

# Grundkurs für Schwerbehindertenvertretungen

Grundlagenwissen und Praxishilfen



## Themenübersicht

<b>T1</b>	<b>Tätigkeitsfeld 1 – Sich etablieren und organisieren</b> . . . . .	<b>04</b>
	Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung . . . . .	05
	Rechte der Schwerbehindertenvertretung . . . . .	05
	Pflichten der Schwerbehindertenvertretung . . . . .	06
	Partner der Schwerbehindertenvertretung. . . . .	06
	Persönliche Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung. . . . .	08
	Checkliste – Sich etablieren und organisieren . . . . .	10
<b>T2</b>	<b>Tätigkeitsfeld 2 – Schwerbehinderte Menschen beraten</b> . . . . .	<b>13</b>
	Behinderung und Ausweis . . . . .	14
	Konsequenzen der Anerkennung – Nachteilsausgleich . . . . .	16
	Konsequenzen der Anerkennung – Arbeitsleben. . . . .	18
	Konsequenzen der Anerkennung – Beendigung des Arbeitsverhältnisses. . . . .	22
<b>T3</b>	<b>Tätigkeitsfeld 3 – Gespräche mit dem Arbeitgeber</b> . . . . .	<b>24</b>
	Vorurteile gegen die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und Gegenargumente . . . . .	25
	Konkrete Hilfen von Integrationsamt und Rehabilitationsträgern . . . . .	27
	Ideen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. . . . .	27
<b>T4</b>	<b>Tätigkeitsfeld 4 – Mitwirken bei Personalentscheidungen</b> . . . . .	<b>30</b>
	Einstellung, Veränderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses . . . . .	31
	Überblick „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ . . . . .	37
	Kündigungsschutz. . . . .	42
	<b>Ihre Notizen</b> . . . . .	<b>43</b>

## Abkürzungsverzeichnis

<b>AA</b>	Agentur für Arbeit
<b>ABC</b>	ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
<b>AG</b>	Arbeitgeber
<b>AGG</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
<b>AK</b>	Aufbaukurs
<b>ArbZG</b>	Arbeitszeitgesetz
<b>AZVO</b>	Arbeitszeitverordnung
<b>BAG</b>	Bundesarbeitsgericht
<b>BEM</b>	Betriebliches Eingliederungsmanagement
<b>BG</b>	Berufsgenossenschaft
<b>BIH</b>	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
<b>BMAS</b>	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
<b>BR</b>	Betriebsrat
<b>DRV</b>	Deutsche Rentenversicherung
<b>gbM</b>	gleichgestellte behinderte Menschen
<b>GdB</b>	Grad der Behinderung
<b>GK</b>	Grundkurs
<b>IBAG</b>	Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers
<b>IFD</b>	Integrationsfachdienst
<b>InA</b>	Integrationsamt
<b>IV</b>	Inklusionsvereinbarung
<b>KSchG</b>	Kündigungsschutzgesetz
<b>MAV</b>	Mitarbeitervertretung
<b>PR</b>	Personalrat
<b>sbM</b>	schwerbehinderte Menschen
<b>SBV</b>	Schwerbehindertenvertretung
<b>SGB IX</b>	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
<b>T (1,2,3,4)</b>	Tätigkeitsfeld (1,2,3,4)
<b>VP</b>	Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

# Tätigkeitsfeld 1 – Sich etablieren und organisieren

- **Aufgaben** der Schwerbehindertenvertretung
- **Rechte** der Schwerbehindertenvertretung
- **Pflichten** der Schwerbehindertenvertretung
- **Partner** der Schwerbehindertenvertretung und ihre Aufgaben
- **Persönliche Rechtsstellung** der Schwerbehindertenvertretung
- **Checkliste** – Sich etablieren und organisieren

## Grundlagen der Tätigkeit

### Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

- **Eingliederung** von schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle fördern
- **Interessen** der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle **vertreten**
- Schwerbehinderte Menschen **beraten und helfend zur Seite stehen**
- **Anregungen und Beschwerden** von schwerbehinderten Menschen **entgegennehmen und verfolgen**
- **Gesetzliche Regelungen** und getroffene **Vereinbarungen** zugunsten des schwerbehinderten Menschen auf Einhaltung **überwachen** (Beschäftigungspflicht, Benachteiligungsverbot, Arbeitsplatzausstattung, Qualifizierung, Inklusionsvereinbarung, Verfahren Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Beschäftigte **bei Anträgen** zur Feststellung einer Behinderung/Gleichstellung **unterstützen**
- Bei den zuständigen Stellen **Maßnahmen beantragen**, die dem schwerbehinderten Menschen dienen (z. B. zur Wiedereingliederung und Beschäftigung)

### Rechte der Schwerbehindertenvertretung

- Rechtzeitige und umfassende Information und Anhörung durch den Arbeitgeber in allen Fragen, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen betreffen
- Beteiligung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen:
  - Unterrichtung über Vermittlungsvorschläge/Bewerbungen
  - Einsicht in die Vermittlungsvorschläge/Bewerbungsunterlagen
  - Teilnahme an Vorstellungsgesprächen
  - Anhörung vor Entscheidung
  - Erörterung

- Einsicht in die Personalakte mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen
- Teilnahme an Sitzungen von Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses
- Aussetzungsbefugnis von Betriebsrats-/Personalrats-/Mitarbeitervertretungsbeschlüssen für die Dauer einer Woche
- Teilnahme an regelmäßigen Besprechungen mit dem Arbeitgeber
- Beantragung von präventiven Maßnahmen
- Mitwirkung im Kündigungsschutzverfahren
- Initiativrecht Inklusionsvereinbarung
- Bei betroffenen schwerbehinderten Menschen Beteiligung an Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM)
- Interne und externe Zusammenarbeit
- Versammlung der schwerbehinderten Menschen
- Teilnahme/Rederecht bei Betriebsversammlungen



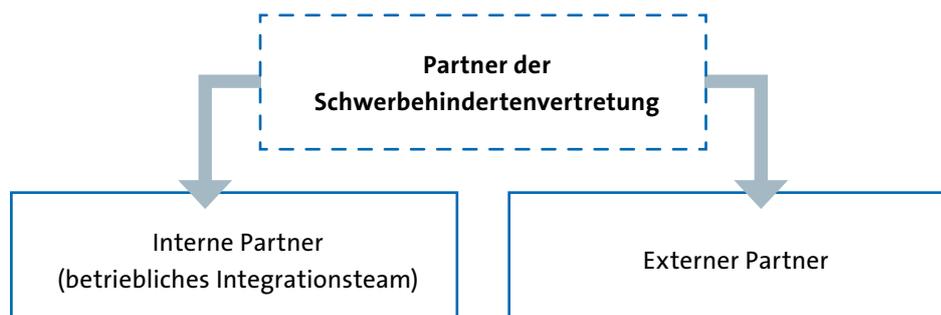
Die rechtlichen Grundlagen zu Ihren Rechten und Befugnissen als Schwerbehindertenvertretung finden Sie im SGB IX:

§§ 155, 163, 164, 166, 167, 170, 178

### Pflichten der Schwerbehindertenvertretung

- Geheimhaltung über Betrieb nach außen, Verschwiegenheit über betriebliche Informationen
- Verschwiegenheit bezüglich Informationen über schwerbehinderte Beschäftigte
- Zusammenarbeit mit internen und externen Stellen/Kollegen
- Wächterfunktion

### Partner der Schwerbehindertenvertretung und ihre Aufgaben



Interne Partner	Aufgaben
Betriebsrat/Personalrat/ Mitarbeitervertretung	Engster Kooperationspartner, unterstützt die SBV bei der Durchsetzung von Mitwirkungs- und Informationsrechten, fördert im Rahmen der allgemeinen Interessenvertretung auch die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen
Inklusionsbeauftragter	Vertretung des Arbeitgebers in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen; sicherstellen, dass der Arbeitgeber seine gesetzlichen Pflichten gegenüber den schwerbehinderten Menschen erfüllt = enge Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung als Integrationsteam, gegebenenfalls mit weiteren Experten, z. B. Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräften
Personalabteilung	Meldung der Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeitenden zur Berechnung der Ausgleichsabgabe, involviert bei Einstellungen, Veränderungen und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, Anstoßen von BEM-Verfahren
Betriebsarzt/-ärztin	Belastungsanalyse, involviert in BEM-Verfahren, Arbeitsplatzbegehung, Beratung des Arbeitgebers zu Prävention, Gesundheitsmanagement, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsschutz
BEM-Team	optional, begleitet das BEM-Verfahren, vernetzen mit externen Ansprechpartnern, Maßnahmenplan erstellen und Wirkung prüfen
...	



Schauen Sie in Ihrem Unternehmen, welche Stellen/Abteilungen Ihnen als interne Partner unterstützend zur Seite stehen und notieren Sie sich die Ansprechpartner in Ihrer Praxismappe

→ *Interne und externe Partner*

Externe Partner	Aufgaben
Integrationsamt/Inklusionsamt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe</li> <li>• Förderung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen</li> <li>• Begleitende Hilfe im Arbeitsleben</li> <li>• Kündigungsschutz</li> <li>• Fachdienste (Technischer Beratungsdienst, Integrationsfachdienste, Fachdienste</li> <li>• für Hör- und Sehbehinderte)</li> <li>• Schulungs- und Bildungsmaßnahmen</li> </ul>
Integrationsfachdienste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung und Unterstützung</li> <li>• Bei Vermittlung (nicht in allen Bundesländern)</li> <li>• Bei arbeitsbegleitender Betreuung</li> <li>• Förderprogramme für Absolventen von Förderschulen</li> </ul>
Agentur für Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen</li> <li>• Gleichstellung</li> <li>• Mehrfachanrechnung</li> </ul>



Schauen Sie in Ihrem Unternehmen, welche Stellen/Abteilungen Ihnen als interne Partner unterstützend zur Seite stehen und notieren Sie sich die Ansprechpartner in Ihrer Praxismappe

→ *Interne und externe Partner*

### Persönliche Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung (§ 179 SGB IX Abs. 1-9)

- Ehrenamt (durch Wahl-Amtszeit) – unentgeltliche Amtsausübung
- Keine Benachteiligung oder Begünstigung
- Gleiche persönliche Rechtsstellung wie Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung, insbesondere gleicher Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz
- Freistellung von beruflicher Tätigkeit, soweit es für die Durchführung der Aufgaben erforderlich ist
- Keine Gehaltskürzungen
- Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, auch für das erste und gegebenenfalls das zweite stellvertretende Mitglied bei:
  - ständiger Heranziehung
  - häufiger Vertretung für längere Zeit
  - absehbarem Nachrücken

- Freizeitausgleich für Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit
- Pflicht zur Verschwiegenheit
- Amtszeit
- Kostenübernahme
- Mitnutzung Räume, Geschäftsbedarf Betriebsrat/Personalrat/  
Mitarbeitervertretung

## Checkliste – Sich etablieren und organisieren

Um sich als Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen in den ersten Tagen zurecht zu finden und sich im Betrieb zu etablieren und zu organisieren, sind folgende Schritte hilfreich:

Aktivität		Erledigt
Überprüfen, ob der Arbeitgeber das Wahlergebnis dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit mitgeteilt und in Betrieb/Dienststelle bekannt gemacht hat		
Sich in Betrieb/Dienststelle bekannt machen (Aushang, Betriebszeitung, Betriebsversammlung, Intranet etc.)		
Erreichbarkeit/Kontaktmöglichkeiten (wann, wo, wie)		
Sich als Schwerbehindertenvertretung vorstellen und Kontakt aufnehmen:		
Intern:	Eigener Vorgesetzter	
	Schwerbehinderte Beschäftigte	
	Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung	
	Mitteilung an Stufenvertretung (falls vorhanden)	
	Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers	
	Personalabteilung	
	Betriebs-/Geschäftsleitung	
	Fachkräfte für Arbeitssicherheit	
	Betriebsarzt	
	Vorgesetzte der schwerbehinderten Beschäftigten	
Poststelle/Telefonzentrale		
Extern:	Integrationsamt	
	Agentur für Arbeit	
	Versorgungsverwaltung	
	Integrationsfachdienst	
	Rentenversicherung	
	Berufsgenossenschaften/Unfallkassen	

Aktivität	Erledigt
Arbeitsmittel besorgen:	
Gesetzestexte, Informationsbroschüren des Integrationsamtes, Fachliteratur und Fachzeitschriften	
Betriebs-/Dienst- und Inklusionsvereinbarung	
Merkblätter, Antragsvordrucke und Richtlinien von Versorgungsverwaltung/Agentur für Arbeit/Rentenversicherungsträger/Berufsgenossenschaft etc.	
Verschließbarer Schrank für vertrauliche Unterlagen	
Telefon und notwendiges Büromaterial	
Arbeitsraum (gegebenenfalls Mitbenutzung des Betriebsrats-/Personalrats-/Mitarbeitervertretungsbüros), aber auf jeden Fall Raum für ungestörte Gespräche (= Ort der „Sprechzeiten“)	
Mitbenutzung PC und Internet von Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung; wenn erforderlich, eigene Ausstattung	
Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen anlegen/besorgen, unter Beachtung des Datenschutzes ergänzen und pflegen	
Beschreibung der Arbeitsplätze (ergonomische Grobanalyse/Gefährdungsgutachten mit betrieblichen Experten erstellen)	
Geltungszeitraum des Ausweises für schwerbehinderte Menschen	
Art und Umfang der anerkannten Behinderungen	
Gegebenenfalls ärztliche Atteste und einschlägige Hinweise aus der Personalakte (mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen)	
Informationen über Arbeitsplatzförderung (durch Integrationsamt oder Agentur für Arbeit)	

Aktivität	Erledigt
Zusammenarbeit mit allen Beteiligten absprechen:	
Teilnahme an Sitzungen von Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung und deren Ausschüssen	
Teilnahme an Monats-/Vierteljahresgesprächen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung	
Regelmäßige Kontakte mit dem Inklusionsbeauftragten des AG (monatlich)	
Anlassbezogene Besuche der schwerbehinderten Beschäftigten am Arbeitsplatz, nach Voranmeldung auch beim jeweiligen Vorgesetzten des schwerbehinderten Menschen	
Bildung eines betrieblichen Integrationsteams	
Schwerbehindertenvertretung	
Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung	
Inklusionsbeauftragter des AG	
Fachkraft für Arbeitssicherheit	
Betriebsarzt	
Planung präventiver Maßnahmen im Integrationsteam	
Betriebsbesuche durch Beschäftigte des Integrationsamtes	
Einbeziehung der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung	

# Tätigkeitsfeld 2 – Schwerbehinderte Menschen beraten

- Behinderung und Ausweis
- Konsequenzen der Anerkennung –  
Nachteilsausgleich
- Konsequenzen der Anerkennung –  
Arbeitsleben
- Konsequenzen der Anerkennung –  
Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses

## Schwerbehinderte Menschen beraten

### Behinderung und Ausweis

#### **Anerkennung als schwerbehinderter Mensch und Ausstellung eines Ausweises:**

Für die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch und das Ausstellen eines Ausweises ist die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständige Behörde zuständig. Diese Anerkennung muss mithilfe eines entsprechenden Vordruckes beantragt werden und erfolgt, wenn ein Grad der Behinderung („Grad der körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung“) von 50 oder mehr vorliegt. Vorher sollte dies mit dem Arzt eingehend erörtert werden. Den Antragsvordruck erhält man bei der nach Landesrecht zuständigen Versorgungsverwaltung beziehungsweise den hierfür jeweils zuständigen Stellen im Internet oder bei der Schwerbehindertenvertretung.

Anträge von erwerbstätigen behinderten Menschen werden beschleunigt bearbeitet. Die zuständige Behörde erteilt bei Vorliegen der Voraussetzungen den „Feststellungsbescheid“ und stellt einen Ausweis aus. In dem Ausweis ist der Grad der Behinderung, nicht aber die Art der Behinderung vermerkt.

#### **Grad der Behinderung (GdB) und Feststellung der Schwerbehinderung:**

Der Grad der Behinderung beziffert die Schwere einer Behinderung. Er ist also das Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen Beeinträchtigungen und sozialen Auswirkungen.

Der GdB kann zwischen 20 und 100 variieren. Er wird in Zehnerschritten gestaffelt und wird als absoluter Wert (und nicht in Prozent) angegeben.

Schwerbehindert ist, wer einen Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt bekommen hat und seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder eine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Bundesgebiet hat. 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



Die Antragsformulare pro Bundesland finden Sie auch unter:

→ [einfach-teilhabe.de](https://einfach-teilhabe.de)  
> Themen > Schwerbehinderung > Schwerbehinderung und Ausweis

das Vorliegen gesundheitlicher Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen (zum Feststellungsverfahren siehe § 152 SGB IX). Dies geschieht anhand beigezogener oder selbst erhobener ärztlicher Befunde, Rehabilitations-, Kurentlassungs- und Sozialberichten sowie vergleichbarer Unterlagen.

Sollte der Grad der Behinderung zu Recht auf weniger als 50, mindestens aber auf 30 fest- oder herabgesetzt werden, greift das SGB IX (Teil 3) nicht mehr, es sei denn, es kommt eine „**Gleichstellung**“ in Betracht. Diese kann man bei der Agentur für Arbeit beantragen, wenn man infolge der Behinderung ohne diese Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder seinen Arbeitsplatz nicht behalten könnte. Arbeitgeber, Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung und Schwerbehindertenvertretung werden hierzu von der Agentur für Arbeit zu einer Stellungnahme aufgefordert.

#### **Gültigkeitsdauer des Ausweises:**

Je nach Art der Behinderung kann die Gültigkeitsdauer des Ausweises befristet sein. Das liegt daran, dass bei manchen Behinderungen Verbesserungen („Heilungsbewährung“) oder Verschlechterungen eintreten können und die Versorgungsverwaltung beziehungsweise die je nach Bundesland hierfür zuständige Stelle nachprüfen möchte, ob Veränderungen des Gesundheitszustandes eingetreten sind.

Rechtzeitig vor Ablauf des Ausweises (circa 6 Wochen) beantragt man mit einem formlosen Schreiben oder online (in einigen Bundesländern möglich) bei der zuständigen Versorgungsverwaltung beziehungsweise den hierfür zuständigen Stellen die Verlängerung. Auch die persönliche Antragstellung ist möglich.

#### **Verschlechterung des Gesundheitszustandes:**

Hat sich vor Ablauf des Ausweises/der Anerkennung die Gesundheit verschlechtert oder ist eine neue gesundheitliche Beeinträchtigung hinzugekommen, kann man jederzeit einen „Änderungsantrag“ stellen. Man sollte vorher mit seinem Arzt sprechen, ob ein solcher Antrag sinnvoll ist oder ob nicht andere Maßnahmen, wie z. B. eine Kur schon weiterhelfen.

Vorsicht: Zu beachten ist dabei, dass der gesamte Gesundheitszustand nach den aktuellen Richtlinien neu bewertet wird. Der neu anerkannte Grad der Behinderung kann unter Umständen niedriger sein als der bisher anerkannte Grad der Behinderung.

### Widerspruch und Entfall der Schwerbehinderteneigenschaft:

Gegen den Feststellungsbescheid kann man innerhalb eines Monats Widerspruch bei den hierfür zuständigen Stellen einlegen. Man sollte auf jeden Fall Akteneinsicht verlangen und vorher mit seinem Arzt sprechen. Um Aussicht auf Erfolg zu haben, muss der Widerspruch begründet sein. Hilft die Behörde dem Widerspruch nicht ab, kann man beim Sozialgericht hiergegen klagen.

Will die Versorgungsverwaltung den Grad der Behinderung (GdB) herabsetzen, kann man auch hiergegen Widerspruch etc. einlegen. Vor der Herabsetzung ist auf jeden Fall ein Anhörungsverfahren durchzuführen, bei dem man entsprechend Stellung nehmen kann. Die Behörde erlässt einen neuen Feststellungsbescheid, der ebenfalls mit Widerspruch anfechtbar ist.

Wurde der Grad der Behinderung zu Recht von z. B. 50 auf 30 herabgesetzt, bleiben die Rechte aus dem SGB IX (Teil 3) noch für mindestens 3 Monate nach Ablauf der Widerspruchsfrist des neuen Feststellungsbescheides bestehen.

### Konsequenzen der Anerkennung – Nachteilsausgleich

#### Die wichtigsten Nachteilsausgleiche:

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 wichtigsten Nachteilsausgleiche sind: besonderer Kündigungsschutz, **Zusatzurlaub**, begleitende Hilfen im Arbeitsleben, vorgezogene Altersrente und gegebenenfalls „freie Fahrt“ im öffentlichen Personennahverkehr und bei zuschlagsfreien Zügen der Deutschen Bahn. Dazu kommt noch eine Reihe möglicher Hilfen steuerlicher oder sonstiger Art, je nach Einzelfall.



Detaillierte Information zum Thema finden Sie auch in unserer Broschüre „Behinderung und Ausweis“



Weitere Hilfen steuerlicher oder sonstiger Art finden Sie im Internet unter:

[behindertenbeauftragter.de](http://behindertenbeauftragter.de)

**Nachteilsausgleiche im Bereich Verkehr:**

Je nach Art und Grad der Behinderung (vergleiche Merkzeichen im Ausweis schwerbehinderter Menschen) hat der schwerbehinderte Mensch Anspruch auf Ermäßigung beziehungsweise sogar Befreiung von der Kfz-Steuer. Alternativ hat der schwerbehinderte Mensch die Möglichkeit, beim Kauf einer Wertmarke **öffentliche Verkehrsmittel** des Personennahverkehrs kostenlos zu benutzen.

Wenn man aufgrund der Behinderung für die Fahrt zum Arbeitsplatz auf den Pkw angewiesen ist und das Benutzen öffentlicher Verkehrsmittel wegen der Behinderung nicht zuzumuten ist, kann man einen einkommensabhängigen **Zuschuss zu den Pkw-Kosten** bekommen.

Der Zuschuss zum behinderungsgerechten **Umbau des Kfz** ist einkommensunabhängig. Ein Antrag dafür ist bei den Rehabilitationsträgern, in der Regel bei der Agentur für Arbeit oder dem Rentenversicherungsträger, zu stellen (für Beamte und Selbstständige ist das Integrationsamt/Inklusionsamt zuständig).

Die Erstattung von **Taxikosten für die Fahrt zur Arbeit** ist nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Ein Antrag dafür ist bei den Rehabilitationsträgern, in der Regel bei der Agentur für Arbeit oder dem Rentenversicherungsträger, zu stellen (für Beamte und Selbstständige ist das Integrationsamt/Inklusionsamt zuständig).

**Parkplatzreservierungen** und Parkerleichterungen auf öffentlichen Straßen können schwerbehinderte Menschen mit bestimmten Merkzeichen im Ausweis bei der Straßenverkehrsbehörde beantragen. Für die Benutzung **öffentlicher Behindertenparkplätze** ist ebenfalls die Straßenverkehrsbehörde zuständig, die gegebenenfalls dafür einen besonderen (auf Antrag auch europäischen) Ausweis ausstellt.

**Nachteilsausgleiche im Bereich Urlaub:**

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft während des gesamten Kalenderjahres, hat der schwerbehinderte Mensch Anspruch auf eine Arbeitswoche bezahlten **Zusatzurlaub**. Verteilt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 5 Arbeitstage in der Woche, erhält man entsprechend weniger. Bei Eintritt oder Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft im Laufe eines Kalenderjahres besteht der Anspruch nur anteilig, das heißt 1/12 für jeden vollen Kalendermonat. Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so werden sie auf volle Urlaubstage aufgerundet. Bruchteile von weniger als 0,5 sind nicht abzurunden, sondern in der konkret errechneten Summe zu erfüllen oder abzugelten (BAG, Urteil

vom 26.01.1989–8 AZR 730/87, NZA 1989, 756). Der ermittelte Zusatzurlaub wird dem Erholungsurlaub zugeschlagen.

Ob für den Zusatzurlaub auch Anspruch auf **Urlaubsgeld** besteht, hängt von Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifvertrag etc. ab. Danach sollte man sich in der Personalabteilung erkundigen.

Das **Anrecht auf 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.

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, ist die Übertragung des Zusatzurlaubs aus dem vorhergehenden Jahr in das nächste Kalenderjahr nach den dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen möglich. Damit der **Anspruch** überhaupt **entsteht**, muss die Übertragung beim Arbeitgeber im entsprechenden Urlaubsjahr geltend gemacht werden.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach dem SGB IX besteht für **gleichgestellte behinderte Menschen** nicht (Achtung: Es gibt Ausnahmeregelungen).

### **Nachteilsausgleiche im Bereich Rente:**

Ein besonderer Rentenanspruch besteht für einen schwerbehinderten Menschen wegen seiner Behinderung nicht.

Die vorzeitige Rente für schwerbehinderte Menschen bleibt erhalten. Schwerbehinderte Menschen können ab Vollendung des 63. Lebensjahres bei Vorliegen der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen Altersrente ohne Abzüge beziehen. Es erfolgt eine stufenweise Erhöhung auf das 65. Lebensjahr bis zum Jahr 2027. Nähere Auskünfte erteilt der Rentenversicherungsträger.

## **Konsequenzen der Anerkennung – Arbeitsleben**

### **Leistungsfähigkeit:**

Der Grad der Behinderung sagt nichts über die Leistungsfähigkeit aus und entbindet nicht von der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Er drückt lediglich die gegebenen gesundheitlichen Einschränkungen aus. Von einem schwerbehinderten Menschen wird grundsätzlich die gleiche Arbeitsleistung verlangt wie von einem nicht behinderten Menschen. Ein Grad der Behinderung von z. B. 50 bedeutet also nicht, dass man jetzt nur noch zu 50 % arbeiten kann!

**Besondere Rechten und Pflichten:**

Grundsätzlich muss ein schwerbehinderter Mensch seine arbeitsvertraglichen Pflichten genauso erfüllen wie ein nicht behinderter Mensch. Neben dem besonderen Kündigungsschutz und dem Anspruch auf Zusatzurlaub besteht ein Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, soweit die erforderlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber zumutbar sind und es von den betrieblichen Gegebenheiten her möglich ist.

Als schwerbehinderter Mensch bekommt man nicht grundsätzlich leichter einen Arbeitsplatz. Wenn die bisherige Tätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausgeübt werden kann, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob durch entsprechende Arbeitsplatzausstattung behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen geschaffen werden können oder eine Umsetzung erfolgen kann. Dabei soll der Besitzstand des behinderten Menschen so weit wie möglich erhalten bleiben. Eine Unterstützung durch das Integrationsamt und seine Fachdienste ist möglich.

**Mitteilung der Schwerbehinderung an den Arbeitgeber:**

Der schwerbehinderte Mensch ist grundsätzlich nicht verpflichtet, von sich aus dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass er schwerbehindert ist. Zur Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen muss man dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung nachweisen.

Dies gilt auch beim Einstellungsverfahren. Die Frage nach einer Schwerbehinderung durch den Arbeitgeber ist hier unzulässig.

Nur wenn bei der Auswahl oder der Gestaltung des Arbeitsplatzes auf die behinderungsbedingten Belange Rücksicht genommen werden soll oder muss, müssen behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen mitgeteilt werden.

Eine Untersuchung durch den Betriebsarzt ist nur zulässig, wenn der Arbeitsvertrag, die Betriebsvereinbarungen, das Tarifrecht oder Arbeitsschutzgesetze eine entsprechende Regelung beinhalten. Es darf keine Willkür vorliegen.

**Umgang mit neuen Arbeitsumständen:**

Der Beschäftigung in Akkordarbeit, auch für schwerbehinderte Menschen, steht grundsätzlich nichts entgegen. Art und Schwere der Behinderung können jedoch im Einzelfall einen Anspruch der schwerbehinderten Beschäftigten gegen den Arbeitgeber begründen, statt eines behinderungsbedingt nicht zumutbaren Akkordlohns einen Zeitlohn zu



Auf der Webseite des Projekts „Sag ich's“ finden Sie u. a. Informationen und Entscheidungshilfen für chronisch erkrankte Menschen.

→ [sag-ichs.de/start](https://sag-ichs.de/start)



Der Betriebsarzt nimmt eine sehr wichtige Rolle im Integrationsteam ein und zählt als wichtiger Partner der SBV (z. B. bei der Gefährdungsbeurteilung und den Auswirkungen auf die Umsetzung des §164 Abs. 4 Nr. 4,5 SGB IX)

erhalten. Darüber hinaus unterliegt die Einführung von Akkordarbeit der Mitbestimmung von Betriebsrat/Personalrat.

Schwerbehinderte Beschäftigte sind vom Schichtdienst nicht grundsätzlich befreit oder ausgeschlossen. Im Einzelfall kann jedoch ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit mit der Maßgabe bestehen, wegen der Besonderheit der Behinderung von Schichtarbeit ganz oder teilweise ausgenommen zu werden.

Überstunden liegen vor, wenn die für das konkrete Arbeitsverhältnis im Arbeitsvertrag beziehungsweise einer Betriebsvereinbarung festgelegte oder tariflich geltende regelmäßige betriebliche Arbeitszeit überschritten wird. Der Arbeitgeber kann mit Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung eine vorübergehende Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit vereinbaren. Nur wenn Überstunden zugleich Mehrarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sind, können schwerbehinderte Beschäftigte verlangen, hiervon freigestellt zu werden. Mehrarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz wird als die Zeit bezeichnet, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden oder über die Wochenarbeitszeit von 48 Stunden hinausgeht. Für Beamte gelten die Regelungen der landesspezifischen Arbeitszeitverordnungen (AZVO). Diese 8-Stunden-Grenze gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Ein Lohnausgleich für nicht geleistete Arbeit aufgrund der Behinderung (z. B. Akkord, besondere Pausen, geringere Gesamtarbeitszeit) ist nicht generell vorgesehen, könnte aber mit dem Arbeitgeber individuell verhandelt werden. Hilfestellung gibt intern das Integrationsteam, extern das Integrationsamt durch fachliche Beratung, gegebenenfalls auch durch Gewährung von Leistungen zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und/oder zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen (Lohnkostenzuschüsse für behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen und/oder behinderungsbedingten personellen Unterstützungsbedarf).

### **Umschulung und Weiterbildung schwerbehinderter Menschen:**

Eine Umschulung kommt nur in Betracht, wenn der derzeitige Beruf wegen der Behinderung nicht mehr ausgeübt werden kann. Die Kosten hierfür zahlt gegebenenfalls der Rehabilitationsträger. Nachdem ein Rehabilitationsantrag gestellt wurde, prüft der zuständige Rehabilitationsträger (z. B. Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft), ob die Voraussetzungen für eine Umschulung vorliegen. Zur Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten kann das Integrationsamt Fort- und Bildungsmaßnahmen fördern,



Nutzen Sie das Fachlexikon der BIH, um sich über weitere Themen zu informieren:

→ [bih.de](https://www.bih.de)  
> [integrationsaemter](#) >  
[medien-und-](#)  
[publikationen](#) >  
[fachlexikon-a-z](#)

wenn diese behinderungsbedingt und zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses notwendig sind.

Schwerbehinderte Menschen haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Durch Fortbildungsmaßnahmen sollen sie im Vergleich mit nicht behinderten Beschäftigten konkurrenzfähig bleiben. Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Menschen bei innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigen; bei außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen soll ihnen die Teilnahme erleichtert werden.

Wenn es behinderungsbedingt notwendig ist, muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz entsprechend ausstatten. Dabei kann er auf Antrag bei Rehabilitationsträgern oder beim Integrationsamt finanzielle Zuschüsse erhalten. Sollten technische und/oder organisatorische Änderungen nicht ausreichen, besteht auch die Möglichkeit der personellen Unterstützung. Das Integrationsamt berät hierbei im Einzelfall.

### **Umgang mit Konfliktsituationen mit dem Arbeitgeber/Führungskräften:**

*Wenn der Vorgesetzte das ärztliche Attest, wonach nicht mehr so schwer gehoben/getragen werden darf, nicht beachtet:*

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung. Mit Einverständnis des Betroffenen sollte sich die Vertrauensperson ein Gesamtbild von der Arbeitsplatzsituation machen und die berechtigten Bedürfnisse mit allen Beteiligten im Integrationsteam erörtern; gegebenenfalls Hilfe von Dritten einholen. Grundsätzlich sollte vor Abgabe eines Attestes Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung aufgenommen werden.

*Wenn der Arbeitgeber einen schwerbehinderten Menschen gegen seinen Willen umsetzen will:*

Im Rahmen des Direktions- und Weisungsrechts kann der Arbeitgeber einen schwerbehinderten Menschen gegen seinen Willen umsetzen, soweit der Arbeitsvertrag davon unberührt bleibt. Dabei sind die Fähigkeiten und Kenntnisse des schwerbehinderten Menschen im zumutbaren Rahmen zu berücksichtigen. Der neue Arbeitsplatz muss aber behinderungsgerecht sein.

Eine einseitige Änderung einer arbeitsvertraglichen Regelung (z. B. Entgelt) ist nur durch eine Änderungskündigung möglich. Auch bei einer Änderungskündigung greift der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX. Die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ist erforderlich.

## Konsequenzen der Anerkennung – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Kündigung:

Auch einem schwerbehinderten Menschen kann gekündigt werden. Allerdings kann der Arbeitgeber nur rechtswirksam kündigen, wenn vorher das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt hat. Er hat vor einer beabsichtigten Kündigung alle präventiven Maßnahmen zu ergreifen, um das Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Nur in den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses gilt der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX nicht.

Die Krankheit selbst ist kein Kündigungsgrund, wohl aber die Auswirkungen der Krankheit für den Betrieb. Stellen die krankheitsbedingten Ausfallzeiten eine nicht zumutbare wirtschaftliche Belastung oder die krankheitsbedingte Abwesenheit eine erhebliche betriebliche Störung dar, kann der Arbeitgeber kündigen. Diese Kündigung kann auch während der Krankheit/Arbeitsunfähigkeit erfolgen. Bei einem schwerbehinderten Menschen muss das Integrationsamt vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung erteilen. Allerdings sind vom Arbeitgeber vor Beantragung einer Zustimmung zur Kündigung präventive Maßnahmen durchzuführen (z. B. Betriebliches Eingliederungsmanagement). In jedem Fall muss die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig vom Arbeitgeber beteiligt werden.

Wenn Kündigungsabsichten (aus betriebs-, personen- oder verhaltensbedingten Gründen) bestehen, muss der Arbeitgeber diese der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Rahmen seiner Präventionsverpflichtung rechtzeitig mitteilen. Darüber hinaus darf das Integrationsamt keine Entscheidung ohne Anhörung des schwerbehinderten Menschen treffen. Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung werden zur Stellungnahme aufgefordert.

Es ist möglich, innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Zustimmung der Kündigung beim Integrationsamt Widerspruch gegen den Bescheid einzulegen. Über diesen Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss. Dieser Widerspruch hat keine aufschiebende Wirkung, sodass der Arbeitgeber trotzdem kündigen kann.



Zum Thema „Stellungnahmen im Kündigungsschutzverfahren“ bieten wir einen separaten Aufbaukurs an. Informieren Sie sich bei Ihrem Integrationsamt.



Bei Kündigungsverfahren ist der Arbeitgeber verpflichtet den SBV zu beteiligen!

**Aufhebungsvertrag und Abfindung:**

Es gibt grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, auch nicht für schwerbehinderte Menschen. Ein Anspruch kann sich aber z. B. aus § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG), einem Sozialplan oder einem Gerichtsurteil ergeben.

Bei dem Angebot des Arbeitgebers zu einem Aufhebungsvertrag mit einer Abfindung ist Vorsicht geboten! Man sollte sich vor dem Abschluss bei der Agentur für Arbeit erkundigen, ob nicht eine Anrechnung der Abfindung erfolgt und/oder eine Sperrfrist beim Arbeitslosengeld verhängt wird. Auf jeden Fall verzichtet man damit auf den Kündigungsschutz und somit auf eine Überprüfung einer möglichen Weiterbeschäftigung. Man sollte also vorher mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt alle Vor- und Nachteile sorgfältig durchsprechen.



Beraten Sie zu dem Thema WAS möglich ist und zeigen Sie verschiedene Lösungswege auf > verweisen Sie auf eine Rechtsberatung. Klare Empfehlungen sollten hingegen nicht ausgesprochen werden!

# Tätigkeitsfeld 3 – Gespräche mit dem Arbeitgeber

- Vorurteile gegen die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und Gegenargumente
- Konkrete Hilfen von Integrationsamt und Rehabilitationsträgern
- Ideen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

## Gespräche mit dem Arbeitgeber

### Vorurteile gegen die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und Gegenargumente

#### **„Schwerbehinderter Mensch sind nicht voll leistungsfähig/belastbar und nicht überall einsetzbar“**

Behindert heißt nicht leistungsgemindert. Auf dem richtigen Arbeitsplatz ist der schwerbehinderte Mensch zu 100 % einsatz- und leistungsfähig.

Alle Beschäftigten sind nur entsprechend ihrer fachlichen Qualifikation und persönlichen beziehungsweise gesundheitlichen Leistungsfähigkeit einsetzbar.

#### **„Schwerbehinderte Mitarbeiter sind viel teurer“**

Es gibt vielfältige finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten durch Rehabilitationsträger und das Integrationsamt.

Zudem kann der Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe einsparen; diese kann pro nicht besetzten Arbeitsplatz im Jahr bis zu 3.840,00 Euro (12 x 320,00 Euro) betragen.

#### **„Die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze ist so teuer“**

Durch die finanziellen Hilfen von Integrationsamt oder Rehabilitationsträgern kostet das nicht mehr als die Standardausstattung. Die technischen Arbeitshilfen kommen letztlich allen Beschäftigten zugute. Sie dienen auch der Gesundheitsvorsorge oder Gesundheitsförderung.

Zudem berät der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes den Arbeitgeber in Fragen der Barrierefreiheit, der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung bis hin zur Arbeitsorganisation.

#### **„Man wird sie nie mehr los“**

Es gibt keinen absoluten Kündigungsschutz, auch nicht für schwerbehinderte Menschen. Außerdem gilt der Kündigungsschutz nicht während der ersten 6 Monate im neuen Beschäftigungsverhältnis. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die mit Fristablauf enden, ist eine Zustimmung des Integrationsamtes nicht erforderlich.

**„Sie sind öfter und länger krank“**

Schwerbehinderte Menschen sind in der Regel nicht häufiger und länger krank als nicht behinderte Menschen. Dies ist durch Praxisbeispiele aus den Betrieben und Dienststellen nachweisbar.

**„Sie haben nicht die erforderliche Qualifikation“**

Die fachliche Qualifikation ist losgelöst von der Behinderung zu sehen. Sollten spezifische Qualifikationen erforderlich sein, können diese gegebenenfalls mit Unterstützung der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamtes erworben werden.

Eine Behinderung schließt eine qualifizierte Ausbildung nicht aus.

**„Da gibt es dann so viele Auflagen bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen“**

Grundsätzlich gibt es bei der Einstellung/Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen keine Auflagen. Schwerbehindertenvertretung, Inklusionsbeauftragter, Integrationsamt und Integrationsfachdienst unterstützen Sie bei allen Fragen. Die Beratungsleistungen des Integrationsamtes und des Integrationsfachdienstes sind für den Arbeitgeber kostenlos.

Das betriebliche Integrationsteam unterstützt Arbeitgeber in allen Fragen, die die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen betreffen.

*Ein fairer und respektvoller Umgangston sowie die Wertschätzung individueller Unterschiede und Vielfalt (Diversity) fördern das Betriebsklima und wirken sich positiv auf das allgemeine Sozialverhalten und den Umgang miteinander aus. Daraus ergibt sich langfristig eine Veränderung der Unternehmenskultur.*

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen fördert zudem das Ansehen des Arbeitgebers in Betrieb/Dienststelle und in der Öffentlichkeit. Um dem demografischen Wandel und dem anhaltenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, kann die Offenheit für die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ein Lösungsansatz sein, um die Zukunft des Unternehmens zu sichern.

### Konkrete Hilfen von Integrationsamt und Rehabilitationsträgern

- Lohnkostenzuschüsse bei Einstellung (Eingliederungszuschüsse)
- Zuschüsse zu den Gebühren beziehungsweise Kosten bei der Berufsausbildung
- Ausbildungsbegleitende Hilfen und Einstiegsqualifizierungen im Sinne von sozialpädagogischen Hilfen und speziellem Unterricht zum Abbau von Bildungsdefiziten und schnellem Erlernen von fachspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten. In einigen Fällen bietet sich auch eine verzahnte Ausbildung in Kooperation mit Rehabilitationseinrichtungen an.
- Finanzielle Hilfen zur Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen
- Finanzielle Hilfen zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung durch die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen
- Finanzierungsmöglichkeiten bei Fort- und Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen
- Beratung und Unterstützung bei Problemen durch das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste
- Möglichkeit der Mehrfachanrechnung

### Ideen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

- Ermutigen Sie den Arbeitgeber, für Menschen mit Behinderung bereits in Stellenausschreibungen zu werben. Ihr Unternehmen zeigt dadurch Offenheit und soziales Verantwortungsbewusstsein.
- Um die Zahl der Bewerbungen von Menschen mit Behinderung zu erhöhen, nehmen Sie Kontakt mit der Agentur für Arbeit und den Jobcentern auf. Sie können dort offene Stellen melden, für die Sie auch schwerbehinderte Bewerber gewinnen wollen. Die Agenturen für Arbeit übermitteln Vorschläge zu geeigneten Bewerbern; außerdem erhalten Sie Informationen über Fördermöglichkeiten.
- Berufsmessen und Ausbildungsbörsen sind ein gutes Forum, Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung anzubieten und sich als fairer und behindertenfreundlicher Arbeitgeber zu präsentieren.



Die Leistungen der Rehabilitationsträger (z.B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger) sind vorrangig vor den Leistungen des Integrationsamtes.



Zum Thema „Leistungen“ bieten wir einen separaten Aufbaukurs an. Informieren Sie sich bei Ihrem Integrationsamt. Laden Sie sich unsere kostenfreie Broschüre zum Thema herunter:

→ [bih.de](http://bih.de)  
 > [integrationsaemter](#) >  
[medien-und-publicationen](#) > [publikationen](#)  
 > [zb-info](#) > [leistungen-fuer-schwerbehinderte-menschen-im-beruf](#)

- Durch das Angebot von Praktikumsplätzen können Vorbehalte abgebaut und Erfahrungen gesammelt werden. Es kann so bereits vor Einstellung überprüft werden, ob die Arbeitsplatzanforderungen von potenziellen Bewerbern erfüllt werden können.
- Treffen Sie klare Regelungen in einer Inklusionsvereinbarung.
- Steuern Sie bei Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen rechtzeitig gegen. Holen Sie sich Unterstützung beim betrieblichen Integrationsteam und dem Integrationsamt. Tragen Sie damit aktiv zur Beschäftigungssicherung bei.
- Fordern Sie Ihre Beteiligungsrechte im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ein; unterstützen Sie dabei schwerbehinderte Beschäftigte und Ihren Arbeitgeber.
- Halten Sie regelmäßig Kontakt zu den schwerbehinderten Beschäftigten in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle (z. B. persönliche Gespräche, Versammlung der schwerbehinderten Menschen, Betriebs- oder Personalversammlungen).
- Initiieren Sie betriebsinterne Arbeitsgruppen/Steuerkreise, die das Thema regelmäßig bearbeiten und konkrete Strategien erarbeiten, die individuell zum Betrieb passen.
- Wissen, Kommunikation und persönliche Begegnungen reduzieren Vorbehalte:  
Nutzen Sie die Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote des Integrationsamtes. Nicht nur die betrieblichen Interessenvertretungen, sondern auch andere betriebliche Funktionsträger können Schulungsangebote nutzen und durch das angeeignete Wissen Vorbehalte abbauen. Weisen Sie explizit auf bestehende Angebote der Netzwerk-partner hin.
- Nutzen Sie die Informationsangebote, die Ihnen zur Verfügung stehen, um in individuellen Fällen bereits konkrete Lösungsmöglichkeiten anzubieten. Informationen über Hilfsmittel etc. erhalten Sie z. B. über das Internet oder bei Ihrem Integrationsamt:
  - [www.bih.de/integrationsaemter/](http://www.bih.de/integrationsaemter/)  
(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, dort z. B. das LeistungsNavi oder der Youtube-Kanal)
  - [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de)  
vom Institut der deutschen Wirtschaft, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

- 
- [www.rehadat-hilfsmittel.de](http://www.rehadat-hilfsmittel.de)  
Wissenswertes zu Hilfsmitteln und zur Hilfsmittelversorgung
  - [www.rehadat-bildung.de](http://www.rehadat-bildung.de)  
Informationen zum Thema Übergang Schule – Beruf
  - [www.talentplus.de](http://www.talentplus.de)  
(praxisorientiertes Informationsportal von rehadat)
  - [www.dvfr.de](http://www.dvfr.de)  
(interdisziplinäres Forum für Rehabilitation)

# Tätigkeitsfeld 4 – Mitwirken bei Personalentscheidungen

- Einstellung, Veränderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Überblick „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“
- Kündigungsschutz

## Mitwirken bei Personalentscheidungen

### Einstellung, Veränderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### Grundsätzliches

1. Arbeiten Sie stets mit Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung zusammen – nehmen Sie regelmäßig an Betriebsrats-/Personalrats-/Mitarbeitervertretungssitzungen teil.
2. Arbeiten Sie stets mit dem Inklusionsbeauftragten und der Personalabteilung zusammen und nehmen Sie regelmäßig am Monats-/Vierteljahresgespräch teil.

Fragen Sie nach:

- Sind Einstellungen, Kündigungen, Umsetzungen oder Änderungen hinsichtlich der Arbeitsorganisation/Vergütung von schwer behinderten Menschen geplant?
  - Gibt es besondere Ereignisse/Überlegungen in Bezug auf einen/die schwerbehinderten Menschen?
3. Besteht eine Inklusionsvereinbarung und wurden die Regelungen eingehalten?



Zum Thema „Mitwirken bei Personalentscheidungen“ bieten wir einen separaten Aufbaukurs an. Informieren Sie sich bei Ihrem Integrationsamt.

### Einstellung neuer Beschäftigter

1. Verschaffen Sie sich einen Überblick über den Personalbedarf des Betriebes/der Dienststelle, zu erwartende Neueinstellungen, Personalauswahlrichtlinien, einschlägige Betriebs-/Dienstvereinbarungen etc.
2. Fragen Sie nach dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes.
3. Sorgen Sie dafür, dass schwerbehinderte Menschen bei Stellenausschreibungen berücksichtigt werden.
4. Suchen Sie über Agentur für Arbeit, Integrationsfachdienst, Berufsbildungs-, Berufsausbildungs- und Berufsförderungswerke nach geeigneten schwerbehinderten Menschen.
5. Fragen Sie nach allen vorliegenden Bewerbungen/Vermittlungsvorschlägen von schwerbehinderten Menschen (Personalabteilung) und schauen Sie sich diese Unterlagen auch an.
6. Prüfen Sie, was getan werden muss, damit ein schwerbehinderter Mensch eingestellt wird (fragen Sie bei Integrationsamt/Agentur für Arbeit nach Unterstützungsmöglichkeiten).

7. Verabreden Sie ein gemeinsames Vorgehen mit Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung.
8. Erarbeiten Sie eine Stellungnahme zu allen Bewerbungen der schwerbehinderten Menschen; stellen Sie die speziellen Argumente für den Arbeitgeber in Bezug auf die Einstellung eines konkreten schwerbehinderten Bewerbers für diesen Arbeitsplatz heraus; erläutern Sie dem Arbeitgeber die Vorteile der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen:
  - Eingliederungshilfen
  - Arbeitsplatzgestaltung/Investitionshilfen
  - Beratung und Hilfestellung durch das Integrationsamt
  - Beratung durch die Integrationsfachdienste
  - Kündigungsschutz erst nach 6-monatiger Beschäftigung
  - Erfüllung der Beschäftigungspflicht
  - Einsparung Ausgleichsabgabe
9. Nehmen Sie an den Vorstellungsgesprächen teil.
10. Prüfen Sie, ob ein Erörterungsverfahren durchgeführt werden kann.
11. Bei Einstellungen ohne eigene Beteiligung prüfen Sie, ob es sinnvoll ist, eine Aussetzung der Einstellung zu bewirken (7-Tage-Frist). Informieren Sie den Arbeitgeber über mögliche Schadensersatzansprüche bei Verfahrensfehlern oder Missachtung der Beteiligungsrechte.
12. Stimmen Sie sich mit Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung ab; bei Missachtung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung kann die Zustimmung zu einer Einstellung versagt werden.

## Veränderung des Arbeitsverhältnisses

### Umsetzungen

1. Wenn die Initiative vom schwerbehinderten Menschen ausgeht:
  - Ist der Wunsch Arbeitsplatz frei, behinderungsgerecht und geeignet? Welche Argumente helfen, Vorgesetzte und Personalverantwortliche zu überzeugen?
  - Suchen Sie gegebenenfalls nach einem geeigneten Arbeitsplatz; überlegen Sie, wie ein bestimmter Arbeitsplatz für den schwerbehinderten Menschen behinderungsgerecht gestaltet werden kann.
  - Zeigen Sie Vor- und Nachteile auf.
  - Überzeugen Sie den Arbeitgeber von den Vorteilen der Umsetzung; weisen Sie auf mögliche Beratungs- und Unterstützungsangebote des Integrationsamtes hin.
2. Wenn die Initiative vom Arbeitgeber ausgeht:
  - Prüfen Sie die Gründe des Arbeitgebers (personen-, betriebs- oder verhaltensbedingt?).
  - Prüfen Sie, ob die Umsetzung durch Direktionsrecht erfolgen kann oder durch eine Änderungskündigung erfolgen muss; stimmen Sie sich mit Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung ab;  
**Achtung:** Eine Änderungskündigung bedarf der Zustimmung des Integrationsamtes.
  - Prüfen Sie, ob der Arbeitsplatz behinderungsgerecht gestaltet werden muss (Beratung und Unterstützung durch das Integrationsamt).
3. Prüfen Sie Alternativen zur geplanten Umsetzung.
4. Prüfen Sie, ob der Rehabilitationsträger eingeschaltet werden kann (medizinische/berufliche Rehabilitation).
5. Prüfen Sie, ob es Qualifizierungsbedarf für den alten/neuen Arbeitsplatz gibt.

## Arbeitsorganisation/Entlohnung

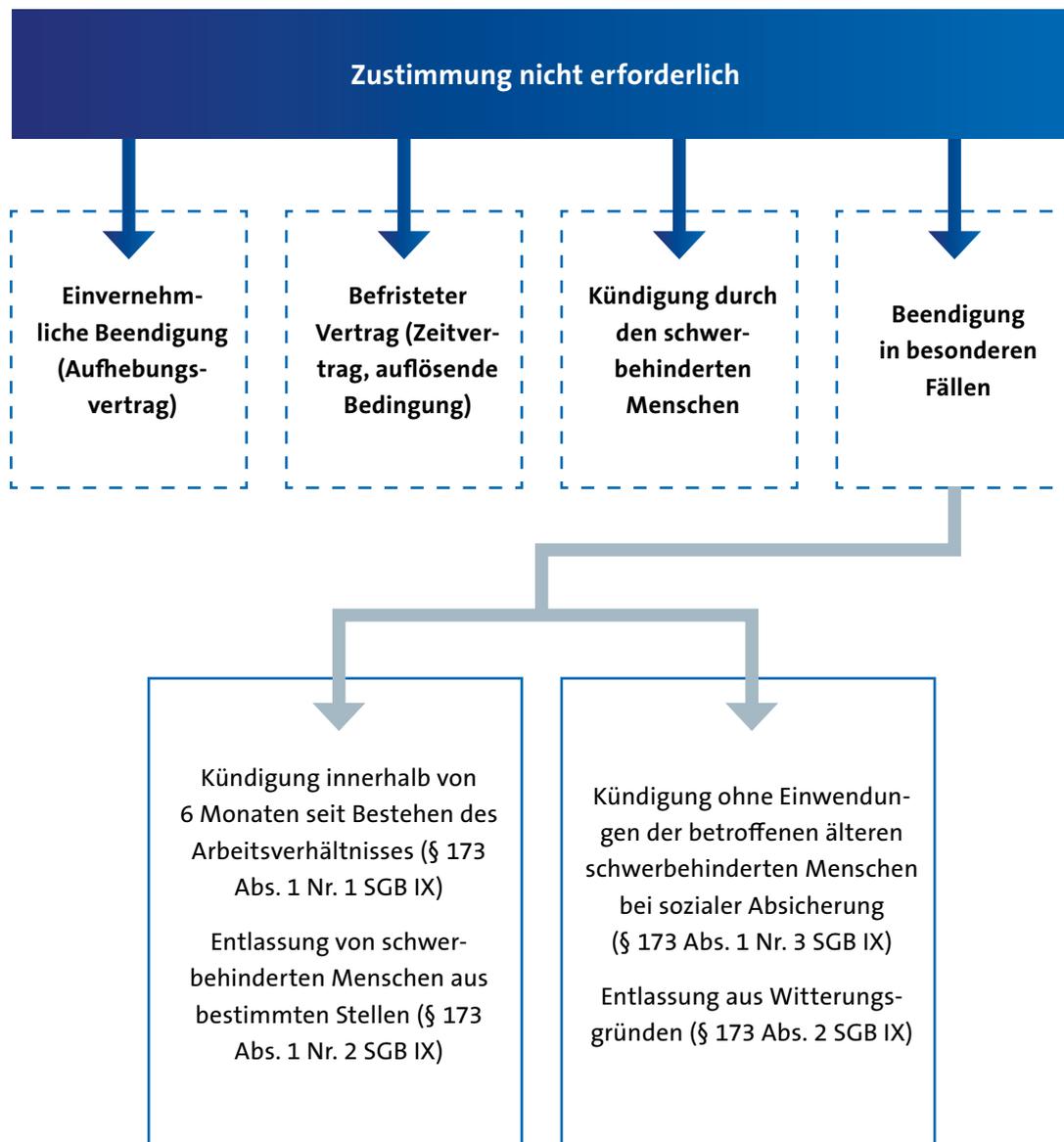
1. Beachten Sie den Grundsatz der Gleichbehandlung: Der schwerbehinderte Mensch hat die gleichen Rechte und Pflichten wie jeder Arbeitnehmer.
2. Sonderregelungen für einzelne oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen sind immer Sache von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber (zeigen Sie immer den Nutzen der Sonderregelung für den Arbeitgeber auf!).
3. Beachten Sie, dass die schwerbehinderten Beschäftigten bei Bildungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigt werden sollen.
4. Prüfen Sie, ob sich Herabgruppierungen durch Hilfen für den Arbeitgeber (z. B. technische Ausstattung, Gewährung eines Lohnkostenzuschusses) verhindern lassen.
5. Klären Sie die Frage der Besitzstandswahrung.
6. Prüfen Sie, wie die Maßnahme umgesetzt werden soll (im Einvernehmen, durch Direktionsrecht oder durch Änderungskündigung).

## Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

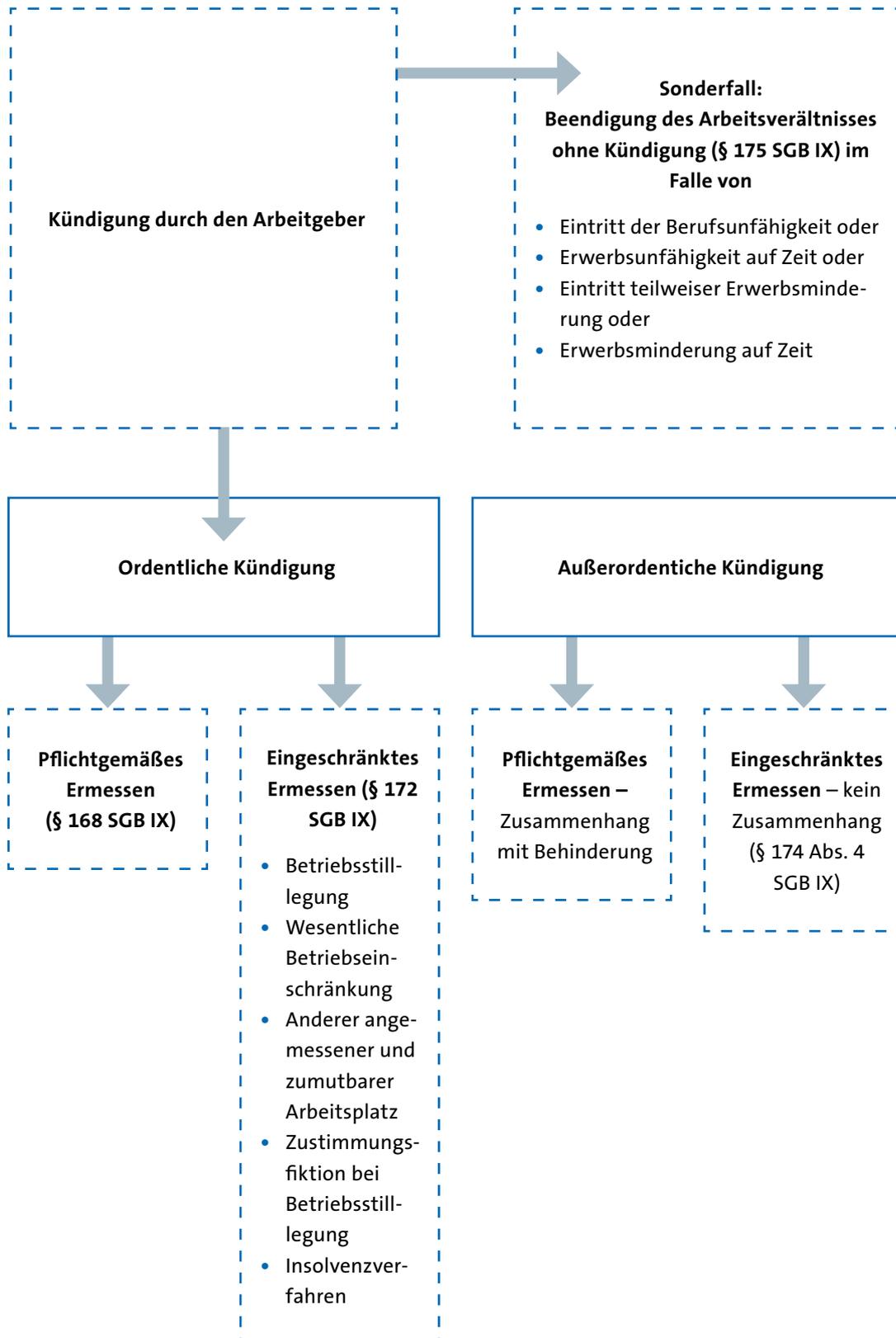
1. Hat der Arbeitgeber einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt gestellt?
2. Sprechen Sie mit dem schwerbehinderten Menschen.
3. Prüfen Sie, ob bereits präventive Maßnahmen durchgeführt wurden.
4. Prüfen Sie, ob der Kündigungsgrund zutrifft.
5. Besteht ein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der anerkannten Behinderung (Feststellungsbescheid)?
6. Gibt es Möglichkeiten, eine Kündigung abzuwenden?
  - Sprechen Sie mit Personalabteilung und Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung.
  - Lassen Sie sich vom Integrationsamt beraten.
  - Suchen Sie nach alternativen Lösungen zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsplatzgestaltung, Umsetzung etc.).

7. Fertigen Sie eine eigene aussagekräftige Stellungnahme für das Integrationsamt an.
8. Bereiten Sie sich auf die Kündigungsverhandlung vor und nehmen Sie an dieser teil.

### Zustimmung des Integrationsamtes bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit schwerbehinderten Menschen



## Zustimmung erforderlich



## Überblick „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“

### Gesetzliche Grundlage und Definition

§167 Abs. 2 SGB IX

### Ziel: Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben

Wie kann

- die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt,
- der Arbeitsplatz erhalten werden?

### Betriebliches Eingliederungsmanagement liegt im Verantwortungsbereich der Arbeitgeber

Eingliederungsverfahren einleiten, wenn Beschäftigte in den letzten 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig (30 Arbeitstage) waren.

### Verfahren regeln und im Betrieb bekannt machen, z. B.:

- Infobrief des Arbeitgebers an alle Beschäftigten
- Betriebsversammlung/Schwerbehindertenversammlung
- Betriebs-/Dienstvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

### Rolle der Schwerbehindertenvertretung

- Kann Klärung verlangen (§ 167 Abs. 2 Satz 6 SGB IX)
- Hat eine Überwachungsfunktion (§ 167 Abs. 2 Satz 7, § 176, § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX)
- Nimmt aktiv als Interessenvertreter der schwerbehinderten Menschen am Verfahren teil

### **Inhalte einer Betriebs-/Dienstvereinbarung**

- Welche Ziele werden mit Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) verfolgt?
- Wann leitet der Arbeitgeber ein BEM-Verfahren ein?
- Wer holt die Zustimmung des Arbeitnehmers ein?
- Wie wirkt der Betriebsarzt mit?
- Wer nimmt mit Rehabilitationsträgern oder Integrationsamt Kontakt auf und stellt die notwendigen Anträge?
- Wie wirken die Beschäftigten mit?
- Welche Daten werden erhoben und wo werden die Daten gespeichert?
- Welche Regelungen bestehen zum Datenschutz?
- Welche Folgen hat eine fehlende Mitwirkung?
- Welche Rollen und Aufgaben haben die einzelnen Beteiligten?

### **Denkbare Integrations Schritte im Einzelfall**

- Ursachen der Arbeitsunfähigkeit klären
- Medizinische Rehabilitation ausschöpfen
- Konfliktklärung
- Qualifizierung
- Umsetzung auf einen geeigneteren Arbeitsplatz
- Veränderung von Arbeitsabläufen, Arbeitszeit, Art der Tätigkeit
- Unterstützung externer Kooperationspartner nutzen (Rehabilitationsträger, bei schwerbehinderten/gleichgestellten behinderten Beschäftigten Integrationsamt, Integrationsfachdienste)
- Unterstützende Maßnahmen, z. B.:
  - Stufenweise Wiedereingliederung (über Krankenkasse oder Rehabilitationsträger)
  - Probebeschäftigung (Finanzierung durch Rehabilitationsträger?)
  - Technische Hilfen (Zuschüsse von Rehabilitationsträger, Integrationsamt)
  - Medizinische Arbeitsbelastungserprobung (Rehabilitationsträger)

- Leistungen an Arbeitgeber für außergewöhnliche Belastungen (Integrationsamt)
- Neuschaffung eines geeigneten (behinderungsgerechten) Arbeitsplatzes (Zuschüsse des Integrationsamtes zu den Investitionskosten bei schwerbehinderten Menschen)

### **Vorteile für Arbeitgeber**

- Reduzierung der Lohnfortzahlungskosten
- Einsparung Vertretungs-/Leasingkräfte
- Sicherung von Qualitätsstandards durch die Weiterbeschäftigung erfahrener Kräfte
- Motivierte Beschäftigte
- Akzeptanz als fairer, sozial handelnder Arbeitgeber
- Bei erfolglos durchgeführtem Betrieblichem Eingliederungsmanagement:
  - Beschleunigtes Kündigungsverfahren nach SGB IX und mehr Beweissicherheit im Arbeitsgerichtsverfahren

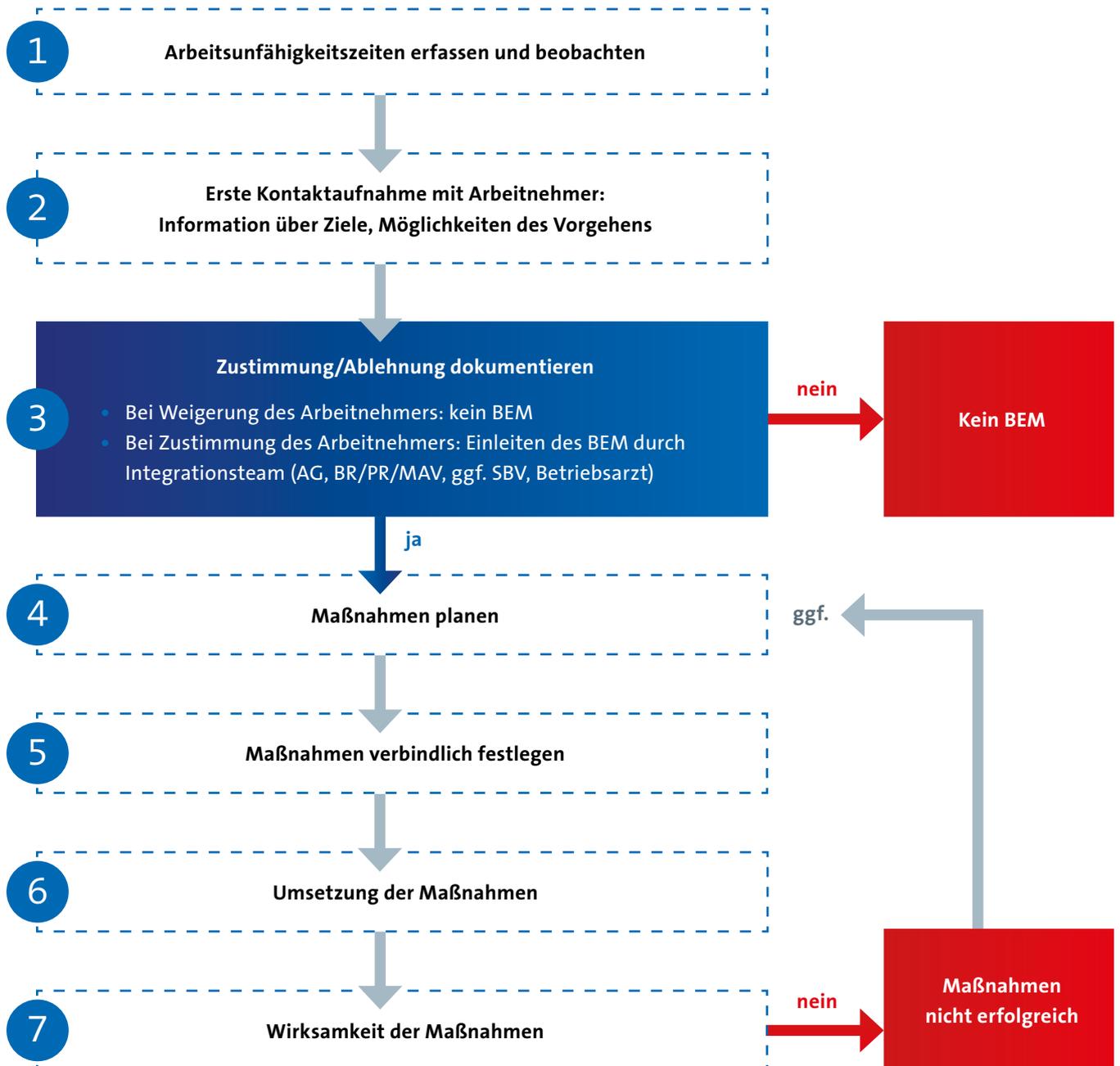
### **Vorteile für Arbeitnehmer**

- Kontakt zu Betrieb/Dienststelle reißt nicht ab
- Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden zur Planung und Umsetzung von Integrationsschritten genutzt.
- Qualifikation kann weiter genutzt werden.
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Verkürzung der Arbeitsunfähigkeitszeiten
- Verbesserter Gesundheitsschutz, dadurch Vermeidung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Verbesserung der gesundheitlichen Situation
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Stärkung des Selbstwertgefühls
- Frühzeitiges Handeln schützt vor Arbeitslosigkeit.
- Interessenvertretungen sind Verfahrensbeteiligte und werden frühzeitig einbezogen.

## Wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bereitschaft aller Beteiligten, vertrauensvoll, offen und zielorientiert zusammenzuarbeiten.

### Vorschlag für einen möglichen Ablauf eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements – 7 Schritte zum Erfolg!

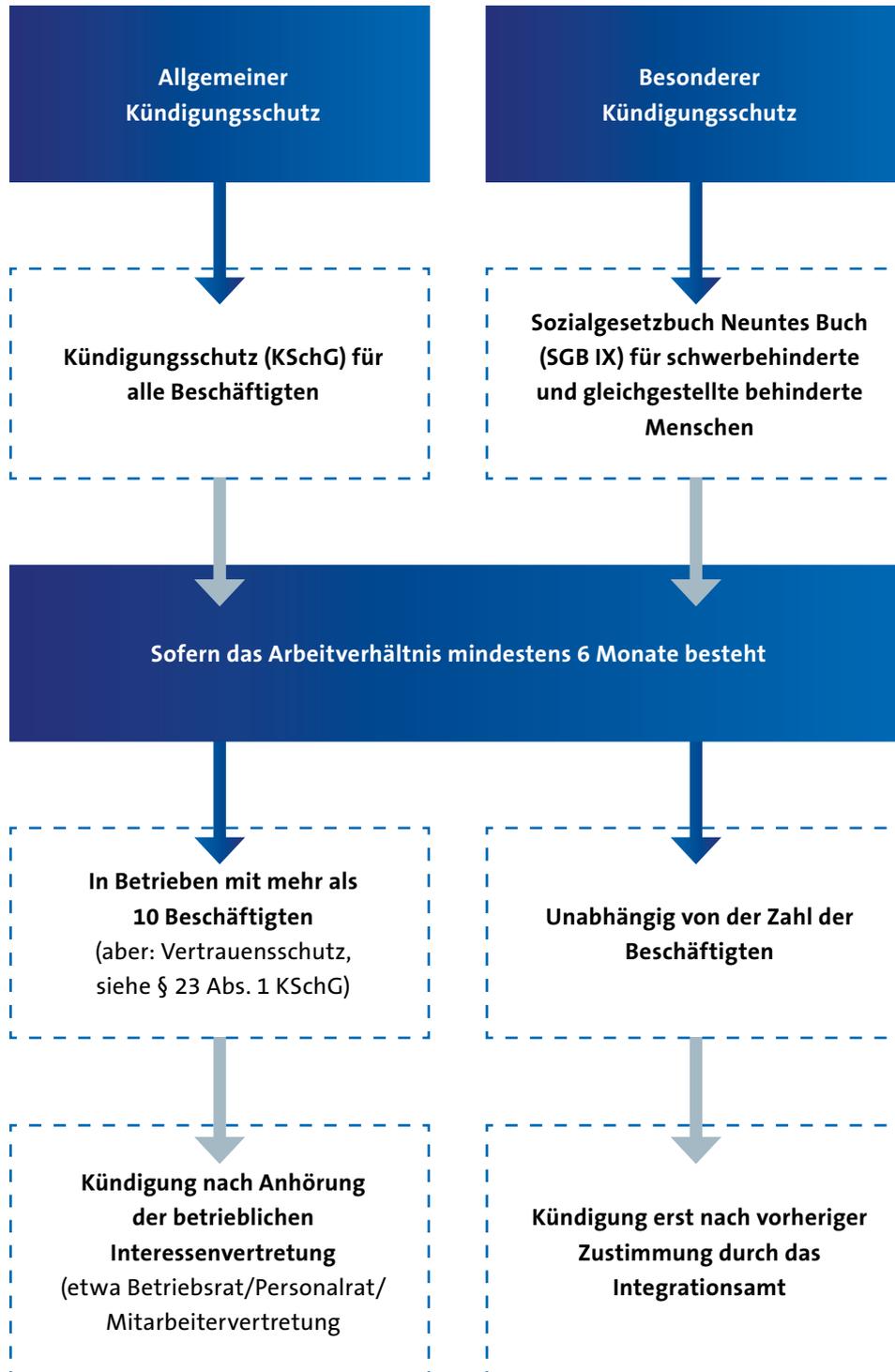


### Checkliste für die Beteiligten im BEM-Prozess

- Seit wann ist der Beschäftigte erkrankt?
- In welcher Form treten die Fehlzeiten auf (lang andauernd, häufige Kurzerkrankungen)?
- Ist ein Zusammenhang zwischen Erkrankung und Bedingungen am Arbeitsplatz erkennbar?
- Liegt eine Schwerbehinderung/Gleichstellung vor?
- Findet eine kontinuierliche ärztliche Betreuung statt?
- Sind medizinische/berufliche Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden/geplant?
- Liegt bezogen auf den Arbeitsplatz ein Fähigkeits- und Anforderungsprofil vor?
- Gibt es für den Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung (physisch/psychisch)?
- Können Arbeitsbelastungen minimiert werden (durch Arbeitsablauf, Arbeitszeit, technische Hilfsmittel)?
- Gibt es andere beziehungsweise geeignetere Einsatzmöglichkeiten?
- Gibt es Qualifizierungsbedarf?
- Ist externe Unterstützung erforderlich (Rehabilitationsträger, Integrationsamt, Integrationsfachdienst)?

## Kündigungsschutz

### Allgemeiner/Besonderer Kündigungsschutz



Zum Thema „Kündigungsschutz“ bieten wir einen separaten Aufbaukurs an. Informieren Sie sich bei Ihrem Integrationsamt.

---

# Notizen

A grid of 20 columns and 25 rows of small dots for taking notes.

---

# Notizen

A grid of 20 columns and 30 rows of small dots for taking notes.

---

# Notizen

A grid of 20 columns and 30 rows of small dots for taking notes.