

# Herzlich willkommen

## zum Grundkurs für Schwerbehindertenvertretungen

Live-Online-Seminar // Es grüßt Sie [Vorname Name]



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

# Vorstellungsrunde

Stellen Sie sich kurz vor ...

- Name
- Organisation
- Tätigkeit als SBV seit ...
- Motivation zur Teilnahme
- Lieblings-Reiseziel



# Technische Funktionen

<b>Kamera</b>	Gerne einschalten und eingeschaltet lassen.
<b>Mikrofon</b>	Jederzeit für Fragen einschalten. Sonst bitte stummschalten.
<b>Handheben</b>	Wenn Sie einen Beitrag oder eine Frage ankündigen möchten. Testen Sie die Funktion bitte jetzt.
<b>Chat</b>	Jederzeit für Beiträge und Fragen. Schreiben Sie jetzt, in welcher Stadt Sie sich gerade befinden.
<b>Whiteboard</b>	Sie können selbst darauf zeichnen und schreiben. Versuchen Sie es jetzt.
<b>Unterlagen</b>	Haben Sie die Seminarunterlagen erhalten?

# Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1



Sich etablieren  
und organisieren

**Tag 1**

Tätigkeitsfeld 2



Menschen mit Schwer-  
behinderung beraten

**Tag 2**

Tätigkeitsfeld 3



Gespräche mit dem  
Arbeitgeber

**Tag 3**

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei  
Personalentscheidungen

**Tag 3**

## Pause 5 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 5 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# Übersicht Tag 1

Vormittag

**09:00 – 13:00 Uhr**

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

Nachmittag

**14:00 – 16:00 Uhr**

- Feststellung einer Behinderung
- Exkurs: Gesprächsführung



# Tätigkeitsfeld 1

Sich etablieren und organisieren

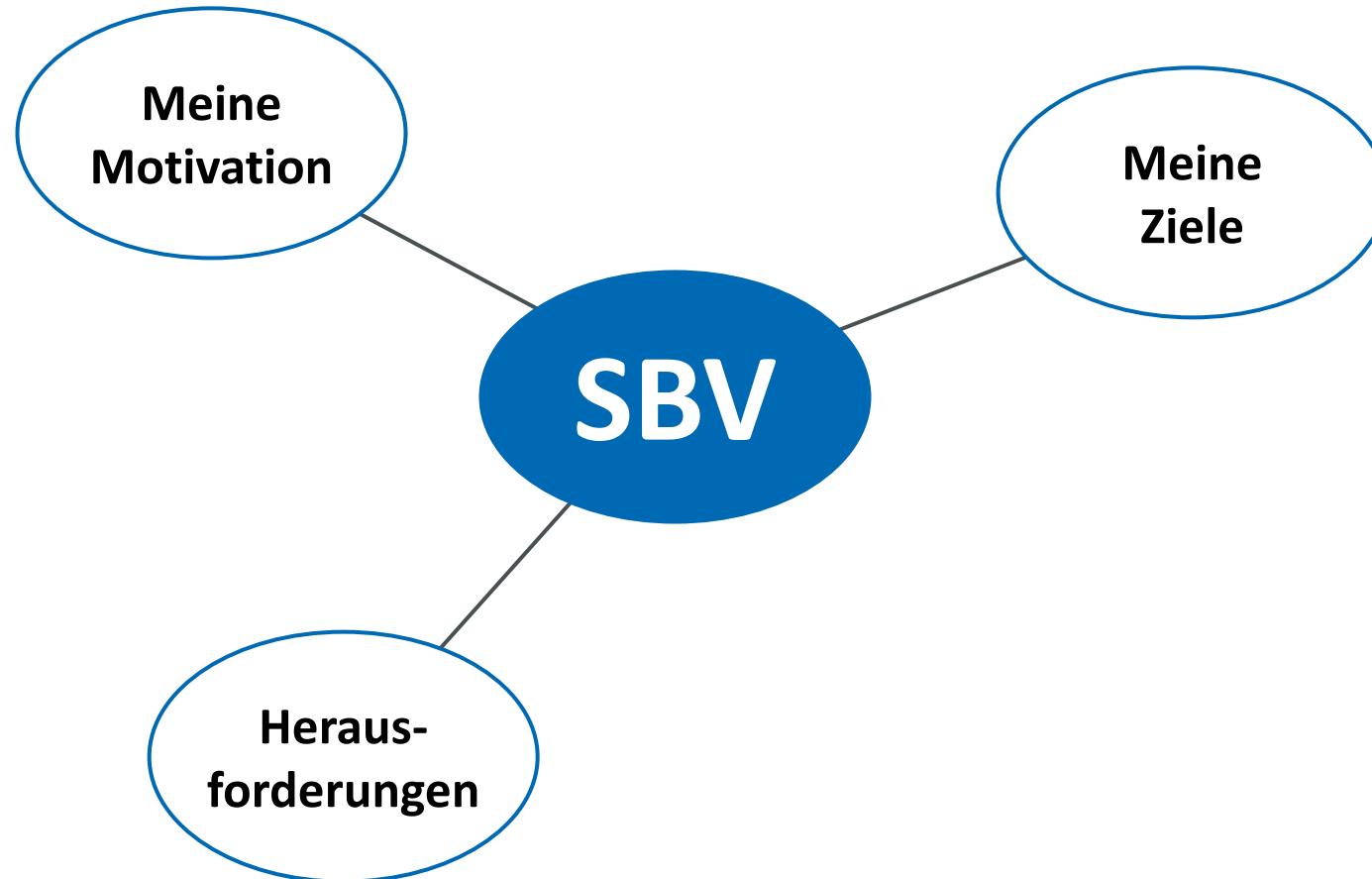


# Mein Rollenverständnis

- **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?



# Mein Rollenverständnis



## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# SBV-Rolle finden & festigen

- **Rollen** als Beschäftigte und als SBV **trennen**
- **Rechte & Pflichten** kennen
- SBV im Betrieb **vorstellen**
- **Partner** kontaktieren
- **eigene Räumlichkeiten** einrichten
- **Mitarbeitende** mit Behinderung **kennenlernen**
- **regelmäßige Termine** organisieren
- im **BIH-Forum** registrieren
- weitere Infos: **ZB Spezial "Die Schwerbehindertenvertretung"**



Was sind Ihre konkreten Aufgaben  
in der Praxis?

# Aufgaben der SBV

**Aufgabe der SBV**

---

**Keine Aufgabe der SBV**

---

## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



Praxisbeispiel

Frau Mayerhuber



# 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

# Rechte der SBV (1)

- Information und Anhörung: § 178 II
- Beteiligung bei Stellenbesetzung: § 178 II Satz 4
- Beteiligung vor Ausspruch einer Kündigung: § 178 II Satz 3
- Akteneinsicht: § 178 III
- Teilnahmerecht an Sitzungen & Ausschüssen: § 178 IV
- Aussetzung von Beschlüssen: § 178 IV Satz 2
- Beantragung präventiver Maßnahmen: § 178 I Nr. 2



## Rechte der SBV (2)

- Begleitung im Kündigungsschutz: § 178 II Satz 3
- Beteiligung an Prävention und BEM: § 167
- Versammlung der schwerbehinderten Menschen: § 178 VI
- Interne/externe Zusammenarbeit: § 182
- Stellvertreterin/Stellvertreter: § 178 I Satz 4
- Inklusionsvereinbarung: § 166
- Freistellung § 179 IV
- Schulungs- und Bildungsmaßnahmen: § 179 IV 3



# Pflichten der SBV

- Geheimhaltung: § 178 III und § 179 VII
- Verschwiegenheit: § 179 VII
- Zusammenarbeit: § 182
- Wächterfunktion: § 178 I Nr. 1 und § 167 II Satz 8



# Rechtsstellung der SBV

- Gewählte Interessenvertretung: § 178 I
- Ehrenamt: § 179 I
- Keine Benachteiligung/Begünstigung: § 179 II
- Betriebsrat/Personalrat gleichgestellt  
(Kündigungs- und Versetzungsschutz): § 179 III
- Schulungs- und Bildungsmaßnahmen: § 179 IV 3



# Partner der SBV

## Interne Partnerinnen

Betriebs-/Personalrat & MAV  
Inklusionsbeauftragter des AG  
Personalabteilung  
Fachkräfte für Arbeitssicherheit  
Betriebsarzt oder Betriebsärztin  
BEM-Team  
...

## Externe Partner

Inklusionsamt  
Rehaträger  
Integrationsfachdienst (IFD)  
Einheitliche Ansprechstellen für  
Arbeitgeber (EAA)  
Technischer Beratungsdienst (TBD)  
Agentur für Arbeit  
...



# Inklusionsamt (Integrationsamt)

- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe
- Begleitende Hilfen im Arbeitsleben
- Schulung und Öffentlichkeitsarbeit
- Besonderer Kündigungsschutz
- Prävention



# Technischer Beratungsdienst

Beratung von Arbeitgeber und Menschen mit Schwerbehinderung zu:

- Arbeitsplatz, Arbeitsstätte, Arbeitsorganisation



Beratung von Menschen mit Schwerbehinderung zu:

- Wohnung\*
- Kfz\*

\*wenn kein Rehaträger vorhanden ist

# Integrationsfachdienst (IFD)

- Sicherung vorhandener Arbeitsverhältnisse
- Vermittlung
  - aus der WfbM
  - Übergang Schule-Beruf
  - Reha-Vermittlung
- Einzelfallunabhängige betriebliche Beratung/individuelle Beratung



# Integrationsfachdienst (IFD)

- Menschen mit körperlicher und/oder geistiger Behinderung
- Menschen mit Hörschädigung
- Menschen mit seelischer Behinderung
- Menschen mit Blindheit oder Sehbehinderung



# Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

- Lotsenfunktion im System der beruflichen Inklusion
- Beratung zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten
- Sprechen Arbeitgeber an, sensibilisieren für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung
- Unterstützung bei Akquisition von Fachkräften, Besetzung von Ausbildungsplätzen, Arbeitsplatzoptimierung etc.



**EAA**

Einheitliche  
Ansprechstellen  
für Arbeitgeber

# Träger der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation

Krankenversicherung

Bundesagentur für Arbeit

Rentenversicherung

Unfallversicherung

Träger der Jugendhilfe

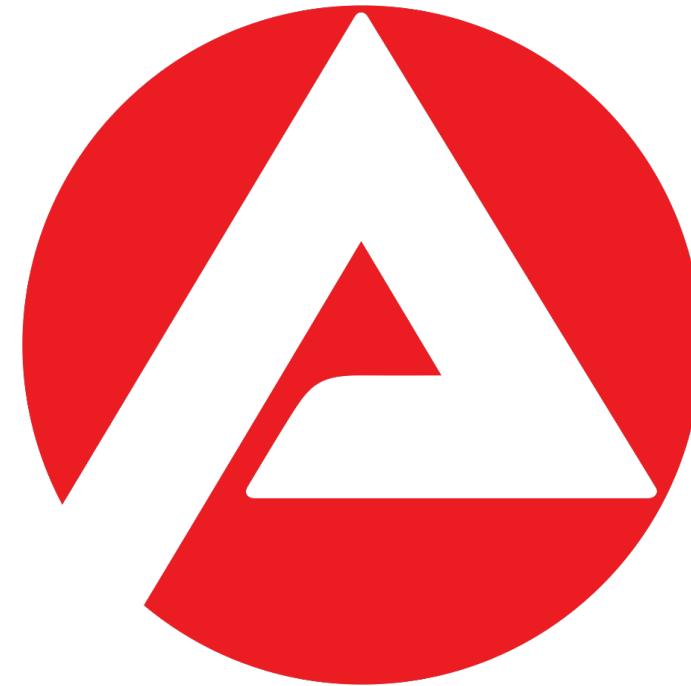
Träger der Kriegsopferfürsorge

Träger der Sozialhilfe



# Bundesagentur für Arbeit

- Förderung der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung
- Gleichstellung
- Mehrfachanrechnung



# Übersicht Tag 1

Vormittag

**09:00 – 13:00 Uhr**

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

Nachmittag

**14:00 – 16:00 Uhr**

- Feststellung einer Behinderung
- Exkurs: Gesprächsführung



# Mittagspause 60 Min

- Wir sehen uns in 60 Minuten wieder.
- Eine schöne Pause und einen guten Appetit.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# Willkommen zurück

- Wenn Sie zurück sind, heben Sie bitte virtuell die Hand
- Gibt es Fragen?



# Übersicht Tag 1

Vormittag

**09:00 – 13:00 Uhr**

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

Nachmittag

**14:00 – 16:00 Uhr**

- Feststellung einer Behinderung
- Exkurs: Gesprächsführung



Was sind die Voraussetzungen  
für die Feststellung einer  
Behinderung?

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

Eine Behinderung liegt vor, wenn



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

von dem für  
das Lebensalter  
**typischen Zustand**  
abweicht, und die  
Person daher

in Wechselwirkung  
mit einstellungs-  
und  
umweltbedingten  
**Barrieren**

mit hoher  
Wahrscheinlichkeit  
**länger**  
**als 6 Monate**

an der  
**gleichberechtigten**  
**Teilhabe** an der  
Gesellschaft  
gehindert werden.

# Zusammenfassung T1

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



## Pause 5 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 5 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# 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?



# 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 mit eigenen Worten wiedergeben** (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?**“).



## 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.



# Praxis der Schwerbehindertenvertretung Kommunikation Beispiel 1



# Kommunikation – Beispiel 1

**Was war gut?**

**Was könnte verbessert werden?**

## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# Praxis der Schwerbehindertenvertretung

## Kommunikation

### Beispiel 2



# Kommunikation – Beispiel 2

**Was war gut?**

**Was könnte verbessert werden?**

# Praxis der Schwerbehindertenvertretung

## Kommunikation

### Beispiel 3



# Kommunikation – Beispiel 3

**Was war gut?**

**Was könnte verbessert werden?**

# Übersicht Tag 1

Vormittag

**09:00 – 13:00 Uhr**

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

Nachmittag

**14:00 – 16:00 Uhr**

- Feststellung einer Behinderung 
- Exkurs: Gesprächsführung 



# Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1



Sich etablieren  
und organisieren

**Tag 1**

Tätigkeitsfeld 2



Menschen mit Schwer-  
behinderung beraten

**Tag 2**

Tätigkeitsfeld 3



Gespräche mit dem  
Arbeitgeber

**Tag 3**

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei  
Personalentscheidungen

**Tag 3**

# Feedback Tag 1

**Wir freuen uns über ein kurzes Feedback:**

- Wie fanden Sie den heutigen Seminartag insgesamt?
- War der Praxisbezug ausreichend?
- Wurden Ihre Fragen zu den heutigen Themen beantwortet?
- Was wünschen Sie sich für den nächsten Seminartag?



# Auf Wiedersehen

- Schön, dass Sie dabei waren.
- Wir sehen uns morgen um 9:00 Uhr wieder.
- Wir wünschen Ihnen einen schönen Nachmittag!



# Herzlich willkommen

## zum Grundkurs für Schwerbehindertenvertretungen

Live-Online-Seminar // Es grüßt Sie [Vorname Name]



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

# Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1



Sich etablieren  
und organisieren

**Tag 1**

Tätigkeitsfeld 2



Menschen mit Schwer-  
behinderung beraten

**Tag 2**

Tätigkeitsfeld 3



Gespräche mit dem  
Arbeitgeber

**Tag 3**

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei  
Personalentscheidungen

**Tag 3**

# Rückblick Tag 1

Vormittag

**09:00 – 13:00 Uhr**

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

Nachmittag

**14:00 – 16:00 Uhr**

- Feststellung einer Behinderung 
- Abschluss Tätigkeitsfeld 1 
- Exkurs: Gesprächsführung 
- Abschluss des Seminartags 



# Übersicht Tag 2

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

- Behinderung & Ausweis
- Nachteilsausgleiche
- Arbeitsleben 1:  
Sorgen und Bedenken

Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 2:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 3:  
Mitteilung der Schwerbehinderung
- Verschlechterung des  
Gesundheitszustands



# Tätigkeitsfeld 2

Menschen mit Schwerbehinderung  
beraten



# Themenbereiche der Beratung

Behinderung  
& Ausweis

Nachteilsausgleiche

Arbeitsleben

Arbeitsumstände



## Beispielaussagen – was geht, was geht nicht?

<input type="checkbox"/>	„Du solltest die Abfindung ablehnen.“	<input type="checkbox"/>	„Ich kann dir weitere Informationen zusammenstellen.“
<input type="checkbox"/>	„Es besteht die Möglichkeit, dass ein höherer Grad der Behinderung festgestellt wird.“	<input type="checkbox"/>	„Ich kümmere mich um die Ausstellung deines Ausweises.“
<input type="checkbox"/>	„Du solltest dringend Widerspruch einlegen.“	<input type="checkbox"/>	„Das wird dir auf jeden Fall als Schwerbehinderung anerkannt.“
		<input type="checkbox"/>	„Ich unterstütze dich gerne bei der Antragstellung.“

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

## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# Behinderung und Ausweis



**Bearbeiten Sie in Gruppen folgende Themen:**

- **Gruppe 1:** Antragsverfahren zur Anerkennung einer Behinderung
- **Gruppe 2:** Grad der Behinderung
- **Gruppe 3:** Widerspruch und Entfall der Schwerbehinderteneigenschaft

Arbeitsform:

Breakout-Gruppen

Arbeitszeit:

20 Minuten

Ergebnissicherung:

Besprechung im Plenum

# Behinderung und Ausweis – Gruppe 1

## Antragsverfahren zur Anerkennung einer Schwerbehinderung

### Frage:

Wie kann ich als Mensch mit Schwerbehinderung anerkannt werden und einen Ausweis bekommen?

### Recherche-Tipp:

[www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de) → Ratgeber → Schwerbehinderung

# Behinderung und Ausweis – Gruppe 2

## Grad der Behinderung (GdB)

### Fragen:

- Warum können bei „gleichen“ Beeinträchtigungen oder Diagnosen unterschiedliche Grade der Behinderung (GdB) zuerkannt werden?
- Ab welchem GdB spricht der Gesetzgeber von einer Schwerbehinderung?
- Was können Betroffene mit einem geringeren GdB anfangen?

**Recherche-Tipp:** [www.bih.de](http://www.bih.de) → Integrationsämter → Medien und Publikationen → Fachlexikon, Stichworte: Behinderung, Nachteilsausgleiche, Gleichstellung

# Behinderung und Ausweis – Gruppe 3

## Widerspruch und Entfall der Schwerbehinderteneigenschaft

### Fragen:

- Was kann ich unternehmen, wenn ich mit dem Feststellungsbescheid nicht einverstanden bin?
- Was kann ich tun, wenn die Versorgungsverwaltung den Grad der Behinderung (GdB) herabsetzen will?
- Gibt es einen Vertrauensschutz, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft entfällt?

**Recherche-Tipp:** [www.rehadat-recht.de](http://www.rehadat-recht.de)

# Behinderung und Ausweis



## Besprechung

- **Gruppe 1:** Antragsverfahren zur Anerkennung einer Behinderung
- **Gruppe 2:** Grad der Behinderung
- **Gruppe 3:** Widerspruch und Entfall der Schwerbehinderteneigenschaft

## 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.



# Dokumente für die Antragsstellung

**Krankenhaus/Arzt**

Befunde, Gutachten, Krankenhausaufenthalte, Reha, Laborberichte

**Bestehende  
amtliche Gutachten**

Von Krankenkasse, Bezirksamt, Rehträger, Agentur für Arbeit, etc.

**Anerkennungs-  
bescheide**

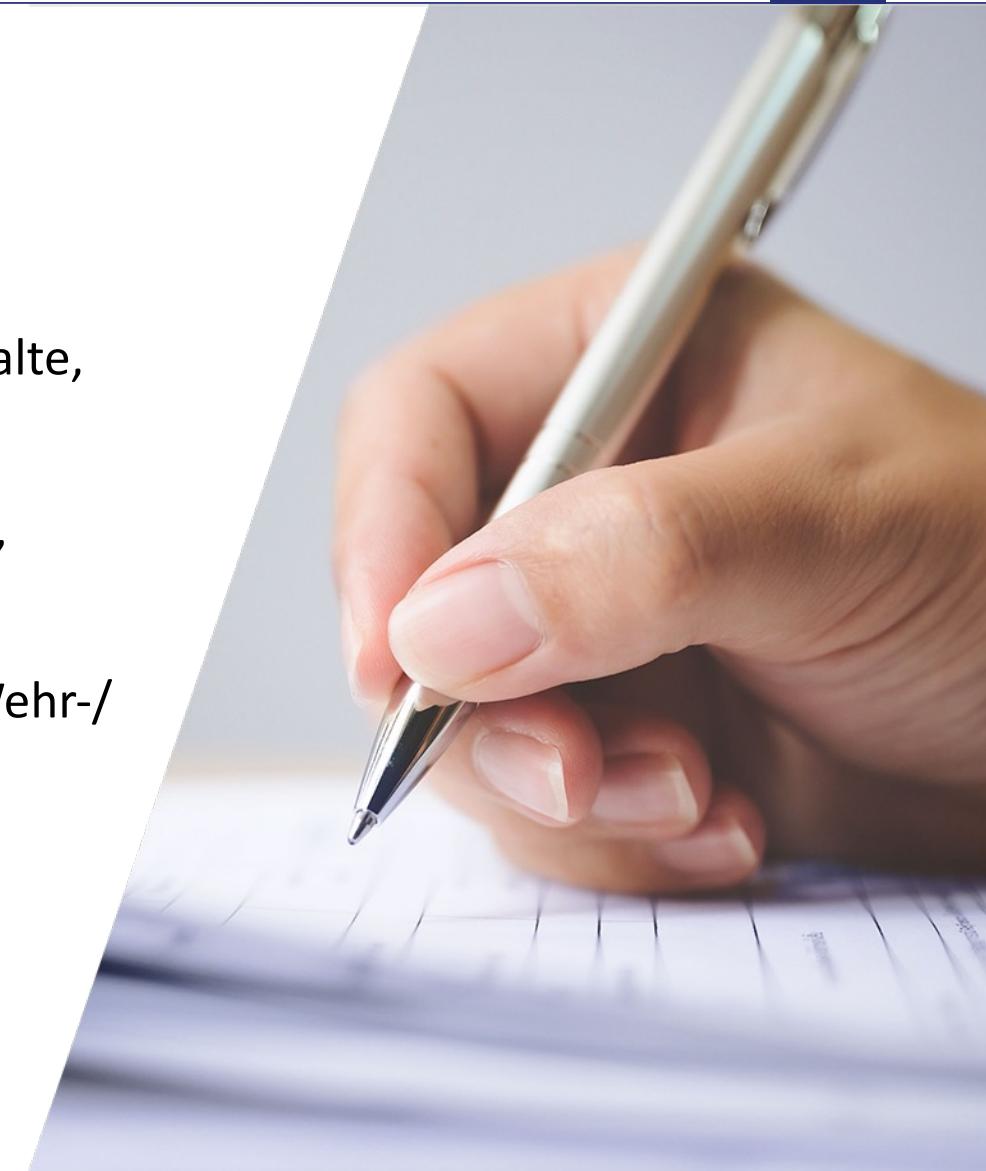
Von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Wehr-/Zivildienstschädigung

**Bereits gestellte  
Anträge**

–

**Informationen über  
den Werdegang**

Besuchte Sonder-/Förderschulen/Werkstätten für Menschen mit Behinderungen



# Behinderung und Ausweis

## Befristung von Ausweisen

Ausweise werden häufig **befristet ausgestellt**  
(maximal 5 Jahre)

### Fragen:

- Warum ist die Gültigkeitsdauer bei Ausweisen **zeitlich befristet**?
- Was mache ich, wenn der Ausweis abläuft?

# Befristung des Ausweises

- **Gesundheitszustand** kann sich ändern
- **Unbefristet nur, wenn keine wesentliche Veränderung** zu erwarten ist
- Grad der Behinderung kann **herauf- oder herabgesetzt** werden
- Antrag auf Verlängerung spätestens **6 Wochen vor Ablauf** stellen



# Behinderung und Ausweis



## Besprechung

- **Gruppe 1:** Antragsverfahren zur Anerkennung einer Behinderung
- **Gruppe 2:** Grad der Behinderung
- **Gruppe 3:** Widerspruch und Entfall der Schwerbehinderteneigenschaft

# 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 **steuerliche Ausgleiche** möglich
- Rechtliche Grundlage: § 152 SGB IX



Schätzen Sie bitte ein ...

# Beate Krüger

57 Jahre, Sachbearbeiterin in Vollzeit,  
seit ca. 15 Jahren im Unternehmen

Hat Multiple Sklerose.  
Erkrankung oder Behinderung?

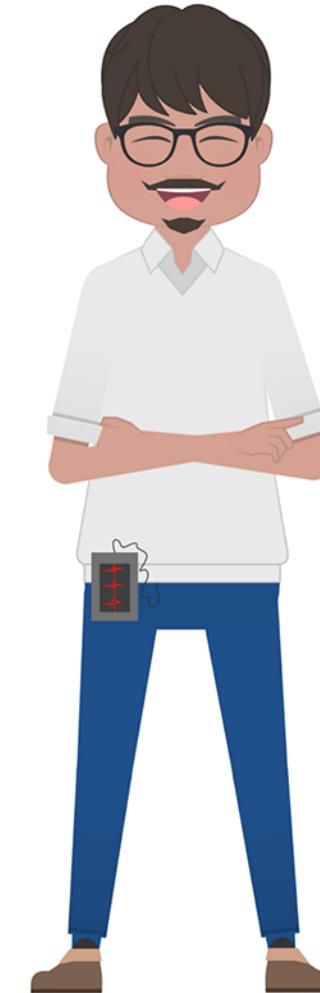


Schätzen Sie bitte ein ...

# Malik Topal

42 Jahre, Fachkraft in der Logistik-  
abteilung in Vollzeit, seit 7 Jahren  
im Unternehmen

Hat Diabetes, schwer einstellbar.  
Erkrankung oder Behinderung?



Schätzen Sie bitte ein ...

# Alexander Dietzel

38 Jahre, arbeitet an einer Drehmaschine  
in Vollzeit, seit letztem Jahr im Betrieb

Ist seit einer Infektion schwerhörig.  
Behinderung  
oder Schwerbehinderung?



Schätzen Sie bitte ein ...

# Liliane Groß

23 Jahre, Bewerberin für eine  
Teilzeitstelle, im Kundenservice

Hat eine angeborene Armfehlbildung  
(Dysmelie).  
Behinderung  
oder Schwerbehinderung?



# Behinderung und Ausweis



## Besprechung

- **Gruppe 1:** Antragsverfahren zur Anerkennung einer Behinderung
- **Gruppe 2:** Grad der Behinderung
- **Gruppe 3:** Widerspruch und Entfall der Schwerbehinderteneigenschaft

# Widerspruch und Entfall der Schwerbehinderteneigenschaft

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



## Praxisbeispiel

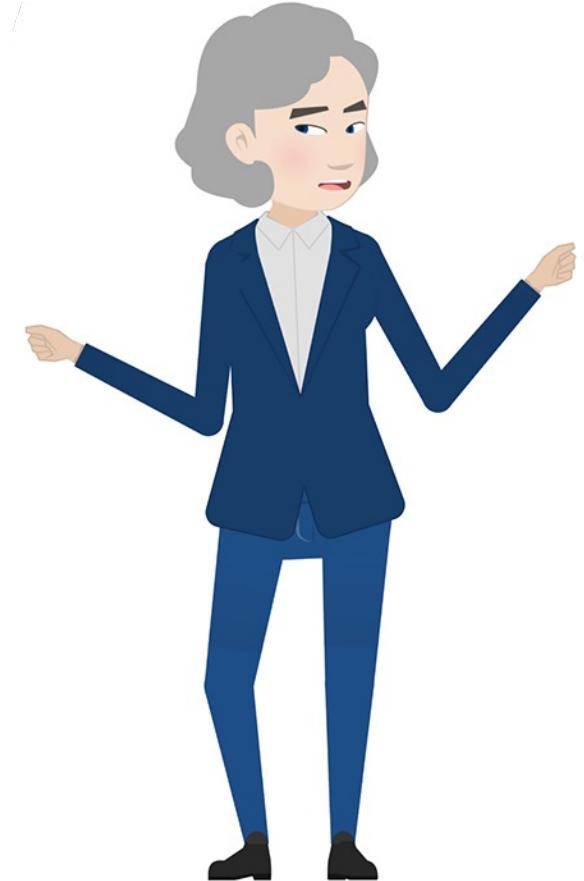
# Beate Krüger

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



# Verschlechterung des Gesundheitszustands

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

**Wichtig:**

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

# Übersicht Tag 2

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

- Behinderung & Ausweis
- Nachteilsausgleiche
- Arbeitsleben 1:  
Sorgen und Bedenken



Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 2:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 3:  
Mitteilung der Schwerbehinderung
- Verschlechterung des  
Gesundheitszustands



Bitte notieren Sie Ihre 1 – 3 wichtigsten Erkenntnisse zu „Behinderung und Ausweis“.  
Zeit: 2 Minuten

## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



Welche Nachteilsausgleiche  
kennen Sie?

# Nachteilsausgleiche für Menschen mit Schwerbehinderung



# Nachteilsausgleiche 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

$\times$  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 Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr möglich. Übertragung muss geltend gemacht werden.

### **Anspruch auf Zusatzurlaub für gleichgestellte Menschen**

- Besteht in den meisten Fällen nicht (Ausnahmen möglich)



## Praxisbeispiel

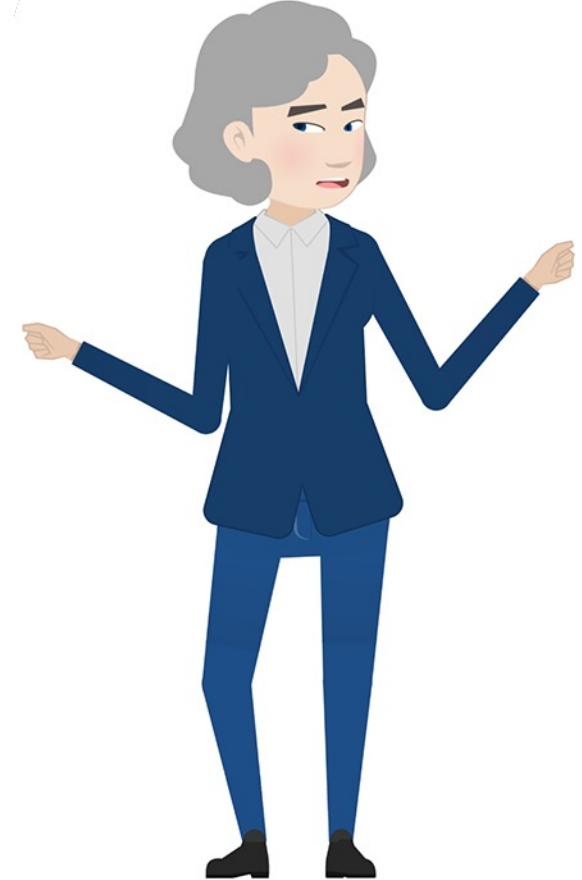
# Beate Krüger

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



# Nachteilsausgleich bei der Rente

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



# Übersicht Tag 2

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

- Behinderung & Ausweis 
- Nachteilsausgleiche 
- Arbeitsleben 1:  
Sorgen und Bedenken

Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 2:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 3:  
Mitteilung der Schwerbehinderung
- Verschlechterung des  
Gesundheitszustands



Bitte notieren Sie Ihre 1 – 3 wichtigsten Erkenntnisse zu „Nachteilsausgleichen“.  
Zeit: 2 Minuten

## Pause 5 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 5 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# Arbeitsleben (1)



**Welche Sorgen und Bedenken können im Hinblick auf die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung 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

## Mittagspause 60 Min

- Wir sehen uns in 60 Minuten wieder.
- Eine schöne Pause und einen guten Appetit.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# Willkommen zurück

- Wenn Sie zurück sind, heben Sie bitte virtuell die Hand
- Gibt es Fragen?



# Übersicht Tag 2

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

- Behinderung & Ausweis 
- Nachteilsausgleiche 
- Arbeitsleben 1:  
Sorgen und Bedenken 

Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 2:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 3:  
Mitteilung der Schwerbehinderung
- Verschlechterung des  
Gesundheitszustands





# Arbeitsleben (2)

## Ansprüche und Erwartungen

### Fragen:

- Hat ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung besondere Ansprüche (neben den Nachteilsausgleichen), was seinen Arbeitsplatz und seine Tätigkeit angeht?
- Profitiert der Arbeitgeber finanziell, wenn er Menschen mit Schwerbehinderung einstellt?

# Ansprüche und Erwartungen

## Menschen mit Schwerbehinderung

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

## Arbeitgeber

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



# Arbeitsleben (3)

## Mitteilung der Schwerbehinderung

### (Um-)Fragen:

- Müssen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber sagen, dass sie eine Schwerbehinderung haben?
- Müssen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die Art der Behinderung mitteilen?

# 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.
- **Behinderungsbedingte Einschränkungen** müssen nur dann mitgeteilt werden, wenn der **Arbeitgeber** darauf Rücksicht nehmen 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.).



## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



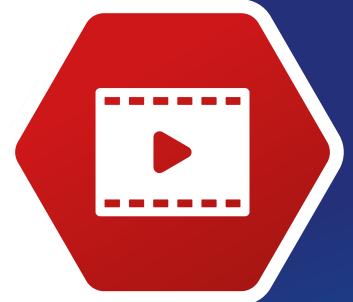
# Verschlechterung des Gesundheitszustands Akkordarbeit und Arbeitstempo



# Verschlechterung des Gesundheitszustands

## Akkordarbeit und Arbeitstempo

- Welche Fragen sind entstanden?
- Was sagen Sie zu den Antworten der SBV?



# Akkordarbeit

- Grundsätzlich gibt es für Menschen mit Schwerbehinderung **keine Ausnahme von Akkordarbeit**
- **Im Einzelfall besteht 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
- Mögliche Unterstützungsangebote des Integrationsamts
  - **Fachliche Beratung** zu behinderungsgerechter Organisation und Gestaltung
  - **Finanzielle Leistungen**
    - zur behinderungsgerechten Einrichtung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsstätte
    - Beschäftigungssicherungszuschuss, personelle Unterstützung, Arbeitsassistenz



# 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



Verschlechterung des Gesundheitszustands  
Schichtarbeit  
und Überstunden



# Verschlechterung des Gesundheitszustands

## Schichtarbeit und Überstunden

- Welche Fragen sind entstanden?
- Was sagen Sie zu den Antworten der SBV?



# Schichtarbeit

- **Keine grundsätzliche Befreiung** vom Schichtdienst für Beschäftigte mit Schwerbehinderung
- **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



# Überstunden

## Definition

## Hinweis

**Überschreitung der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit**

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



# Mehrarbeit

## § 3 ArbZG

§

## Hinweis

- **Mehrarbeit gemäß Arbeitszeitgesetz** = Überschreitung der **werktaglichen Arbeitszeit von 8 Stunden** oder der Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (auch für Teilzeitbeschäftigte).
- Beschäftigte mit Schwerbehinderung 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 Rehaträger*

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

*Kann durch Integrationsamt gefördert werden  
(wenn behinderungsbedingt erforderlich)*



# Umschulung und Weiterbildung (2)

## Beschäftigte mit Schwerbehinderung ...

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



## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# Konfliktsituation

**„Meine Führungskraft beachtet nicht, dass ich nicht mehr schwer heben darf.“ (Beate Krüger)**

Arbeitsform:

3 Breakout-Gruppen

Arbeitszeit:

5 Minuten

Ergebnissicherung:

Whiteboard, Präsentation und  
Besprechung



# Übersicht Tag 2

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

- Behinderung & Ausweis
- Nachteilsausgleiche
- Arbeitsleben 1:  
Sorgen und Bedenken



Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 2:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 3:  
Mitteilung der Schwerbehinderung
- Verschlechterung des  
Gesundheitszustands



# Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1



Sich etablieren  
und organisieren

**Tag 1**

Tätigkeitsfeld 2



Menschen mit Schwer-  
behinderung beraten

**Tag 2**

Tätigkeitsfeld 3



Gespräche mit dem  
Arbeitgeber

**Tag 3**

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei  
Personalentscheidungen

**Tag 3**

# Feedback Tag 2

**Wir freuen uns über ein kurzes Feedback:**

- Wie fanden Sie den heutigen Seminartag insgesamt?
- War der Praxisbezug ausreichend?
- Wurden Ihre Fragen zu den heutigen Themen beantwortet?
- Was wünschen Sie sich für den nächsten Seminartag?



# Auf Wiedersehen

- Schön, dass Sie dabei waren.
- Wir sehen uns morgen um 9:00 Uhr wieder.
- Wir wünschen Ihnen einen schönen Nachmittag!



# Herzlich willkommen

## zum Grundkurs für Schwerbehindertenvertretungen

Live-Online-Seminar // Es grüßt Sie [Vorname Name]



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

# Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1



Sich etablieren  
und organisieren

**Tag 1**

Tätigkeitsfeld 2



Menschen mit Schwer-  
behinderung beraten

**Tag 2**

Tätigkeitsfeld 3



Gespräche mit dem  
Arbeitgeber

**Tag 3**

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei  
Personalentscheidungen

**Tag 3**

# Rückblick Tag 2

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

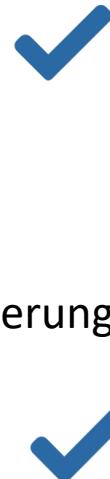
- Behinderung & Ausweis
- Nachteilsausgleiche
- Arbeitsleben 1:  
Sorgen und Bedenken



Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 2:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 3:  
Mitteilung der Schwerbehinderung
- Verschlechterung des  
Gesundheitszustands



# Übersicht Tag 3

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

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

Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Ideen zur Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung
- Mitwirken bei Personalentscheidungen
  - Einstellung
  - Veränderungen des Arbeitsverhältnisses
  - Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
  - Beendigung des Arbeitsverhältnisses



# Tätigkeitsfeld 3

Gespräche mit dem Arbeitgeber



Wie können Sie Vorurteile  
gegenüber der Beschäftigung  
von Menschen mit  
Schwerbehinderung entkräften?

# Argumente zur Beschäftigung (1)



## Häufige Vorurteile – Gruppe 1

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

Arbeitsform:

Breakout-Gruppen

Arbeitszeit:

5 Minuten

Ergebnissicherung:

Besprechung

## Argumente zur Beschäftigung (2)



### Häufige Vorurteile – Gruppe 2

- Menschen mit Schwerbehinderung 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

# Gespräche mit dem Arbeitgeber

## Umfrage Relevante Rechtsgrundlagen



**Welche Rechtsgrundlagen sind Ihnen bisher im Rahmen der Tätigkeit als SBV begegnet?**

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



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



# Zuständige Stellen

	Integrationsamt	Agentur für Arbeit	Integrationsfachdienst
<b>Beschreibung/ Aufgaben</b>	Fachlich qualifiziertes Personal, das mit den Regelungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerhinderung sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist	Arbeitsmarktberatung, unterstützt Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen	Unterstützung von Menschen mit Schwerhinderung in Arbeitsmarkt und beruflicher Tätigkeit

Unterstützt und berät sowohl Menschen mit (Schwer-)Behinderung als auch Arbeitgeber

## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



## Praxisbeispiele

Liliane Groß  
Beate Krüger  
Malik Topal



# Fallbeispiel Einstellung

## Liliane Groß

- 23 Jahre, zurzeit arbeitsuchend
- 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 **Probbeschäftigung** (max. 3 Monate)
- Finanzielle **Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- oder Ausbildungsplätze** für Menschen mit Schwerbehinderung (bei Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung 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 Menschen mit Schwerbehinderung bis zu 60 Monate)
- **Behinderungsgerechte Einrichtung** von Arbeits- und Ausbildungsplätzen als Zuschuss und/oder Darlehen (wenn Arbeitsstätten behinderungsgerecht gestaltet und unterhalten werden & wenn für betroffene Menschen 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



# 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?



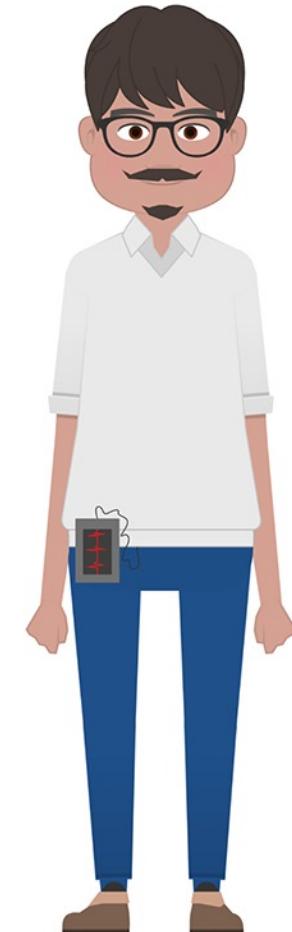
# Fallbeispiel: Malik Topal

## 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?



# Arbeitgeber beraten und informieren



**Beraten Sie Ihren Arbeitgeber zur Beschäftigung der Mitarbeitenden**

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

Arbeitsform:

Breakout-Gruppen

Arbeitszeit:

20 Minuten

Ergebnissicherung:

Whiteboard, Präsentation und Besprechung

## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# Arbeitsassistenz

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

Rechtliche Grundlage:

**§ 17, Abs. 1a „Leistungsarten“:  
SchwAV**

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

§

# 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 Bewerbern mit Schwerbehinderung & Informationen über Fördermöglichkeiten
3. Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung auf Berufsmessen und Ausbildungsbörsen anbieten  
→ Präsentation als fairer und behindertenfreundlicher Arbeitgeber
4. Praktikumsplätze für Bewerber mit Schwerbehinderung 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 Beschäftigten mit Schwerbehinderung 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 Integrationsamts/Angebote von Netzwerkpartnern selbst nutzen/betrieblichen Funktionsträgern empfehlen



# Übersicht Tag 3

Vormittag

**09:00 – 12:20 Uhr**

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



Nachmittag

**13:20 – 16:00 Uhr**

- Ideen zur Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung
- Mitwirken bei Personalentscheidungen
  - Einstellung
  - Veränderungen des Arbeitsverhältnisses
  - Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
  - Beendigung des Arbeitsverhältnisses



# Mittagspause 60 Min

- Wir sehen uns in 60 Minuten wieder.
- Eine schöne Pause und einen guten Appetit.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# Willkommen zurück

- Wenn Sie zurück sind, heben Sie bitte virtuell die Hand
- Gibt es Fragen?



# Übersicht Tag 3

Vormittag

**09:00 – 12:20 Uhr**

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



Nachmittag

**13:20 – 16:00 Uhr**

- Ideen zur Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung
- Mitwirken bei Personalentscheidungen
  - Einstellung
  - Veränderungen des Arbeitsverhältnisses
  - Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
  - Beendigung des Arbeitsverhältnisses



# Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1



Sich etablieren  
und organisieren

**Tag 1**

Tätigkeitsfeld 2



Menschen mit Schwer-  
behinderung beraten

**Tag 2**

Tätigkeitsfeld 3



Gespräche mit dem  
Arbeitgeber

**Tag 3**

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei  
Personalentscheidungen

**Tag 3**

# Tätigkeitsfeld 4

Mitwirken bei Personalentscheidungen



# 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 schiefgelaufen?
- Was würden Sie im nächsten Schritt tun?

## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# 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 fallen 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

# Prävention

- **Arbeitgeber** muss bei Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, **tätig werden**
- **Schwerbehindertenvertretung**, Betriebsrat/Personalrat sowie Integrationsamt sind **einzuschalten**
- Im Kündigungsschutzverfahren werden **Präventionsmaßnahmen** des Arbeitgebers **berücksichtigt**
- **Rehaträger** müssen darauf hinwirken, den Eintritt einer **Behinderung abzuwenden**



# 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

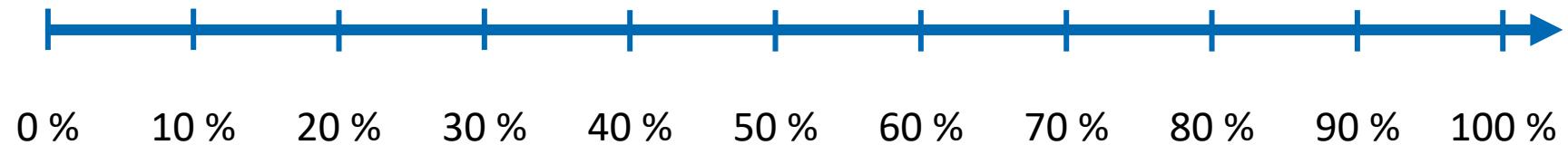
- BEM gilt für **alle Beschäftigten**
- **Ziel:** Erhaltung des Arbeitsplatzes, Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und Vorbeugung neuer AU
- Nach **6 Wochen** ununterbrochener oder wiederholter **Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres**
- **Besonderheit bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung:** Zusätzlich 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**

# Beendigung des Arbeitsverhältnisses (1)

## Kündigung allgemein

Zu wie viel Prozent stimmen Sie folgender Aussage zu?

„Als Mensch mit Schwerbehinderung bin ich nahezu unkündbar!“



# Beendigung des Arbeitsverhältnisses (2)

## Kündigung bei Krankheit

**(Um-)Frage: Richtig oder falsch?**

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

# Kündigung bei Krankheit

- Nicht die Krankheit selbst, aber die **Auswirkungen** können ein Kündigungsgrund sein.

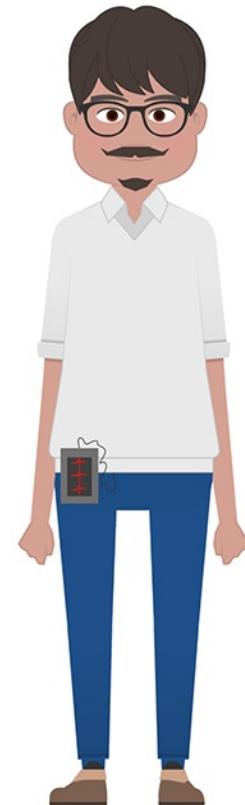


# Fallbeispiel – Beendigung Arbeitsverhältnis

**Der Arbeitgeber möchte einen Beschäftigten mit Schwerbehinderung entlassen**

Malik Topal soll aufgrund seiner hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten entlassen werden.

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



# Beendigung von Arbeitsverhältnissen (3)

## Mitwirkungsoptionen bei (drohender) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

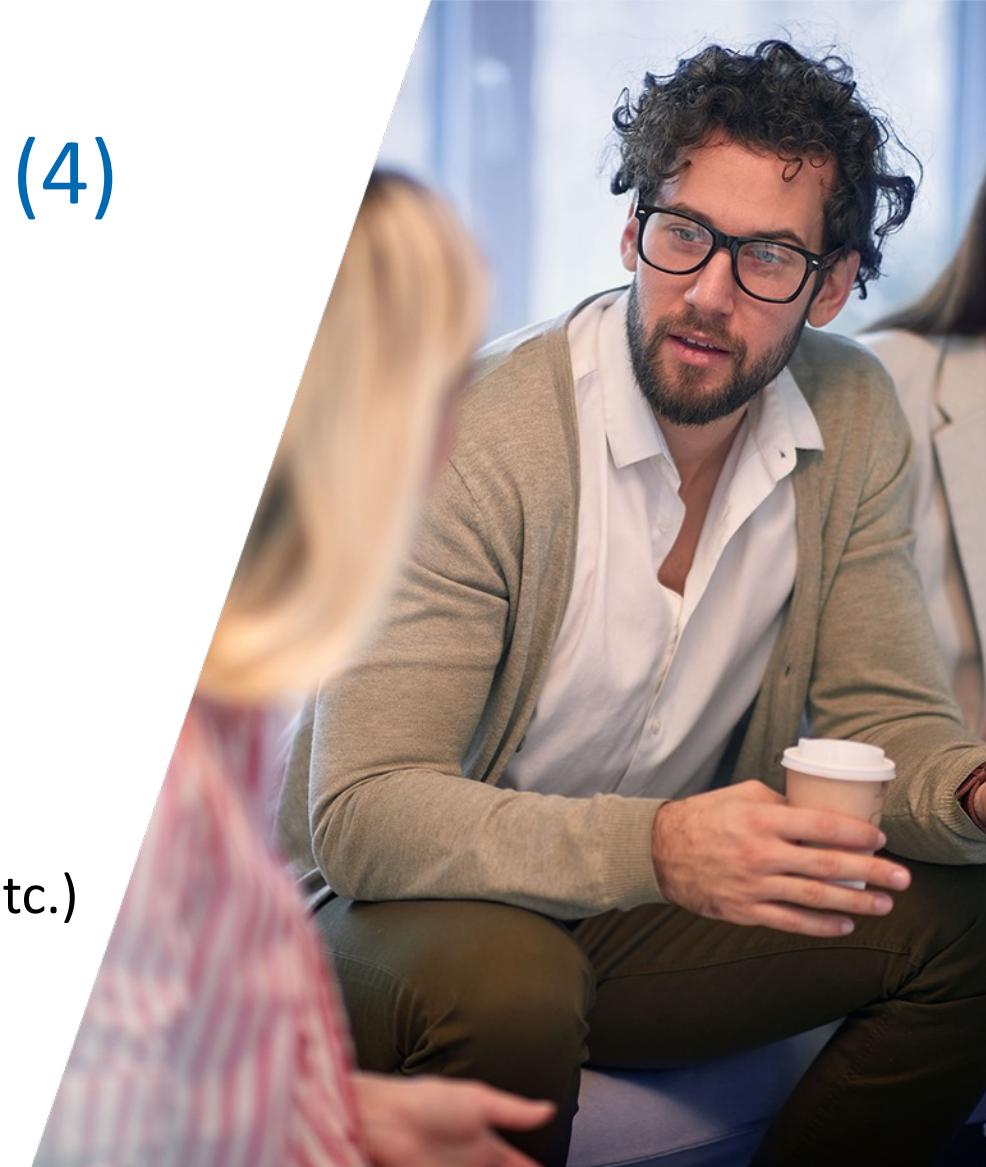
- Prüfung Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt
- Prüfung präventiver Maßnahmen
- Prüfung Kündigungsgrund
- Prüfung Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und der anerkannten Behinderung
- Prüfung der Möglichkeiten, die Kündigung abzuwenden



# Beendigung von Arbeitsverhältnissen (4)

## 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
- Kündigungsverhandlung



## Pause 10 Min

- Kurze Pause
- Wir sehen uns in 10 Minuten wieder.
- Holen Sie sich etwas Gutes zu trinken, schnappen frische Luft oder bewegen sich etwas.
- Sollten Fragen auftreten, stellen Sie diese gerne direkt, wenn es gleich weitergeht.



# Kündigungsschutz – Aufgabe



## Allgemeiner Kündigungsschutz

## Besonderer Kündigungsschutz

**Sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate besteht**

mit Zustimmung des  
Integrationsamts

in Betrieben mit mehr als  
10 Beschäftigten

Anhörung der betriebl.  
Interessenvertretung

Beschäftigte mit  
Schwerbehinderung

SGB IX

alle Beschäftigten

unabhängig von der Anzahl  
der Beschäftigten

Kündigungsschutzgesetz

# Kündigungsschutz – Lösung

## Allgemeiner Kündigungsschutz

Kündigungsschutzgesetz

alle Beschäftigten

## Besonderer Kündigungsschutz

SGB IX

Beschäftigte mit  
Schwerbehinderung

**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



# Voraussetzungen und Widerspruch gegen die Kündigung (1)

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

Voraussetzungen für die Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung

## Arbeitgeber

Muss Kündigungsabsichten rechtzeitig der Vertrauensperson des Betroffenen mitteilen

## Integrationsamt

Muss im Zuge seiner Entscheidungsfindung den Menschen mit Schwerbehinderung anhören

## SBV und BR/PR/ Mitarbeitervertretung

Geben Stellungnahme ab



# Voraussetzungen und Widerspruch gegen die Kündigung (2)

Innerhalb eines Monats kann gegen die Zustimmung des Integrationsamts **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 3

Vormittag

**09:00 – 12:20 Uhr**

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

Nachmittag

**13:20 – 16:00 Uhr**

- Ideen zur Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung
- Mitwirken bei Personalentscheidungen
  - Einstellung
  - Veränderungen des Arbeitsverhältnisses
  - Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
  - Beendigung des Arbeitsverhältnisses



# Session Timeline

Tätigkeitsfeld 1



Sich etablieren  
und organisieren

**Tag 1**

Tätigkeitsfeld 2



Menschen mit Schwer-  
behinderung beraten

**Tag 2**

Tätigkeitsfeld 3



Gespräche mit dem  
Arbeitgeber

**Tag 3**

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei  
Personalentscheidungen

**Tag 3**

# Feedback Tag 3 und gesamtes Seminar

**Wir freuen uns über ein kurzes Feedback zu heute:**

- Wie fanden Sie den heutigen Seminartag insgesamt?
- War der Praxisbezug ausreichend?
- Wurden Ihre Fragen zu den heutigen Themen beantwortet?



**Bitte nehmen Sie auch an unserer Online-Umfrage zum  
gesamten Seminar teil.**

# Auf Wiedersehen

Schön, dass Sie dabei waren.

