muss im Zuge seiner Entscheidungsfindung den SBM anhören

SBV und BR/PR/ Mitarbeitervertretung

Geben Stellungnahme ab



Voraussetzungen und Widerspruch gegen die Kündigung (2)

Innerhalb eines Monats kann gegen die Zustimmung des Integrationsamtes **Widerspruch** eingelegt werden (ohne aufschiebende Wirkung)



Praxisbeispiel

Alexander Dietzel

„Mein Chef hat mir einen Aufhebungsvertrag angeboten. Ich soll auch eine Abfindung bekommen.“

Sollte ich das unterschreiben?“



Aufhebungsvertrag und Abfindung

- Immer **individuell** zu beleuchten mit Agentur für Arbeit
- Empfehlung für Betroffene: **Rechtsberatung** einholen!
- **Anrechnung** der Abfindung möglich
- **Sperrfrist** bei Arbeitslosengeld möglich
- Verzicht auf **Kündigungsschutz**
- **Keine Überprüfung** möglicher Weiterbeschäftigung



Beraten, was möglich ist. **Keine Empfehlung abgeben!**

Übersicht Tag 2

Vormittag
09:00 – 12:30 Uhr

- Behinderung & Ausweis ✓
- Nachteilsausgleich ✓
- Arbeitsleben (Teil 1) ✓

Nachmittag
13:30 – 16:00 Uhr

- Arbeitsleben (Teil 2) ✓
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses ✓



Bitte notieren Sie Ihre 1 – 3 wichtigsten Erkenntnisse zur „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“. Zeit: 2 Minuten

Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1



Sich etablieren
und organisieren
Tag 1

Tätigkeitsfeld 2



Schwerbehinderte
Menschen beraten
Tag 2

Tätigkeitsfeld 3



Gespräche mit dem
Arbeitgeber
Tag 3

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei
Personalentscheidungen
Tag 3



Seite 79

79

Übersicht Tag 3

Vormittag
09:00 – 12:25 Uhr

- Gespräche mit dem Arbeitgeber
 - Argumente zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen
 - Relevante Rechtsgrundlagen
 - Leistungen für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Nachmittag
13:25 – 16:15 Uhr

- Ideen zur Förderung von schwerbehinderten Menschen
- Mitwirken bei Personalentscheidungen
 - Einstellung
 - Veränderungen des Arbeitsverhältnisses
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Seite 80

80



Tätigkeitsfeld 3

Gespräche mit dem Arbeitgeber



Gefördert durch:  Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds

81

Welche Vorurteile zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen werden häufig genannt?



Seite 82

82

Argumente zur Beschäftigung (1)



Häufige Vorurteile – Gruppe 1

- Schwerbehinderte Menschen sind nicht ausreichend belastbar.
- Sie bekommen Zusatzurlaub und sind dadurch teurer.
- Schwerbehinderte Menschen sind öfter und länger krank.
- Die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze ist so teuer.

Arbeitsform:	Breakout-Gruppen
Arbeitszeit:	5 Minuten
Ergebnissicherung:	Besprechung

Schwerbehinderte Menschen sind nicht ausreichend belastbar

- Schwerbehinderte Menschen sind grds. genauso belastbar wie alle übrigen Beschäftigten
- Soweit der Arbeitsplatz in technischer und organisatorischer Hinsicht angepasst ist sind keine Unterschiede zu nicht behinderten Beschäftigten erkennbar
- Gutes Arbeitsklima und positive Unternehmenskultur tragen bei allen Beschäftigten mit dazu bei auch Arbeitsspitzen zu meistern

Sie bekommen Zusatzurlaub und sind dadurch teurer

- Es gibt verschiedene Nachteilsausgleiche, so z.B. Einsparungen bei der Ausgleichsabgabe bei Nichterfüllung der SB Quote (5 %)
- Es gibt Förder- und Unterstützungsleistungen vom Integrationsamt und anderen REHA Trägern

Schwerbehinderte Menschen sind häufiger und länger krank

- Gegenfrage stellen: „Woher nehmen Sie diese Annahme“ Welche Statistik liegt diese Aussage zugrunde? Gibt es objektivierbare Auswertungen die diese Annahme belegen können?

Die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze ist so teuer

- Nicht nur schwerbehinderte Menschen benötigen Zusatzausstattungen oder besondere Ausstattungen
- Allein schon durch arbeitsmedizinische Vorgaben und Vorgaben für einen ergonomisch korrekt gestalteten Arbeitsplatz ergeben sich bestimmte Kriterien für die Ausstattung eines Arbeitsplatzes
- Darüber hinaus gibt es Fördermittel und Zuschüsse z.B. Integrationsamt, REHA Träger

Argumente zur Beschäftigung (2)



Häufige Vorurteile – Gruppe 2

- Schwerbehinderten Menschen kann man nicht kündigen.
- Sie sind nicht überall einsetzbar.
- Sie haben nicht die erforderliche Qualifikation.
- Bei Problemen stehe ich allein da.

Arbeitsform:	Breakout-Gruppen
Arbeitszeit:	5 Minuten
Ergebnissicherung:	Besprechung

85

Schwerbehinderte Menschen kann man nicht kündigen

- Ca. 80 % der Verfahren beim Integrationsamt enden mit einer Zustimmung da häufig keine behinderungsbedingten Belange der Kündigungsabsicht zugrunde liegen (z.B. betriebsbedingte Kündigungen)
- Umfassende Prozessbegleitung im Verfahren durch Fachstellen und Behörde (Integrationsamt, Integrationsfachdienst; intern SBV!)
- Bei Erfüllung bestehender Arbeitgeberverpflichtungen insbesondere aus dem SGB IX keine Versagung im Rahmen eines Kündigungsverfahrens zu befürchten
- Hohe Rechtssicherheit durch umfassendes Verfahren

Sie sind nicht überall einsetzbar

- Ggf. auch hier mit einer Gegenfrage argumentieren „Worauf begründet sich diese Annahme? Gibt es Beispiele im Betrieb?“
- Schwerbehinderte Menschen sind bei angepasstem Arbeitsumfeld genauso überall einsetzbar wie ihre nicht schwerbehinderten Kollegen

Sie haben nicht die erforderliche Qualifikation

- Die Qualifikation wird meist schon bei Einstellung nachgewiesen oder wird (wurde) im Laufe der Beschäftigung erworben
- Viele schwerbehinderte Beschäftigte sind sehr weiterbildungsorientiert
- Grds. kein Unterschied zu ihren nicht schwerbehinderten Kollegen

Bei Problemen stehe ich alleine da

- Es gibt viele Stellen, die den Arbeitgeber hier unterstützen können
SBV, Agentur für Arbeit – Arbeitgeberservice -, REHA Beratung der Rentenversicherung, Integrationsfachdienste, Integrationsamt, Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (!) NEU seit 2022

86

Leistungen der Agentur für Arbeit an Arbeitgeber (SGB II und III)



Link zum Erklärvideo aus dem Kurs:
https://youtu.be/l_uDFIHn8Ho

Leistungen des Integrationsamts an Arbeitgeber (SGB IX und §§ 26/27 SchwbAV)

Link zum Erklärvideo aus dem Kurs:
<https://youtu.be/-dznilo-pGY>

Zuständige Stellen

	Integrationsamt	Agentur für Arbeit	Integrationsfachdienst
Beschreibung/ Aufgaben	Fachlich qualifiziertes Personal, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist	Arbeitsmarktberatung, unterstützt Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen	Unterstützung schwerbehinderter Menschen in Arbeitsmarkt und beruflicher Tätigkeit
	▼		
	Unterstützt und berät sowohl (schwer)behinderte Menschen als auch Arbeitgeber		

Avatare Fallbeispiele



Liliane Groß

- 23 Jahre, zurzeit arbeitssuchend
- angeborene Fehlbildung des Unterarms (Dysmelie)
- GdB 50
- Bewerberin für eine Teilzeitstelle in der Kundenbetreuung



Weitere Leistungen prüfen (1)



- Zuschuss zur **Ausbildungsvergütung** / Zuschuss im Anschluss an Aus- oder Weiterbildung (bis zu 12 Monate)
- Zuschuss für **Probebeschäftigung** (max. 3 Monate)
- Finanzielle **Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- oder Ausbildungsplätze** für schwerbehinderte Menschen (bei Einstellung schwerbehinderter Menschen über Pflichtquote hinaus oder nach mehr als 12 Monaten Arbeitslosigkeit)

Weitere Leistungen prüfen (2)



- **Zuschuss für Arbeitshilfen** im Betrieb (wenn für dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich und Arbeitgeber nicht verpflichtet, Arbeitshilfen zu übernehmen)
- **Eingliederungszuschuss** zum Arbeitsentgelt (bis zu 24 Monate, für besonders betroffene SBM bis zu 60 Monate)
- **Behinderungsgerechte Einrichtung** von Arbeits- und Ausbildungsplätzen als Zuschuss und/oder Darlehen (wenn Arbeitsstätten behinderungsgerecht gestaltet und unterhalten werden & wenn für SBM Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden)

Weitere Fallbeispiele



Beate Krüger

- 57 Jahre
- Multiple Sklerose
- neu: GdB 60
- nutzt neuerdings einen Rollstuhl, bewegt diesen selbst und kann selbstständig ein- und aussteigen
- häufig erschöpft
- seit ca. 15 Jahren als Sachbearbeiterin im Unternehmen



Malik Topal

- 42 Jahre
- Diabetiker, mit Insulin schwer einstellbar
- GdB 60
- in den letzten Monaten vermehrt in ambulanter und stationärer Behandlung
- seit 7 Jahren im Unternehmen in der Logistikabteilung



Arbeitgeber beraten und informieren



Beraten Sie Ihren Arbeitgeber zur Beschäftigung der Mitarbeitenden

- **Gruppe 1:** Beate Krüger
- **Gruppe 2:** Malik Topal

Arbeitsform:	Breakout-Gruppen
Arbeitszeit:	30 Minuten
Ergebnissicherung:	Whiteboard, Präsentation und Besprechung

Fallbeispiel: Beate Krüger

Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit

- Der Gesundheitszustand von Beate Krüger hat sich verschlechtert. Die Arbeitsbedingungen müssen angepasst werden.
-
- Wie beraten Sie den Arbeitgeber in diesem Fall?
 - Welche Hilfen sind möglich?



Arbeitgeberberatung:

- (tiefergehende) Beratung und Informationen beim Integrationsamt
- runder Tisch mit allen Beteiligten (AG, AN, Vorgesetzter, InA, SiFa, TBD)

Anträge sind vom Arbeitgeber zu stellen

Hilfen und Leistungen:

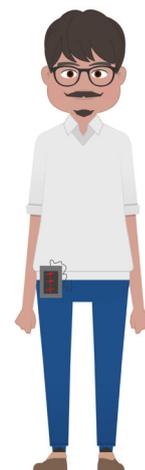
- evtl. E-Rolli mit fortschr. Verlauf für den Arbeitsplatz/ Kfz-Hilfe?
- behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes (§ 26 SchwbAV) (Rampen, Büro, WC, Liege, Schreibtisch)
- Abgeltung bei außergewöhnlichen Belastungen (§ 27 SchwbAV)
- Beschäftigungssicherungszuschuss
- med. Reha zur Stabilisierung des Gesundheitszustandes

Seite 95

95

Fallbeispiel: Malik Topal**Vorteile der Beschäftigung**

- Der Vorgesetzte von Malik Topal sieht die weitere Beschäftigung von Malik Topal in der Logistikabteilung kritisch.
-
- Wie beraten Sie den Arbeitgeber in diesem Fall?
 - Welche Argumente sprechen dafür, Malik Topal weiter in der Logistikabteilung zu beschäftigen?



96

Gemeinsames Gespräch mit AG und Arbeitnehmer

Was kann gemacht werden um die volle Leistung wieder hergestellt werden kann

BEM

Wie lange zahlt der Arbeitnehmer schon in die Rentenkasse ein

Alternative zum Job in Verbindung mit einer Umschulung

Arbeitsplatz umgestalten

Zuschuss bzgl. Leistungsminderung

Integrationsfachdienst mit ins Boot holen

Schon länger im Betrieb / Ausfall erst in der letzten Zeit



Seite 97

97

Arbeitsassistenz

Die **Arbeitsassistenz** ist eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung. Die fachlichen Kernaufgaben übernehmen die Beschäftigten weiterhin selbstständig.

Rechtliche Grundlage:

§ 17, Abs. 1a
SchwbAV



„Leistungsarten“:

„(...) Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.“



Seite 98

98

Ideen zur Förderung der Beschäftigung (1)

1. Menschen mit Behinderung in Stellenausschreibungen gezielt ansprechen
→ zeigt Offenheit und soziales Verantwortungsbewusstsein
2. Kontakt zur Agentur für Arbeit und Jobcentern aufnehmen
→ Vorschläge zu geeigneten schwerbehinderten Bewerbern & Informationen über Fördermöglichkeiten
3. Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung auf Berufsmessen und Ausbildungsbörsen anbieten
→ Präsentation als fairer und behindertenfreundlicher Arbeitgeber
4. Praktikumsplätze für schwerbehinderte Bewerber anbieten
→ Anforderungen können vor Einstellung geprüft werden
5. Klare Regeln in der Inklusionsvereinbarung treffen



Ideen zur Förderung der Beschäftigung (2)

6. Zur Beschäftigungssicherung bei Schwierigkeiten rechtzeitig gegensteuern
→ Unterstützung durch betriebliches Integrationsteam und Integrationsamt
7. Beteiligungsrechte im Betrieblichen Eingliederungsmanagement einfordern
8. Kontakt zu den schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb halten
→ persönliche Gespräche und Versammlungen aktiv suchen und anbieten
9. Betriebsinterne Arbeitsgruppen/Steuerkreise initiieren
→ Thema regelmäßig besprechen und konkrete Strategien erarbeiten
10. Wissen, Kommunikation & persönliche Begegnungen fördern
→ Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote des Integrationsamtes/Angebote von Netzwerkpartnern selbst nutzen/betrieblichen Funktionsträgern empfehlen



Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1



Sich etablieren
und organisieren
Tag 1

Tätigkeitsfeld 2



Schwerbehinderte
Menschen beraten
Tag 2

Tätigkeitsfeld 3



Gespräche mit dem
Arbeitgeber
Tag 3

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei
Personalentscheidungen
Tag 3



Seite 101

101

Tätigkeitsfeld 4

Mitwirken bei Personalentscheidungen



Gefördert durch:  Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds

102

Situationen und Empfehlungen zu Personalentscheidungen (1)

Die SBV wirkt an folgenden Personalentscheidungen mit (Anhörungs- und Informationsrecht):

- Einstellung neuer Beschäftigter
- Veränderung des Arbeitsverhältnisses
- Abmahnung, Beurteilung, Fortbildung
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses & Kündigungsschutz



Situationen und Empfehlungen zu Personalentscheidungen (2)

Empfehlenswert / wichtig:

- Teilnahme an Sitzungen von BR/PR
- Beachtung Inklusionsvereinbarung, Zusammenarbeit mit Inklusionsbeauftragten und Personalabteilung und Teilnahme an Sitzungen/Monatsgesprächen
- Gleichbehandlung/Benachteiligungsverbot
- Vorgehen in Abstimmung mit den betroffenen Beschäftigten



Einstellung neuer Beschäftigter

Überraschung am Frühstückstisch:

Sie erfahren zufällig über eine Meldung in der App Ihrer lokalen Tageszeitung, dass Ihr Arbeitgeber plant zu expandieren und 20 neue Arbeitsplätze schaffen will.

- Wie fühlt sich das an?
- Was ist hier schief gelaufen?
- Was würden Sie im nächsten Schritt tun?



Veränderung des Arbeitsverhältnisses (1)



Fall 1

Der Arbeitgeber möchte Alexander Dietzel umsetzen, weil er die Leistungsvorgaben an seinem Arbeitsplatz seit einiger Zeit nicht mehr einhält. Er bittet Sie um Rat.

Zentrale Fragen:

- Welche Ziele verfolgen Sie in Ihrer Rolle als SBV?
- Welche Schritte unternehmen Sie?
- Wie argumentieren Sie?



Arbeitszeit: 10 Minuten
Ergebnissicherung: Whiteboard, Präsentation und Besprechung



Veränderung des Arbeitsverhältnisses (2)



Fall 2

Beate Krüger fällt die tägliche Arbeitsbelastung von 8 Stunden und das zusätzliche Pendeln zum Arbeitsort immer schwerer. Sie möchte ihre Arbeitszeit reduzieren und bittet Sie, den Antrag zu unterstützen.

Zentrale Fragen:

- Welche Ziele verfolgen Sie in Ihrer Rolle als SBV?
- Welche Schritte unternehmen Sie?
- Wie argumentieren Sie?



Arbeitszeit: 10 Minuten
 Ergebnissicherung: Whiteboard, Präsentation und Besprechung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) 1

Rechtsgrundlage

§ 167 Abs. 2
 SGB IX



„Sind Beschäftigte **innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen** ununterbrochen oder wiederholt **arbeitsunfähig**,

klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der **Schwerbehindertenvertretung**,

mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die **Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden** werden

und mit welchen **Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt**

und der **Arbeitsplatz erhalten** werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) 2

Gut zu wissen

- BEM gilt für **alle Beschäftigten**
- **Ziel:** Erhaltung des Arbeitsplatzes, Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und Vorbeugung neuer AU
- Nach **6 Wochen** ununterbrochener oder wiederholter **Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres**
- **Besonderheit bei schwerbehinderten Beschäftigten:** Zusätzlich zum Betriebsrat ist die SBV in die Wiedereingliederung einzubeziehen (Klärung, Überwachung, Interessenvertretung)
- **Rehaträger** und/oder **Integrationsamt** können einbezogen werden
- Pflicht für den Arbeitgeber, **freiwilliges Angebot für Beschäftigte**



Fallbeispiel – Beendigung Arbeitsverhältnis



Der Arbeitgeber möchte einen schwerbehinderten Beschäftigten entlassen

Malik Topal soll aufgrund seiner hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten entlassen werden.

- Ist dies Ihrer Meinung nach rechters?
- Was muss in diesem Fall beachtet werden?



Beendigung von Arbeitsverhältnissen (1)

Mitwirkungsoptionen bei (drohender) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Prüfung Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt
- Prüfung präventiver Maßnahmen
- Prüfung Kündigungsgrund
- Prüfung Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und der anerkannten Behinderung
- Prüfung der Möglichkeiten, die Kündigung abzuwenden



Seite 111

111

Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2)

Mitwirkungsoptionen bei (drohender) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Gespräch mit Personalabteilung und Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung
- Beratung durch Integrationsamt
- Prüfung alternativer Lösungen zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsplatzgestaltung, Umsetzung etc.)
- Anfertigung eigener Stellungnahme
- Kündungsverhandlung



Seite 112

112

Kündigungsschutz – Lösung

Allgemeiner Kündigungsschutz

Kündigungsschutzgesetz

alle Beschäftigten

Besonderer Kündigungsschutz

SGB IX

schwerbehinderte Beschäftigte

Sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate besteht

in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten

unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten

Anhörung der betriebl. Interessenvertretung

mit Zustimmung des Integrationsamts



Seite 113

113

Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1



Sich etablieren und organisieren
Tag 1

Tätigkeitsfeld 2



Schwerbehinderte Menschen beraten
Tag 2

Tätigkeitsfeld 3



Gespräche mit dem Arbeitgeber
Tag 3

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei Personalentscheidungen
Tag 3



Seite 114

114

Auf Wiedersehen

Schön, dass Sie dabei waren.



Weiterführende Links

BIH Expertenforum:

<https://www.bih.de/integrationsaemter/online-expertenforum/>

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB):

<https://www.teilhabeberatung.de/>

Antrag beim Versorgungsamt:

https://www.einfach-teilhabe.de/DE/AS/Ratgeber/01_Schwerbehindertenausweis/Schwerbehindertenausweis_node.html

Nachteilsausgleiche:

<https://www.betanet.de/nachteilsausgleiche-bei-behinderung.html>

Information zur Rente für sb Menschen:

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Altersrente-fuer-schwerbehinderte-Menschen/Altersrente_fuer_schwerbehinderte_Menschen.html

Renteninformationen des VdK:

<https://www.vdk.de/ov-philippsburg/ID224471>

Jobportal myAbility:

<https://www.myability.jobs/de>



Ergänzende Materialien der BIH

SGB IX inklusive weiterer Gesetze zum Schwerbehindertenrecht

<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-recht/>

Die Schwerbehindertenvertretung

<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-spezial/die-schwerbehindertenvertretung/>

Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf

<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-info/leistungen-fuer-schwerbehinderte-menschen-im-beruf/>

Inklusionsvereinbarung

<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-spezial/inklusionsvereinbarung/>

Reihe ZB Ratgeber

<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-ratgeber/>