

# 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  
Arbeitgebenden

**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**

- Exkurs: Gesprächsführung



# Tätigkeitsfeld 1

Sich etablieren und organisieren

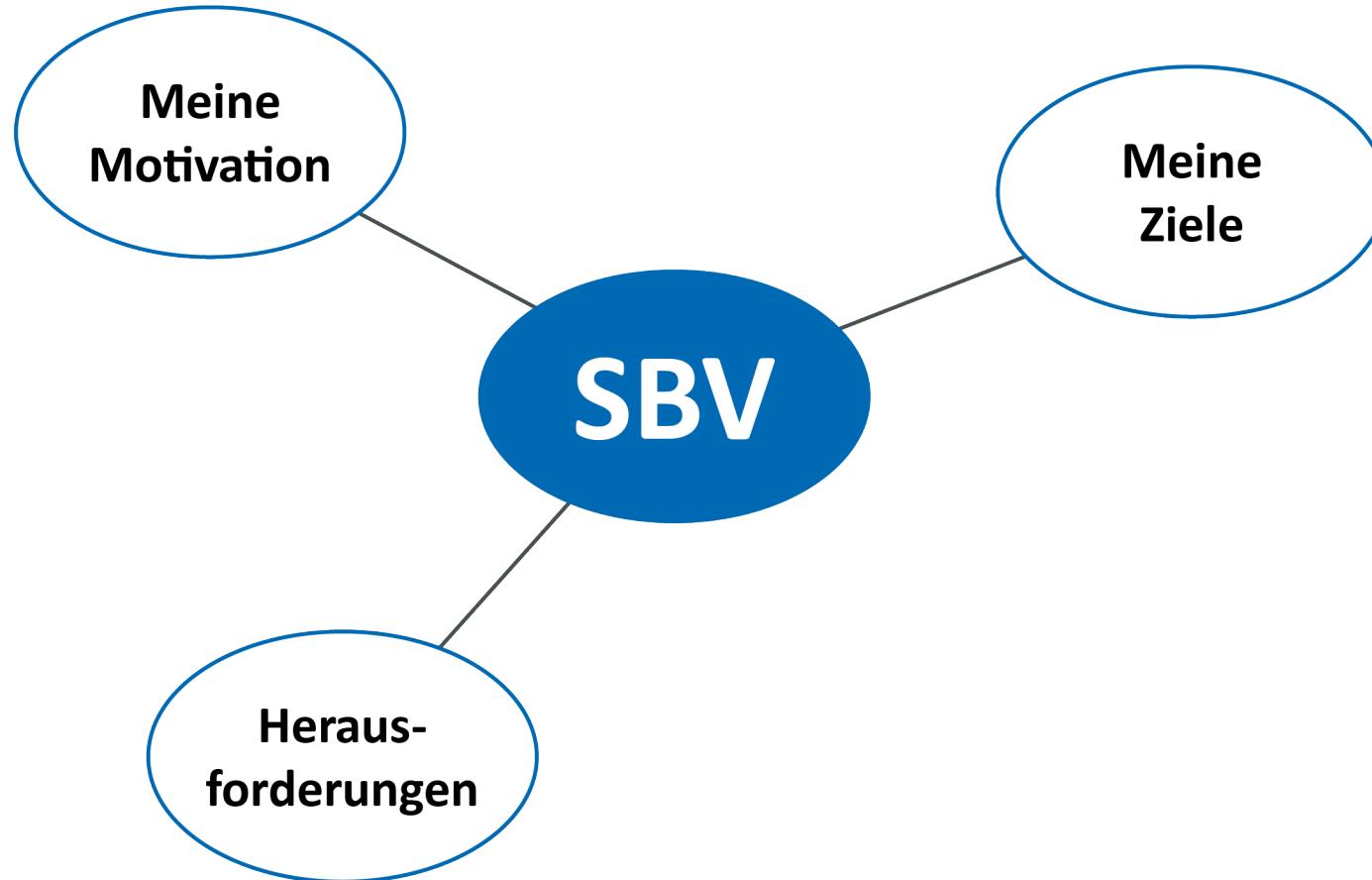


# Mein Rollenverständnis

- **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 und festigen

- **Rollen** als Beschäftigte und als SBV **trennen**
- **Rechte und 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 der SBV



**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 und Ausschüssen: § 178 IV
- Aussetzung von Beschlüssen: § 178 IV Satz 2
- Beantragung präventiver Maßnahmen: § 178 I Nr. 2
- Kostenerstattung: § 179 VIII



## 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



# Rechtsstellung der Vertrauensperson (1)

- Gewählte Interessenvertretung: § 177 V
- Ehrenamt = Keine Benachteiligung/Begünstigung: § 179 II
- BR/PR gleichgestellt (Kündigungs- und Versetzungsschutz): § 179 III
- Schulungs- und Bildungsmaßnahmen: § 179 IV 3



## Rechtsstellung der Vertrauensperson (2)

- Freie Ausübung des Amtes § 179 II
- Freistellung § 179 IV
- Freizeitausgleich § 179 VI
- Kostenübernahme durch den Arbeitgeber § 179 VIII
- Bürokrat im erforderlichen Umfang § 179 VIII S. 3



# Rechtsstellung der Stellvertretung

- „Highlanderprinzip“
- Verhinderung  
(Abwesenheit, Befangenheit, Wahrnehmung anderer Aufgaben)
- Heranziehung
- Schulungsanspruch



# Pflichten der SBV

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



# Partner der SBV

## Interne Partner

Betriebs-/Personalrat und MAV

Inklusionsbeauftragter des AG

Personalabteilung

Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Betriebsarzt oder Betriebsärztein

BEM-Team

...

## Externe Partner

Inklusionsamt

Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf

Rehträger (zum Beispiel Agentur für Arbeit)

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Integrationsfachdienst (IFD)

Technischer Beratungsdienst (TBD)

...



# Inklusionsamt

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



# Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf

- Ansprechstellen für Betriebe vor Ort (in jedem Kreis oder kreisfreier Stadt)
- Begleitende Hilfen im Arbeitsleben
  - Fachliche Beratung
  - Individuelle Betreuung
- Prävention
- Sachverhaltsermittlung im Kündigungsschutzverfahren



# Träger der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation

Krankenversicherung

Bundesagentur für Arbeit

Rentenversicherung

Unfallversicherung

Träger der Jugendhilfe

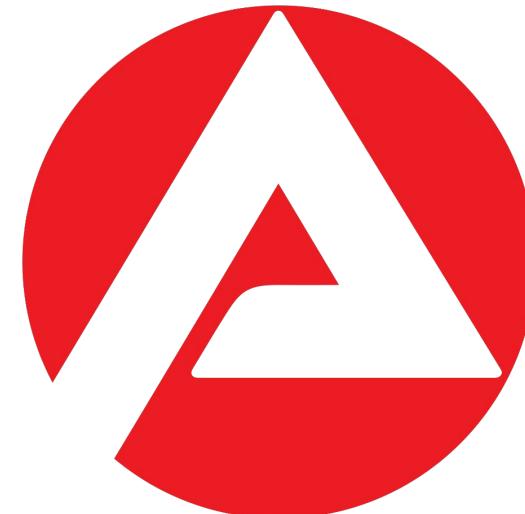
Träger der Kriegsopferfürsorge

Träger der Sozialhilfe



# Bundesagentur für Arbeit

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



# Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

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



# Integrationsfachdienst (IFD)

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



# Integrationsfachdienst (IFD)

## Personenkreis:

- Menschen mit seelischer Behinderung
- Menschen mit geistiger Behinderung
- Menschen mit Hörschädigung
- Menschen mit Blindheit oder Sehbehinderung
- Arbeitgebende



# Technischer Beratungsdienst

Beratung von Arbeitgebenden und Menschen mit Schwerbehinderung zu:

- Arbeitsplatz, Arbeitsstätte, Arbeitsorganisation



Beratung von Menschen mit Schwerbehinderung zu:

- Wohnung\*
- Kfz\*

\*wenn kein Rehaträger vorhanden ist

# 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**

- 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**

- Exkurs: Gesprächsführung



# Zusammenfassung T1

- Eigenes Rollenverständnis
- Aufgaben in der Praxis und Grenzen der Tätigkeit
- Rechte, Pflichten, Partner der SBV



## 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 Gegenübers** 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**

- 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  
Arbeitgebenden

**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  
Arbeitgebenden

**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**

- Exkurs: Gesprächsführung



# Übersicht Tag 2

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

- Behinderung und Ausweis
- Nachteilsausgleiche

Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 1:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 2:  
Mitteilung der Schwerbehinderung
- Verschlechterung des  
Gesundheitszustands



# Tätigkeitsfeld 2

Menschen mit Schwerbehinderung  
beraten



# Themenbereiche der Beratung



## 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?

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 umwelt-  
bedingten  
**Barrieren**

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

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



# 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 Bestandsschutz, 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

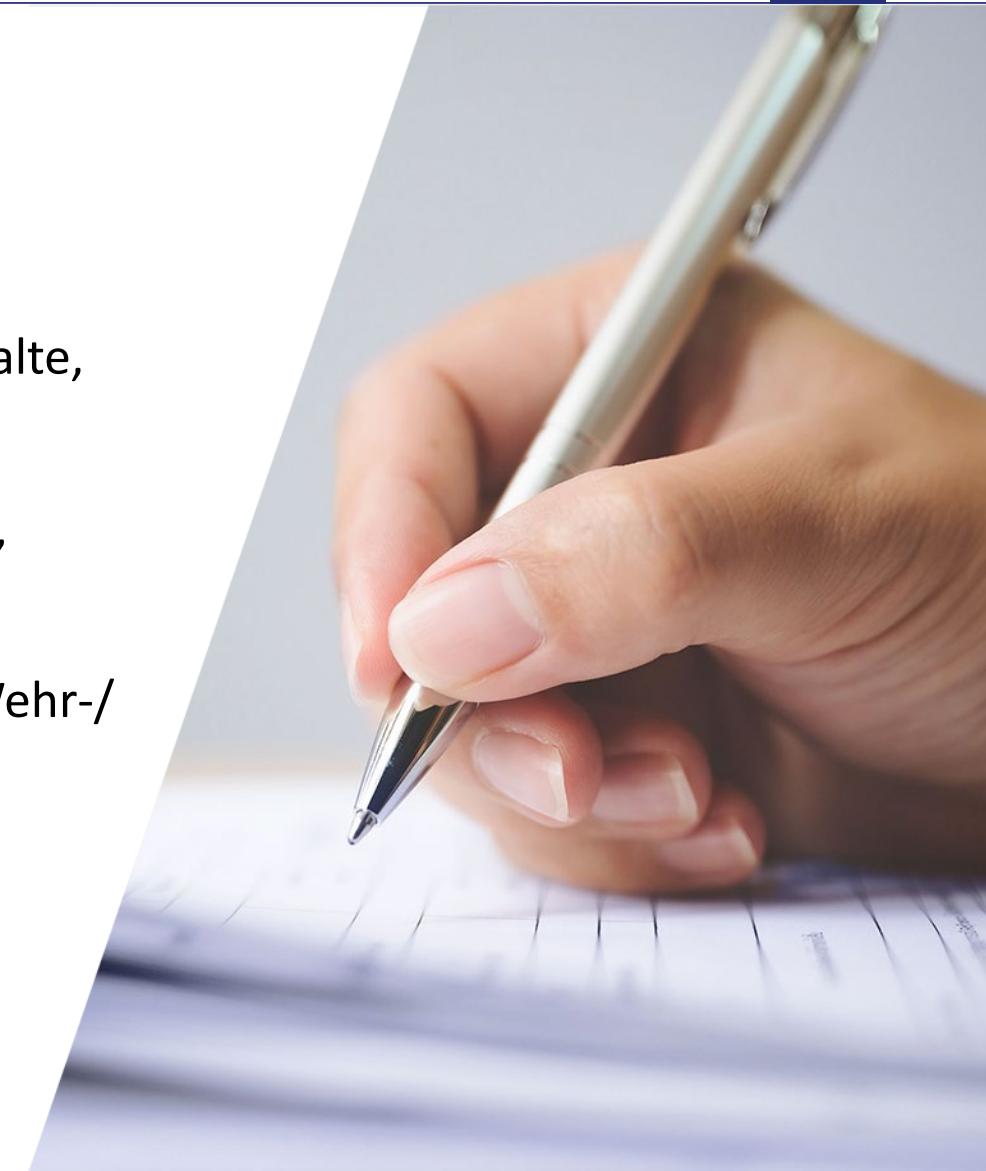
1. Gespräch mit dem Hausarzt führen (Schweigepflichtentbindung!)
2. Wichtige Dokumente sammeln, Antragsformular ausfüllen (richtiges Bundesland!)
3. Antrag beim zuständigen an Kreise und kreisfreie Städte angesiedelten Amt einreichen
4. Bei Befristung nach maximal 5 Jahren neu beantragen
5. Veränderungen des Gesundheitszustands melden

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



# Dokumente für die Antragsstellung

<b>Krankenhaus/ Arzt/Ärztin</b>	Befunde, Gutachten, Krankenhausaufenthalte, Reha, Laborberichte
<b>Bestehende amtliche Gutachten</b>	Von Krankenkasse, Bezirksamt, Rehaträger, Agentur für Arbeit, etc.
<b>Anerkennungs- bescheide</b>	Von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Wehr-/Zivildienstschädigung
<b>Bereits gestellte Anträge</b>	–
<b>Informationen über den Werdegang</b>	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)

- an Kreise und kreisfreie Städte angesiedelte Ämter 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?

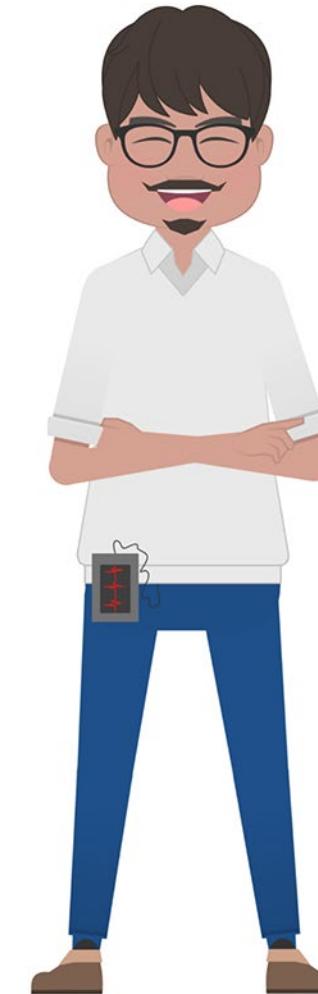


Schätzen Sie bitte ein ...

# 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/Ärztin
- 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 und Ausweis
- Nachteilsausgleiche



Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 1:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 2:  
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 in diesem Jahr?



# Wie hoch ist der Anspruch auf Zusatzurlaub bei Liliane Groß in diesem Jahr?

**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 von Arbeitgebenden von der Schwerbehinderung (muss Arbeitgebenden zur Inanspruchnahme aber nachgewiesen werden)



## Nachteilsausgleich Zusatzurlaub (2)

**Zusatzurlaub bei Feststellung der Schwerbehinderung erst im Folgejahr (§ 208 SGB IX)**

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

**Anspruch auf Zusatzurlaub für gleichgestellte Menschen**

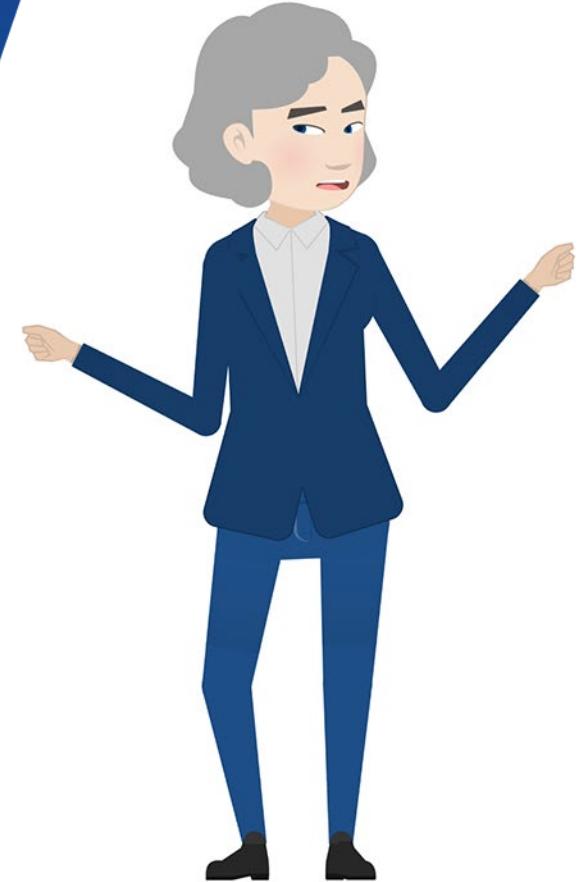
- Besteht in den meisten Fällen nicht (Ausnahmen möglich)



## Praxisbeispiel

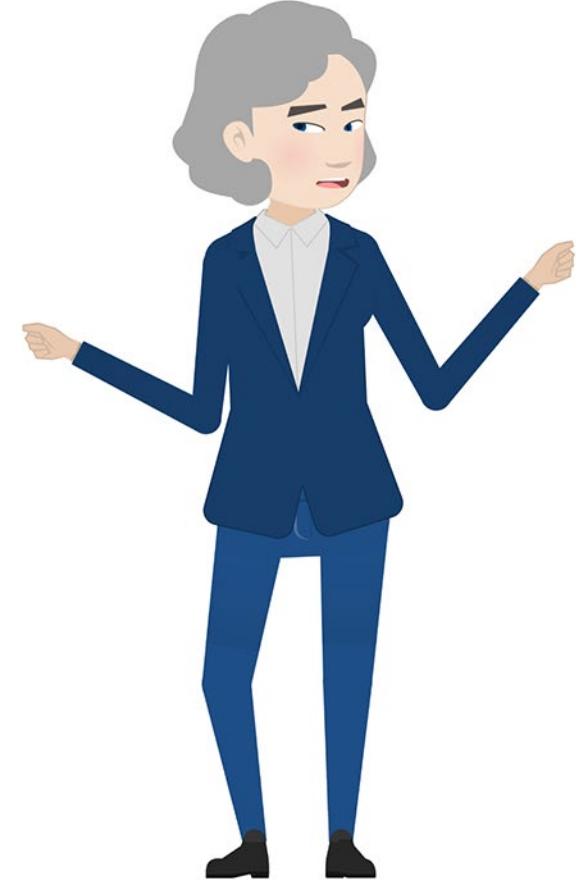
# Beate Krüger

„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
- Mindestversicherungszeit/Wartezeit: 35 Jahre



# Übersicht Tag 2

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

- Behinderung und Ausweis 
- Nachteilsausgleiche 

Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 1:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 2:  
Mitteilung der Schwerbehinderung
- Verschlechterung des  
Gesundheitszustands



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

## 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 und Ausweis 
- Nachteilsausgleiche 

Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 1:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 2:  
Mitteilung der Schwerbehinderung
- Verschlechterung des  
Gesundheitszustands



# Arbeitsleben (1)

## Ansprüche und Erwartungen

### Fragen:

- Haben Beschäftigte mit Schwerbehinderung besondere Ansprüche (neben den Nachteilsausgleichen), was ihren Arbeitsplatz und ihre Tätigkeit angeht?
- Profitieren Arbeitgebende finanziell, wenn sie Menschen mit Schwerbehinderung einstellen?

# Ansprüche und Erwartungen

## Menschen mit Schwerbehinderung

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

## Arbeitgebende

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

SGB IX § 164 Absatz 4



# Arbeitsleben (2)

## Mitteilung der Schwerbehinderung



### (Um-)Fragen:

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

# Mitteilung der Schwerbehinderung (1)

- Arbeitgebenden 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 **Arbeitgebende** darauf Rücksicht nehmen sollen bzw. müssen.



# Mitteilung der Schwerbehinderung (2)

## Gut zu wissen:

Eine Pflicht zur **Untersuchung durch Betriebsmedizinerin oder -mediziner** 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.



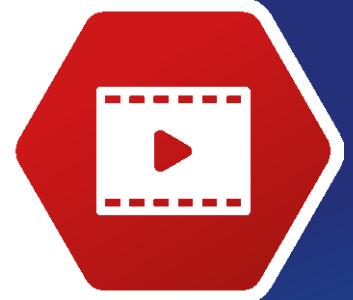
# Verschlechterung des Gesundheitszustands Akkordarbeit und Arbeitstempo



# Verschlechterung des Gesundheitszustands

## Akkordarbeit und Arbeitstempo

- Um welche Fragestellungen geht es in diesem Gespräch?
- Was muss geklärt (von Ihnen?) werden?
- 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 Inklusionsamts
  - **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 Inklusionsamt

### 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

- Um welche Fragestellungen geht es in diesem Gespräch?
- Was muss geklärt (von Ihnen?) werden?
- 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**

*Arbeitgebende können 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.  
(SGB IX § 207)

Für Beamte/Beamtinnen gelten die Regelungen der landesspezifischen 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 Inklusionsamt 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.

SGB IX § 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 und 3



## 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 und Ausweis 
- Nachteilsausgleiche 

Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 1:  
Ansprüche und Erwartungen 
- Arbeitsleben 2:  
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  
Arbeitgebenden

**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  
Arbeitgebenden

**Tag 3**

Tätigkeitsfeld 4



Mitwirken bei  
Personalentscheidungen

**Tag 3**

# Rückblick Tag 2

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

- Behinderung und Ausweis
- Nachteilsausgleiche



Nachmittag

**13:30 – 16:00 Uhr**

- Arbeitsleben 1:  
Ansprüche und Erwartungen
- Arbeitsleben 2:  
Mitteilung der Schwerbehinderung
- Verschlechterung des  
Gesundheitszustands



# Übersicht Tag 3

Vormittag

**09:00 – 12:30 Uhr**

- Gespräche mit Arbeitgebenden
  - 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 Arbeitgebenden



Welche Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung können entstehen?

Wie können sie entkräftet werden?

# Argumente zur Beschäftigung



**Welche Sorgen und Bedenken können im Hinblick auf die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung entstehen? Wie können sie entkräftet werden?**

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

---

Arbeitsform: Breakout-Gruppen  
Arbeitszeit: 20 Minuten  
Ergebnissicherung: Whiteboard, Präsentation und Besprechung

# Gespräche mit Arbeitgebenden

## Umfrage Förderungen

**Welche Fördermöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsplatz sind Ihnen bisher bekannt?**

## 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 über Pflichtquote hinaus oder nach mehr als 12 Monaten Arbeitslosigkeit)
- Jobcoaching
- Gebärdendolmetschende

## Weitere Leistungen prüfen (2)

- **Zuschuss für Arbeitshilfen** im Betrieb (wenn für dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich und Arbeitgebende 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 und 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?



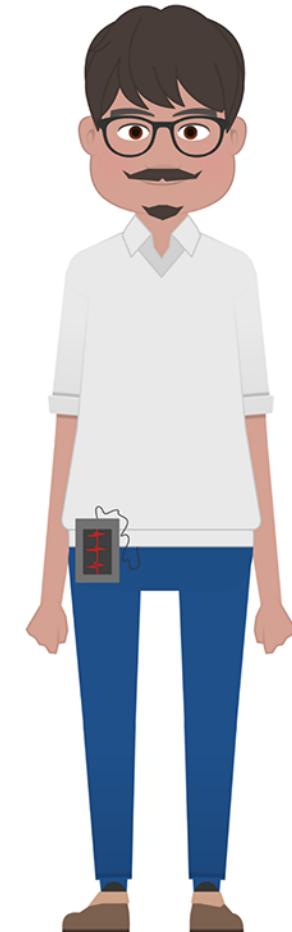
# Fallbeispiel: Malik Topal

## 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?



# Arbeitgebende beraten und informieren



**Beraten Sie Ihren Arbeitgebende 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
2. Kontakt zur Agentur für Arbeit und Jobcentern aufnehmen
3. Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung auf Berufsmessen und Ausbildungsbörsen anbieten
4. Praktikumsplätze für Bewerberinnen/Bewerber mit Schwerbehinderung anbieten
5. Klare Regeln in der Inklusionsvereinbarung treffen



## Ideen zur Förderung der Beschäftigung (2)

6. Zur Beschäftigungssicherung bei Schwierigkeiten rechtzeitig gegensteuern
7. Beteiligungsrechte im Betrieblichen Eingliederungsmanagement einfordern
8. Kontakt zu den Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Betrieb halten
9. Betriebsinterne Arbeitsgruppen/Steuerkreise initiieren
10. Wissen, Kommunikation und persönliche Begegnungen fördern



# Übersicht Tag 3

Vormittag

**09:00 – 12:20 Uhr**

- Gespräche mit Arbeitgebenden
  - 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 Arbeitgebenden
  - 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  
Arbeitgebenden

**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 und Kündigungsschutz

# Situationen und Empfehlungen zu Personalentscheidungen (2)

## **Empfehlenswert/wichtig:**

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

# Einstellung neuer Beschäftigter

## Überraschung am Frühstückstisch:

Sie erfahren zufällig über eine Meldung in der App Ihrer lokalen Tageszeitung, dass Ihr Arbeitgebende 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 Arbeitgebende 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)

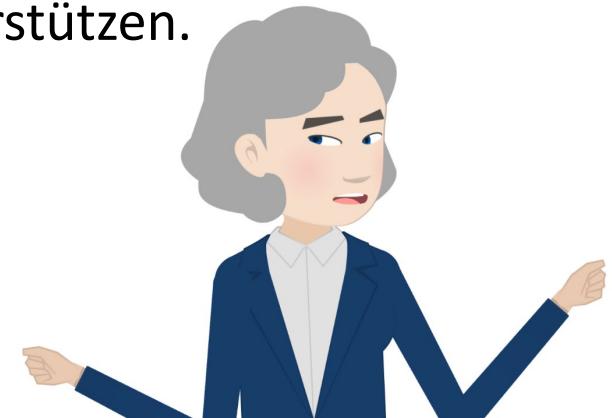


## Fall 2

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

- **Arbeitgebende** muss bei Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, **tätig werden**, § 167 Absatz 1 SGB IX
- **Schwerbehindertenvertretung**, Betriebsrat/Personalrat/ MAV sowie Inklusionsamt sind **einzuschalten**
- Im Kündigungsschutzverfahren werden **Präventionsmaßnahmen** des Arbeitgebendes **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 Arbeitgebende 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

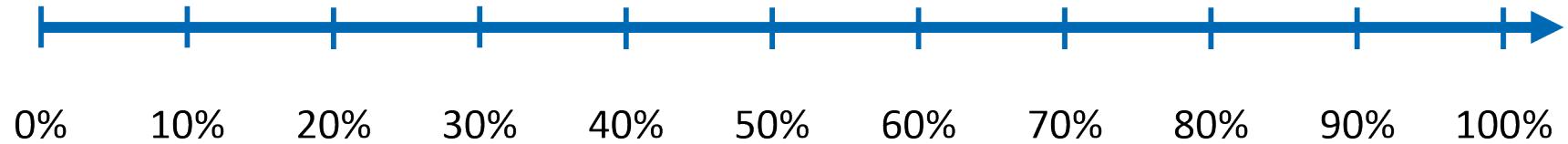
- BEM gilt für **alle Beschäftigten**
- **Ziel:** Erhaltung des Arbeitsplatzes, Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und Vorbeugung neuer AU
- Nach **6 Wochen** ununterbrochener oder wiederholter **Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres**
- **Besonderheit bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung:** Zusätzlich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



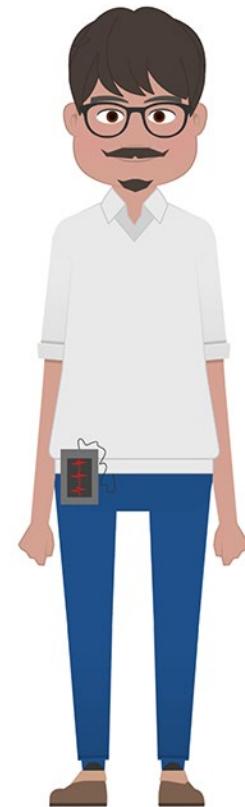
# Fallbeispiel – Beendigung Arbeitsverhältnis



**Der Arbeitgebende 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

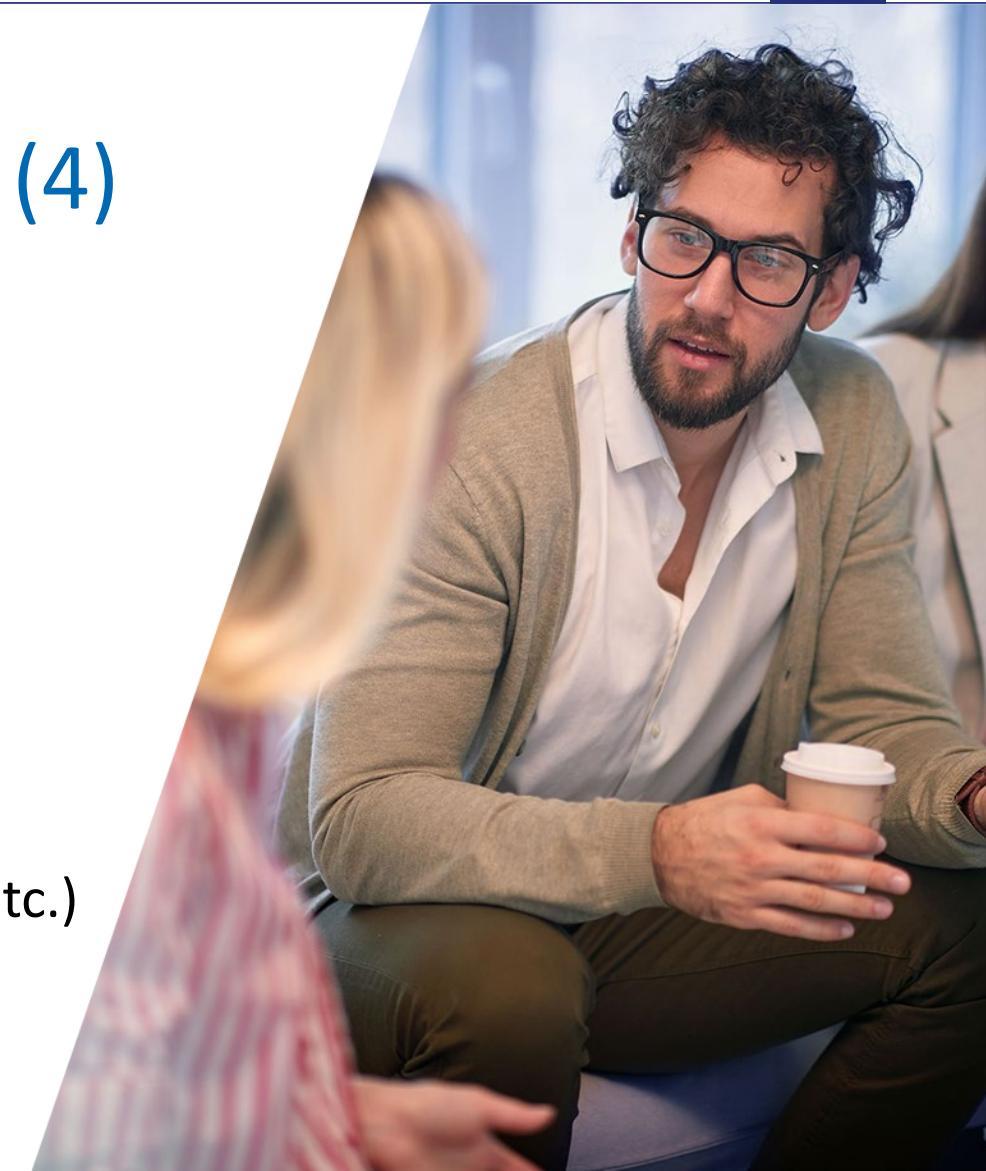
- Prüfung Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Inklusionsamt
- Prüfung präventiver Maßnahmen
- Prüfung Kündigungsgrund
- Prüfung Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und der anerkannten Behinderung
- Prüfung der Möglichkeiten, die Kündigung abzuwenden



# Beendigung von Arbeitsverhältnissen (4)

## Mitwirkungsoptionen bei (drohender) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Gespräch mit Personalabteilung und Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung
- Beratung durch Inklusionsamt
- 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  
Inklusionsamts

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

Anhörung der betriebl.  
Interessenvertretung

unabhängig von der Anzahl  
der Beschäftigten

mit Zustimmung des  
Inklusionsamts



# Voraussetzungen und Widerspruch gegen die Kündigung (1)

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

Voraussetzungen für die Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung

## Arbeitgebende

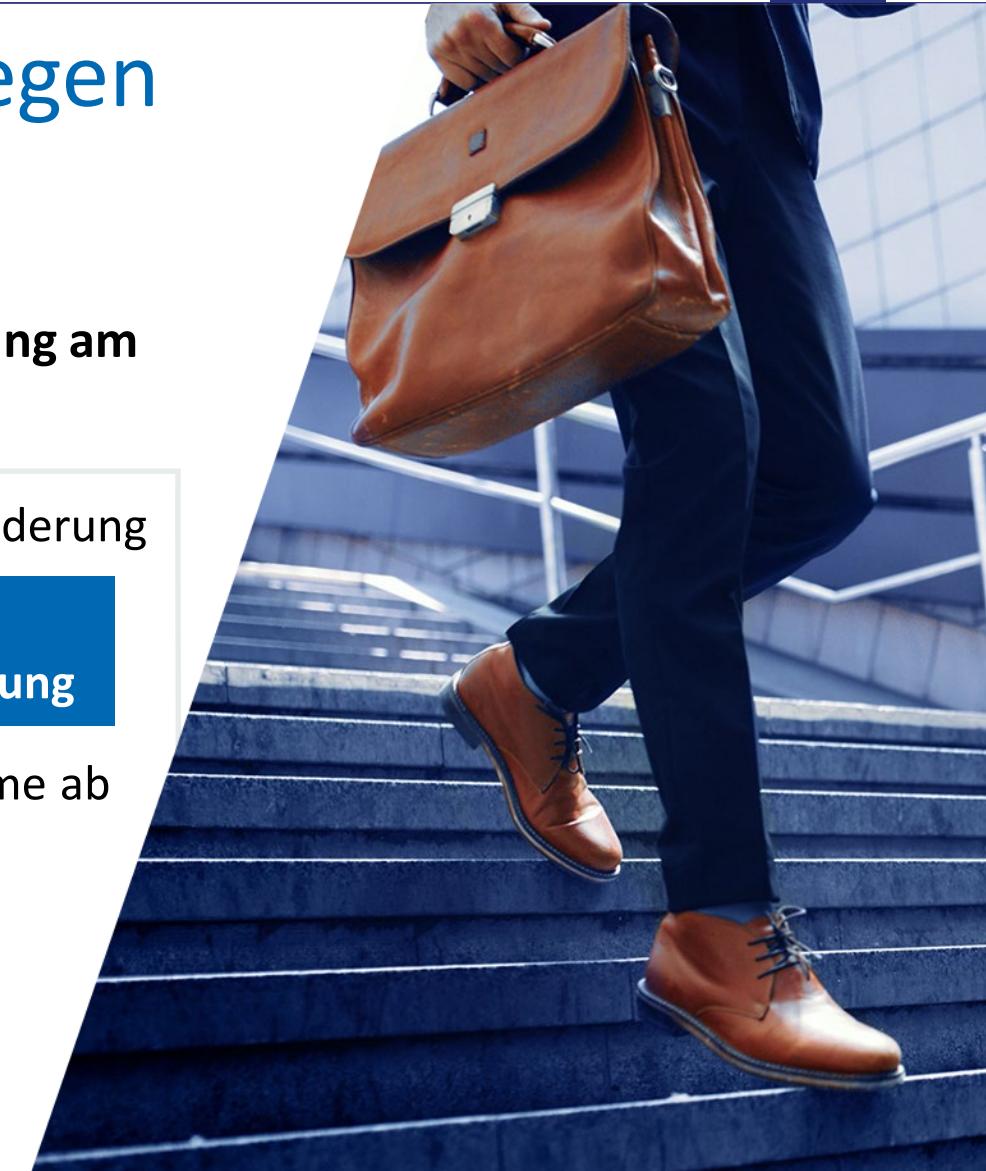
Muss Kündigungsabsichten rechtzeitig der Vertrauensperson des/der Betroffenen mitteilen

## Inklusionsamt

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 Inklusionsamts **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 Arbeitgebenden
  - 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  
Arbeitgebenden

**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.

