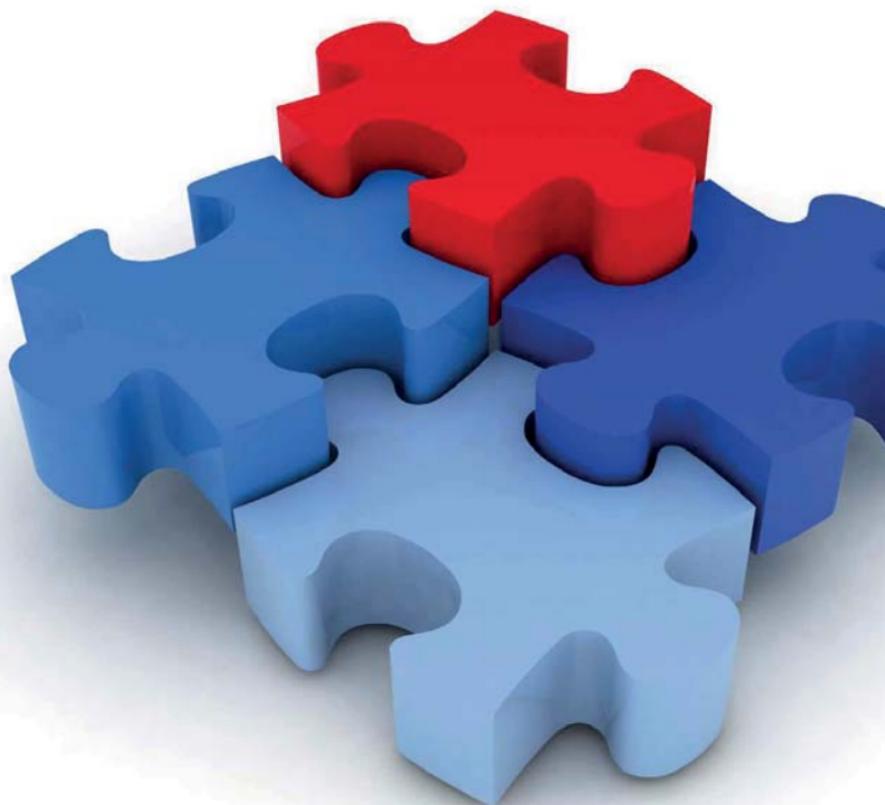


ABC Fachlexikon

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

6. Ausgabe 2018

Lexikon



Nach den Regelungen
des SGB IX 2018

ZB Lexikon
Behinderung & Beruf

ABC Fachlexikon

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

ZB Lexikon

Behinderung & Beruf

ABC Fachlexikon

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

6. überarbeitete Ausgabe 2018 (Stand: Januar 2018)

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen; Geschäftsstelle, c/o LVR-Integrationsamt; 50663 Köln; E-Mail: bih@integrationsaemter.de

Verlag: Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden; vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Gernot Leinert, Hans-Joachim Kiefer. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

Fachautoren: Christoph Beyer, Carola Fischer, Dr. Dieter Schartmann (Landschaftsverband Rheinland); Karl-Friedrich Ernst (Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg); Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Petra Wallmann (Landschaftsverband Westfalen-Lippe); Jan Leistner (Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg); unter Mitarbeit der Bundesagentur für Arbeit (Anette Bollwien), der Deutschen Rentenversicherung Bund (Dr. Dana Matlok), des Verbandes Deutscher Sicherheitsingenieure (Dr. Arno Weber)

Redaktion: Karl-Friedrich Ernst (verantw. für Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. für Verlag), Elly Lämmlein • **Gestaltung und Satz:** Atelier Stepp, Speyer • **Titelfoto:** iStock/AndrewJohnson • **Herstellung:** Manfred Morlok • **Druck:** Parzeller GmbH & Co. KG, Frankfurter Straße 8, 36043 Fulda • **Barrierefreie PDF-Datei:** Karin Seitz

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt, auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN 978-3-89869-516-9

Editorische Notiz

Verweise: In den Lexikonartikeln wird nicht auf alle Stichworte verwiesen, sondern nur auf Artikel, die im jeweiligen Kontext relevant sind.

Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

ABC Fachlexikon

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Inhalt

■ **Behinderung und Beruf**

Personenkreis	8
Arbeitsmarkt	10
Aufgaben des Integrationsamtes	14

■ **Fachlexikon**

Index	20
-------------	----

■ **Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf**

Ansprechpartner im Überblick	456
Leistungen an Arbeitgeber	462
Leistungen an schwerbehinderte Menschen	474
Leistungsübersicht	485

■ **Anhang**

Literatur und elektronische Medien	488
Internet und Kurse	492
Anschriften der Integrationsämter	494
Abkürzungen	508

Behinderung und Beruf

Personenkreis

In Deutschland leben rund 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen. Damit ist jeder elfte Einwohner betroffen. So die Zahlen des Statistischen Bundesamtes, basierend auf dem Mikrozensus von 2017. Als schwerbehindert gilt, wer einen Grad der Behinderung von 50 und mehr hat oder von der Bundesagentur für Arbeit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurde.

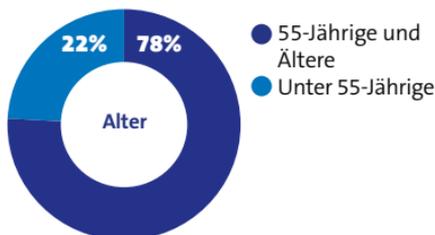
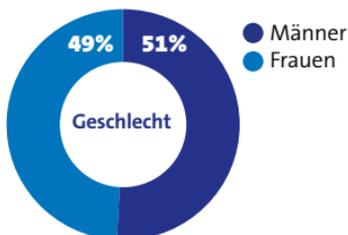
Die Zahl der schwerbehinderten Menschen wird nach Einschätzung von Fachleuten weiter steigen. Grund ist die demografische Entwicklung. Denn in den kommenden Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge in die Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen eintreten. Dort ist altersbedingt der Anteil schwerbehinderter Menschen hoch. Das Ergebnis werden deutlich mehr schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter sein.

Behinderungen

Das Bild von einem behinderten Menschen als Rollstuhlfahrer ist ein Klischee, denn die am häufigsten vorkommende Behinderung ist mit 25 Prozent eine Funktionsbeeinträchtigung der inneren Organe. Darüber hinaus ist bei 12 Prozent der schwerbehinderten Menschen die Funktion der Gliedmaßen beeinträchtigt und bei weiteren 11 Prozent

Schwerbehinderten Menschen

Anteile, Stand: 31.12.2017

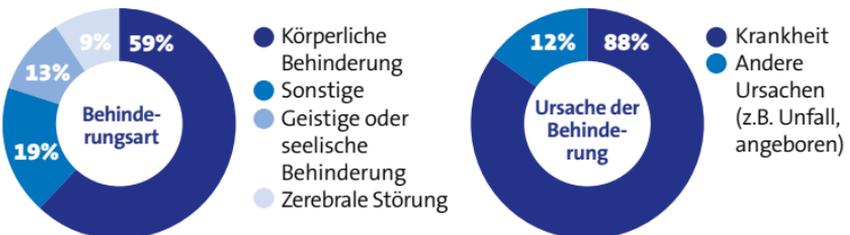


Datenquelle: Statistisches Bundesamt

liegt eine Einschränkung der Wirbelsäule und des Rumpfes vor. Insgesamt machen die körperlichen Behinderungen mit rund 59 Prozent den überwiegenden Teil der Behinderungen aus. Der Anteil der blinden und sehbehinderten Menschen beträgt 5 Prozent, der Anteil von Menschen mit einer Sprach-, Hör- oder Gleichgewichtsschädigung 4 Prozent. Von einer geistigen oder seelischen Behinderung sind ungefähr 13 Prozent der schwerbehinderten Menschen betroffen und bei 9 Prozent sind zerebrale Störungen, also Störungen des Zentralnervensystems, die Ursache für eine Behinderung.

Alter und Ursachen

Die Zuordnung der schwerbehinderten Menschen nach Altersgruppen zeigt, dass Behinderungen vor allem bei älteren Menschen auftreten: So sind 3 Viertel der schwerbehinderten Menschen älter als 55 Jahre. Mehr als die Hälfte der schwerbehinderten Menschen ist über 65 Jahre alt. Dagegen fällt der Anteil der unter 18-Jährigen mit rund 2 Prozent gering aus. Die große Zahl der älteren Menschen mit Behinderungen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die meisten Schwerbehinderungen – 88 Prozent – durch eine Krankheit verursacht werden. Nur bei wenigen – rund 3 Prozent – ist die Behinderung hingegen angeboren oder trat im ersten Lebensjahr auf. Bei nur 1 Prozent ist die Schwerbehinderung Folge eines Unfalls oder einer Berufskrankheit.



Arbeitsmarkt

Eine wichtige Aufgabe der Integrationsämter ist, Betriebe und Dienststellen bei der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen zu unterstützen. Hierfür steht eine breite Palette an Hilfen finanzieller, technischer wie auch personaler Art zur Verfügung. Zudem werden Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen im Betrieb durch das betriebliche Integrationsteam unterstützt. Es besteht aus der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers. Für das Integrationsamt ist das betriebliche Integrationsteam ein wichtiges Bindeglied zum Betrieb oder zur Dienststelle.

Erwerbsbeteiligung

2017 waren 3,3 Millionen schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre). Angaben zur Erwerbsbeteiligung liegen aktuell nur für das Jahr 2013 vor. In diesem Jahr betrug die Erwerbsquote der schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter 45,1 Prozent. Diese Quote hat sich zwar in den letzten Jahren erhöht, sie bleibt aber weiterhin deutlich geringer als die allgemeine Erwerbsquote (2013: 77,4 Prozent). Damit gehören rund 1,5 Millionen schwerbehinderte Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX zur Zielgruppe der Integrationsämter. Von ihnen waren im Jahr 2016 rund 1,05 Millionen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt.

Beschäftigungsquote

Nach dem Sozialgesetzbuch IX müssen private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzen, andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Für kleinere Betriebe und Dienststellen bestehen Sonderregelungen.

Seit Jahren ist die Beschäftigungsquote stabil. 2016 lag sie bei 4,7 Prozent. Während öffentliche Arbeitgeber ihrer Beschäftigungspflicht im Jahr 2016 in vollem Umfang nachkamen und 6,6 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzten, betrug die Beschäftigungsquote bei privaten Arbeitgebern 4,1 Prozent.

Beschäftigungsfelder

Mit 252.000 Arbeitsplätzen – einem Viertel aller angezeigten Beschäftigungsverhältnisse – ist der öffentliche Dienst inzwischen der bedeutendste Arbeitgeber für schwerbehinderte Menschen. Dicht gefolgt vom verarbeitenden Gewerbe mit fast gleicher Zahl an Arbeitsplätzen. Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeitet jeder achte schwerbehinderte Beschäftigte.

Schulische Bildung

Mit einem Anteil von 46 Prozent war 2013 der Hauptschulabschluss der häufigste Schulabschluss von Menschen mit Behinderungen. Dies ist dem Teilhabebericht der Bundesregierung von 2016 zu entnehmen. Bei den nicht behinderten Befragten lag er bei 27 Prozent. Den Realschulabschluss konnten 26 Prozent der behinderten Menschen vorweisen, gegenüber 36 Prozent der nicht behinderten Personen. Das Abitur oder eine Fachhochschulreife erreichten 19 Prozent der behinderten Befragten, bei den nicht behinderten Menschen waren es mehr als doppelt so viele Personen (41 Prozent). Rund 8 Prozent der behinderten Menschen verfügten (noch) über keinen Schulabschluss, bei den nicht behinderten waren es 2 Prozent.

Ausbildung

Junge Menschen mit Behinderungen haben es nach wie vor schwer, einen geeigneten betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Zum einen, weil die Anforderungen an Auszubildende und Beschäftigte in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gestiegen sind, zum anderen, weil behinderte Jugendliche während ihrer Ausbildung häufig auf intensive Unterstützung angewiesen sind.

Wie viele Menschen mit Behinderungen Verträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen abschließen, wird nicht erfasst. Bekannt ist hingegen, dass 2016 insgesamt 8.700 neue Ausbildungsverträge nach besonderen Regelungen für Menschen mit Behinderungen abgeschlossen wurden. Diese sogenannten Fachpraktiker-Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 66) und der Handwerksordnung (§ 42m) richten sich an Menschen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung keine anerkannte Berufsausbildung absolvieren können.

In Betrieben und Dienststellen hat die Zahl der schwerbehinderten Auszubildenden in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Im Jahr 2016 wurden dort laut Bundesagentur für Arbeit 7.200 schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen ausgebildet.

Weitere 38.000 Menschen mit Behinderungen besuchten 2016 im Rahmen der beruflichen Ersteingliederung eine berufsfördernde Maßnahme mit dem Ziel eines Berufsabschlusses und 13.000 befanden sich in berufsvorbereitenden Maßnahmen. Dies geht aus dem Berufsbildungsbericht 2017 hervor. Im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) wurden 2016 insgesamt 23.000 Personen gefördert.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Wenn schwerbehinderte Menschen arbeitslos werden, haben sie es aufgrund ihrer Behinderung deutlich schwerer als ihre nicht behinderten Kollegen, wieder eine Arbeit zu finden. Häufig sind sie wesentlich älter als die nicht behinderten Arbeitslosen, was ihre Chancen auf Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zusätzlich verschlechtert.

In den vergangenen Jahren hat sich der Arbeitsmarkt positiv entwickelt. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2017 insgesamt 2,53 Millionen Menschen arbeitslos. Die Arbeitslosigkeit

schwerbehinderter Menschen ist 2017 um 5 Prozent gegenüber 2016 zurückgegangen. Die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen betrug rund 162.000, ihr Anteil an allen Arbeitslosen lag 2017 bei 6,4 Prozent.

Im mehrjährigen Vergleich zeigt sich folgendes Bild: Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen veränderte sich seit 2008 nur wenig und lag 2017 um 2 Prozent unter dem Niveau des Jahres 2008. Bei nicht schwerbehinderten Menschen ist allerdings im gleichen Zeitraum ein Minus von fast einem Viertel zu verzeichnen. Die ungünstigere Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen wird vor allem durch die starke Zunahme bei den älteren Arbeitslosen geprägt, was insbesondere auf Sonderregelungen für Ältere zurückzuführen ist.

Langzeitarbeitslosigkeit

Der Wiedereintritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt fällt schwerbehinderten Menschen schwerer als Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung – obwohl sie im Durchschnitt etwas höher qualifiziert sind. 60 Prozent haben einen Studien- oder Berufsabschluss, im Vergleich zu 51 Prozent der Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung. In der Folge sind schwerbehinderte Menschen deutlich länger arbeitslos. Im Jahr 2017 waren sie durchschnittlich 86 Wochen ohne Arbeit, Menschen ohne Schwerbehinderung 69 Wochen.

Aufgaben des Integrationsamtes

Die Integrationsämter haben wesentliche Aufgaben bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben. Dabei sind sie gleichermaßen für behinderte Menschen wie auch für Arbeitgeber tätig. Ihre Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) umfassen:

- Leistungen an schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber (die sogenannte „Begleitende Hilfe im Arbeitsleben“)
- besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen
- Kurse und Öffentlichkeitsarbeit
- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber müssen jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abführen, wenn die entsprechende Anzahl an zu beschäftigenden schwerbehinderten Menschen nicht erreicht wurde. Diese Einnahmen beliefen sich für das Jahr 2017 auf rund 643 Millionen Euro. Davon wurden 20 Prozent direkt an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt. Somit verblieben 2017 rund 516 Millionen Euro bei den Integrationsämtern. Diese Mittel sind zweckgebunden und dürfen nur zur Inklusion schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben verwendet werden. Das heißt, die Mittel fließen zu einem erheblichen Teil direkt in die Betriebe zurück – als Begleitende Hilfe im Arbeitsleben sowie durch Bildungs- und Informationsangebote.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die Durchführung der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist eine der Hauptaufgaben der Integrationsämter nach dem Sozialgesetzbuch IX. Sie umfasst Maßnahmen und Leistungen, die erforderlich sind, damit schwerbehinderte Menschen am Arbeitsleben teilhaben können. Leistungen an Arbeitgeber haben alle das Ziel, Betriebe in die Lage zu versetzen, behinderten Menschen die gleichen Chan-

cen auf eine Beschäftigung zu bieten. Hier spielt die Beratung durch Fachkräfte der Integrationsämter in allen Fragen, die die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen betreffen, eine große Rolle. Finanzielle Hilfen dienen beispielsweise dazu, Arbeitsplätze behinderungsgerecht auszustatten oder neue Arbeitsplätze zu schaffen. Häufig sind schwerbehinderte Menschen in ihrer körperlichen, geistigen oder seelischen Leistungsfähigkeit überhaupt nicht eingeschränkt, wenn ihr Arbeitsplatz behinderungsgerecht ausgestattet ist. Und wenn es Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gibt, wie zum Beispiel häufigeres Kranksein, kann dies ein Hinweis sein, dass der Arbeitsplatz nicht der Behinderung angepasst ist. Auch außergewöhnliche Belastungen bei der Beschäftigung beruflich besonders betroffener schwerbehinderter Menschen können durch die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ausgeglichen werden.

Schwerbehinderte Menschen erhalten persönliche und finanzielle Hilfen. Dazu gehört die Beratung in allen Fragen, die das Arbeitsleben, den Arbeitsplatz oder die Schwerbehinderung betreffen. Bei der Lösung von Konflikten werden sie von Fachleuten unterstützt. Außerdem haben schwerbehinderte Menschen, die zur Ausübung einer Berufstätigkeit eine persönliche Arbeitshilfe benötigen, Anspruch auf eine notwendige Arbeitsassistenz. Die Kosten hierfür übernimmt das Integrationsamt.

Doch finanzielle Förderung allein reicht oft nicht aus, um die Chancen von behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Zur Durchführung ihrer gesetzlichen Aufgaben gegenüber schwerbehinderten Menschen und ihren Arbeitgebern haben die Integrationsämter daher Integrationsfachdienste eingerichtet. Sie bereiten schwerbehinderte Menschen im Auftrag der Integrationsämter auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vor, begleiten sie am konkreten Arbeitsplatz und beraten Arbeitgeber in psychosozialen Fragen. Insbesondere Menschen mit seelischen oder geistigen Behinderungen sowie Menschen mit schweren Körper-, Sinnes- oder

Mehrfachbehinderungen gehören zur Zielgruppe der Integrationsfachdienste. Auch Beschäftigte von Werkstätten für behinderte Menschen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wagen und dabei auf arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind, können von den Integrationsfachdiensten individuell betreut werden.

Besonderer Kündigungsschutz

Will ein Arbeitgeber einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen kündigen, benötigt er zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes. Eine ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. So sieht es der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen vor. In diesem Verfahren werden alle Möglichkeiten geprüft, ob und gegebenenfalls wie der schwerbehinderte Mensch weiterbeschäftigt werden kann.

Das Integrationsamt ist bestrebt, den Arbeitsplatz nach Möglichkeit zu erhalten. Bei der Prüfung des Sachverhalts werden immer die Interessen der schwerbehinderten Menschen und des Arbeitgebers abgewogen. Ein unzumutbares Festhalten am Arbeitsplatz gibt es nicht. Das Integrationsamt bemüht sich in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber um Lösungen, die für die Unternehmen wirtschaftlich tragbar sind und organisatorische Belastungen vermeiden. Ansatzpunkte sind medizinische, technische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen. Hierzu gehört zum Beispiel, mit Unterstützung der Integrationsfachdienste die Ursachen der Gefährdung des Arbeitsplatzes zu beseitigen und Lösungsvorschläge zu entwickeln.

Kurse und Informationsangebote

Das betriebliche Integrationsteam kann seinen Aufgaben nur gerecht werden, wenn es die nötigen Fachkenntnisse besitzt. Daher ist es ausgesprochen wichtig, dass das Integrationsteam die Bildungs- und Informationsangebote der Integrationsämter nutzt.

Die Kurse richten sich vor allem an das betriebliche Integrations-team – das heißt die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers. Auch für andere, die mit der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen befasst sind, wie etwa Personalverantwortliche, Werksärzte, einzelne Schwerbehindertengruppen, Wirtschaftsorganisationen oder Arbeitgeberverbände werden Veranstaltungen angeboten.

Die Integrationsämter bieten ein dreistufiges, aufeinander abgestimmtes Kursprogramm an. Neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen ist ein Grundkurs zu empfehlen, der in die praktische Arbeit einführt. Sind die ersten Praxiserfahrungen gesammelt, erweitert ein Aufbaukurs den vorhandenen Kenntnisstand und vermittelt Sicherheit in der Ausübung der Aufgaben. Neben Grund- und Aufbaukursen bieten die Integrationsämter ein- und mehrtägige Informationsveranstaltungen zu bestimmten Schwerpunkten.

Das umfangreiche Angebot der Integrationsämter an Schriften, elektronischen Medien und im Internet ist ab Seite 488 beschrieben.



Die BIH

In der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft haben sich die 17 deutschen Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zusammengeschlossen. Dort stimmen sie ihre Verwaltungspraxis untereinander ab und beraten über aktuelle Fragen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen. Umfassende Informationen für schwerbehinderte Beschäftigte, Arbeitgeber und das betriebliche Integrationsteam bieten sie im Internet unter: www.integrationsaemter.de

Fachlexikon

Index

A

Abfindung	31	Arbeitslosenversicherung	55
Abmahnung	32	Arbeitslosigkeit	56
Abwicklungsvertrag	32	Arbeitsmarkt	60
Agentur für Arbeit	33	Arbeitsmedizin	61
Akkord	35	Arbeitsplatz	63
Allgemeines Gleichbehand- lungsgesetz (AGG)	36	Arbeitspsychologie	65
Altersrente	37	Arbeitsrecht	65
Altersteilzeit	40	Arbeitsschutz	66
Andere Leistungsanbieter	41	Arbeitssicherheit	68
Änderungskündigung	42	Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	69
Anfallsleiden (Epilepsie)	44	Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	72
Anforderungsprofil	46	Arbeitsunfähigkeit	74
→ <i>Profilmethode</i>		Arbeitsunfähigkeits- bescheinigung	76
Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit	46	Arbeitsunfall	77
→ <i>Versorgungsmedizin- Verordnung (VersMedV)</i>		Arbeitsverhältnis	78
Arbeit 4.0	46	Arbeitsvermittlung	80
→ <i>Industrie 4.0</i>		Arbeitsvertrag	81
Arbeitgeber	47	→ <i>Arbeitsverhältnis</i>	
Arbeitgeber-Service	47	Arbeitswissenschaft	81
Arbeitgeberverbände	47	Arbeitszeit	82
Arbeitnehmer	48	Aufhebungsvertrag	84
Arbeitsassistentz	48	Aufstockungsverbot	85
Arbeitsentgelt	50	Ausbildung	85
Arbeitserprobung	52	→ <i>Berufsausbildung</i>	
Arbeitsförderung	52	→ <i>Nachteilsausgleich</i>	
Arbeitsgericht	54	Ausbildungsmarkt	86
Arbeitshilfen	55	Ausbildungsvermittlung	87
→ <i>Technische Arbeitshilfen</i>		Ausgleichsabgabe	88

- Ausgleichsabgabeverordnung 92
 → *Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)*
- Ausgleichsfonds 93
- Auskunftspflicht 93
 → *Offenbarung der Schwerbehinderung*
- Ausländische Arbeitnehmer 93
- Außenarbeitsplätze 94
- Außergewöhnliche Belastungen 95
- Außergewöhnliche Gehbehinderung 97
 → *Mobilität*
 → *Schwerbehindertenausweis*
- Außerordentliche Kündigung 97
- Aussetzung einer Entscheidung/eines Beschlusses 102
- Ausweis 103
 → *Schwerbehindertenausweis*
- Ausweismerkmale 103
 → *Schwerbehindertenausweis*
- Ausweisverordnung 103
 → *Schwerbehindertenausweis*
- Autismus 103
- B**
- Barrierefreies Bauen 105
- Barrierefreiheit 106
- Beauftragter des Arbeitgebers 109
 → *Inklusionsbeauftragter*
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses 109
- Beendigungsschutz, erweiterter 111
- Befristetes Arbeitsverhältnis 113
 → *Arbeitsverhältnis*
- Begleitende Hilfe im Arbeitsleben 113
- Begleitung, Notwendigkeit ständiger 116
 → *Schwerbehindertenausweis*
- Behinderte Frauen 117
 → *Frauen, behinderte*
- Behindertenbeauftragte 117
- Behindertengleichstellungsgesetze 117
- Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen 120
 → *Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*
- Behindertenverbände 121
- Behinderung 122
- Behinderungsarten 125
 → *Anfallsleiden (Epilepsie)*
 → *Autismus*
 → *Blindheit und Sehbehinderungen*
 → *Chronische und innere Erkrankungen*

→ <i>Geistige Behinderung</i>	Berufsförderungswerk
→ <i>Hörschädigungen</i>	(BFW) 138
→ <i>Lernbehinderung</i>	Berufsgenossenschaften
→ <i>Schädigungen der Gliedmaßen</i>	(BG) 138
→ <i>Schädigungen des</i>	Berufskrankheiten 140
<i>Skelettsystems</i>	Berufsorientierung 141
→ <i>Schädigungen des</i>	Berufsunfähigkeit 142
<i>Zentralnervensystems</i>	Berufsvorbereitung 143
→ <i>Seelische Behinderungen</i>	Beschäftigung schwerbehinder-
→ <i>Suchtkrankheiten</i>	ter Menschen im öffentlichen
Beirat für die Teilhabe	Dienst 145
behinderter Menschen 125	Beschäftigung, gering-
Belastungserprobung 126	fügige 147
Benachteiligungsverbot 126	Beschäftigungspflicht 148
Beratende Ingenieure 128	Beschäftigungssicherungs-
→ <i>Technischer Beratungsdienst</i>	zuschuss 150
Beratender Ausschuss für	Betreuungsaufwand,
behinderte Menschen 128	besonderer 153
Bergmannsversorgungsschein	→ <i>Außergewöhnliche Belastungen</i>
..... 128	Betrieb 153
Berufliche Ersteingliederung	Betriebliche Altersver-
..... 129	sorgung 155
Berufliche Weiterbildung 130	Betriebliches Eingliederungs-
Berufliche Wiedereingliederung	management 156
..... 131	→ <i>Eingliederungsmanagement,</i>
Berufliches Fortkommen 132	<i>Betriebliches</i>
Berufliches Orientierungs-	Betriebsabteilung,
verfahren 133	geschützte 156
Berufsausbildung 134	→ <i>Inklusionsbetriebe</i>
Berufsbegleitung 137	Betriebsarzt 157
→ <i>Unterstützte Beschäftigung</i>	Betriebseinschränkung 159
Berufsberatung 137	Betriebsrat 160
Berufsbildungswerk	Betriebsstilllegung 165
(BBW) 138	Betriebsübergang 166

- Betriebsvereinbarung 167
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 168
- Bewerbung 169
- Bezirkspersonalrat 171
- *Personalrat*
- Bezirksschwerbehindertenvertretung 171
- Blindenwerkstatt 172
- Blindheit und Sehbehinderungen 172
- Budget für Arbeit 176
- Bundesagentur für Arbeit 177
- *Agentur für Arbeit*
- Bundessozialhilfegesetz (BSHG) 177
- *SGB XII*
- Bundesteilhabegesetz (BTHG) 177
- Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) 178
- *Deutsche Rentenversicherung Bund*
- Bundesversorgungsgesetz (BVG) 178
- C**
- Chronische und innere Erkrankungen 178
- D**
- Deutsche Rentenversicherung 183
- *Rentenversicherung, gesetzliche*
- Deutsche Rentenversicherung Bund 183
- Deutsche Rentenversicherung Regional 183
- Dienststelle 184
- Dienstvereinbarung 185
- Direktionsrecht 187
- E**
- Eingliederung behinderter Menschen 188
- *Eingliederungszuschüsse*
- *Einstellung eines schwerbehinderten Menschen*
- *Teilhabe*
- *Wiedereingliederung, stufenweise*
- Eingliederungshilfe 189
- Eingliederungsmanagement, betriebliches 190
- Eingliederungszuschüsse 194
- Einkommen- und Lohnsteuer 194
- *Nachteilsausgleiche*
- Einrichtungen für behinderte Menschen 194
- *Rehabilitationseinrichtungen*
- Einstellung eines schwerbehinderten Menschen 194

Entgelt	196	Finanzielle Leistungen	207
→ <i>Arbeitsentgelt</i>		→ <i>Leistungen für behinderte Menschen im Beruf</i>	
Entgeltfortzahlung	196	Frauen, behinderte	207
Entgeltsicherung	197	Freifahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln	210
→ <i>Verdienstsicherung</i>		→ <i>Reisen</i>	
Entlassung	197	→ <i>Schwerbehindertenausweis</i>	
→ <i>Außerordentliche Kündigung</i>		Freistellung	210
→ <i>Kündigung</i>		Fristlose Kündigung	211
→ <i>Massenentlassungen</i>		→ <i>Außerordentliche Kündigung</i>	
Epilepsie	197	→ <i>Kündigung</i>	
→ <i>Anfallsleiden</i>		Führerschein	211
Ergonomie	198	→ <i>Nachteilsausgleiche</i>	
Erkrankungen	199	Fürsorgeerlass	211
→ <i>Chronische und innere Erkrankungen</i>		→ <i>Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst</i>	
→ <i>Krankheit</i>		Fürsorgepflicht	211
Erwerbsminderung	199	Fürsorgestelle	212
Erwerbsunfähigkeit	201	→ <i>Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf</i>	
Existenzgründung	203		
→ <i>Selbstständigkeit, wirtschaftliche</i>			

F

Fachdienste der Integrationsämter	203
Fachkraft für Arbeitssicherheit	204
Fachpraktiker	206
→ <i>Berufsausbildung</i>	
Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf	206
Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes	207
→ <i>Schwerbehinderung</i>	

G

Gebärdensprachdolmetscher	212
Gebärdensprache	214
Gebührenbefreiung	216
→ <i>Nachteilsausgleiche</i>	
Gefährdungsbeurteilung	216
Gehbehinderung	220
→ <i>Körperbehinderungen</i>	
→ <i>Reisen</i>	
→ <i>Schwerbehindertenausweis</i>	

- Geistige Behinderung 220
 Gerichtskostenbefreiung 223
 → *Nachteilsausgleiche*
 Gesamtbetriebsrat 224
 → *Betriebsrat*
 Gesamtpersonalrat 224
 → *Personalrat*
 Gesamtschwerbehinderten-
 vertretung 224
 Gewerkschaften 225
 Gleichstellung 226
 Grad der Behinderung
 (GdB) 227
 → *Schwerbehinderung*
 Grad der Schädigungsfolgen
 (GdS) 227
 Gütliche Einigung 228
- H**
 Hauptfürsorgestelle 228
 Hauptpersonalrat 229
 → *Personalrat*
 Hauptschwerbehinderten-
 vertretung 229
 Heimarbeit 231
 Hilflosigkeit 231
 → *Schwerbehindertenausweis*
 Hörschädigungen 231
- I**
 Industrie 4.0 236
 Inklusion 239
 Inklusionsbeauftragter 241
 Inklusionsbetriebe 243
 Inklusionsteam 245
 → *Integrationsteam*
 Inklusionsvereinbarung 245
 Integrationsamt 249
 Integrationsfachdienst 251
 Integrationsprojekte 254
 → *Inklusionsbetriebe*
 Integrationsteam 254
 Integrationsvereinbarung 255
 → *Inklusionsvereinbarung*
 Investitionshilfen 255
- J**
 Jobcenter 256
 Job-Coaching 257
- K**
 Kommunikation 258
 → *Blindheit und Sehbehin-
 derungen*
 → *Gebärdensprachdolmetscher*
 → *Gebärdensprache*
 → *Hörschädigungen*
 → *Nachteilsausgleiche*
 Konzernbetriebsrat 258
 → *Betriebsrat*
 Konzernschwerbehinderten-
 vertretung 258
 Körperbehinderungen 259
 → *Schädigungen der Gliedmaßen*
 → *Schädigungen des Skelett-
 systems*
 → *Schädigungen des Zentral-
 nervensystems*

Kraftfahrzeughilfen	260	Lohnfortzahlung	290
Kraftfahrzeugsteuer, -unterhaltung	260	→ <i>Entgeltfortzahlung</i>	
→ <i>Nachteilsausgleiche</i>		Lohnkostenzuschuss	290
Krankengeld	260	→ <i>Außergewöhnliche Belastungen</i>	
Krankenversicherung, gesetzliche	262	→ <i>Budget für Arbeit</i>	
Krankheit	264	→ <i>Eingliederungszuschüsse</i>	
Kündigung	265	→ <i>Beschäftigungssicherungs- zuschuss</i>	
Kündigungsfrist	266	Lohnsicherung	290
Kündigungsgrund	267	M	
Kündigungsschutz	269	Massenentlassungen	290
Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	274	Mehrarbeit	291
Kündigungsschutzver- fahren	277	Mehrfachanrechnung	293
		Mehrfachbehinderung	294
		→ <i>Behinderung</i>	
L		Meldung freier Stellen	294
Landesversicherungsanstalt (LVA)	282	→ <i>Dienststelle</i>	
→ <i>Deutsche Rentenversicherung Regional</i>		Minderleistung	294
Leichte Sprache	283	→ <i>Außergewöhnliche Belastungen</i>	
Leistungen für behinderte		Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)	294
Menschen im Beruf	284	Mitarbeitervertretung	294
→ <i>Begleitende Hilfe im Arbeitsleben</i>		Mitbestimmung	297
→ <i>Teilhabe</i>		Mitwirkungsrechte	297
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	284	→ <i>Betriebsrat</i>	
Leistungsanbieter, andere ...	286	→ <i>Personalrat</i>	
→ <i>Andere Leistungsanbieter</i>		→ <i>Schwerbehindertenvertretung</i>	
Leitende Angestellte	286	Mobbing	298
Lernbehinderung	287	Mobilität	299
		→ <i>Kraftfahrzeughilfen</i>	
		→ <i>Reisen</i>	

- *Umzugskosten*
- *Wohnungshilfen*

N

Nachteilsausgleiche 299

O

Offenbarung der Schwerbehinderung 308
 Optionskommune 309
 Ordentliche Kündigung 309
 → *Kündigung*

Organisation der behinderten Menschen 309
 → *Behindertenverbände*

P

Parken 309
 → *Nachteilsausgleiche*
 Peer Counseling 309
 Personalrat 310
 Personalvertretungsgesetze 314
 Personelle Unterstützung 317
 → *Außergewöhnliche Belastungen*

Persönliches Budget 317
 Pflegezeit 319
 Pflichtarbeitsplätze 322
 Prävention 323
 Probearbeitsverhältnis 325
 Profilmethode 325

Psychosoziale Dienste 327
 → *Fachdienste der Integrationsämter*
 → *Integrationsfachdienst*

Q

Qualifizierung 327
 → *Berufliche Weiterbildung*
 → *Berufliches Fortkommen*
 → *Berufsausbildung*

R

Rechtsmittel 328
 Rehabilitation 330
 Rehabilitationseinrichtungen 331
 Rehabilitationsträger 331
 Reisen 335
 Renten 339

→ *Altersrente*
 → *Berufsunfähigkeit*
 → *Erwerbsminderung*
 → *Erwerbsunfähigkeit*
 → *Rentenversicherung, gesetzliche*
 Rentenversicherung, gesetzliche 339
 Rundfunkgebührenbefreiung 340
 → *Nachteilsausgleiche*

S

Säumniszuschlag 340
 → *Ausgleichsabgabe*

Schädigungen der Gliedmaßen	340	SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)	371
Schädigungen des Skelettsystems	342	SGB XII (Sozialhilfe)	375
Schädigungen des Zentralnervensystems	346	Sicherheitsfachkraft	379
Schichtarbeit	351	→ <i>Fachkraft für Arbeitssicherheit</i>	
Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)	352	Sozialauswahl	379
Schwerbehindertenausweis	352	Sozialgericht	379
Schwerbehindertengesetz (SchwbG)	358	Sozialgesetzbuch (SGB)	380
Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX)	358	Sozialgesetzbuch IX	386
→ <i>SGB IX</i>		→ <i>SGB IX</i>	
Schwerbehindertenversammlung	358	Sozialgesetzbuch XII	386
→ <i>Versammlung schwerbehinderter Menschen</i>		→ <i>SGB XII</i>	
Schwerbehindertenvertretung	358	Sozialhilfe	386
Schwerbehinderung	366	→ <i>SGB XII</i>	
Seelische Behinderungen	367	Sozialplan	386
Selbstbestimmung	370	Sozialraum	387
→ <i>Teilhabe</i>		Sozialversicherung	388
→ <i>Wunsch- und Wahlrecht</i>		Sozialversicherungsträger	389
Selbsthilfeorganisationen	370	Spartenbetriebsrat	389
→ <i>Behindertenverbände</i>		→ <i>Betriebsrat</i>	
Selbstständigkeit, wirtschaftliche	370	Sperrzeit für Arbeitslosengeld	390
Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	371	Stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung	390
		Steuern/Steuerfreibetrag	392
		→ <i>Nachteilsausgleiche</i>	
		Stufenvertretungen	393
		→ <i>Betriebsrat</i>	
		→ <i>Bezirksschwerbehindertenvertretung</i>	
		→ <i>Gesamtschwerbehindertenvertretung</i>	

- *Hauptschwerbehindertenvertretung*
- *Konzernschwerbehindertenvertretung*
- *Personalrat*
- *Schwerbehindertenvertretung*
- Suchtkrankheiten 393

- T**
- Tarifvertrag 396
- Technische Arbeitshilfen 397
- Technischer Beratungsdienst 398
- Teilhabe behinderter Menschen 400
- Teilhabeberatung, ergänzende unabhängige 404
- *Peer Counseling*
- Teilhabeplan 404
- Teilhabeplankonferenz 405
- Teilzeitarbeit 405
- Telearbeit 406
- Telefonkosten 407
- *Nachteilsausgleich*
- Träger der Grundsicherung (SGB II) 407

- U**
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 408
- Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt 412
- Überstunden 413
- Umschulung 414
- *Berufliche Weiterbildung*
- Umsetzung 414
- Umzugskosten 414
- Unfallversicherung 415
- *Berufsgenossenschaften*
- Unterstützte Beschäftigung 415
- Unwirksamkeitsklausel 417
- Urlaubsgeld 419
- Ursachen der Behinderung 420
- *Behinderung*

- V**
- Verdienstsicherung 420
- Vermittlung 421
- *Arbeitsvermittlung*
- Verrechnung auf die Ausgleichsabgabe 421
- *Ausgleichsabgabe*
- Versammlung schwerbehinderter Menschen 422
- Versetzung 424
- Versicherungsträger 424
- *Sozialversicherungsträger*
- Versorgungsamt 425
- Versorgungsmedizinverordnung (VersMedV) 425
- Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen 426
- *Schwerbehindertenvertretung*
- Verwaltungsgericht 426

Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen	427	→ <i>Arbeitsverhältnis</i>	
Vorruhestand	427	Zusatzurlaub	444
→ <i>Altersteilzeit</i>		Zuständigkeitsklärung	450
W		Zustimmung zur Kündigung	453
Wahl der Schwerbehindertenvertretung	428	→ <i>Kündigungsschutz</i>	
Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)	433	→ <i>Kündigungsschutzverfahren</i>	
Wehrdienst	434		
→ <i>Nachteilsausgleiche</i>			
Weisungsrecht	434		
→ <i>Direktionsrecht</i>			
Weiterbildung	434		
→ <i>Berufliche Weiterbildung</i>			
Werkarzt	434		
→ <i>Betriebsarzt</i>			
Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)	434		
Widerspruchsausschuss	437		
Wiedereingliederung, stufenweise	439		
Wohlfahrtsverbände	440		
Wohngeld	441		
→ <i>Nachteilsausgleiche</i>			
Wohnungshilfen	441		
Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten ...	442		
Z			
Zeitlohn	443		
Zeitvertrag	443		

Abfindung

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

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

In einem Kündigungsschutzprozess hat das Arbeitsgericht trotz Unwirksamkeit der Kündigung das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen, wenn dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist und er einen entsprechenden Antrag stellt. Auch der Arbeitgeber kann nach dem → *Kündigungsschutzgesetz* einen solchen Antrag stellen (§ 9 KSchG). Abfindungen werden auch oft außerhalb von § 9 KSchG bei einem gerichtlichen Vergleich vor dem Arbeitsgericht gezahlt. Ein Rahmen für die Höhe der Abfindung ist § 10 KSchG zu entnehmen. In der Praxis wird häufig pro Beschäftigungsjahr ein halber bis ein Monatsverdienst zugrunde gelegt.

Abmahnung

Mit einer Abmahnung kann der → *Arbeitgeber* ein bestimmtes Verhalten des → *Arbeitnehmers* beanstanden (Rügefunktion) und zugleich erklären, dass im Wiederholungsfalle Inhalt oder Bestand des → *Arbeitsverhältnisses* gefährdet ist (Warnfunktion).

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

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

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

Abwicklungsvertrag

Vom → *Aufhebungsvertrag* zu unterscheiden ist der Abwicklungsvertrag. Ein Abwicklungsvertrag regelt nicht die Beendigung eines → *Arbeitsverhältnisses*, sondern die Modalitäten der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses nach einer fristgerechten → *Kündigung* durch den Arbeitgeber. Die Einhaltung aller kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen, wie der besondere → *Kündigungsschutz* für

schwerbehinderte Menschen gemäß § 168 und folgende SGB IX sowie die Anhörungsrechte des Betriebsrates nach § 102 BetrVG und der Personalräte nach § 79 BPersVG beziehungsweise den jeweiligen Länderpersonalvertretungsgesetzen, ist zu gewährleisten. Mit einem Abwicklungsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer zum Beispiel, auf eine Kündigungsschutzklage zu verzichten. Damit verknüpft wird häufig die Vereinbarung einer → *Abfindung* zugunsten des → *Arbeitnehmers*.

Agentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit gliedert sich in 3 Ebenen:

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

Die örtlichen Agenturen für Arbeit sind die Stellen, die im Verhältnis zum einzelnen Bürger vor allem die Aufgaben der → *Arbeitsförderung* wahrnehmen. Dazu gehören auch die → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* für behinderte Menschen nach SGB IX in Verbindung mit SGB III.

Berufliche Integration schwerbehinderter Menschen: Hier ergeben sich für die Agenturen für Arbeit zusätzliche Aufgaben. Nach § 187 Absatz 1 SGB IX sind dies unter anderem:

- die → *Berufsberatung*, → *Ausbildungsvermittlung* und → *Arbeitsvermittlung* schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in → *Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM) Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- die Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen
- die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeits-

leben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (→ *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben*)

- die → *Gleichstellung*, deren Widerruf und Rücknahme
- die Durchführung des Anzeigeverfahrens (vergleiche → *Beschäftigungspflicht*, → *Ausgleichsabgabe*)
- die Zulassung der Anrechnung und der → *Mehrfachanrechnung* (§ 158 Absatz 2, § 159 Absatz 1 und 2 SGB IX)
- die Erfassung der Werkstätten für behinderte Menschen, ihre Anerkennung und die Aufhebung der Anerkennung

Spezielle Vermittlungsteams: Zur Durchführung dieser Aufgaben sind bei den Agenturen für Arbeit spezielle Vermittlungsteams für Menschen mit Behinderungen eingerichtet. Zuständig ist jeweils die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der schwerbehinderte Mensch seinen Wohnsitz hat. In enger Zusammenarbeit mit dem örtlichen → *Arbeitgeber-Service* werden Unternehmen zu allen Fragen rund um betriebliche Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen beraten. Den Unternehmen werden geeignete (schwer-)behinderte Bewerber und Bewerberinnen zur Stellenbesetzung vorgeschlagen und deren berufliche Eingliederung bedarfsorientiert mit entsprechenden Fördermaßnahmen begleitet und unterstützt.

Die Agenturen für Arbeit sollen ratsuchende Jugendliche und Erwachsene mit deren Einverständnis ärztlich und psychologisch untersuchen beziehungsweise begutachten lassen, soweit dies für die Feststellung der Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit notwendig ist.

Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte sind die → *Jobcenter* zuständig. Ausgenommen hiervon ist die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen (sogenannte Rehabilitanden). Auch die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen und die Durchführung des Anzeige- und Mehrfachanrechnungsverfahrens werden ausschließlich von den Agenturen für Arbeit

durchgeführt. Schwerbehinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte werden von den Jobcentern betreut.

Die Jobcenter sind grundsätzlich für die berufliche Beratung von Jugendlichen zuständig, wenn sie Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft sind. Die Jobcenter können diese Aufgabe auf die Agenturen für Arbeit im Rahmen lokaler Vereinbarungen übertragen. Die Berufsorientierung in Schulen wird von den Agenturen für Arbeit durchgeführt.

Akkord

Im Gegensatz zum Zeitlohn, bei dem die Dauer der geleisteten Arbeitszeit für das Arbeitsentgelt maßgeblich ist, richtet sich der Akkordlohn grundsätzlich nach der Menge der geleisteten Arbeit. Ziel ist es, den Arbeitnehmer durch finanzielle Anreize zu erhöhten Arbeitsanstrengungen zu veranlassen. Man unterscheidet Geldakkord und Zeitakkord:

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

Die Akkordvergütung kann sich an der individuellen Arbeitsleistung des Beschäftigten (Einzelakkord) oder an der einer Arbeitsgruppe orientieren (Gruppenakkord). Die einzelnen Faktoren zur Bestimmung der Akkordvergütung (Akkordvorgabe) unterliegen, soweit sie nicht bereits in Tarifverträgen festgelegt sind, der erzwingbaren → *Mitbestimmung* des Betriebsrats (vergleiche § 87 Absatz 1 Nummer 10 und 11 BetrVG).

Das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) trifft keine Bestimmungen über die Ermittlung des Arbeitsentgeltes schwerbehinderter Menschen; deshalb steht ihrer Beschäftigung in Akkordarbeit grundsätzlich nichts entgegen. Art oder Schwere der Behinderung können aber im Einzelfall einen Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber begründen, statt eines behinderungsbedingt nicht zumutbaren Akkordlohns einen Zeitlohn zu erhalten (vergleiche § 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

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

Das Gesetz gibt den entsprechend geschützten Personengruppen Rechtsansprüche gegen → *Arbeitgeber* und Private, die das Benachteiligungsverbot verletzen. Unzulässig sind sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen. Geschützt sind nicht nur behinderte → *Arbeitnehmer*, sondern auch arbeitnehmerähnliche Personen, zum Beispiel Besucher von → *Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM). Das Gesetz verwendet den Begriff „Benachteiligung“ statt „Diskriminierung“, um deutlich zu machen, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung, die mit Nachteilen verbunden ist, diskriminierenden Charakter hat. Für bestimmte Fälle wird eine unterschiedliche Behandlung ausdrücklich zugelassen. Im Falle der Verletzung des Benachteiligungsverbotes sieht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche vor.

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

Altersrente

Altersrenten werden auf Antrag geleistet, wenn die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind. Altersrenten können zum gesetzlich vorgesehenen Zeitpunkt, später oder vorzeitig (§ 77 SGB VI) und als Vollrente oder als Teilrente in Anspruch genommen werden (§ 42 SGB VI). Wird der Beginn der Rente über die Regelaltersgrenze hinaus verschoben, steigern zum einen die monatlichen Beiträge den Rentenanspruch und zum anderen ergibt sich durch den späteren Beginn der Rente ein weiterer Zuschlag von 0,5 Prozent pro späteren Kalendermonat der Inanspruchnahme.

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze besteht Anspruch auf eine Altersvoll- oder Altersteilrente nur, wenn die maßgebliche Hinzuerdienstgrenze eingehalten wird (§ 34 Absatz 3 SGB VI). Nach Erreichen der Regelaltersgrenze kann unbegrenzt hinzuverdient werden.

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

Neben der Regelaltersrente gibt es die sogenannten vorgezogenen Altersrenten. Letztere haben jeweils 2 Altersgrenzen: eine reguläre Altersgrenze, ab der die Rente abschlagsfrei bezogen werden kann, und eine Altersgrenze, ab der die Rente vorzeitig bezogen werden

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

Altersrenten und Voraussetzungen:

Regelaltersrente (§§ 35, 235 SGB VI): Versicherte haben Anspruch auf Regelaltersrente, wenn sie die Regelaltersgrenze erreicht und die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt haben. Die Regelaltersgrenze liegt für bis 1946 geborene Versicherte bei 65 Jahren. Beginnend mit dem Jahrgang 1947 wird sie ab 2012 schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben. Die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gilt für die Jahrgänge 1964 und jünger.

Für Versicherte, die vor dem 01.01.1955 geboren sind und vor dem 01.01.2007 mit ihrem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, bleibt es aufgrund einer Vertrauensschutzregelung bei der Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Die Regelaltersrente wird immer ohne Abschläge gezahlt.

Altersrente für langjährig Versicherte (§§ 36, 236 SGB VI): Versicherte haben Anspruch auf Altersrente für langjährig Versicherte, wenn sie die entsprechende Altersgrenze und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben. Die Altersgrenze für den abschlagsfreien Bezug dieser Rente liegt für die Jahrgänge bis 1948 bei 65 Jahren. Beginnend mit dem Jahrgang 1949 wird sie ab 2012 schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben.

Für Versicherte, die vor dem 01.01.1955 geboren sind und vor dem 01.01.2007 mit ihrem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, verbleibt es aufgrund einer Vertrauensschutzregelung bei der Altersgrenze von 65 Jahren. Für diesen Personenkreis wird zu-

dem die Altersgrenze für den frühestmöglichen vorzeitigen Bezug schrittweise von 63 auf 62 Jahre abgesenkt. Alle übrigen Versicherten können die Rente nach Vollendung des 63. Lebensjahres vorzeitig, also mit Abschlag, in Anspruch nehmen. Diese Altersgrenze für den frühestmöglichen vorzeitigen Bezug wird nicht angehoben.

Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§§ 37, 236a SGB VI): Versicherte haben Anspruch auf Altersrente für schwerbehinderte Menschen, wenn sie die entsprechende Altersgrenze sowie die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben und bei Beginn der Rente als schwerbehinderter Mensch nach dem SGB IX anerkannt sind (Grad der Behinderung von mindestens 50).

Die Altersgrenze für den abschlagsfreien Bezug dieser Rente liegt für die Jahrgänge bis 1951 bei 63 Jahren und die Altersgrenze für die frühestmögliche vorzeitige Inanspruchnahme der Rente liegt bei 60 Jahren. Beginnend mit dem Jahrgang 1952 werden ab 2012 beide Altersgrenzen schrittweise um 2 Jahre auf 65 beziehungsweise 62 Jahre angehoben. Versicherte, die bereits am 01.01.2007 als schwerbehinderte Menschen anerkannt waren und vor dem 01.01.1955 geboren sind sowie vor dem 01.01.2007 mit ihrem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, sind nach einer Vertrauensschutzregelung von der Anhebung der Altersgrenzen ausgenommen.

Versicherte, die vor dem 01.01.1951 geboren sind, konnten nach einer Übergangsregelung eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen auch dann beziehen, wenn bei Beginn der Rente eine → *Berufsunfähigkeit* oder → *Erwerbsunfähigkeit* nach dem am 31.12.2000 geltenden Recht vorlag.

Vertrauensschutz bestand auch für Versicherte, die vor dem 17.11.1950 geboren sind und am 16.11.2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig nach dem am 31.12.2000 geltenden

Recht waren. Sie konnten bereits mit 60 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen.

Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§ 38 SGB VI): Versicherte haben Anspruch auf Altersrente für besonders langjährig Versicherte, wenn sie das 65. Lebensjahr und die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben. Auf die Wartezeit werden Kalendermonate mit Pflichtbeiträgen sowie Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zum 10. Lebensjahr angerechnet. Nicht angerechnet werden Pflichtbeitragszeiten wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II oder Arbeitslosenhilfe. Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte kann nicht vorzeitig in Anspruch genommen werden.

Altersrente wegen → Arbeitslosigkeit oder nach → Altersteilzeitarbeit (§ 237 SGB VI) und **Altersrente für Frauen** (§ 237a SGB VI): Diese Rentenarten haben an praktischer Relevanz verloren, da Versicherte, die vor 1952 geboren sind, zwischenzeitlich die Regelaltersgrenze erreicht haben.

Altersteilzeit

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

Es stehen **2 Altersteilzeitmodelle** zur Auswahl:

- **Teilzeitmodell:** Die Arbeitszeit beträgt für die gesamte Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit.
- **Blockmodell:** Es gibt eine Arbeits- und eine Freistellungsphase. In der Arbeitsphase ändert sich am Umfang der Arbeitszeit nichts. Die dadurch „vorab“ erbrachte Arbeitsleistung wird dann in der Freistellungsphase in Freizeit abgegolten.

Förderung: Aufgrund gesetzlicher Regelung ist die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse beschränkt, die vor dem 01.01.2010 begonnen haben.

Andere Leistungsanbieter

Bestimmte Leistungen zur → *Teilhabe* von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben werden nach § 56 SGB IX in anerkannten → *Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM) erbracht. Seit dem 01.01.2018 können diese Leistungen auch durch andere Leistungsanbieter im Sinne von § 60 SGB IX erbracht werden. Damit wird, ebenso wie durch das → *Budget für Arbeit*, das Ziel verfolgt, Menschen mit Behinderungen eine dauerhafte Alternative zu einer Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen anzubieten.

Andere Leistungsanbieter unterliegen gemäß § 60 Absatz 2 SGB IX geringeren gesetzlichen Anforderungen als Werkstätten für behinderte Menschen. So bedürfen diese Anbieter zum Beispiel keiner förmlichen Anerkennung und müssen nicht über eine Mindestplatzzahl sowie die für Werkstätten vorgeschriebene Ausstattung verfügen. Andere Leistungsanbieter sind berechtigt, aber nicht verpflichtet, alle Leistungen einer Werkstatt für behinderte Menschen vollständig zu erbringen. Eine dem Werkstatttrat nach § 222 SGB IX vergleichbare Vertretung und eine Frauenbeauftragte sind dagegen bei mindestens 5 Wahlberechtigten auch bei einem anderen Leistungsanbieter zu wählen.

Das Rechtsverhältnis zwischen dem anderen Leistungsanbieter und dem beschäftigten Menschen mit Behinderung entspricht demjenigen zwischen einer Werkstatt für behinderte Menschen und einer behinderten Person, die dort im Arbeitsbereich tätig ist, das heißt, es handelt sich um ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis (siehe auch Rechtsverhältnis bei → *Werkstätten für behinderte Menschen*).

Änderungskündigung

Von einer Änderungskündigung spricht man, wenn der Arbeitgeber das → *Arbeitsverhältnis* kündigt und dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der → *Kündigung* die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet (vergleiche § 2 KSchG → *Kündigungsschutzgesetz*). Die Änderungskündigung bedarf daher wie die Kündigung, die zur Entlassung eines schwerbehinderten Menschen führt, der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (→ *Kündigungsschutzverfahren*). Sie kann unter Einhaltung der bestehenden Kündigungsfristen als ordentliche Kündigung erfolgen, sie kann auch ausnahmsweise aus wichtigem Grund als → *außerordentliche Kündigung* ausgesprochen werden.

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

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

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

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

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

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

Anfallsleiden (Epilepsie)

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

Wenn keine zusätzlichen Behinderungen hinzukommen, sind an Epilepsie erkrankte Menschen in der Regel nur durch die Symptome eingeschränkt, die während des Anfalls auftreten. Werden die heute zur Verfügung stehenden Therapiemöglichkeiten umfassend genutzt und erfolgt eine optimale Einstellung durch Medikamente, können bis zu 70 Prozent aller an Epilepsie erkrankten Menschen zuverlässig anfallsfrei leben. Trotz dieses – vor allem medizinischen – Fortschritts bestehen immer noch Vorurteile und Fehlinformationen über diese Erkrankung. Dies ist eines der größten Probleme, mit dem sich Betroffene auseinandersetzen müssen.

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

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

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

Im Arbeitsleben zu beachten: Um Verletzungen und anfallsauslösende Belastungen auszuschließen, können zum Beispiel folgende Maßnahmen getroffen werden:

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

Neben dem Bemühen, anfallsauslösende Faktoren und erhöhte Verletzungsgefahren auszuschalten, dürfen auch die psychosozialen Faktoren nicht übersehen werden. Die Unvorhersehbarkeit der Anfälle belastet die Betroffenen sehr, ruft Ängste und Verunsicherung hervor. Daher ist es wichtig, das betriebliche Umfeld einzubeziehen.

Kollegen und Vorgesetzte müssen hinreichend über die Erkrankung informiert sein. Sie müssen wissen, wie sie sich während eines Anfalls zu verhalten haben und wann möglicherweise ein Arzt zu rufen ist.

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

Anforderungsprofil

→ *Profilmethode*

Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit

→ *Versorgungsmedizin-Verordnung* (VersMedV)

Arbeit 4.0

→ *Industrie 4.0*

Arbeitgeber

Arbeitgeber ist, wer Arbeitnehmer in einem → *Arbeitsverhältnis* mit abhängiger Arbeit beschäftigt. Auch eine juristische Person (zum Beispiel Aktiengesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung) kann Arbeitgeber sein, ebenso die öffentliche Hand. Unerheblich ist die Art der Arbeit und ob der Arbeitgeber ein Gewerbe betreibt. Die Verpflichtungen aus dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) wie die → *Beschäftigungspflicht* oder die Zahlung der → *Ausgleichs-abgabe* betreffen jeweils den Arbeitgeber als solchen und nicht den einzelnen Zweigbetrieb (→ *Betrieb*) beziehungsweise die nachgeordnete → *Dienststelle*.

Arbeitgeber-Service

Jede → *Agentur für Arbeit* bietet den Unternehmen einen speziellen „Arbeitgeber-Service“ an. Dabei handelt es sich um Teams, die individuelle Dienstleistungen an Unternehmen im Zusammenhang mit der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen erbringen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Übernahme von Vermittlungsaufträgen, die Identifizierung und die Vorauswahl geeigneter Bewerber sowie die Beratung zu individuellen, auf die betriebliche Situation zugeschnittenen Strategien der Personalbedarfssicherung. Arbeitgeber-Kunden haben im Arbeitgeber-Service ihren persönlichen Ansprechpartner, der für sie direkt erreichbar ist, alle ihre Anliegen entgegennimmt und deren ganzheitliche Bearbeitung sicherstellt.

Arbeitgeberverbände

Arbeitgeberverbände sind Vereine, in denen sich → *Arbeitgeber* in der Regel nach bestimmten Industrie- oder Gewerbebranchen zusammengeschlossen haben. Es bestehen Fachverbände als Orts-, Bezirks-, Landes- und Bundesverbände. Auf Landesebene gibt es allgemeine Arbeitgeberverbände als Zusammenschluss der Fach-

verbände und als Spitzenverband die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

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

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

Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ist, wer in einem → *Arbeitsverhältnis* steht und eine vom Arbeitgeber abhängige weisungsgebundene Tätigkeit ausübt; hierzu zählen Arbeiter, Angestellte und die zur → *Berufsausbildung* Beschäftigten (Auszubildende). Für Arbeitnehmer gilt das → *Arbeitsrecht*. Auch → *leitende Angestellte* sind an sich Arbeitnehmer; dennoch gelten für sie vielfach Ausnahmen. Während das → *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) auf die leitenden Angestellten grundsätzlich keine Anwendung findet, macht das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) bei dieser Beschäftigtengruppe keinen Unterschied zu den übrigen schwerbehinderten Arbeitnehmern.

Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz soll Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung benötigen, ansonsten

aber in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, die → *Teilhabe* am Arbeitsleben ermöglichen.

Der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbst hat die Organisations- und Anleitungskompetenz für seine Assistentkraft. Er stellt entweder die Assistentkraft selbst ein (**Arbeitgebermodell**) oder beauftragt einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung mit der Arbeitsassistentz (**Dienstleistungsmodell**).

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

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

Sicherung eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses: Auch nach der Eingliederungsphase

bleibt vielfach eine Arbeitsassistenz angesichts von Art oder Schwere der Behinderung erforderlich. Dann kommt es nach 3, gegebenenfalls 4 Jahren zu einem Zuständigkeitswechsel vom Rehabilitationsträger zum Integrationsamt (vergleiche § 185 Absatz 4 SGB IX).

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

Geldleistung: Da es bei der Arbeitsassistenz um eine Geldleistung an schwerbehinderte Menschen geht, wird sie in Form des Persönlichen Budgets gewährt (§ 29 Absatz 2–4 SGB IX). Die Leistungshöhe bemisst sich dabei anhand des durchschnittlichen täglichen Bedarfs an Arbeitsassistenz. Die Kostenübernahme muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem sozialversicherungspflichtigen Einkommen, das der schwerbehinderte Mensch selbst erzielt, stehen.

BIH-Empfehlung: Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Empfehlungen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz im Internet veröffentlicht. Mehr unter:

www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen

Arbeitsentgelt

Der Begriff Arbeitsentgelt oder Arbeitslohn hat eine zweifache Bedeutung: im Verhältnis Arbeitnehmer – Arbeitgeber und im Sinne des Sozialversicherungsrechts. Die Zahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts an den Arbeitnehmer ist die Hauptpflicht des Arbeit-

gebers aus dem Arbeitsvertrag (§ 611 Absatz 1 BGB, → *Arbeitsverhältnis*).

Das Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinn ist durch § 14 SGB IV definiert. Danach sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung (neben dem Monatsgehalt zum Beispiel die Jahresgratifikation, das sogenannte Weihnachtsgeld und das → *Urlaubsgeld*) bei der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen (§ 7 SGB IV), unabhängig davon, ob auf sie ein Rechtsanspruch besteht, wie sie bezeichnet sind, in welcher Form sie geleistet werden – als Geld- oder Sachbezüge – und ob sie direkt aus der Beschäftigung heraus oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden (zum Beispiel Trinkgelder).

Die Höhe des Arbeitsentgelts wird im Allgemeinen im Arbeitsvertrag oder in → *Tarifverträgen* geregelt und oft durch betriebliche Regelungen ergänzt. In Ausnahmefällen, wie bei der → *Entgeltfortzahlung* im Krankheitsfall und im Urlaub, muss das Arbeitsentgelt auch ohne Arbeitsleistung gezahlt werden. Bei Insolvenz des Arbeitgebers zahlt die Agentur für Arbeit (§ 165 SGB III) ein Insolvenzgeld für die Zeit von 3 Monaten, die vor dem Beschluss über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens beziehungsweise die Abweisung des Insolvenzantrags mangels Masse liegt.

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

Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für einen schwerbehinderten Menschen erhalten (→ *Eingliederungszuschüsse*, → *Beschäftigungssicherungszuschuss*).

Arbeitserprobung

Die Arbeitserprobung dient der Abklärung der → *beruflichen Eignung* und Auswahl von erforderlichen Leistungen zur → *Teilhabe* am Arbeitsleben (§ 49 Absatz 4 Satz 2 SGB IX). Ziel der Arbeitserprobung ist es, gemeinsam mit dem behinderten Menschen bei feststehendem Berufsziel Zweifelsfragen in Bezug auf die konkreten Anforderungen der Aus- oder Weiterbildung beziehungsweise des Arbeitsplatzes zu klären. Der Mensch mit Behinderung soll sich selbst in der Arbeitswelt erproben, seine Leistungsfähigkeit soll getestet werden. Ein fester zeitlicher Rahmen ist für die Arbeitserprobung nicht vorgesehen. Art und Dauer der Arbeitserprobung werden mit dem behinderten Menschen im Einzelfall durch den zuständigen → *Rehabilitationsträger* (§ 6 Absatz 1 SGB IX) festgelegt.

Arbeitsförderung

Die Arbeitsförderung soll dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Dabei ist insbesondere durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen. Die Arbeitsförderung soll dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. Sie ist so auszurichten, dass sie der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung entspricht (§ 1 Absatz 1 SGB III). Zur Arbeitsförderung gehören alle Aufgaben und Leistungen der → *Agenturen für Arbeit*, mit denen die Ziele der Arbeitsförderung erreicht werden können. Die Leistungen der Arbeitsförderung richten sich vor allem an → *Arbeitnehmer* und → *Arbeitgeber* (§ 3 SGB III).

Leistungen an Arbeitnehmer sind unter anderem:

- → *Berufsberatung* sowie bewerberorientierte → *Ausbildungsvermittlung* und → *Arbeitsvermittlung*
- Leistungen aus dem Vermittlungsbudget
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- Gründungszuschuss zur Aufnahme einer → *selbstständigen* Tätigkeit
- Berufsausbildungsbeihilfe während einer → *Berufsausbildung* oder einer
- berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (→ *Berufsvorbereitung*)
- Übernahme der Weiterbildungskosten während der Teilnahme an einer → *beruflichen Weiterbildung*
- Arbeitslosengeld während der → *Arbeitslosigkeit*

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

Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des SGB II sind zusätzlich folgende Förderleistungen möglich:

- kommunale Eingliederungsleistungen (zum Beispiel Schuldnerberatung)
- Einstiegsgeld bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit oder Selbstständigkeit zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit
- Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen
- Arbeitsgelegenheiten
- freie Förderung
- Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit
- Förderung schwer zu erreichender junger Menschen
- Förderung von Arbeitsverhältnissen für langzeitarbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in ihren Erwerbsmöglichkeiten besonders schwer eingeschränkt sind

Leistungen an Arbeitgeber sind unter anderem:

- Arbeitsmarktberatung
- stellenorientierte Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung
- Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der Eingliederung von förderungsbedürftigen und leistungsgeminderten Arbeitnehmern
- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für die betriebliche Aus- und Weiterbildung behinderter und schwerbehinderter Menschen

Förderung behinderter Menschen: Rechtsgrundlage für → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* ist das SGB IX in Verbindung mit SGB III.

Arbeitsgericht

Die Arbeitsgerichte entscheiden beispielsweise über → *Kündigungsschutzklagen* und Klagen auf Lohnzahlung. Sie sind ferner zuständig für Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien und für Streitigkeiten im Rahmen des → *Betriebsverfassungsgesetzes* (BetrVG). Mit der Gesetzesänderung durch das Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz vom 30.03.2000 ist die Rechtswegzuständigkeit für Arbeitssachen allein den Arbeitsgerichten zugeordnet. Auch die Beschlussverfahren für den öffentlichen Dienst sind somit dort zu führen.

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

Rechtsmittelinstanzen sind die Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt. In der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht können die Parteien den Rechtsstreit selbst führen oder sich von Verbandsvertretern (zum Beispiel von Rechtsvertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände) vertreten lassen.

Vor dem Landesarbeitsgericht besteht Anwaltszwang, wenn keine Vertretung durch Verbandsvertreter erfolgt. Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Rechtsanwälte vertreten lassen. In der ersten Instanz muss jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten, insbesondere also die Kosten für einen Rechtsanwalt, selbst tragen.

Arbeitshilfen

→ *Technische Arbeitshilfen*

Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung ist eine Pflichtversicherung, die die im SGB III (→ *Arbeitsförderung*) beschriebenen Personenkreise erfasst. Lediglich Selbstständige, Auslandsbeschäftigte (Beschäftigungen außerhalb der Europäischen Union und assoziierten Staaten), Erziehende (nach § 15 Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetz [BEEG]) und sich beruflich Weiterbildende können sich auf Antrag pflichtversichern. Die Arbeitslosenversicherung ist neben der gesetzlichen → *Krankenversicherung*, Pflege- und → *Rentenversicherung* die vierte Säule der gesetzlichen → *Sozialversicherung*.

Versicherungspflichtig sind alle Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer → *Berufsausbildung* beschäftigt sind (§ 25 Absatz 1 SGB III). Daneben sind auch Jugendliche, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 35 SGB IX → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen sollen, versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung (§ 26 Absatz 1 Nummer 1 SGB III).

Für besondere Personengruppen, zum Beispiel Beamte, Soldaten oder Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, besteht

hingegen Versicherungsfreiheit. Versicherungsfrei ist zum Beispiel auch eine Nebenbeschäftigung, wenn ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht und die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt (§ 27 Absatz 5 SGB III).

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

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

Zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung wird ein Beitrag erhoben, der derzeit 3 Prozent beträgt. Er wird grundsätzlich vom versicherungspflichtigen Beschäftigten und vom Arbeitgeber je zur Hälfte getragen. Den Beitrag zur Antragspflichtversicherung trägt der Versicherte allein.

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

Arbeitslosigkeit

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

- nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit),
- sich bemüht, seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen) und

- den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (vergleiche § 119 Absatz 1 SGB III).

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

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

Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit besteht (§ 137 SGB III), wenn der Arbeitnehmer

1. arbeitslos, das heißt beschäftigungslos ist, sich bemüht, seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden und den Vermittlungsbemühungen der → *Agentur für Arbeit* zur Verfügung steht (vergleiche § 138 Absatz 1 SGB III). Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit (Beschäftigung, → *selbstständige* Tätigkeit und Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger) von weniger als 15 Stunden wöchentlich schließt Arbeitslosigkeit und damit den Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht aus. Die Arbeitszeiten mehrerer Erwerbstätigkeiten werden allerdings zusammengerechnet. Den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit steht der Arbeitslose zur Verfügung, wenn er – neben der Erfüllung weiterer Voraussetzungen – eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben kann und hierzu auch bereit ist.
2. sich bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitslos gemeldet hat (vergleiche § 122 SGB III). Eine telefonische Meldung genügt nicht.
3. die Anwartschaft erfüllt hat, das heißt, wenn er innerhalb einer 2-jährigen Rahmenfrist vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis oder in einem anderen Versicherungs-

pflchtverhältnis im Sinne des SGB III gestanden hat (vergleiche §§ 123–124, 24 und folgende SGB III). Eine bis 31.07.2018 befristete Sonderregelung besteht für Arbeitnehmer, die in der 2-jährigen Rahmenfrist überwiegend befristet beschäftigt waren.

Anspruch auf Arbeitslosengeld bei → beruflicher Weiterbildung besteht, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Arbeitslosengeld allein wegen der beruflichen Weiterbildung nicht vorliegen (§ 124a SGB III).

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

Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit: Wer während des Bezugs von Arbeitslosengeld infolge Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig wird oder während des Bezugs von Arbeitslosengeld auf Kosten der Krankenkasse stationär behandelt wird, verliert dadurch bis zur Dauer von 6 Wochen seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht (§ 146 Absatz 1 SGB III). Arbeitslose müssen gemäß § 311 SGB III der Bundesagentur für Arbeit (→ *Agentur für Arbeit*) die Arbeitsunfähigkeit nachweisen. Entsprechendes gilt gemäß § 56 SGB II für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die Arbeitslosengeld II beziehen.

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld richtet sich nach der Dauer der vor der Arbeitslosigkeit zurückgelegten versicherungs-

pflichtigen Beschäftigungszeit und dem Lebensjahr, das der Arbeitslose bei der Entstehung des Leistungsanspruchs vollendet hat (vergleiche § 147 SGB III). Die Anspruchsdauer für Ansprüche auf Arbeitslosengeld beträgt für Arbeitnehmer vor Vollendung des 50. Lebensjahrs maximal 12 Monate, nach Vollendung des 50. Lebensjahrs maximal 15 Monate, nach Vollendung des 55. Lebensjahrs maximal 18 Monate und nach Vollendung des 58. Lebensjahrs maximal 24 Monate.

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

Das Leistungsentgelt errechnet sich grundsätzlich aus dem Bruttoarbeitsentgelt, das im letzten Jahr vor der Entstehung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erzielt wurde (vergleiche §§ 149 und folgende SGB III).

Teilarbeitslosengeld: Teilarbeitslosengeld soll Arbeitnehmern, die eine von mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen verlieren, einen angemessenen Ersatz des ausfallenden → *Arbeitsentgelts* bieten.

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

Zumutbare Beschäftigungen: Um die Folgen für die Versichertengemeinschaft zu begrenzen, ist der Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit so schnell wie möglich zu beenden (vergleiche auch → *Sperrzeit für Arbeitslosengeld*). Der Rahmen, in dem arbeitslose Arbeitnehmer an der Wiederaufnahme einer Beschäftigung mitzuwirken haben, wird unter anderem von der sogenannten Zumutbarkeit gesteckt: Entlohnungen, die – in einem nach der bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit gestaffelten Umfang – niedriger sind als das zuletzt bezogene Arbeitsentgelt, sind nach § 121 SGB III ebenso zumutbar wie befristete Beschäftigungen und Pendelzeiten zur Arbeitsstelle bis zu 2,5 Stunden (Vollzeitarbeitnehmer) beziehungsweise 2 Stunden (Teilzeitarbeitnehmer) täglich.

Arbeitsmarkt

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

Die Bundesagentur für Arbeit (→ *Agentur für Arbeit*) hat unter anderem die Aufgabe, diesen Arbeitsmarkt zu beobachten, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu betreiben und darüber regelmäßig zu berichten (§§ 280 und folgende SGB III). Der Arbeitsmarkt kann dabei unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet werden, zum Beispiel nach Regionen, nach Wirtschaftszweigen, nach Berufen oder auch gruppenspezifisch (zum Beispiel schwerbehinderte Menschen, jüngere Menschen, ältere Arbeitnehmer, Menschen mit Migrationshintergrund, Geringqualifizierte und so weiter).

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

Arbeitsmedizin

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

Die Arbeitsphysiologie befasst sich mit den Körper- und Sinnesfunktionen bei der Arbeit sowie den körperlichen Belastungen bei beruflichen Tätigkeiten. Sie ermittelt dabei die Wechselwirkungen zwischen Mensch, Arbeitsaufgabe und → *Arbeitsplatz*.

Gegenstand der Untersuchung sind:

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

- die Beanspruchung, das heißt die individuellen Reaktionen des menschlichen Organismus beim Erbringen der Leistung (zum Beispiel die Pulsfrequenz)

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

- die zu bearbeitenden Materialien und Stoffe, zum Beispiel chemische Substanzen, giftige Stoffe
- die bei einzelnen Arbeitsvorgängen auftretenden Gase, Stäube und Dämpfe
- Lärmbelastungen
- die Be- und Entlüftung der Arbeitsräume sowie insgesamt die klimatischen Verhältnisse im Betrieb und am Arbeitsplatz
- die Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz
- Art und Beschaffenheit der Arbeitskleidung
- Fragen der Feuergefährdung
- die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, Schicht- und Wechseldienst, Arbeitspause
- der (psychische) Arbeitsdruck, die Arbeitsverdichtung

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

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

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

Arbeitsplatz

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

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

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

- **Der Umfang der → *Beschäftigungspflicht*** des Arbeitgebers richtet sich nach der Zahl der vorhandenen Arbeitsplätze (§ 154 SGB IX).
- **Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze** ist der → *Arbeitgeber* verpflichtet zu prüfen, ob diese – insbesondere mit bei der Agentur für

Arbeit als arbeitsuchend oder arbeitslos gemeldeten – schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX, → *Einstellung schwerbehinderter Menschen*).

- → **Berufliches Fortkommen:** Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Menschen so beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Absatz 4 Nummer 1 SGB IX).
- **Auswahl und behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes:** Für die → *Teilhabe* des behinderten Menschen am Arbeitsleben ist es entscheidend, dass er auf einem geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt wird. Deshalb ist zunächst entscheidend, für den behinderten Menschen im Betrieb einen Arbeitsplatz zu ermitteln, auf dem seine vorhandenen Fähigkeiten genutzt werden können. Falls erforderlich, ist mit Rücksicht auf bestehende behinderungsbedingte Beeinträchtigungen der Arbeitsplatz so zu gestalten, dass möglichst die geforderte Leistung erzielt werden kann. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes in organisatorischer und technischer Hinsicht ergibt sich aus § 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX (vergleiche → *Technische Arbeitshilfen*). Hierbei kommt auch der Einrichtung von → *Teilzeitarbeitsplätzen* eine wichtige Bedeutung zu (§ 164 Absatz 5 SGB IX). Heimarbeits- oder Telearbeitsplätze sind für behinderte Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, eine gute Alternative. Die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung verfolgt sowohl das Ziel der → *Prävention* als auch der → *Rehabilitation* und *Teilhabe* am Arbeitsleben: Es werden Belastungen abgebaut, gesundheitliche Schäden – und damit das Entstehen von Behinderungen – vermieden beziehungsweise wird bei bereits bestehender Behinderung eine Verschlimmerung der Beeinträchtigung verhindert.

Beratung: Für die Beratung des Arbeitgebers steht der → *Technische Beratungsdienst* des Integrationsamtes zur Verfügung. Die Ermittlung des für den schwerbehinderten Menschen geeigneten Arbeitsplatzes erfolgt nach der → *Profilmethode*.

Arbeitspsychologie

Die Arbeitspsychologie befasst sich mit den Wechselbeziehungen zwischen den Arbeitsanforderungen, den individuellen Fähigkeiten, Interessen und den psychischen Faktoren beim Arbeitnehmer wie zum Beispiel Motivation, Konzentration oder Entschlusskraft. Außerdem untersucht die Arbeitspsychologie, inwieweit Arbeitsanforderungen und -bedingungen psychische Störungen (mit) auslösen können (→ *Prävention*).

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

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

Arbeitsrecht

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

zuzuordnen. Das Arbeitsrecht soll den Arbeitnehmer schützen und zugleich einen gerechten Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeiführen. Auch das → *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG) und das → *SGB IX* enthalten in großem Umfang arbeitsrechtliche Vorschriften.

Arbeitsschutz

Arbeitsschutz ist der den Arbeitnehmern durch Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge gewährte Schutz vor Gefahren, die sich im Zusammenhang mit der Arbeit ergeben, einschließlich der Fragen der gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Arbeitsschutz umfasst folgende Bereiche:

- **Betriebs- oder Gefahrenschutz:** Fragen der → *Arbeitsicherheit* und des Gesundheitsschutzes, sicherheitstechnische, organisatorische, → *arbeitsmedizinische*, hygienische und → *arbeitspsychologische* Maßnahmen. Spezifische Regelungen finden sich unter anderem im → *Arbeitssicherheitsgesetz* (ASiG), in der → *Arbeitsstättenverordnung* (ArbStättV), in der Betriebsicherheitsverordnung (BetrSichV) und in Regelwerken der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (→ *Berufsgenossenschaften* [BG]).
- **Arbeitszeitschutz:** Der Schutz der → *Arbeitszeit* ist vor allem durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt, für bestimmte Personengruppen auch im Rahmen des Arbeitsvertragschutzes. Das Arbeitszeitgesetz gibt auch den Rahmen für tarifvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Arbeitszeit vor.
- **Arbeitsvertragsschutz:** Hierzu gibt es eine ganze Reihe von Regelungen, zum Beispiel in der Gewerbeordnung (GewO), im Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen und dem → *Heimarbeitgesetz* (HAG). Der Gesetzgeber hat unter anderem folgende Arbeitnehmergruppen besonders geschützt: werdende Mütter durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG), Jugendliche durch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und schwerbehinderte Menschen durch das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 → *SGB IX*).

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

Das Gesetz gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der privaten Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung. Es wendet sich vorrangig an den Arbeitgeber, der für den Arbeitsschutz verantwortlich ist. Er muss eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen → *Gefährdungsbeurteilungen* für die Arbeitsplätze erstellen, auf dieser Grundlage Schutzmaßnahmen treffen und diese regelmäßig überprüfen. Die Ergebnisse sind schriftlich zu dokumentieren.

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

Das Arbeitsschutzgesetz regelt auch die Überwachung und Beratung der Betriebe durch die Arbeitsschutzbehörden (Gewerbeaufsichtsämter oder staatliche Ämter für Arbeitsschutz). Die Aufga-

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

Arbeitssicherheit

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

Die Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes sollen die Arbeitnehmer vor Gefahren schützen, die ihnen zum Beispiel drohen können aus

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

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

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

Verantwortlich für die Arbeitssicherheit ist der Arbeitgeber. Weiterer Kern des betrieblichen Arbeitsschutzes sind die Unfallverhütungsvorschriften (UVV) der → *Berufsgenossenschaften* (BG) oder Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Die Einhaltung der Vorschriften überwachen die zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz beziehungsweise Gewerbeaufsichtsämter.

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

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

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

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

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

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

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

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

Arbeitsschutzausschuss (§ 11 ASiG): Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

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

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

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

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Die Bezeichnung Arbeitsstätte ist ein Sammelbegriff für die vielfältigen Arbeitsräume und → *Arbeitsplätze* in der privaten Wirtschaft und den öffentlichen Verwaltungen. An Arbeitsstätten werden zahlreiche sicherheitstechnische und arbeitshygienische Anforderungen gestellt (vergleiche → *Arbeitsschutz* und → *Arbeitssicherheit*). Die Arbeitsstättenverordnung soll gewährleisten, dass alle Arbeitsstätten nach einheitlichen Maßstäben gestaltet werden; sie gilt für alle Tätigkeitsbereiche und enthält zum Beispiel Hinweise auf

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

Seit 2016 wurden die Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) in die Arbeitsstättenverordnung aufgenommen. Im Zusammenhang mit der sicheren und gesundheitsförderlichen Gestaltung von Computerarbeitsplätzen regelt die Arbeitsstättenverordnung also nicht nur die räumliche Gestaltung und Anordnung, sondern auch das Arbeitsmittel „Bildschirm und Tastatur“ selbst. Ferner wurden Regulierungen zu sogenannten Telearbeitsplätzen aufgenommen, das heißt, auf Basis einer vertraglichen Regelung werden die Arbeitsleistungen an Computerarbeitsplätzen teilweise oder ganz von zu Hause aus erledigt. Zentraler Punkt ist, dass bei Einrichtung des Telearbeitsplatzes der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und auf „gesunde“ Arbeitsbedingungen zu achten hat. Das unter Umständen dafür nötige Zutrittsrecht zur privaten Wohnung des Arbeitnehmers ist im Rahmen der vertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzustimmen.

In § 8 Absatz 1 ArbStättV wird klargestellt, dass Arbeitsstätten, mit deren Errichtung vor oder außerhalb der Geltung der Arbeits-

stättenverordnung begonnen wurde und die aus Gründen des Bestandsschutzes nicht vollständig der aktuellen rechtlichen Lage unterworfen sein sollten, mindestens die europarechtlichen Vorgaben der EG-Arbeitsstättenrichtlinie zu erfüllen haben.

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

Zusätzliche Anforderungen an Arbeitsstätten ergeben sich aus den einzelnen länderbaurechtlichen Vorschriften.

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

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

rungen im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. In den länderspezifischen → *Behindertengleichstellungsgesetzen* und Bauordnungen finden sich zusätzliche Regelungen, zum Beispiel zum barrierefreien Zugang in bestimmten Gebäuden.

Arbeitsunfähigkeit

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

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

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

Arbeitsunfähigkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer zwar noch Teile seiner Tätigkeit ausführen, jedoch nicht mehr die volle Arbeitsleistung erbringen kann. Eine Verpflichtung zur Arbeitsaufnahme besteht erst dann, wenn der Arbeitnehmer wieder gesundheitlich in der Lage ist, seine Arbeit vollständig zu leisten (Ausnahme: stufenweise → *Wiedereingliederung*). Die Teilnahme

an Kur- oder Heilverfahren sowie Organspenden sind in der Praxis wie eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu behandeln (vergleiche § 3a Absatz 1 und 9 EntgFG).

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

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

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

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

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

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

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

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

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

Erkrankt der Arbeitnehmer im Ausland, hat er dem Arbeitgeber – auf dessen Kosten – die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und seine Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung (zum Beispiel Telefon, Telefax, E-Mail) mitzuteilen (§ 5 Absatz 2 Satz 1 und 2 EntgFG). Ist der Arbeitnehmer Mitglied in der gesetzlichen → *Krankenversicherung*, dann bestehen vergleichbare Anzeige- und Nachweispflichten auch gegenüber der Krankenkasse (vergleiche § 5 Absatz 2 Satz 3–6 EntgFG). Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer ins Inland zurück, muss er dies dem Arbeitgeber und der Krankenkasse unverzüglich anzeigen (§ 5 Absatz 2 Satz 7 EntgFG).

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

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als zunächst angezeigt, muss eine neue ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden (§ 5 Absatz 1 Satz 4 EntgFG). Sie muss vor Ablauf des Tages eingereicht werden, bis zu dem der Arbeitnehmer zunächst arbeitsunfähig krankgeschrieben war. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit zunächst unverzüglich unterrichten und dann die Folgebescheinigung nachreichen. Die Pflicht zur Vorlage einer Folgebescheinigung besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber keine → *Entgeltfortzahlung* mehr erhält.

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

Arbeitsunfall

Bei Arbeitsunfällen (§ 8 SGB VII), zu denen auch die Unfälle auf dem Weg von und zu der Arbeit gehören (Wegeunfälle), sowie bei → *Berufskrankheiten* tritt die Unfallversicherung ein. Als Träger der Unfallversicherung sind die → *Berufsgenossenschaften* (BG) sowie

eine Reihe weiterer Träger für den öffentlichen Dienst zugleich auch → *Rehabilitationsträger*. Spitzenverband ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).

Für die Dauer der Heilbehandlung gewähren die Unfallversicherungsträger zum Beispiel Übergangsgeld und tragen die Behandlungskosten. Verbleibt eine Erwerbsminderung von mindestens 20 Prozent, wird eine → *Erwerbsminderungsrente* gewährt.

Mit der Berufshilfe soll eine Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ermöglicht werden. Falls erforderlich, wird ein Heilverfahren oder die Umschulung (→ *Berufliche Weiterbildung*) in einen anderen Beruf durchgeführt. Im Todesfall werden Sterbegeld und Hinterbliebenenrente gewährt.

Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis ist die rechtliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung und den Arbeitgeber zur Bezahlung verpflichten. Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags (siehe auch → *Beendigung des Arbeitsverhältnisses*). Der Inhalt bestimmt sich nach zwingenden gesetzlichen Vorschriften (BGB, HGB, GewO, ArbSchG, SGB IX und so weiter), nach → *Tarifverträgen* und → *Betriebsvereinbarungen* sowie nach Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag.

Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Leistung der vereinbarten Arbeit, Nebenpflichten sind zum Beispiel die Treuepflicht und die Verschwiegenheitspflicht. Durch den Arbeitsvertrag unterwirft er sich zugleich dem Weisungsrecht (→ *Direktionsrecht*) des Arbeitgebers.

Als Hauptpflicht hat der Arbeitgeber das → *Arbeitsentgelt* zu zahlen und als Nebenpflichten Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers

zu schützen, → *Fürsorgepflichten* zu erfüllen und Erholungsurlaub zu gewähren. Schwerbehinderte Menschen haben darüber hinaus gegenüber dem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf → *berufliches Fortkommen* (§ 164 Absatz 4 Nummer 1–3 SGB IX).

Befristetes Arbeitsverhältnis: Mit dem Gesetz über → *Teilzeitarbeit* und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) wurden die Möglichkeiten für befristete Arbeitsverhältnisse neu geregelt.

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

Sachliche Gründe für eine sonstige Befristung können zum Beispiel sein:

- nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung
- Beschäftigung im Anschluss einer → *Berufsausbildung*
- Beschäftigung in einem → *Probearbeitsverhältnis*

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

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

Arbeitsvermittlung

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

Für die Unterstützung schwerbehinderter Menschen wurden die sogenannten „Reha/SB-Teams“ eingerichtet. Sie haben unter anderem die Aufgabe, Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Um für behinderte Menschen geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu identifizieren und potenziellen Beschäftigungsbetrieben entsprechende Bewerberinnen und Bewerber vorzustellen, arbeiten die Reha/SB-Teams eng mit dem → *Arbeitgeber-Service* zusammen.

Zur Unterstützung der Arbeitsvermittlung kann das Reha/SB-Team auch Dritte beauftragen. Hierzu werden entweder Dienstleistungen durch Ausschreibungen vergeben oder die Arbeitsuchenden entscheiden sich über ein Gutscheilverfahren für einen zugelassenen Träger. Die Entscheidung darüber, ob die Trägerwahl über das Gutscheilverfahren den Arbeitsuchenden überlassen wird, liegt im Ermessen der jeweiligen Agentur für Arbeit. Die Arbeitsvermittlung kann neben der Agentur für Arbeit auch durch private Arbeitsvermittler erfolgen. → *Integrationsfachdienste* können im Rahmen des Gutscheilverfahrens tätig werden.

Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte ist das örtliche → *Jobcenter* zuständig für die Arbeitsvermittlung.

Finanzielle Leistungen der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter und der → *Integrationsämter* können die Vermittlung und damit die

→ *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht).

Arbeitsvertrag

→ *Arbeitsverhältnis*

Arbeitswissenschaft

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

Wichtige Teilgebiete sind:

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

Die Humanisierung der Arbeit, also alle betrieblichen Maßnahmen, die eine konkrete Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Folge haben, ist Leitgedanke der Arbeitswissenschaft. Diese Aufgabenstellung umfasst 3 grundlegende Aspekte: Die Arbeit als

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

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

Bei der Planung und Einrichtung der Betriebsräume, der technischen Anlagen, der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs haben Arbeitgeber und Betriebsräte die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu berücksichtigen (vergleiche §§ 90–91 BetrVG). Dies gilt – auch ohne ausdrückliche Nennung der Arbeitswissenschaften im SGB IX – in gleicher Weise für die Gestaltung der Arbeitsplätze behinderter Menschen (vergleiche § 164 Absatz 4, § 167 SGB IX).

Arbeitszeit

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

Für schwerbehinderte Menschen gelten – außer bei → *Mehrarbeit* und im Einzelfall bei Schichtarbeit (siehe unten) – grundsätzlich

keine abweichenden Regeln. Besondere Schutzbestimmungen im Hinblick auf die Arbeitszeit gibt es für werdende Mütter durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und für Jugendliche durch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Spezifische Regelungen der Arbeitszeit ergeben sich zum Beispiel bei

- **Überstunden:** Der Arbeitgeber kann, wenn der Tarifvertrag nicht etwas anderes besagt, Überstunden grundsätzlich nur bei entsprechender Vereinbarung verlangen.
- **Mehrarbeit:** Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf nach dem Arbeitszeitgesetz die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Verlängerungen sind durch Tarifvertrag oder Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes möglich. Die darüber hinausgehende Zeit wird als Mehrarbeit bezeichnet. Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).
- **Schichtarbeit:** Grundsätzlich sind schwerbehinderte Beschäftigte nicht von Schichtarbeit befreit oder ausgeschlossen. Im Einzelfall kann jedoch ein Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit mit der Maßgabe bestehen, ihn wegen der Besonderheiten der Behinderung von Schichtarbeit ganz oder teilweise auszunehmen (vergleiche § 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX).
- **Teilzeitarbeit:** Durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) wird – im Rahmen der Förderung der Teilzeitarbeit (§ 6 TzBfG) – dem Arbeitnehmer ein Recht auf eine Verringerung der Arbeitszeit eingeräumt (§ 8 TzBfG).
- **Flexible Arbeitszeit:** Diese Form der Arbeitszeitgestaltung erlaubt es dem Arbeitnehmer, Beginn und Ende der täglichen Arbeit innerhalb festgelegter Zeitspannen selbst zu bestimmen und – sofern eine solche besteht – nur während der Kernarbeitszeit anwesend zu sein. Während eines bestimmten Abrechnungszeitraums muss die vereinbarte Gesamtstundenzahl erreicht werden.

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

Aufhebungsvertrag

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

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

Mögliche Rechtsnachteile: Der Aufhebungsvertrag kann nachteilige Rechtsfolgen haben, zum Beispiel für die Gewährung des Arbeitslosengeldes durch die Agentur für Arbeit (→ *Sperrzeit für Arbeitslosengeld*). Vor einer derartigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollte sich der schwerbehinderte Beschäftigte daher vom → *Integrationsamt* und der → *Agentur für Arbeit* darüber beraten lassen, welche Form der Beendigung zur Vermeidung von Rechtsnachteilen am zweckmäßigsten ist. Im Übrigen muss der Arbeitgeber vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages die → *Schwerbehindertenvertretung* (§ 178 Absatz 2 SGB IX). Dieselben Überlegungen gelten bei → *Massenentlassungen* im Hinblick auf die Vereinbarung von → *Sozialplänen*, in denen häufig der Abschluss von Aufhebungsverträgen mit den betroffenen Arbeitnehmern vorgesehen ist.

Aufstockungsverbot

Die → *Rehabilitationsträger* haben nach den Vorschriften des SGB IX ihre Rehabilitationsleistungen so umfassend und vollständig zu erbringen, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden (vergleiche § 4 Absatz 2 Satz 2, § 9 Absatz 1, § 10 SGB IX). Leistungen der Rehabilitationsträger für schwerbehinderte Menschen zur → *Teilhabe* am Arbeitsleben haben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) Vorrang vor entsprechenden Leistungen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* (§ 185 Absatz 5 Satz 1 und 2 Halbsatz 1 SGB IX). Angesichts dieser ineinandergreifenden gesetzlichen Regelungen bestimmt § 185 Absatz 5 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX, dass eine Aufstockung von Leistungen der Rehabilitationsträger durch das Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nicht zulässig ist.

Ausbildung

→ *Berufsausbildung*

→ *Nachteilsausgleiche*

Ausbildungsmarkt

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

Eine betriebliche Berufsausbildung erfolgt in anerkannten Ausbildungsberufen nach §§ 4–5 BBiG. Weiterhin gibt es besondere Ausbildungsregelungen für (lern-)behinderte Menschen nach § 66 BBiG und § 42 HwO. Hierbei handelt es sich in vielen Fällen um Ausbildungen mit reduziertem Theorieanteil. Soweit erforderlich, sind im Einzelfall Ausbildungserleichterungen (→ *Nachteilsausgleiche*) möglich.

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

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

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

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

Ausbildungsvermittlung

In jeder → *Agentur für Arbeit* gibt es spezielle Teams, die Ausbildungssuchende betreuen und sie auf vielfältige Weise dabei unterstützen, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden. Für die Unterstützung junger Menschen mit Behinderungen, die eine betriebliche Ausbildung anstreben, ist das Reha/SB-Team der → *Agentur für Arbeit* zuständig.

Um für behinderte Menschen geeignete Ausbildungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu identifizieren und potenziellen Ausbildungsbetrieben entsprechende Bewerberinnen und Bewerber vorzustellen, arbeiten die Reha/SB-Teams eng mit dem → *Arbeitgeber-Service* zusammen.

Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte ist grundsätzlich das → *Jobcenter* für die Ausbildungsvermittlung zuständig. Die Jobcenter können diese Aufgabe im Rahmen lokaler Vereinbarungen auf die Agenturen für Arbeit übertragen. Wenn die Voraussetzungen und Startbedingungen für eine Berufsausbildung verbessert werden müssen oder wenn sich zunächst keine geeignete Ausbildungsstelle finden lässt, kommen berufsvorbereitende Maßnahmen (→ *Berufsvorbereitung*) in Betracht. Es ist auch möglich, die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung zu beginnen und in einem Betrieb fortzusetzen.

Zur Unterstützung bei der Bewerbung und Ausbildungsstellensuche können die Reha/SB-Teams oder die Jobcenter auch Dritte beauftragen (sogenannte Aktivierungshilfen). Hierzu werden entweder Dienstleistungen durch Ausschreibungen vergeben oder die

Ausbildungssuchenden entscheiden sich über ein Gutscheilverfahren für einen zugelassenen Träger. Die Entscheidung darüber, ob die Trägerwahl über das Gutscheilverfahren den Ausbildungssuchenden überlassen wird, liegt im Ermessen der jeweiligen Agentur für Arbeit. → *Integrationsfachdienste* können sich an Ausschreibungsverfahren beteiligen oder das Gutscheilverfahren nutzen.

Finanzielle Leistungen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter können die Vermittlung und damit die → *Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht).

Ausgleichsabgabe

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

Die Höhe der Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz:

- 125 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als 5 Prozent
- 220 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent
- 320 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent

Erleichterungen für kleinere Betriebe und Dienststellen: Arbeitgeber mit

- jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen; sie zahlen je Monat 125 Euro, wenn sie diesen Pflichtarbeitsplatz nicht besetzen;
- jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen 2 Pflichtarbeitsplätze besetzen; sie zahlen 125 Euro, wenn sie weniger

als 2 Pflichtarbeitsplätze besetzen, und 220 Euro, wenn weniger als 1 Pflichtarbeitsplatz besetzt ist.

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

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

Die **Verpflichtung zur Zahlung** einer Ausgleichsabgabe gilt sowohl für die privaten Arbeitgeber als auch für die Arbeitgeber der öffentlichen Hand. Das Gesetz berücksichtigt nicht, aus welchen Gründen der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nicht nachgekommen ist, ob er daran ein Verschulden trägt oder nicht. Dieser kann sich also zum Beispiel nicht darauf berufen, dass ihm die Agentur für Arbeit keinen schwerbehinderten Mitarbeiter vermitteln konnte. Folglich gibt es auch nach dem Gesetz keine Möglichkeit zum Erlass oder zur Ermäßigung der Ausgleichsabgabe. Das gesetzgeberische Motiv für diese Regelung ist, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet sein soll, einen Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu leisten. Primär soll er dies dadurch tun, dass er einen bestimmten Prozentsatz seiner Arbeitsplätze für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung stellt, in zweiter Linie dadurch, dass er als Ausgleich einen bestimmten Geldbetrag zur Förderung der → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen leistet. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe ist dabei jedoch kein Ersatz für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht, worauf in § 160 Absatz 1 Satz 2 SGB IX ausdrücklich hingewiesen wird.

Die Ausgleichsabgabe soll in erster Linie einen kostenmäßigen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern schaffen, die ihre Beschäfti-

gungspflicht erfüllen und denen daraus, zum Beispiel durch den gesetzlichen → *Zusatzurlaub* und die behinderungsgerechte Ausstattung des → *Arbeitsplatzes* mit → *technischen Arbeitshilfen*, erhöhte Kosten entstehen (sogenannte Ausgleichsfunktion). Darüber hinaus soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen (sogenannte Antriebsfunktion).

Die vom Arbeitgeber selbst zu errechnende Ausgleichsabgabe ist in einer Summe bis spätestens 31.03. für das vorangegangene Jahr an das Integrationsamt zu entrichten.

Veranlagung und Anzeigeverfahren: Die Berechnung der Ausgleichsabgabe erfolgt im Wege der Selbstveranlagung durch die Arbeitgeber mittels des offiziellen elektronischen Anzeigeverfahrens ELAN oder der von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten folgenden Vordrucke:

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

Diese sind ebenfalls bis spätestens 31.03. für das vorangegangene Kalenderjahr an die für den Hauptsitz des Arbeitgebers zuständige Agentur für Arbeit zu übersenden.

Die Abgabe der Anzeige erfolgt mithilfe von IW-Elan (früher: REHA-DAT-Elan).

Anzuzeigen sind nach § 163 SGB IX:

- die Zahl aller Arbeitsverhältnisse im Direktionsbereich des Arbeitgebers, also auch der Zweig- oder Nebenbetriebe und Dienststellen
- die Zahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze gemäß dem Verzeichnis

oder der Verzeichnisse der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, der Mehrfachanrechnungen sowie der sonstigen anrechnungsfähigen Personen, getrennt nach den jeweiligen Betrieben

- der Gesamtbetrag der geschuldeten Ausgleichsabgabe

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

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

Säumniszuschlag: Für rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe erhebt das Integrationsamt Säumniszuschläge in Höhe von 1 Prozent für jeden angefangenen Monat nach der Fälligkeit. Gerät der Arbeitgeber mit der Überweisung der Ausgleichsabgabe mehr als 3 Monate in Verzug, erlässt das Integrationsamt über die rückständigen Beträge einen Feststellungsbescheid und leitet, falls dieser unberücksichtigt bleibt, die Beitreibung ein.

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

Da Aufträge zum Teil erst im Folgejahr in Rechnung gestellt und bezahlt werden, werden auch noch die bis zum 31.03. des Folgejahres beglichene Beträge berücksichtigt. Nicht vorsteuerabzugsberechtigte Arbeitgeber können die Arbeitsleistung um den Mehrwertsteuersatz erhöhen.

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

Verwendung der Ausgleichsabgabe: Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke der besonderen → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* einschließlich der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* verwendet werden. Zu den wichtigsten Leistungen des Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen sowie die Finanzierung der → *Integrationsfachdienste*.

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

Ausgleichsabgabeverordnung

→ *Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung* (SchwbAV)

Ausgleichsfonds

Der „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur → *Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben*“ ist eine zweckgebundene Vermögensmasse aus Mitteln der → *Ausgleichsabgabe* und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwaltet (§ 161 SGB IX). Die → *Integrationsämter* müssen 20 Prozent des Aufkommens der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds abführen (§ 160 Absatz 6 SGB IX in Verbindung mit § 36 SchwbAV).

Die Gestaltung des Ausgleichsfonds, die Verwendung seiner Mittel und das bei der Vergabe dieser Mittel anzuwendende Verfahren sind im Einzelnen in der → *Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung* geregelt (§§ 35–44 SchwbAV). Zu den Anträgen auf finanzielle Förderung aus dem Ausgleichsfonds nimmt der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gebildete → *Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen* Stellung und macht dazu Vorschläge (§§ 35, 43 SchwbAV).

Auskunftspflicht

→ *Offenbarung der Schwerbehinderung*

Ausländische Arbeitnehmer

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

Auch bei einem aufenthaltsrechtlich nur geduldeten Ausländer, der sich länger als 6 Monate in Deutschland aufhalten wird, ist

anzunehmen, dass er im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt regelmäßig im Geltungsbereich des Gesetzes hat. Eine solche Annahme trifft nicht zu für geduldete Ausländer, bei denen aufgrund besonderer Umstände ersichtlich ist, dass eine Abschiebung gerade erfolgt oder unmittelbar bevorsteht (Bundessozialgericht, Urteil vom 29.04.2010 – B 9 SB 2/09 R).

Außenarbeitsplätze

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

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

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

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

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

Außergewöhnliche Belastungen

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

Man unterscheidet 2 Arten außergewöhnlicher Belastungen:

- **Personelle Unterstützung** (auch besonderer Betreuungsaufwand genannt), das heißt außergewöhnliche Aufwendungen in Form von zusätzlichen Personalkosten anderer Beschäftigter, gelegentlich auch externer Betreuer. Gemeint sind damit Unterstützungs- und Betreuungsleistungen für den schwerbehinderten Menschen bei der

Arbeitstätigkeit. Beispiele sind die Vorlesekraft für blinde Menschen, der betriebliche Ansprechpartner für gehörlose oder seelisch behinderte Menschen, aber auch die ständig erforderliche Mithilfe von Arbeitskollegen bei der Arbeitsausführung sowie behinderungsbedingte längere oder wiederkehrende Unterweisungen am Arbeitsplatz, etwa durch den Meister bei einem geistig behinderten Menschen.

- → **Beschäftigungssicherungszuschuss**, das heißt die anteiligen Lohnkosten von solchen schwerbehinderten Menschen, deren Arbeitsleistung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich hinter dem Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb zurückbleibt.

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

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

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

BIH-Empfehlung: Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Empfehlungen zur Gewährung von Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen veröffentlicht. Mehr unter: www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen

Außergewöhnliche Gehbehinderung

→ *Mobilität*

→ *Schwerbehindertenausweis*

Außerordentliche Kündigung

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

Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung gelten für die außerordentliche Kündigung grundsätzlich also keine → *Kündigungsfristen*, auch nicht die Mindestkündigungsfrist nach § 169 → *SGB IX*. Sie wird daher auch als fristlose Kündigung bezeichnet. Das Arbeitsverhältnis endet also im Allgemeinen sofort mit der Bekannt-

gabe der Kündigung an den schwerbehinderten Menschen. Abweichend davon kann der → *Arbeitgeber* aber erklären, dass das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer „sozialen Auslauffrist“ enden soll. Sie kann der gesetzlichen, tariflichen oder vereinbarten Kündigungsfrist entsprechen. Ist der → *Arbeitnehmer* aus tariflichen oder sonstigen Gründen nicht mehr ordentlich kündbar, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis dann außerordentlich mit einer sozialen Auslauffrist kündigen, wenn dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung eines sinnentleerten Arbeitsverhältnisses auf Dauer unzumutbar ist.

Kündigungsschutz: Auch für die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist gemäß § 174 SGB IX die vorherige Zustimmung durch das Integrationsamt erforderlich. Das → *Kündigungsschutzverfahren* richtet sich weitgehend nach den Vorschriften über die ordentliche Kündigung mit Ausnahme einiger Besonderheiten:

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

Entscheidungsfrist: Dem Interesse der Parteien (Arbeitgeber und schwerbehinderter Mensch) an einer raschen Klärung der Rechtslage bei der außerordentlichen Kündigung wird dadurch Rechnung getragen, dass das Integrationsamt die Entscheidung innerhalb von 2 Wochen vom Tage des Eingangs des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung an zu treffen hat (§ 174 Absatz 3 SGB IX). Wird innerhalb der 2-Wochen-Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt (die sogenannte Fiktion der Zustimmung). Jedoch ist dadurch die Einlegung eines → *Rechtsmittels* nicht ausgeschlossen. Vielmehr ist das Integrationsamt in diesen Fällen verpflichtet, den Beteiligten die als erteilt geltende Zustimmung schriftlich zu bestätigen; diese Bestätigung ist mit einer Rechtsbehelfsbelehrung für den schwerbehinderten Menschen zu versehen. Zur Einhaltung der Frist genügt es, dass das Integrationsamt spätestens am letzten Tag der 2-Wochen-Frist die Entscheidung getroffen und dem Arbeitgeber bekannt gegeben hat. Die Entscheidung muss dem Arbeitgeber dabei nicht innerhalb der Frist schriftlich mitgeteilt oder zugestellt werden. Es reicht vielmehr jede Art der Bekanntgabe aus, auch mündlich oder telefonisch.

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

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

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

Ist ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung nicht gegeben und ist der der Kündigung zugrunde liegende Sachverhalt streitig, ist es dem Integrationsamt verwehrt, eine Beweiserhebung durchzuführen. Es nimmt lediglich eine Schlüssigkeitsprüfung vor. Die Beweiserhebung ist Sache des Arbeitsgerichts. Das Ermessen des Integrationsamtes ist dagegen nicht eingeschränkt, wenn es einen Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung feststellt. In diesem Fall trifft es wie bei der beantragten Zustimmung zur ordentlichen Kündigung eine Entscheidung im Rahmen seines Ermessens nach § 168 SGB IX unter Abwägung der widerstreitenden Interessen des Arbeitgebers und des betroffenen schwerbehinderten Menschen.

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

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

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

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

Erklärungsfrist für die Kündigung: Nach § 626 Absatz 2 BGB kann der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erklären. Wegen des vorgeschalteten Kündigungsschutzverfahrens beim Integrationsamt ist diese Frist vielfach nicht einzuhalten. Deshalb bestimmt § 174 Absatz 5 SGB IX, dass die Kündigung auch nach Ablauf dieser Frist erfolgen kann, wenn sie unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, nach Erteilung der Zustimmung durch das Integrationsamt erklärt wird.

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

Aussetzung einer Entscheidung/eines Beschlusses

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

Entscheidung des Arbeitgebers: Die Durchführung oder Vollziehung einer Entscheidung des Arbeitgebers, die dieser ohne die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffen hat, ist auszusetzen (§ 178 Absatz 2 Satz 2 SGB IX). Entscheidet sich der Arbeitgeber zum Beispiel zur → *Umsetzung* eines schwerbehinderten Arbeitnehmers und versäumt er die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, dann muss er von sich aus die tatsächliche

Durchführung der Umsetzung zurückstellen. Innerhalb von 7 Tagen ist die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachzuholen und anschließend entscheidet der Arbeitgeber endgültig.

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

Ausweis

→ *Schwerbehindertenausweis*

Ausweismerkmale

→ *Schwerbehindertenausweis*

Ausweisverordnung

→ *Schwerbehindertenausweis*

Autismus

Autismus ist eine angeborene, tief greifende Entwicklungsstörung. Sie führt zu einer veränderten Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung im Gehirn. Die Symptome und ihre individuellen Ausprägungen sind vielfältig. Sie äußern sich vor allem im sozialen Umgang, in der Kommunikation und in sich stets wiederholenden Handlungen.

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

Typische Merkmale

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

Im Arbeitsleben zu beachten: Tatsächlich verfügen autistische Menschen über Eigenschaften, die sie für bestimmte Tätigkeiten prädestinieren. Sie zeigen beispielsweise eine überdurchschnittliche Beobachtungsgabe, eine ausgeprägte Merkfähigkeit auch für kleinste Details sowie oft großes Interesse an technischen Dingen. Ihnen liegen Aufgaben, die monoton sind, aber eine hohe Konzentration

erfordern. Manche von ihnen entwickeln oft Spezialinteressen und reifen darin zu wahren Experten. Man spricht dabei von Inselbegabungen, die für Ausbildung und Beruf gezielt genutzt werden können.

Zu vermeiden sind:

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

Hilfen: Gleichwohl stellt die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Autismus für Betriebe eine ungewöhnliche Herausforderung dar. Sie benötigen kompetente Unterstützung, zum Beispiel durch die → *Integrationsfachdienste*. Sie können zum Beispiel die Einarbeitung organisieren, passende Unterweisungsstrategien vermitteln sowie Vorgesetzte und Kollegen über die Behinderung aufklären. Ansonsten stehen den Betrieben grundsätzlich alle Leistungen der → *Integrationsämter* zur → *Teilhabe* am Arbeitsleben zur Verfügung.

Barrierefreies Bauen

Der Fachnormausschuss Bauwesen in Berlin hat zum → *barrierefrei* Bauen 3 DIN-Blätter erarbeitet (Lieferung durch Beuth-Vertrieb GmbH, Berlin):

- DIN 18040-1 „Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude“
- DIN 18040-2 „Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 2: Wohnungen“ (Wohnungen für Rollstuhlbenutzer, für Blinde und wesentlich Sehbehinderte)

- DIN 18040-3 „Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 3: Öffentlicher Verkehrs- und Freiraum“ (Straßen, Plätze, Wege, öffentliche Verkehrs- und Grünanlagen, Spielplätze)

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

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

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

Barrierefreiheit

Das Ziel der Selbstbestimmung und der gleichberechtigten → *Teilhabe* behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft (§ 1 SGB IX) erfordert, dass Barrieren beseitigt werden, die dieser Teilhabe im Wege stehen. Barrierefrei

sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Dies betrifft nicht nur eine rollstuhlgerechte Gestaltung zum Beispiel von öffentlichen Gebäuden für Menschen mit → *Körperbehinderungen*, sondern in gleicher Weise zum Beispiel die Beseitigung von Kommunikationsbarrieren für Menschen mit Sinnesbehinderungen (→ *Blindheit und Sehbehinderungen*, → *Hörschädigungen*) oder mit einer → *geistigen Behinderung* oder einer → *Lernbehinderung*. Barrierefreiheit in diesem umfassenden Verständnis bezieht sich zum Beispiel auf das → *barrierefreie Bauen* oder die Verpflichtung zur barrierefreien Gestaltung von → *Rehabilitationseinrichtungen*, den Einsatz von → *Gebärdensprachdolmetschern* und schließt auch die Gestaltung und den technischen Aufbau von Webseiten ein.

Die Barrierefreiheit ist Kernstück des → *Behindertengleichstellungsgesetzes* (BGG). Am 19.07.2016 wurde das Gesetz novelliert. Zu den Neuregelungen gehören:

- Verbesserungen der Barrierefreiheit innerhalb der Bundesverwaltung in den Bereichen Bauen und Informationstechnik
- verstärkte Bereitstellung von Informationen in Leichter Sprache
- Unterstützung der Umsetzung von Barrierefreiheit durch die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Ergänzt wird das Behindertengleichstellungsgesetz durch die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV). Sie legt fest, dass alle Angebote an Informationstechnik der Behörden der Bundesverwaltung, zum Beispiel Internetauftritte, auch für behinderte Menschen zugänglich sein müssen. 2011 wurde die Verordnung aktu-

alisiert, die Neufassung BITV 2.0 berücksichtigt noch mehr die Bedürfnisse hörgeschädigter sowie lernbehinderter Menschen. Heute müssen Informationen in → *Leichter Sprache* sowie in → *Gebärdensprache* zur Verfügung gestellt werden.

Beispiele für Anforderungen an barrierefreie Internetangebote:

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

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

Beauftragter des Arbeitgebers

→ *Inklusionsbeauftragter*

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es gibt verschiedene Arten der Beendigung (Auflösung) des → *Arbeitsverhältnisses*. Für den schwerbehinderten Arbeitnehmer ist diese Entscheidung auch im Hinblick auf den → *Kündigungsschutz* nach dem SGB IX von Bedeutung.

Kündigung durch den Arbeitgeber: Da das SGB IX den Schutz vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt, die ohne oder gegen den Willen des schwerbehinderten Arbeitnehmers geschieht, bedarf grundsätzlich nur die → *Kündigung* durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes im Rahmen des → *Kündigungsschutzverfahrens* (§ 178 SGB IX). Der schwerbehinderte Arbeitnehmer ist dagegen in seiner Entscheidung frei, das Arbeitsverhältnis durch eigene Kündigung aufzulösen.

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

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

Eigene Kündigung: Durch die eigene Kündigung des Arbeitsverhältnisses wie auch durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags können dem schwerbehinderten Arbeitnehmer Rechtsnachteile entstehen. Denn er verzichtet dadurch freiwillig auf den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX und es können Nachteile entstehen durch die → *Sperrzeit für Arbeitslosengeld*. Deshalb sollte sich der schwerbehinderte Mensch in den genannten Fällen unbedingt vorher von seiner Schwerbehindertenvertretung, dem Integrationsamt oder der Agentur für Arbeit beraten lassen. Dies gilt auch für → *Massenentlassungen* in Verbindung mit → *Sozialplänen*, in denen häufig als Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Aufhebungsvertrag vorgesehen ist (vergleiche dazu § 173 Absatz 1 Nummer 3a SGB IX).

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

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

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

das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung enden soll (→ *Beendigungsschutz*, § 175 SGB IX).

Anfechtung: Ein Arbeitsvertrag kann auch durch Anfechtung gegen-

über dem Vertragspartner gelöst werden, wenn ein Anfechtungsgrund (zum Beispiel arglistige Täuschung) vorliegt. Der Arbeitgeber bedarf hierzu keiner Zustimmung.

Auch bei einem Aufhebungsvertrag oder bei einer Anfechtung des Arbeitsvertrags hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vorher zu hören. Daneben sind die Mitwirkungs- und → *Mitbestimmungs*rechte des Betriebs- oder Personalrats bei personellen Einzelmaßnahmen zu beachten.

Beendigungsschutz, erweiterter

Das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) schützt grundsätzlich vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (§ 168 SGB IX); hier ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (→ *Kündigungsschutzverfahren*). Es gibt jedoch auch Fälle, in denen die automatische Beendigung des → *Arbeitsverhältnisses* ohne Kündigung des Arbeitgebers wegen des Anspruches des schwerbehinderten Menschen auf eine Rente durch → *Tarifvertrag*, → *Betriebsvereinbarung* oder konkrete Absprache im Einzelarbeitsvertrag vorgesehen ist. Entsprechende Regelungen finden sich insbesondere in Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst, vor allem im „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TvöD) oder im „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-L), vereinzelt auch in der privaten Wirtschaft.

Im öffentlichen Dienst endet nach § 33 TvöD und gleichlautenden Tarifvorschriften das → *Arbeitsverhältnis* ohne Kündigung nur bei der Gewährung von Dauerrenten. Darüber hinaus können Angestellte im Geltungsbereich des TvöD, die teilweise erwerbsgemindert sind, seit dem 01.01.2002 innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich einen Antrag auf Weiterbeschäftigung stellen. Ist die Weiterbeschäftigung möglich, endet das Beschäftigungsverhältnis nicht.

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

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

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

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

Im Zustimmungsverfahren wird geprüft, ob der schwerbehinderte Mensch durch Änderung der Arbeitsbedingungen, durch → *Umsetzung* auf einen anderen Arbeitsplatz oder durch andere Maßnah-

men weiterbeschäftigt werden kann. Bei Eintritt einer vollen Erwerbsminderung auf Zeit beziehungsweise Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ist zu klären, ob es dem Arbeitgeber zugemutet werden kann, mit der Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsplatzverhältnisses jedenfalls so lange zu warten, bis nach Ablauf der zeitlichen Frist eine Aussage über die weitere Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Beschäftigten getroffen werden kann.

Befristetes Arbeitsverhältnis

→ *Arbeitsverhältnis*

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die Durchführung der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist eine der Hauptaufgaben des → *Integrationsamtes* (§ 185 Absatz 1 SGB IX).

Die Begleitende Hilfe soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen

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

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

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

Leistungen an schwerbehinderte Menschen (siehe Leistungsübersicht)

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

Leistungen an den Arbeitgeber (siehe Leistungsübersicht)

- **Beratung** bei der Auswahl des geeigneten Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen, bei der behinderungsgerechten Gestaltung von → *Arbeitsplätzen*, bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, psychosoziale Beratung zur Beseitigung von besonderen Problemen, Information über Lösungsmöglichkeiten

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

Unterstützung des betrieblichen Integrationsteams: Die → *Schwerbehindertenvertretung*, der → *Inklusionsbeauftragte* und der → *Betriebsrat* beziehungsweise → *Personalrat* werden unterstützt durch:

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

Leistungen an freie gemeinnützige Einrichtungen und Organisationen: Sie können als Träger eines Integrationsfachdienstes an der psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen beteiligt werden und dafür finanzielle Leistungen erhalten.

Leistungen an Träger von → *Inklusionsbetrieben*

Kontinuität der Beratung und Betreuung: Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben beginnt bereits in der Vorphase einer → *Einstellung*

und soll die schwerbehinderten Menschen im gesamten Arbeitsleben begleiten. Das Integrationsamt soll stets als Ansprechpartner für die schwerbehinderten Menschen, die Arbeitgeber und das Integrationsteam zur Verfügung stehen.

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

Zuständigkeit des Integrationsamtes und der Rehabilitationsträger:

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

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

Begleitung, Notwendigkeit ständiger

→ *Schwerbehindertenausweis*

Behinderte Frauen

→ *Frauen, behinderte*

Behindertenbeauftragte

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

Aufgaben: Die Behindertenbeauftragten sehen es vor allem als ihre Aufgaben an, diejenige Stelle, der sie zugeordnet sind (zum Beispiel Bundes- oder Landesregierung, Stadtverwaltung), aber auch die jeweiligen Parlamente über die besonderen Belange und Bedürfnisse von behinderten Menschen zu informieren und zu beraten sowie Impulse für eine Fortentwicklung der Behindertenpolitik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene zu geben. Sie bringen dabei die spezifischen Anliegen zur → *Teilhabe* von behinderten Menschen sowie Anregungen von → *Behindertenverbänden* und → *Wohlfahrtsverbänden* ein. Die Behindertenbeauftragten sind auch Ansprechpartner für einzelne behinderte Menschen und unterstützen diese in ihren Bemühungen um Teilhabe und Rehabilitation.

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

Behindertengleichstellungsgesetze

Das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) des Bundes ist seit dem 01.05.2002 in

Kraft (zuletzt geändert per Gesetz vom 19.07.2016). Sein Ziel ist es, die Benachteiligung von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte → *Teilhabe* von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dabei wird ihren besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen (vergleiche § 1 BGG).

→ *Barrierefreiheit* ist das Kernstück des Gesetzes. Mit der Verpflichtung zur Barrierefreiheit trägt das Behindertengleichstellungsgesetz dem Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes (Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG) Rechnung: Die Träger öffentlicher Gewalt dürfen behinderte und nicht behinderte Menschen nicht ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandeln und dadurch behinderte Menschen in der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigen (vergleiche § 7 Absatz 2 BGG).

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

Zur Barrierefreiheit tragen bei: zum Beispiel Publikationen in → *Leichter Sprache* für Menschen mit geistiger Behinderung, die Beseitigung räumlicher Barrieren für Menschen, die auf den Rollstuhl angewiesen sind, die kontrastreiche Gestaltung der Lebensumwelt für sehbehinderte Menschen sowie die Kommunikation mittels → *Gebärdensprachdolmetscher*. Eine besondere Bedeutung kommt hierbei der Anerkennung der Deutschen → *Gebärdensprache* als eigenständige Sprache zu (vergleiche § 6 BGG).

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

Inhaltliche Schwerpunkte des Behindertengleichstellungsgesetzes

sind unter anderem:

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

Zielvereinbarungen: Zur Herstellung von Barrierefreiheit dient das mit dem Behindertengleichstellungsgesetz geschaffene neue Instrument der Zielvereinbarung. So können, wenn rechtliche Vorgaben zur Barrierefreiheit fehlen, Vereinbarungen zwischen Verbänden und Unternehmen geschlossen werden, die es den Beteiligten ermöglichen, Regelungen zur Herstellung von Barrierefreiheit zu treffen.

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

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

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

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

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

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

Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen

→ *Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*

Behindertenverbände

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

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

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

Die Behindertenverbände befassen sich mit der Förderung des behinderungsgerechten Wohnungs- und Siedlungswesens (→ *Barrierefreies Bauen*), des Behindertensports und sie sind Träger von → *Rehabilitationseinrichtungen*.

Behinderung

Das SGB IX definiert den Begriff der Behinderung als Ausgangspunkt für die Rehabilitation und → *Teilhabe* behinderter Menschen (§ 2 Absatz 1 SGB IX). Menschen sind danach behindert, wenn sie eine körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigung haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung liegt dann vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die genannten Beeinträchtigungen angeboren, Folgen eines Unfalls oder einer Krankheit sind.

Die Begriffsdefinition des SGB IX folgt der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Die Klassifikation enthält eine länder- und fachübergreifende einheitliche Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustands und der Behinderung einer Person sowie der Beeinträchtigung der Aktivitäts- und Teilhabemöglichkeiten und der relevanten Kontextfaktoren. Maßgeblich ist nicht die Beeinträchtigung selbst, sondern deren Auswirkungen in einem oder mehreren Lebensbereichen. Behinderung wird individuell sowie situations- und umfeldabhängig verstanden. Das deutsche Recht nähert sich damit dem Behinderungsbegriff der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (→ *Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*) an (vergleiche dessen Artikel 1 Satz 2).

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

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

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

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

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

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

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

Behinderungsarten

- *Anfallsleiden (Epilepsie)*
- *Autismus*
- *Blindheit und Sehbehinderungen*
- *Chronische und innere Erkrankungen*
- *Geistige Behinderung*
- *Hörschädigungen*
- *Lernbehinderung*
- *Schädigungen der Gliedmaßen*
- *Schädigungen des Skelettsystems*
- *Schädigungen des Zentralnervensystems*
- *Seelische Behinderungen*
- *Suchtkrankheiten*

Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen

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

Der Beirat besteht aus 49 Mitgliedern, und zwar aus Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, der Behindertenorganisationen, der Länder, der kommunalen Selbstverwaltungskörperschaften, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, der Bundesagentur für Arbeit, der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherungen, der Sozialhilfeträger, der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, der Einrichtungen zur beruflichen und medizinischen Rehabilitation sowie der Ärzteschaft.

Belastungserprobung

Es handelt sich um eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation (vergleiche § 42 Absatz 2 Nummer 7 SGB IX). Die Belastungserprobung dient vor allem der Feststellung der gesundheitlichen Belastbarkeit für eine spätere berufliche Bildungsmaßnahme oder Arbeitstätigkeit. Sie umfasst oft aber auch Analysen zu den kognitiven Fähigkeiten des behinderten Menschen, zur psychischen Belastbarkeit, zu Einsatzmöglichkeiten und Einschränkungen bei den Tätigkeiten am Arbeitsplatz (vergleiche → *Profilmethode*). Mit der Belastungserprobung wird zum Abschluss der medizinischen Rehabilitation eine Beziehung hergestellt zwischen den Arbeitsanforderungen und der Fähigkeit des einzelnen Menschen, diese körperlich und geistig-seelisch zu bewältigen. Es gibt folglich Überschneidungen mit der Abklärung der → *Arbeitserprobung*. Die Belastungserprobung ist typischerweise eine Vorstufe zur beruflichen Rehabilitation. Sie kann insbesondere auch Hinweise zur (stufenweisen) → *Wiedereingliederung* am bisherigen Arbeitsplatz liefern.

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

Benachteiligungsverbot

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

Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist allerdings dann zulässig, wenn eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Tätigkeit des schwerbehinderten Menschen betrifft und diese

Tätigkeit bestimmte Anforderungen an die körperliche, geistige oder seelische Gesundheit stellt.

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

Rechtsanspruch auf Entschädigung: Kommt es bei der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, dann kann der benachteiligte schwerbehinderte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen, begrenzt auf höchstens 3 Monatsverdienste (§ 15 Absatz 2 AGG). Dabei ist Maßstab für die Höhe der Entschädigung das Einkommen gemessen in Monatsverdiensten, das der schwerbehinderte Bewerber bei dem Arbeitgeber auf der zur Besetzung anstehenden Stelle hätte erzielen können.

Für die Geltendmachung des Entschädigungsanspruches gilt eine Frist von 2 Monaten. Einen Anspruch auf Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber begründet der Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot nicht. Die Frist beginnt ab Unterrichtung des schwerbehinderten Bewerbers über die Ablehnung (§ 15 Absatz 4 AGG).

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

Beratende Ingenieure

→ *Technischer Beratungsdienst*

Beratender Ausschuss für behinderte Menschen

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

Beim Integrationsamt hat der Ausschuss nach § 186 SGB IX die → *Teilhabe* der behinderten Menschen am Arbeitsleben zu fördern und bei der Vergabe der → *Ausgleichsabgabe* mitzuwirken. Der Ausschuss der Bundesagentur für Arbeit wirkt nach § 188 SGB IX bei der → *Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützend mit.

Bergmannsversorgungsschein

Wegen der besonderen Belastungen, die der bergmännische Beruf mit sich bringt, besteht in den Ländern Nordrhein-Westfalen und Saarland für Bergleute ein besonderer Schutz, wenn sie nach längerer Tätigkeit ihre Untertagearbeit nicht mehr ausüben können. Dieser Schutz ist in den jeweiligen Landesgesetzen über einen Bergmannsversorgungsschein enthalten und dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) zum Beispiel beim → *Kündigungsschutz* nachgebildet. Bei der Veranlagung zur → *Ausgleichsabgabe* werden Inhaber des Bergmannsversorgungsscheines auf einen → *Pflichtarbeitsplatz* angerechnet (§ 158 Absatz 5 SGB IX), auch wenn keine Schwerbehinderung oder Gleichstellung gegeben ist. Einen Bergmannsversorgungsschein können Bergleute erhalten, die mindestens 5 Jahre unter Tage gearbeitet haben und aus gesundheitlichen Gründen vorbeugend zum Arbeitsplatzwechsel aufgefordert worden sind.

Berufliche Ersteingliederung

Die berufliche Ersteingliederung ist ein wesentlicher Teil der → *Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben am Übergang Schule und Beruf. Ziel der beruflichen Ersteingliederung ist die möglichst vollständige und dauerhafte Eingliederung junger behinderter oder von einer Behinderung bedrohter Menschen am allgemeinen → *Ausbildungsmarkt* und → *Arbeitsmarkt*. Dabei sind individuell Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der jungen Menschen sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen (§ 31 Absatz 1 SGB III).

In den meisten Fällen der beruflichen Ersteingliederung behinderter Menschen ist die Bundesagentur für Arbeit (→ *Agentur für Arbeit*) zuständig → *Rehabilitationsträger* und damit das SGB III (→ *Arbeitsförderung*) anzuwenden. Hier sind besonders die §§ 19, 122–128 SGB III zu beachten.

Die → *Berufsberatung* und → *Berufsorientierung* von Menschen mit Behinderungen ist ein zentraler Teil des umfassenden Beratungsauftrags der Bundesagentur für Arbeit. Bei erwerbsfähigen Leistungsbeziehern ist das → *Jobcenter* für die berufliche Beratung zuständig, es kann diese Aufgabe aber im Rahmen einer lokalen Vereinbarung wieder auf die Agentur für Arbeit übertragen. Die Berufsorientierung in den Schulen ist stets Aufgabe der Agenturen für Arbeit.

Die berufliche Ersteingliederung von Kunden aus dem Rechtskreis SGB II findet in Abstimmung zwischen der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter statt. Die Ergebnisse aus dem Beratungsprozess werden in konkrete Maßnahmen und Leistungen umgesetzt, mit denen die Integration dauerhaft gewährleistet werden soll. Dazu gehören insbesondere die Einleitung von Maßnahmen der → *Berufsvorbereitung*, die Vorbereitung auf eine Aus- oder Weiterbildung, die Realisierung einer betrieblichen Aus- oder Weiterbildung, die Einleitung

von Maßnahmen in nicht behindertenspezifischen Bildungseinrichtungen oder von behinderungsspezifischen Maßnahmen in speziellen Bildungs- beziehungsweise Rehabilitationseinrichtungen (zum Beispiel → *Berufsbildungswerke* [BBW]).

Zur Feststellung der beruflichen Eignung kann eine → *Arbeitserprobung* oder eine Eignungsfeststellung erforderlich sein. In Fragen der → *technischen Arbeitshilfen* und der behinderungsgerechten Ausstattung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen stehen die Technischen Berater der Agenturen für Arbeit zur Verfügung.

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

Berufliche Weiterbildung

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

Es gibt folgende Formen der Weiterbildung:

- **Anpassungsfortbildung:** zum Beispiel wenn wichtige Zusatzqualifikationen benötigt werden, damit der bisherige Beruf weiter ausgeübt werden kann.
- **Umschulung:** zum Beispiel wenn im Verlauf eines Berufslebens eine Behinderung auftritt und deshalb der bisherige Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann und ein neuer Beruf erlernt werden muss.
- **Aufstiegsweiterbildung:** zum Beispiel wenn man seinen Beruf nur

dann weiter ausüben kann, wenn man in der Lage ist, im → *Betrieb* eine verantwortliche Position zu übernehmen. Hierzu zählen etwa Aufstiegslehrgänge in der Wirtschaft oder Laufbahnlehrgänge im öffentlichen Dienst.

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

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

Berufliche Wiedereingliederung

In vielen Fällen der beruflichen Wiedereingliederung ist für die Leistungen zur → *Teilhabe* am Arbeitsleben die Bundesagentur für Arbeit (→ *Agentur für Arbeit*) zuständig.

Beruflich wiedereingegliedert werden Menschen mit Behinderungen oder von einer Behinderung bedrohte Menschen, die aufgrund gesundheitlicher Probleme, zum Beispiel durch einen Unfall oder eine → *Krankheit*, nicht mehr in der Lage sind, ihren erlernten Beruf oder ihre bisherige Tätigkeit auszuüben und vor einer beruflichen Um- oder Neuorientierung stehen.

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

Die berufliche Wiedereingliederung von behinderten Personen aus dem Rechtskreis SGB II erfolgt in Zusammenarbeit bei Rehabilitationssträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit zwischen der Agentur für Arbeit und dem für die berufliche Integration verantwortlichen → *Jobcenter*.

Berufliches Fortkommen

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

Der Arbeitgeber hat den einzelnen schwerbehinderten Menschen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten umfassend zu fördern. Diese besondere Verpflichtung der Arbeitgeber zur Förderung des beruflichen Fortkommens schwerbehinderter Beschäftigter geht

über die → *Beschäftigungspflicht* (§ 154 SGB IX) und auch die allgemeine arbeits- beziehungsweise beamtenrechtliche → *Fürsorgepflicht* hinaus.

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

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

BIH-Empfehlung: Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Empfehlungen für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten veröffentlicht. Mehr unter: www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen

Berufliches Orientierungsverfahren

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

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

Das Berufliche Orientierungsverfahren soll spätestens 2 Jahre vor Ende der Schulzeit einsetzen. Inhaltlich ist es stark durch eine Ausrichtung der Bildungspläne auf eine spätere Berufstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, durch die frühzeitige Durchführung von Praktika, und häufig durch eine sogenannte Berufswegekonferenz gekennzeichnet. Mit dem Beruflichen Orientierungsverfahren soll erreicht werden, dass behinderte junge Menschen durch eine bessere Vorbereitung möglichst auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und nicht in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden können.

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

Berufsausbildung

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

Rechtsverbindliche Ausbildungsordnungen werden durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem

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

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

- Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die unter anderem ihren körperlichen Kräften angemessen sind (§ 14 Absatz 2 BBiG).
- Die für die Durchführung des Berufsbildungsgesetzes zuständigen Stellen (Kammern) sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen (§ 65 Absatz 1 BBiG und § 42 HwO). Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie → *Gebärdensprachdolmetscher* für hörgeschädigte Menschen.
- Behinderte Menschen sind zur Abschlussprüfung auch dann zuzulassen, wenn die Voraussetzungen des § 43 Absatz 1 Nummer 2 und 3 BBiG beziehungsweise des § 36 Absatz 1 Nummer 2 und 3 HwO nicht vorliegen, das heißt, wenn die Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen oder die Führung vorgeschriebener schriftlicher Ausbildungsnachweise nicht erfolgt ist oder wenn das Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse beziehungsweise in die Lehrlingsrolle nicht eingetragen ist.
- Wenn besondere Hilfen und eine spezifische Betreuung notwendig sind, kann die Ausbildung behinderter Menschen in beruflichen → *Rehabilitationseinrichtungen* erfolgen.
- Sollte eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf

behinderungsbedingt nicht möglich sein, so sind die besonderen Ausbildungsregelungen nach § 66 Absatz 1 BBiG und § 42m HwO zu beachten. Die Ausbildungsregelungen für diese Fachpraktiker-Ausbildungen (theoriereduzierte Ausbildungen) werden von der jeweils zuständigen Stelle entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) festgelegt.

- Da Auszubildende arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer anzusehen sind, genießen schwerbehinderte Auszubildende den besonderen → *Kündigungsschutz* (§§ 168 und folgende SGB IX).
- Bei der Veranlagung zur → *Ausgleichsabgabe* zählen Ausbildungsplätze, auf denen schwerbehinderte Auszubildende beschäftigt werden, bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der → *Pflichtarbeitsplätze* nicht mit. Schwerbehinderte Auszubildende werden zugleich auf 2, bei besonderen Voraussetzungen auf 3 Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§§ 157, 159 SGB IX).
- Während der Zeit der Berufsausbildung werden behinderte Jugendliche und junge Erwachsene schwerbehinderten Menschen auch dann gleichgestellt (→ *Gleichstellung*), wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist (§ 151 Absatz 4 SGB IX).

Leistungen: Arbeitgeber, die behinderte oder schwerbehinderte Auszubildende beschäftigen, und die Auszubildenden (oder ihre Eltern) können – je nach Voraussetzung – unterschiedliche Leistungen erhalten:

- zum Beispiel Ausbildungsgeld (§ 122 SGB III), Übergangsgeld (§§ 119–121 SGB III), Übernahme der Teilnahmekosten für eine Maßnahme (§§ 127–128 SGB III), Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (§ 73 SGB III), Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb, Leistungen im Rahmen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*, → *Nachteilsausgleiche*
- Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung für Jugendliche mit Behinderungen, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gemäß § 151 Absatz 4 SGB IX gleichgestellt sind (§ 185 Absatz 3 SGB IX in Verbindung mit § 26b SchwbAV)

- Zuschüsse zu den Gebühren – insbesondere Prüfungsgebühren – bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher (§ 185 Absatz 3 Nummer 2c SGB IX in Verbindung mit § 26a SchwbAV)
- Einem ausbildenden Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber, der einen schwerbehinderten Jugendlichen nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernimmt, wird die Beschäftigung im ersten Jahr auf 2 Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§ 159 Absatz 2 Satz 4 SGB IX).
- Ein Arbeitgeber, der schwerbehinderte junge Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation (zum Beispiel im → *Berufsbildungswerk* [BBW]) Teile ihrer Ausbildung in seinem Betrieb absolvieren lässt, kann diese auf 2 – maximal 3 – Pflichtarbeitsplätze anrechnen.

Berufsbegleitung

→ *Unterstützte Beschäftigung*

Berufsberatung

Berufsberatung ist eine im SGB III (→ *Arbeitsförderung*) festgelegte Aufgabe der → *Agenturen für Arbeit* (§§ 30 und folgende SGB III). Die Beratung richtet sich nach dem Anliegen und dem Bedarf des einzelnen Ratsuchenden. Sie bezieht sich zum Beispiel auf Fragen der Berufswahl, des Berufswechsels, auf Möglichkeiten der beruflichen Bildung und die Leistungen der Arbeitsförderung. Sofern dies zur Feststellung der beruflichen Eignung erforderlich und gewünscht ist, kann eine medizinische oder psychologische Untersuchung wichtige Informationen zur Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit liefern. Für Menschen mit Behinderungen, inklusive Rehabilitanden, sind in den Agenturen für Arbeit spezifisch qualifizierte Mitarbeiter in Reha/SB-Teams verantwortlich.

Berufsbildungswerk (BBW)

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

Berufsförderungswerk (BFW)

Berufsförderungswerke sind → *Rehabilitationseinrichtungen* zur → *beruflichen Weiterbildung* von behinderten Erwachsenen. Mit insgesamt etwa 12.000 Plätzen bieten sie ein breit gefächertes Ausbildungsprogramm. Eigene medizinische, psychologische und soziale Fachdienste begleiten die Ausbildung. Für querschnittsgelähmte Menschen gibt es 2 und für blinde Menschen 3 Spezialeinrichtungen.

Berufsgenossenschaften (BG)

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei → *Arbeitsunfällen* und → *Berufskrankheiten* von Arbeitnehmern in Betrieben der freien Wirtschaft. Sie sind nach Gewerbebranchen strukturiert. Für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst gibt es die Unfallkassen, Feuerwehrunfallkassen, kommunalen Unfallversicherungsverbände beziehungsweise die Gemeindeunfallversicherungsverbände. In der Land- und Forstwirtschaft wird die Unfallversicherung (neben

zusätzlichen weiteren Aufgaben) von der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) wahrgenommen. Alle Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind zugleich auch → *Rehabilitationsträger*.

Die gesetzliche Grundlage der Unfallversicherung ist das 7. → *Sozialgesetzbuch* (SGB VII). Kraft Gesetz ist jeder Arbeitnehmer in einem Betrieb gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten versichert – und jeder Unternehmer ist Mitglied in der für seinen Gewerbebezweig errichteten Berufsgenossenschaft. Weitere Versicherungengruppen ergänzen die Zielgruppe der Unfallversicherungsträger. Darunter fallen zum Beispiel auch nicht erwerbsmäßig tätige häusliche Pflegepersonen, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind.

Die Aufgaben der Unfallversicherungsträger sind in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten:

- → *Prävention*, das heißt Verhütung und Abwehr im Rahmen von → *Arbeitssicherheit*, → *Arbeitsschutz* und Gesundheitsschutz sowie wirksame Erste Hilfe bei Arbeitsunfällen
- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation (Wiederherstellung) und zur → *Teilhabe* am Arbeitsleben
- Entschädigung für Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch Geldleistungen (zum Beispiel Verletztengeld bei → *Arbeitsunfähigkeit*, Übergangsgeld im Rahmen der Leistungen zur beruflichen Teilhabe oder spezifische Renten)

Die Prävention ist eine vorrangige gesetzliche Verpflichtung. Die Unfallversicherungsträger erfüllen diese Aufgabe unter anderem durch:

- Unfallverhütungsvorschriften (UVV) über Einrichtungen, Anordnungen und Maßnahmen, die Arbeitgeber zu treffen haben, oder über die Sicherstellung der Ersten Hilfe im Betrieb
- Beratung und Überwachung von Arbeitgebern und Beschäftigten durch technische Aufsichtspersonen

- Ausbildung, Aufklärung und Information, zum Beispiel die Aus- und Fortbildung der → *Fachkräfte für Arbeitssicherheit*, der Sicherheitsbeauftragten, der Arbeitgeber, der Betriebs- und Personalräte sowie der → *Schwerbehindertenvertretung*

Spitzenverband: Die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand haben zur Förderung der gemeinsamen Aufgaben und zur Wahrnehmung gemeinsamer Interessen einen Spitzenverband gegründet, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).

Berufskrankheiten

Wenn die Entstehung einer → *Krankheit* als Folge der beruflichen Tätigkeit erwiesen ist, wird sie durch die gesetzliche Unfallversicherung (→ *Berufsgenossenschaften* [BG]) unter bestimmten Voraussetzungen als Berufskrankheit anerkannt. Wie → *Arbeitsunfälle* werden Berufskrankheiten entschädigt (§ 9 SGB VII), zum Beispiel durch → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* und/oder finanzielle Entschädigung. Als Berufskrankheiten gelten Erkrankungen, die durch Einwirkungen verursacht werden, denen Berufstätige durch ihre Arbeit in erheblich höherem Maße ausgesetzt sind als die übrige Bevölkerung. Die Kriterien, was das konkret heißt, hängen von der Art der Erkrankung und der Einschränkung (zum Beispiel Berufsaufgabe) ab. Erkrankungen, die als Berufskrankheiten anerkannt werden können, sind in der Berufskrankheiten-Liste (BK-Liste) als Anlage zur Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) aufgelistet.

Andere als die in der Berufskrankheiten-Liste aufgeführten Erkrankungen (sogenannte berufs- oder arbeitsbedingte Erkrankungen) fallen nicht unter die Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung. Deren Träger sollen jedoch im Einzelfall auch dann eine Krankheit entschädigen, wenn sie nicht in der Berufskrankheiten-Liste aufgeführt ist; Bedingung ist jedoch, dass nach neuen Erkenntnis-

sen die sonstigen Voraussetzungen für eine Berufskrankheit erfüllt sind.

Zu Beschäftigungen, die Berufskrankheiten hervorrufen können, dürfen nur Personen herangezogen werden, gegen deren Einsatz keine → *arbeitsmedizinischen* Bedenken bestehen. Auch aus diesem Grund sind entsprechende Vorsorgeuntersuchungen (zum Beispiel durch den → *Betriebsarzt*) vorgeschrieben.

Berufsorientierung

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

Berufsorientierung durch die Agentur für Arbeit und deren Berufsberaterinnen und Berufsberater ist für junge Menschen Teil des Übergangsmangements Schule-Beruf und verfolgt das Ziel, individuelle Berufswahlkompetenz zu vermitteln und zu stärken.

Die Berufsorientierung beinhaltet Auskunft und Rat zu den Wegen, die bei der Berufswahl offenstehen, zu den Berufsaussichten, zu Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und zur Förderung der beruflichen Bildung.

Der fortschreitenden → *Inklusion* in den Bildungssystemen der Länder begegnet die Berufsberatung durch eine adressatengerechte Berufsorientierung. Erfolgreiche Berufsorientierung ist stets auf die Anliegen der Adressaten abgestellt und wird vernetzt mit anderen Akteuren und Angeboten aufgebaut und umgesetzt.

Besondere Bedeutung kommt bei der Berufsorientierung junger Menschen der Zusammenarbeit mit den Schulen zu. Länderspezifische Vereinbarungen beschreiben die Grundlagen für eine erfolgreiche Kooperation zwischen den Beratungsfachkräften der Agenturen für Arbeit und den Lehrkräften der Schulen. Berufsorientierung wird in der Regel im Klassenverbund angeboten, beinhaltet jedoch daneben vielfältige Formen der Informationsvermittlung zur Berufswahl – über das Internet, durch Filme, Printmedien, Vorträge, Seminare, Messen und mehr. Der Zugang zu den Vorträgen, Seminaren und Messen der Berufsorientierung ist selbstverständlich kostenlos und auch für Einzelbesucher möglich.

Berufsunfähigkeit

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

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

Berufsunfähigkeitsrente: Anspruch auf Rente wegen Berufsunfähigkeit kann nur noch bei einem Rentenbeginn vor 2001 bestehen. Neben dem Vorliegen von Berufsunfähigkeit (nach dem Recht bis 31.12.2000) mussten in den letzten 5 Jahren vor der Berufsunfähigkeit für mindestens 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und außerdem die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt worden sein.

Renten wegen Berufsunfähigkeit, die vor 2001 begonnen haben, werden ab dem 01.07.2017 wie Renten wegen teilweiser Erwerbs-

minderung behandelt (§ 302b Absatz 1 SGB VI), solange Berufsunfähigkeit nach § 43 SGB VI in der Fassung bis 31.12.2000, teilweise Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit im Sinne von § 240 Absatz 2 SGB VI vorliegt. Durch die Umstellung in Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung wird sich die Rechtsposition der Versicherten nicht verschlechtern; insbesondere wird der bisherige Rentenartfaktor weitergelten. Für die früheren Berufsunfähigkeitsrenten gelten ab dem 01.07.2017 die für die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung relevanten Hinzuverdienstgrenzen. Die Rente wird längstens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt. Anschließend besteht Anspruch auf Regelaltersrente.

Durch die Reform des Rechts der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zum 01.01.2001 ist der Begriff der Berufsunfähigkeit modifiziert worden. Zur Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit (§ 240 SGB VI) siehe unter → *Erwerbsminderung*.

Berufsvorbereitung

Inhalte von Berufsvorbereitung können sein:

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

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

Förderung: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sind nach § 49 Absatz 3 Nummer 2 SGB IX und für den Personenkreis in Rehabilitationsträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit (→ *Agentur für*

Arbeit) in §§ 112 und folgende in Verbindung mit § 51 SGB III vorgesehen und erfolgen, wenn die Maßnahme auf eine Ausbildung (→ *Berufsausbildung*) oder Arbeit vorbereitet und nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegt.

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

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

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

Bei erfolgreichem Abschluss der schulischen Berufsvorbereitung kann je nach Schulgesetz der Hauptschulabschluss oder ein gleichwertiger Bildungsabschluss erworben werden. Mit einem absolvierten Berufsvorbereitungsjahr oder Berufsgrundbildungsjahr kann zugleich die Erfüllung der Berufsschulpflicht nachgewiesen werden.

Berufsvorbereitungsjahr (BVJ): Zielgruppen sind vor allem Schüler ohne Hauptschulabschluss oder Abgänger der Förderschulen beziehungsweise Schulen für Lernbehinderte. Das Berufsvorbereitungsjahr dauert ein Jahr. Es vermittelt fachpraktische und fachtheoretische Grundqualifikationen, gewährt oft Einblicke in verschiedene Berufsfelder (zum Beispiel Metall, Holz, Gestaltung) und hilft, schulische Lücken zu schließen. Die Teilnehmer haben Gelegenheit, sich über ihre beruflichen Möglichkeiten zu informieren, sich zu testen, ihre individuellen Fähigkeiten und Interessen zu entdecken und zu

vertiefen. Durch abgestufte Anforderungen und eine differenzierte Förderung sollen individuelle berufliche Perspektiven eröffnet und der Einstieg in eine Berufsausbildung oder in eine Beschäftigung erleichtert werden.

Berufsgrundbildungsjahr (BGJ): Ziel ist es, den Teilnehmern Grundqualifikationen zu vermitteln. Es kann einen Einblick in ein bestimmtes Berufsfeld geben oder auch auf einen einzelnen Beruf ausgerichtet sein. Das Berufsgrundbildungsjahr dauert ein Jahr. Angebotene Berufsfelder sind beispielsweise Wirtschaft und Verwaltung, Metalltechnik, Elektrotechnik, Bautechnik, Holztechnik, Textil und Bekleidung. Das Berufsgrundbildungsjahr kann – je nach Bundesland – kooperativ (das heißt, teilzeitschulisch bei einer betrieblichen Ausbildung) oder in rein schulischer Form (dann wird es oft auch Berufsgrundschuljahr genannt) absolviert werden. Der erfolgreiche Besuch des Berufsgrundbildungsjahrs kann – abhängig von den länderspezifischen Regelungen – auf eine sich anschließende Berufsausbildung angerechnet werden, wenn das absolvierte Berufsfeld und der Ausbildungsberuf einander entsprechen.

Des Weiteren lässt sich der Besuch einer Berufsfachschule (mindestens 1-jährig) zur Berufsvorbereitung nutzen. Für junge Menschen mit Behinderungen werden zum Teil Sonderformen angeboten (zum Beispiel Sonderberufsschule in Vollzeitform, Werkklassen). An Schulen für geistig behinderte Menschen sind gegebenenfalls berufsvorbereitende Maßnahmen im Rahmen der Abschlussstufenklasse (Werkstufe) vorgesehen.

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst

Sogenannte Fürsorgeerlasse gibt es seit Anfang der 1950er Jahre; zunächst bei einzelnen Bundesministerien, später auch auf Länderebene. Hintergrund ist, dass insbesondere öffentliche Arbeitgeber

bei der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen bei der Ausbildung und im Berufsleben eine Vorbildfunktion haben.

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

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

Teilzeitbeschäftigung, stufenweise → *Wiedereingliederung* nach längerer Krankheit oder → *Altersteilzeit*.

Beschäftigung, geringfügige

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

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

Kurzfristige Beschäftigung: Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Man geht vom 2-Monats-Zeitraum aus, wenn die Beschäftigung an mindestens 5 Tagen die Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als 5 Tagen pro Woche geht man bei der Prüfung der Kurzfristigkeit von 50 Arbeitstagen aus.

Wenn jemand von der → *Agentur für Arbeit* Arbeitslosengeld (→ *Arbeitslosigkeit*) bezieht oder als arbeitsuchend geführt wird, gilt eine kurzfristige Beschäftigung grundsätzlich als berufsmäßig. Berufsmäßigkeit liegt immer dann vor, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

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

§ 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV. Nicht zusammengerechnet werden eine geringfügig entlohnte und eine kurzfristige Beschäftigung (vergleiche § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV). Abweichend von § 8 Absatz 2 Satz 2 SGB IV werden eine geringfügige Beschäftigung und eine nicht geringfügige Beschäftigung (Hauptbeschäftigung) in der → *Arbeitslosenversicherung* nicht zusammengerechnet (§ 27 Absatz 5 SGB III).

Geringfügige Beschäftigungen unterliegen nicht der Versicherungspflicht zur → *Arbeitsförderung* (§ 27 Absatz 2 SGB II).

Seit dem 01.01.2013 besteht aber Versicherungspflicht in der → *Rentenversicherung*; es besteht die Möglichkeit, sich davon befreien zu lassen. Die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ist beim Arbeitgeber zu beantragen.

Beschäftigungspflicht

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 Absatz 1 SGB IX).

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

Die Pflichtquote stellt den Mindestanteil fest. Der Arbeitgeber, der seiner Beschäftigungspflicht nachkommt, ist deshalb nicht von seiner Verpflichtung entbunden, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Die Beschäftigungspflicht bezieht sich auf → *schwerbehinderte* und → *gleichgestellte* Menschen (§ 158 Absatz

1 SGB IX). Darüber hinaus werden auch Inhaber von → *Bergmanns-versorgungsscheinen* (§ 158 Absatz 4 SGB IX) auf die Pflichtzahl angerechnet.

Errechnung der Pflichtarbeitsplätze: Der Umfang der Beschäftigungspflicht ergibt sich aus der Zahl aller vorhandenen und anrechenbaren Arbeitsplätze und dem Pflichtsatz von 5 Prozent (§ 156 SGB IX). Daraus wird die Zahl der → *Pflichtarbeitsplätze* berechnet (§ 157 SGB IX). Durch die Gegenüberstellung von Pflichtzahl (Soll) und der Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze (Ist) wird ermittelt, ob oder wieweit die Beschäftigungspflicht erfüllt ist.

Auch ein → *teilzeit*beschäftigter behinderter Mensch, der kürzer als betriebsüblich, aber wenigstens 18 Stunden in der Woche beschäftigt ist, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet (§ 158 Absatz 2 SGB IX). Die Bundesagentur für Arbeit kann eine Anrechnung auch bei weniger als 18 Stunden zulassen, wenn die Teilzeitbeschäftigung wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 158 Absatz 2 SGB IX). Dies gilt auch für einen schwerbehinderten Arbeitgeber, sofern es sich bei ihm um eine natürliche, nicht um eine juristische Person oder Personengesamtheit handelt (§ 158 Absatz 3 SGB IX). Ebenfalls werden in → *Heimarbeit* beschäftigte schwerbehinderte Menschen auf den Pflichtsatz angerechnet (§ 210 Absatz 1 SGB IX). Weitere Sonderregelungen enthalten § 157 Absatz 1 und § 159 Absatz 2 SGB IX, wonach die Plätze von Auszubildenden nicht als Arbeitsplätze zählen und wonach ein schwerbehinderter Auszubildender stets auf mindestens 2 Pflichtarbeitsplätze angerechnet wird.

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

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

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

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

Beschäftigungssicherungszuschuss

Das → *Arbeitsverhältnis* eines schwerbehinderten Beschäftigten kann mit einem Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ) gesichert werden, wenn dem Arbeitgeber bei der Beschäftigung überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige → *außergewöhnliche Belastungen* entstehen, die in der → *Behinderung* des Mitarbeiters begründet sind (§ 185 Absatz 3 Nummer 2e SGB IX, § 27 SchwbAV). Die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen muss dafür wesentlich und langfristig beziehungsweise dauerhaft unter der üblichen Normalleistung auf einem vergleichbaren

Arbeitsplatz liegen. Dies ist dann der Fall, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen mindestens um 30 vom Hundert (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.12.2003 – 2 AZR 667/02 –, BAGE 109, 87–100) geringer ist als diejenige eines anderen Beschäftigten, der eine vergleichbare Tätigkeit oder Funktion im Betrieb oder in der Dienststelle ausübt. Der Umfang der erforderlichen Beschäftigungssicherung wird durch den → *Technischen Beratungsdienst* des Integrationsamtes oder den → *Integrationsfachdienst* ermittelt.

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

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

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

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

Der Beschäftigungssicherungszuschuss wird in 3 Bedarfsstufen erbracht. Den Bedarfsstufen werden Zahlbeträge durch das Integrationsamt zugeordnet, die eine branchen-, regional- oder länderspezifische Entlohnung des schwerbehinderten Menschen beziehungsweise der Unterstützungsperson sowie die Erfüllung der Beschäftigungspflicht durch den Arbeitgeber berücksichtigen. Die Beträge orientieren sich dabei an den jeweiligen Bruttolöhnen oder -gehältern des Arbeitnehmers. Gratifikations- oder sonstige gewinnabhängige Zahlungen bleiben unberücksichtigt.

Leistungen werden auf Antrag (auch wiederholt) erbracht. Der Beschäftigungssicherungszuschuss wird maximal für 3 Jahre bewilligt. Eine rückwirkende Bewilligung erfolgt nicht. Nach 3 Jahren kann – auch bei unveränderter Leistung – eine Reduzierung des Zuschusses erfolgen. Leistungen werden auch bei Abwesenheit des schwerbehinderten Menschen (Urlaub, Arbeitsunfähigkeit) erbracht, solange nicht Lohnersatzleistungen von Dritten erbracht werden, bei Entgelt- oder Gehaltsfortzahlung längstens jedoch 6 Wochen. Bei Beamten wird die Leistung ebenfalls nach 6 Wochen eingestellt.

BIH-Empfehlung: Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Empfehlungen zur Gewährung von Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen veröffentlicht. Mehr unter:

www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen

Betreuungsaufwand, besonderer

→ *Außergewöhnliche Belastungen*

Betrieb

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

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

Die Bestimmung, ob ein eigenständiger Betrieb, ein Betriebsteil oder ein sogenannter Kleinstbetrieb vorliegt, kann unter anderem entscheidend für die Frage sein, ob ein → *Betriebsrat* zu bilden ist, eine → *Schwerbehindertenvertretung* gewählt wird und welches → *Integrationsamt* örtlich zuständig ist.

Unter einem **Betriebsteil** sind abgrenzbare unselbstständige Teile eines Betriebes zu verstehen. Der Betriebsteil gilt nach § 4 Absatz 1

Satz 1 BetrVG als eigenständiger Betrieb, wenn er von der Zahl der Beschäftigten her betriebsratsfähig ist (= 5 ständige Beschäftigte) und

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

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

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

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

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

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

Betriebliche Altersversorgung

Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) trifft das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer auf Basis eines bestehenden → *Arbeitsverhältnisses* Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität und/oder Tod zusagt. Für den Begriff der betrieblichen Altersversorgung ist es gleichgültig, ob es sich um einen privaten oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelt. Auch die Zusatzversorgung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst fällt unter diesen Begriff. Für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes gelten allerdings Sonderregelungen, die unter anderem die Unverfallbarkeit betreffen (§ 17 Absatz 2, § 18 BetrAVG). Gleichgültig ist, wer die Versorgungsleistungen erbringt, das heißt, ob sie der Arbeitgeber selbst gewährt (Direktzusage) oder ein externer Versorgungsträger (Direktversicherung, die Pensionskasse oder ein Pensionsfonds, vergleiche § 1 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG).

Entgeltumwandlung: Jeder sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer kann (zusätzlich oder alternativ) von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinem Gehalt bis zu maximal 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der → *Rentenversicherung* der Arbeiter und Angestellten zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung eingesetzt werden.

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

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

Neben dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sind bei der Ausgestaltung und der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze (zum Beispiel Gleichbehandlung und Gleichberechtigungsgrundsatz) sowie die Bestimmungen des Europäischen Gemeinschaftsrechts, die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des → *Betriebsrats* (vergleiche § 87 Absatz 1 Nummer 8 und 10 BetrVG) sowie die tarifvertraglichen Regelungen zu berücksichtigen.

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

Betriebliches Eingliederungsmanagement

→ *Eingliederungsmanagement, Betriebliches*

Betriebsabteilung, geschützte

→ *Inklusionsbetriebe*

Betriebsarzt

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

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

Aufgaben: Betriebsärzte beraten den Arbeitgeber unter anderem bei

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

Schon dieser Aufgabenkatalog zeigt die enge Verknüpfung mit Fragen der behinderungsgerechten → *Arbeitsplatzgestaltung* und der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Darüber hinaus

zählt die Beratung bei Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der → *Teilhabe* und der → *beruflichen Wiedereingliederung* behinderter Menschen in den Arbeitsprozess ausdrücklich zu den Aufgaben der Betriebsärzte (§ 3 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1f ASiG). Sie haben die Arbeitnehmer ferner zu untersuchen (auch Vorsorgeuntersuchungen) sowie arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten. Aufgrund dieser Aufgaben wird der Betriebsarzt häufig als arbeitsmedizinischer Sachverständiger dazu gehört, ob ein schwerbehinderter Mensch gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, einschließlich der Frage, ob Unfallverhütungsvorschriften der Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten entgegenstehen (zum Beispiel bei Sinnesbehinderungen oder Anfallsleiden).

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

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

Weisungsfreiheit und Schweigepflicht: Die Betriebsärzte unterstehen unmittelbar dem Betriebsleiter, sind aber bei der Anwendung

ihrer arbeitsmedizinischen Fachkunde weisungsfrei und nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen. Sie unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und den strengen Regelungen des Datenschutzes (auch gegenüber dem Arbeitgeber); sie müssen daher Krankheitsbefunde, Röntgenaufnahmen und so weiter unter Verschluss halten und dürfen unbefugt keine Informationen über die untersuchten Arbeitnehmer weitergeben. Hierzu gehören auch alle Untersuchungsbefunde, die bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen oder im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhoben werden. Nur das Ergebnis der Untersuchung darf dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, zum Beispiel ob der Arbeitnehmer gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet, nicht geeignet oder unter Einhaltung bestimmter Maßnahmen bedingt geeignet ist. Die Bekanntgabe des Untersuchungsergebnisses ist erforderlich, weil der Arbeitgeber nur so eine Entscheidung über die Weiterarbeit oder einen Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers treffen kann. Für die Weitergabe aller weitergehenden Informationen ist die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich.

Betriebseinschränkung

Bei → *Kündigungen* von schwerbehinderten Arbeitnehmern in Betrieben und Dienststellen, die nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden (Betriebseinschränkung), soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen (§ 172 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Hierdurch ist die Ermessensentscheidung des Integrationsamtes erheblich eingeschränkt. Es hat also in der Regel dem Antrag des Arbeitgebers stattzugeben, es sei denn, dass besondere Umstände gegeben sind, die ausnahmsweise eine Versagung rechtfertigen, zum Beispiel die Schwere der Behinderung.

Voraussetzungen sind allerdings, dass bei der Betriebseinschränkung

- die Gesamtzahl der verbleibenden schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der → *Beschäftigungspflicht* (§ 154 SGB IX) ausreicht und

- der Arbeitgeber wie bei der → *Betriebsstilllegung* noch für 3 Monate – gerechnet vom Tage der Kündigung – Gehalt und Lohn zahlt.

Der Begriff der wesentlichen Betriebseinschränkung ist im Gesetz nicht definiert. Vorausgesetzt ist in jedem Fall ein wesentlicher Personalabbau. Hierfür können die nach Betriebsgrößen gestaffelten Zahlenangaben im → *Kündigungsschutzgesetz* (§ 17 Absatz 1 Nummer 1–3 KSchG) oder im → *Betriebsverfassungsgesetz* (§ 112a BetrVG) herangezogen werden. Der Personalabbau muss dabei nicht auf einmal erfolgen, er kann sich auch über einen längeren Zeitraum erstrecken, etwa bis zu einem Jahr.

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

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

Bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen (nach § 172 Absatz 1 Satz 3 SGB IX) entscheidet das Integrationsamt wie bei § 168 SGB IX nach freiem Ermessen; im Allgemeinen wird es dann keine Zustimmung zur Kündigung erteilen (vergleiche → *Kündigungsschutzverfahren*).

Betriebsrat

Der Betriebsrat vertritt als Organ der Betriebsverfassung die Arbeitnehmerschaft. Er wird von ihr nach den Vorschriften des → *Betriebsverfassungsgesetzes* (BetrVG) gewählt und übt die in diesem

Gesetz sowie in anderen Gesetzen (zum Beispiel im Teil 3 des SGB IX oder im Arbeitssicherheitsgesetz) und in Tarifverträgen geregelten → *Mitbestimmungs-*, Mitwirkungs- und Informationsrechte aus. Zu seinen allgemeinen Aufgaben gehören die Überwachung der Einhaltung von Vorschriften des → *Arbeitsschutzes* sowie die Förderung der → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen und der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Außerdem hat er auf die → *Wahl der Schwerbehindertenvertretung* hinzuwirken.

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

Bei der Prüfung von Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit (→ *Arbeitsvermittlung*) und vorliegender → *Bewerbungen* schwerbehinderter Menschen ist der Betriebsrat vom Arbeitgeber umfassend zu beteiligen (vergleiche § 164 Absatz 1 SGB IX). Unterlässt der Arbeitgeber die nach § 164 Absatz 1 SGB IX vorgeschriebene Prüfung, ob ein freier Arbeitsplatz mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, ist dies ein Gesetzesverstoß, der den Betriebsrat berechtigt, der beabsichtigten Einstellung eines nicht schwerbehinderten Arbeitnehmers die Zustimmung zu verweigern (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23.06.2010 – 7 ABR 3/09).

Mitwirkung bei → Inklusionsvereinbarungen: Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber, dem → *Inklusionsbeauftragten* und der → *Schwerbehindertenvertretung* zum Wohl der schwerbehinderten Menschen des Betriebes eng zusammenzuarbeiten (§ 182 SGB IX). Er ist – neben der Schwerbehindertenvertretung – Vertragspartner des Arbeitgebers bei der Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX). Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, hat der Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu verlangen. Der Betriebsrat hat nach § 80 Absatz 1 Nummer 4 BetrVG die Aufgabe, den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu fördern.

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

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

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

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

Entscheidungen des Betriebsrats: Der Betriebsrat trifft seine Entscheidung grundsätzlich mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse – einschließlich Wirtschaftsausschuss und Arbeitsschutzausschuss – beratend teilzunehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX). Werden nach Meinung der Schwerbehindertenvertretung wichtige Interessen der schwerbehinderten Menschen durch einen Betriebsratsbeschluss gefährdet, kann sie die → *Aussetzung des Beschlusses* für die Dauer einer Woche beantragen (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX).

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

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

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

Schutz der Betriebsratsmitglieder: Die Betriebsratsmitglieder dürfen wegen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Sie genießen einen besonderen Kündigungsschutz, der die ordentliche Kündigung während der Amtszeit und bis zum Ablauf eines Jahres danach ausschließt (vergleiche § 15 → *Kündigungsschutzgesetz* [KSchG]). Eine außerordentliche Kündigung ist an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden. Dasselbe gilt für die → *Versetzung* eines Betriebsratsmitglieds, die bei ihm zum Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, es sei denn, der Be-

treffende ist mit dieser Versetzung einverstanden (§ 103 Absatz 3 BetrVG).

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

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

Betriebsstilllegung

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

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

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

Abgrenzung des Begriffs Stilllegung: Unter Stilllegung wird die Auflösung der Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verstanden, die in der nach außen erkennbaren ernstlichen Absicht durchgeführt wird, den bisherigen Betriebszweck für immer oder für eine unbestimmte Zeitspanne aufzugeben. Der Wechsel des Betriebszweckes oder die Betriebsverlegung stellen nicht ohne Weiteres eine Betriebsstilllegung dar, wenn ein wesentlicher Teil der alten Belegschaft weiter beschäftigt wird. Auch bei einem → *Betriebsübergang* sind die Voraussetzungen für eine Betriebsstilllegung im Sinne des § 172 Absatz 1 SGB IX nicht erfüllt.

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

Betriebsübergang

Geht ein → *Betrieb* durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so schützt § 613a BGB die bestehenden Arbeitsverhältnisse. Der neue Inhaber tritt nach dieser zwingenden Vorschrift in die Po-

sition des alten Arbeitgebers ein. Das → *Arbeitsverhältnis* besteht zu den bisherigen Bedingungen fort. So wird zum Beispiel durch den Betriebsübergang die Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für eine verlängerte → *Kündigungsfrist* nicht unterbrochen.

Ein Betriebsübergang schließt eine → *Betriebsstilllegung* aus (vergleiche § 172 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Wegen der Aufgabe seiner Arbeitgeberposition kann der frühere Inhaber einen Antrag auf Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nicht mehr stellen (vergleiche → *Kündigungsschutzverfahren*). Deshalb muss das Integrationsamt bei einer beabsichtigten Kündigung wegen Betriebsstilllegung von Amts wegen prüfen, ob ein Betriebsübergang vorliegt.

Betriebsvereinbarung

Durch eine Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat die betrieblichen Arbeitsbedingungen regeln. Inhalt einer Betriebsvereinbarung können grundsätzlich alle Fragen sein, bei denen → *Mitbestimmungsrechte* des Betriebsrats bestehen. Beispiele sind Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie allgemeine Urlaubsgrundsätze (vergleiche § 87 Absatz 1 Nummer 1, 2 und 4 BetrVG). Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch → *Tarifvertrag* geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, es sei denn, der jeweilige Tarifvertrag lässt dies ausdrücklich zu (§ 77 Absatz 3 BetrVG).

Der Betriebsrat kann – bei einer Nichteinigung mit dem Arbeitgeber – eine Betriebsvereinbarung auch gegen dessen Willen durchsetzen, wenn es sich um Angelegenheiten handelt, bei denen der Spruch der Einigungsstelle (→ *Betriebsrat*) die Übereinkunft ersetzt.

In diesem Fall spricht man von einer „erzwingbaren Betriebsvereinbarung“ (zum Beispiel § 39 Absatz 1, § 87 Absatz 2 und § 95 Absatz 1–2 BetrVG). In allen anderen Fällen spricht man von einer „freiwilligen Betriebsvereinbarung“, wie etwa im Rahmen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 88 BetrVG).

Die Betriebsvereinbarung gilt grundsätzlich unmittelbar und zwingend für alle Arbeitsverhältnisse (vergleiche § 77 Absatz 4 BetrVG). Schriftform und öffentliche Auslegung im Betrieb sind notwendig (§ 77 Absatz 2 BetrVG).

Die → *Inklusionsvereinbarung* (§ 166 SGB IX) im Schwerbehindertenrecht hat inhaltliche und rechtliche Parallelen zu einer Betriebsvereinbarung bei Personalplanung und -einsatz (vergleiche § 92 BetrVG).

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Generelle Leitlinie des Betriebsverfassungsgesetzes ist der Partnerschaftsgedanke zwischen → *Arbeitgeber* und → *Betriebsrat*. Sie sollen sich nicht in einer Konfrontation gegenüberstehen, sondern unter Beachtung der Gesetze und → *Tarifverträge* vertrauensvoll und mit den im Betrieb vertretenen → *Gewerkschaften* sowie den → *Arbeitgeberverbänden* zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenarbeiten (§ 2 Absatz 1 BetrVG). Das Gesetz gilt für → *Betriebe* der Privatwirtschaft, nicht jedoch für den öffentlichen Dienst, die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und pädagogischen Einrichtungen (§§ 118, 130 BetrVG). Das Betriebsverfassungsgesetz enthält folgende Schwerpunkte:

Errichtung von Betriebsräten: In Betrieben der privaten Wirtschaft mit in der Regel mindestens 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern sind Betriebsräte zu wählen (§ 1 BetrVG). Geregelt sind Fragen der Geschäftsführung des Betriebsrats (zum Beispiel Bildung von Betriebsratsausschüssen, Vorbereitung und Durchführung der

Betriebsratssitzungen), der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von der Arbeit, ihres Arbeitsentgelts und ihrer persönlichen Rechtsstellung (vergleiche §§ 37–38 BetrVG).

Rechte und Pflichten: Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Betriebsrat und Beschäftigten einerseits sowie die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und der Betriebsversammlung als Organe der Belegschaft andererseits. Das Gesetz legt insbesondere fest, in welchen Fragen und in welcher Form die Arbeitnehmer und der Betriebsrat im Betrieb beziehungsweise im Unternehmen → *mitbestimmen* oder mitwirken (vergleiche vor allem §§ 87 und folgende BetrVG). Auch die Rechte der einzelnen Arbeitnehmer sind umschrieben (§§ 81 und folgende BetrVG). So besitzt jeder einzelne → *Arbeitnehmer* ein Unterrichts-, Anhörungs- und Erörterungsrecht in Angelegenheiten, die ihn und seinen Arbeitsplatz unmittelbar betreffen, einschließlich des Rechts auf Einsicht in seine Personalakten (§ 83 BetrVG).

Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften: Die Gewerkschaften haben das Recht, in Betrieben und Unternehmen präsent zu sein. So können Gewerkschaften zum Beispiel die Initiative zur Bildung von Betriebsräten ergreifen. Außerdem haben die Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zu den Betrieben nach vorheriger Unterrichtung des Arbeitgebers (§ 2 Absatz 3 BetrVG).

Jugend- und Auszubildendenvertretung: Auch Wahl, Aufgaben und Geschäftsführung der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Rechtsstellung ihrer Mitglieder sind durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt (§§ 60 und folgende BetrVG).

Bewerbung

Nach § 164 Absatz 1 Satz 3 SGB IX hat der Arbeitgeber Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit (→ *Arbeitsvermittlung*) und

vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unmittelbar nach deren Eingang der → *Schwerbehindertenvertretung* vorzulegen. Dies gilt nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der → *Schwerbehindertenvertretung* ausdrücklich ablehnt (§ 164 Absatz 1 Satz 9 SGB IX).

Der Schwerbehindertenvertretung sind sämtliche Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vorzulegen; eine Vorauswahl durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Die Erörterung von Bewerbungen mit der Schwerbehindertenvertretung setzt rechtzeitige und umfassende Unterrichtung über alle für die Beurteilung wesentlichen Fakten voraus. Dazu gehören insbesondere die an den Bewerber zu stellenden Anforderungen, seine Fähigkeiten und Kenntnisse. Um zu einer sachgerechten Bewertung zu gelangen, ist es sachdienlich, dass die Schwerbehindertenvertretung einen Überblick über die gesamte Bewerberlage erhält. Denn die Möglichkeit, sich ein eigenes Bild über die Bewerberlage machen zu können, setzt voraus, dass die Schwerbehindertenvertretung auch die Bewerbungsunterlagen der nicht behinderten Bewerber kennt (§ 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX).

Wenn ein Arbeitgeber, der seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, den schwerbehinderten Bewerber ablehnt und sich die Schwerbehindertenvertretung dieser Entscheidung nicht anschließt, hat der Arbeitgeber seine Entscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat beziehungsweise Personalrat zu erörtern. Der Bewerber ist auch dazu zu hören. Nach der Erörterung teilt der Arbeitgeber seine Entscheidung allen Beteiligten mit (§ 164 Absatz 1 Satz 6–8 SGB IX).

Arbeitgeber, die entgegen § 164 Absatz 1 Satz 4 oder 9 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat beziehungsweise Personalrat sowie den schwerbehinderten Menschen nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichten, handeln ordnungswidrig (§ 238 Absatz 1 Nummer 7 SGB IX).

Wird ein behinderter Mensch im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens behinderungsbedingt benachteiligt, so entsteht diesem ein Entschädigungsanspruch (vergleiche auch → *Benachteiligungsverbot*). Ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist nach § 15 Absatz 6 AGG jedoch ausgeschlossen.

Bezirkspersonalrat

→ *Personalrat*

Bezirksschwerbehindertenvertretung

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein → *Bezirkspersonalrat* gebildet ist, wählen die → *Schwerbehindertenvertretungen* der Mittelbehörde und der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied (§ 180 Absatz 3 und 5 SGB IX). Amtszeit und Rechtsstellung sind wie bei der Schwerbehindertenvertretung geregelt. Für das Wahlverfahren gilt § 22 SchwbVVO (→ *Wahlordnung*). Die Bezirksschwerbehindertenvertretungen sind wahlberechtigt bei der Wahl der → *Hauptschwerbehindertenvertretung*.

Die Bezirksschwerbehindertenvertretung bei der Mittelbehörde vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen → *Dienststellen* nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 SGB IX). Sie nimmt ferner die Interessen der schwerbehinderten Menschen wahr, die in einer Dienststelle tätig sind, für die keine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden kann oder gewählt worden ist.

Die Bezirksschwerbehindertenvertretung ist auch dann – trotz örtlich gewählter Schwerbehindertenvertretung – zuständig, wenn

über die persönlichen Angelegenheiten von schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer nachgeordneten Dienststelle tätig sind, die Mittelbehörde als übergeordnete Dienststelle entscheidet. (Ausnahme: Der Personalrat der Beschäftigungsbehörde ist zu beteiligen – in diesen Fällen bleibt es bei der Zuständigkeit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung).

Blindenwerkstatt

Blindenwerkstätten sind Betriebe, in denen ausschließlich Blindenwaren hergestellt und in denen bei der Herstellung andere Personen als blinde Menschen nur mit Hilfs- oder Nebenarbeiten beschäftigt werden. Unter diesen Voraussetzungen konnten sie behördlicherseits anerkannt werden (§ 5 Blindenwarenvertriebsgesetz BliWaG). Das BliWaG wurde 2007 aufgehoben. Neue staatliche Anerkennungen für Blindenwerkstätten werden nicht mehr erteilt.

Aufträge an anerkannte Blindenwerkstätten oder anerkannte Zusammenschlüsse solcher Betriebe können mit 50 Prozent des Rechnungsbetrags, der auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfällt, bei der → *Ausgleichsabgabe* angerechnet werden (§ 226 in Verbindung mit § 223 SGB IX).

Blindheit und Sehbehinderungen

Zur Gruppe der Sehstörungen zählen Blindheit, hochgradige Sehbehinderung und Sehbehinderung. Sie können durch angeborene und erbliche Veränderungen des Auges, durch Verletzungen oder Erkrankungen des Sehnervs oder der Netzhaut entstehen.

Blindheit

Nach landläufiger Meinung ist derjenige blind, der keinen Lichtschein wahrnehmen kann und demzufolge gar nichts sieht. Auch in der medizinischen Wissenschaft wird Blindheit häufig so eng de-

finiert. In der Praxis reicht eine solche Bestimmung oft nicht aus. Daher gelten zum Beispiel Personen, die sich in Ausbildung und Beruf wie Blinde verhalten und auf entsprechende Blindentechniken angewiesen sind, als blind, auch wenn sie noch über ein gewisses Restsehvermögen verfügen. In der Augenheilkunde und im Sozialrecht gilt derjenige als blind, dem das Augenlicht vollständig fehlt oder dessen Sehschärfe auf weniger als 2 Prozent des normalen Sehvermögens herabgesetzt ist. Eine vorliegende Blindheit wird als Schwerbehinderung – auch im Hinblick auf → *Nachteilsausgleiche* – mit dem Merkzeichen Bl in den Schwerbehindertenausweis eingetragen.

Hochgradige Sehbehinderung

Als hochgradig sehbehindert werden Menschen bezeichnet, deren Sehschärfe auf 5 Prozent bis 2 Prozent der Norm herabgesetzt ist. Die Probleme hochgradig sehbehinderter Menschen unterscheiden sich kaum von den Problemen blinder Menschen. Deshalb können sie blinden Menschen → *gleichgestellt* werden, wenn sie sich in Ausbildung und Beruf wie blinde Menschen verhalten und auf entsprechende technische Arbeitshilfen angewiesen sind.

Sehbehinderung

Sehbehindert sind Menschen, deren Sehschärfe trotz Korrekturen durch optische Hilfsmittel, zum Beispiel Brillen und Kontaktlinsen, auf dem besseren Auge nicht mehr als 30 Prozent beträgt, oder wenn Ausfälle des Gesichtsfeldes, Störungen des Lichtsinns, des Farbensinns und der Augenbewegungen von entsprechendem Schweregrad vorliegen.

Berufliche Möglichkeiten: Es ist entscheidend, ob die Behinderung von Geburt an vorliegt oder erst im späteren Leben eintritt. Die seit Geburt blinden und früh erblindeten Menschen müssen sich von Beginn ihres Lebens an auf das fehlende Sehvermögen einstellen. Sie erlernen die Blindenschrift Braille, werden in ihrer Mobilität trai-

niert und frühzeitig im Umgang mit entsprechenden modernen Techniken geschult. Für späterblindete Menschen ist der Verlust der Sehkraft ein tief greifender Einschnitt im Leben. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Erblindung plötzlich eintritt. Aber auch der sich über einen längeren Zeitraum entwickelnde Verlust des Sehvermögens – etwa infolge eines Diabetes mellitus – bedeutet eine Veränderung der gewohnten Lebensbezüge und häufig auch eine Aufgabe des bisher ausgeübten Berufes. Mit zunehmendem Alter fällt es schwerer, die Blindenschrift zu erlernen und die Mobilität zu erhalten.

Im Arbeitsleben zu beachten: Frühere Untersuchungen belegen, dass blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt waren. Zum einen deshalb, weil das Spektrum beruflicher Tätigkeiten behinderungsbedingt begrenzt ist. Außerdem werden in den vergangenen Jahren traditionelle „Blindenberufe“, wie Telefonist oder Stenotypist, kaum noch nachgefragt. Andererseits haben sich neue berufliche Perspektiven eröffnet: in der IT-Branche zum Beispiel für Fachinformatiker, IT-Kaufleute oder Webdesigner. Auch Callcenter sind ein Zukunftsmarkt für blinde Menschen. Gleichzeitig entstehen neue Berufsbilder und Einsatzfelder, zum Beispiel die medizinische Tastuntersucherin in der Brustkrebsfrüherkennung oder die Schreibkraft mit einer Zusatzqualifikation für das Verfassen medizinischer Fachtexte.

Technische Arbeitshilfen: Die neuen technischen Entwicklungen können gute Dienste leisten.

- Die Braillezeile am Computer erschließt auch blinden Menschen den Zugang zu Daten und ihrer Verarbeitung.
- Gedruckte Texte können mithilfe von Scannern eingelesen und mit einem Brailledrucker in Blindenschrift ausgedruckt werden.
- Optische Signale können durch akustische Signale ersetzt werden.
- Zusätzlich können Spracheingabe und Sprachausgabe genutzt werden.

- Hochgradig sehbehinderten Menschen stehen für verbesserte Darstellungsmöglichkeiten Großbildsysteme zur Verfügung, die eine pixelweise Vergrößerung des Computerbildes ermöglichen.

Persönliche Hilfen: Trotz dieser technischen Fortschritte kann auf persönliche Hilfe nicht verzichtet werden.

- Bei manchen Tätigkeiten ist eine → *Arbeitsassistenz*, zum Beispiel eine Vorlesekraft, unentbehrlich.
- Durch ein Mobilitätstraining kann zwar ein großes Maß an selbstständiger Orientierung erreicht werden. Änderungen in der Arbeitsumgebung machen aber auch hier persönliche Unterstützung nötig.
- Auch bei optimaler → *Arbeitsplatzgestaltung* müssen zusätzliche Hilfen angeboten werden. Sind sehende im Umgang mit blinden Menschen unsicher, sollte offen angesprochen werden, welche Hilfen notwendig sind und erwartet werden.

Berufliche → *Rehabilitationseinrichtungen*: Spezifische Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke für blinde und sehbehinderte Menschen bieten berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, → *Berufsausbildungen* sowie Umschulungen (→ *Berufliche Weiterbildung*) an. Die → *Rehabilitationsträger* und die → *Integrationsämter* mit ihren → *Technischen Beratungsdiensten* und die Integrationsfachdienste arbeiten eng mit diesen Einrichtungen zusammen. Hier können neue Techniken erprobt und ihre Anwendung trainiert werden. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation führen auch in neue Tätigkeitsfelder ein.

Zugänglichkeit von Dokumenten: Verordnungen zur Zugänglichkeit von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen im Verwaltungsverfahren nach dem → *Behindertengleichstellungsgesetz* (BGG) und den Landesgleichstellungsgesetzen sehen vor, dass blinden und sehbehinderten Menschen Dokumente (Bescheide, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtliche Verträge

und Vordrucke) in einfacher und verständlicher Weise zugänglich gemacht werden. Dies kann zum Beispiel schriftlich, elektronisch, akustisch oder mündlich geschehen. Werden Dokumente in schriftlicher Form zugänglich gemacht, erfolgt dies in Blindenschrift oder Großdruck. Geschieht dies auf elektronischem Weg, sind die Standards der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0, vergleiche → *Barrierefreiheit*) maßgebend. Kosten beziehungsweise Gebühren werden hierfür nicht erhoben.

Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit ist eine Leistung nach § 61 SGB IX (in Kraft seit dem 01.01.2018). Mit dieser Leistung können Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer → *Werkstatt für behinderte Menschen* (WfbM) haben und denen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angeboten wird, diese Leistungen zur → *Teilhabe* als Budget für Arbeit in Anspruch nehmen.

Voraussetzung ist, dass das neue → *Arbeitsverhältnis* tarifvertraglich oder ortsüblich entlohnt wird.

Mit dem Budget für Arbeit wird ebenso wie mit dem Angebot der → *anderen Leistungsanbieter* das Ziel verfolgt, Menschen mit Behinderungen eine dauerhafte Alternative zu einer Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen anzubieten. Erfolgreich verlaufende Modellprojekte unter anderem in Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz hatten nachgewiesen, dass mit einer langfristigen finanziellen und personellen Unterstützung deutlich mehr Menschen mit Behinderungen aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln können als bislang erfolgt.

Materiell umfasst das Budget für Arbeit 2 Teile: einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und die Unterstützung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz nach oben hin abgewichen werden. Neben dem Zuschuss zu den Lohnkosten können auch Aufwendungen für die behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz übernommen werden.

Das Budget für Arbeit ist eine Leistung der → *Eingliederungshilfe* und kann mit Mitteln aus der Ausgleichsabgabe nach § 185 Absatz 3 Nummer 6 SGB IX ergänzt werden.

Bundesagentur für Arbeit

→ *Agentur für Arbeit*

Bundessozialhilfegesetz (BSHG)

→ *SGB XII*

Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen – Bundesteilhabegesetz (BTHG) – ist ein sogenanntes Artikelgesetz. Es ändert Regelungen in verschiedenen bestehenden Gesetzen. Das Bundesteilhabegesetz wurde am 29.12.2016 im Bundesgesetzblatt verkündet.

Die Vorschriften des Gesetzes treten in 4 Reformstufen in Kraft. Erste Änderungen, unter anderem im Schwerbehindertenrecht, erfolg-

ten bereits am Tag nach der Verkündung beziehungsweise zum 01.01.2017 – die letzten Änderungen werden zum 01.01.2023 in Kraft treten.

Schwerpunkt des Bundesteilhabegesetzes ist die Reform des → *SGB IX* sowie der → *Eingliederungshilfe*. Die Eingliederungshilfe wird aus dem „Fürsorgesystem“ der Sozialhilfe herausgelöst und in das neu gefasste SGB IX integriert. Leistungen der Eingliederungshilfe werden klar von den Leistungen zum Lebensunterhalt getrennt und finanziert.

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)

→ *Deutsche Rentenversicherung Bund*

Bundesversorgungsgesetz (BVG)

Das Bundesversorgungsgesetz regelt die soziale Entschädigung für Kriegssopfer wegen gesundheitlicher oder wirtschaftlicher Folgen einer anerkannten gesundheitlichen Schädigung. Das Gesetz findet entsprechende Anwendung auf Wehrdienststopfer, Impfgeschädigte und Opfer von Gewalttaten. Leistungen erhalten die Beschädigten und ihre Angehörigen sowie die Hinterbliebenen (Witwen, Waisen, Eltern).

Die → *Hauptfürsorgestellen* gewähren als → *Rehabilitationsträger* auf Antrag oder von Amts wegen → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* für Beschädigte (§ 26 BVG).

Chronische und innere Erkrankungen

Jeder vierte schwerbehinderte Mensch leidet an Funktionsbeeinträchtigungen der inneren Organe oder Organsysteme. Die körperlichen Auswirkungen sind sehr unterschiedlich. Menschen mit chronischen inneren Erkrankungen können im Arbeitsleben Problemen

gegenüberstehen, die oft daraus resultieren, dass ihnen ihre Krankheit nicht angesehen wird. Dies kann zu Überforderungen führen. Eine sorgfältige Einschätzung der funktionellen Einschränkungen durch Fach- und → *Betriebsärzte* ist notwendig, denn unangemessene Arbeitsplatzbedingungen verursachen Krankheitsausfälle und können die Behinderung verschlimmern.

Herz- und Kreislauferkrankungen

Für das Arbeitsleben ist weniger die Art der Erkrankung maßgeblich als vielmehr die Leistungseinbuße. Auch nach einem Herzinfarkt hängt die → *Wiedereingliederung* von der verbleibenden Leistungsbeeinträchtigung ab.

Zu vermeiden sind:

- körperlich anstrengende Arbeiten
- hohe Stressbelastung (Publikumsverkehr, Termindruck, Arbeit im → *Akkord* und in Nachtschicht)
- Hitze, Kälte, Nässe, Zugluft und erhebliche Temperaturschwankungen
- Staub, Dämpfe oder Gase

Hilfen: Für die Rückkehr eines herzkranken Mitarbeiters an seinen alten Arbeitsplatz kann die Möglichkeit der stufenweisen → *Wiedereingliederung* genutzt werden. Technische und organisatorische Maßnahmen sollten ergänzend getroffen werden.

Erkrankungen der Lunge und der Atemwege

Krankheiten der Atmungsorgane, wie zum Beispiel eine eingeschränkte Lungenfunktion oder Bronchialasthma mit Serien schwerer Anfälle von Atemnot, können eine Schwerbehinderteneigenschaft begründen.

Zu vermeiden sind:

- Treppensteigen oder längere Wege zu Fuß
- Arbeiten unter Zeitdruck

- ständiger Publikumsverkehr
- Arbeiten mit Reizstoffen, die das Leiden verschlimmern

Krebserkrankungen

Am häufigsten kommen der Prostatakrebs, der Brustkrebs, der Darmkrebs und der Lungenkrebs vor. Mit einer Krebserkrankung ist immer eine Schwerbehinderung verbunden. Die Bewertung des Grads der Behinderung (GdB) bezieht sich auf den Zustand nach der operativen oder anderweitigen Beseitigung des Tumors. Eine Heilungsbewährung ist abzuwarten. Der Zeitraum hierfür beträgt in der Regel 5 Jahre. Nur für bestimmte Tumorformen, bei denen nach Ablauf von 2 oder 3 Jahren die Gefahr der erneuten Erkrankung sehr gering ist, wird der Zeitraum der Heilungsbewährung entsprechend verkürzt.

Zu vermeiden sind:

- körperlich schwere Arbeiten
- extreme Klimasituationen
- ungünstige Arbeitszeiten

Hilfen: Neben den medizinischen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen ist insbesondere auch die stufenweise → *Wiedereingliederung* eine gute Hilfe für die Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Arbeitsbelastung kann so auf die noch eingeschränkte körperliche und seelische Leistungsfähigkeit abgestimmt werden. Dem Arbeitgeber und dem Betroffenen sind die Möglichkeiten der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* aufzuzeigen.

Zuckerkrankheit (Diabetes mellitus)

Bei der Zuckerkrankheit wird in der Bauchspeicheldrüse zu wenig Insulin produziert, sodass die Körperzellen die aufgenommene Nahrung nicht adäquat verarbeiten können. Unterschieden wird hierbei in Diabetes Typ 1, der bereits im frühen Lebensalter auftritt, und in den Typ 2, die sogenannte Altersdiabetes, die den größten Anteil an

Diabetes-Erkrankungen ausmacht. Während Typ 1 genetisch bedingt ist, lässt sich Typ 2 häufig auf äußere Faktoren, wie schlechte Ernährung und mangelnde Bewegung, zurückführen. Durch eine bewusste Lebensführung und eine ausgewogene Ernährung kann einer Verschlimmerung der Symptomatik vorgebeugt werden.

Durch Insulininjektionen, kontrollierte Nahrungsaufnahme, strenge Diät und Bewegung muss der Blutzuckerspiegel im Normbereich gehalten werden. Ständige Blutzuckerkontrollen sind notwendig, um eine drohende Unterzuckerung oder den lebensbedrohlichen Zustand einer Überzuckerung zu vermeiden. Wenn es nur schwer gelingt, den Blutzuckerspiegel einzustellen, kann eine Schwerbehinderung vorliegen.

Zu vermeiden sind: Von risikoreichen Berufen, die den Arbeitnehmer selbst oder andere Menschen gefährden – zum Beispiel Personenbeförderung, Transport gefährlicher Güter – ist abzusehen. Eine plötzlich auftretende Unterzuckerung kann zu einem minutenlangen starken Leistungsabfall und in seltenen Fällen auch zur Beeinträchtigung des Bewusstseins führen.

Im Arbeitsleben zu beachten: Die berufliche Tätigkeit muss eine gleichmäßige Lebensführung und Zeiteinteilung ermöglichen: Zum Beispiel müssen regelmäßig Pausen eingelegt werden, um Nahrung zu sich nehmen zu können.

Chronisches Nierenversagen und Spenderniere

Den Ausfall der Entgiftungs- und Entwässerungsfunktion der Nieren konnten Menschen früher nur wenige Tage überleben. Erst seit der Einführung der Blutwäsche (Dialyse) und der Nierentransplantation ist ein langfristiges Weiterleben möglich geworden. Bei Dialyse-Patienten ergeben sich jedoch erhebliche Einschränkungen bezüglich der Nahrungs- und Flüssigkeitszufuhr und der freien Zeiteinteilung. Dialyse-Patienten müssen zwei- bis dreimal wöchentlich

für 3 bis 5 Stunden an das Dialysegerät angeschlossen werden. Die Behandlung ist körperlich anstrengend und beeinträchtigt das allgemeine Wohlbefinden. Die Dialyse bestimmt den Lebensrhythmus und somit auch das Arbeitsleben.

Auch wer ein Spenderorgan erhält, muss in besonderem Maße auf seine Gesundheit achten. Um eine Abstoßung des neuen Organs zu verhindern, müssen dauerhaft starke Medikamente eingenommen werden, die die Immunabwehr unterdrücken. Damit verbunden sind eine größere Anfälligkeit für Infekte sowie beispielsweise ein erhöhtes Krebsrisiko.

Zu vermeiden sind:

- übermäßige körperliche Belastungen
- Wechselschichtarbeit, besonders mit Nachtarbeit
- Arbeiten unter starkem Zeitdruck und im Akkord (Einzel- oder Gruppenakkord)
- Hitze, Kälte, Nässe, Zugluft und erhebliche Temperaturschwankungen
- Staub, Dämpfe oder Gase

Im Arbeitsleben zu beachten: Wegen des großen Zeitaufwandes für die Dialyse stellt für viele nierenkranke Menschen ein flexibles Arbeitszeitmodell eine große Entlastung dar. Auch die Einrichtung eines → *Telearbeits-* oder → *Heimarbeitsplatzes* kann eine Lösung sein. Wenn dies nicht möglich ist, können die Krankenkassen einspringen und für die Dauer, in denen der Arbeitnehmer aufgrund der Dialyse ausfällt, Krankengeld zahlen. Daher ist eine sorgfältige Abstimmung aller Beteiligten wichtig, wenn es um die Kombination von Arbeitsentgelt, Krankengeld und eventueller → *Erwerbsminderungsrente* geht.

Deutsche Rentenversicherung

→ *Rentenversicherung, gesetzliche*

Deutsche Rentenversicherung Bund

Zum 01.10.2005 wurde die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) im Rahmen der Organisationsreform der gesetzlichen → *Rentenversicherung* mit dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger zur Deutschen Rentenversicherung Bund zusammengeschlossen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat ihren Sitz in Berlin. Sie nimmt neben Trägeraufgaben für die ihr zugeordneten Versicherten, Rentner und Arbeitgeber auch trägerübergreifende Aufgaben (Grundsatz- und Querschnittsaufgaben sowie gemeinsame Angelegenheiten der Träger der Rentenversicherung) für die gesamte Rentenversicherung wahr.

Deutsche Rentenversicherung Regional

Vor der Organisationsreform im Jahr 2005 war die gesetzliche → *Rentenversicherung* in Angestelltenversicherung und Arbeiterrentenversicherung untergliedert. Die Arbeiterrentenversicherung wurde von den Landesversicherungsanstalten (LVAen) durchgeführt, die Angestelltenversicherung von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA). Seit dem 01.01.2005 ist die organisationsrechtliche Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten in der gesetzlichen Rentenversicherung entfallen. Die Neuversicherten werden den Rentenversicherungsträgern (Bundes- und Regionalebene) nach gesetzlich bestimmten Quoten zugeordnet.

Seit dem 01.10.2005 stellen alle Rentenversicherungsträger ihrem Namen die Worte „Deutsche Rentenversicherung“ voran. Die Regionalträger heißen nun zum Beispiel „Deutsche Rentenversicherung Westfalen“ oder „Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg“.

Dienststelle

Der Begriff der Dienststelle im Sinne des Schwerbehindertenrechts (Teil 3 SGB IX) bestimmt sich nach den → *Personalvertretungsgesetzen* des Bundes und der Länder (vergleiche § 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Das Personalvertretungsrecht geht von folgender Definition aus: Dienststellen sind Behörden, Verwaltungsstellen, öffentliche → *Betriebe* und Gerichte. Diese Definition findet sich im Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 6 Absatz 1 BPersVG) wie in den Landespersonalvertretungsgesetzen:

- **Eine Behörde** ist dabei die durch eine öffentlich-rechtliche Organisationsnorm geschaffene, organisatorisch selbstständige und mit Zuständigkeiten zu konkreten, nach außen wirkenden Rechtshandlungen ausgestattete Verwaltungseinheit.
- **Verwaltungsstellen** sind diejenigen Stellen, die bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften, soweit ihnen der hoheitliche Charakter fehlt, an die Stelle von Behörden treten (zum Beispiel ein organisatorisch selbstständiges Datenverarbeitungszentrum eines öffentlichen Trägers).
- **Ein öffentlicher Betrieb** ist vom Begriff her praktisch deckungsgleich mit demjenigen des → *Betriebsverfassungsgesetzes* (BetrVG), allerdings mit dem Unterschied, dass Inhaber der Staat oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist.

Nebenstellen und Teile von Dienststellen: Hierfür gelten unterschiedliche Regelungen. Im Bereich des Bundes und vieler Landesverwaltungen (zum Beispiel Rheinland-Pfalz, Bayern) stellt das Personalvertretungsrecht hinsichtlich der Selbstständigkeit von Nebenstellen beziehungsweise Teilen von Dienststellen auf den Willen der Beschäftigten ab. Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbstständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt.

Auswirkungen für Wahlen: Der Beschluss zur Selbstständigkeit ist für die darauf folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgegangenen Personalvertretung wirksam (vergleiche § 6 Absatz 3 BPersVG sowie zum Beispiel § 5 Absatz 3 LPersVG Rheinland-Pfalz, Artikel 6 Absatz 3 BayPVG). Nach dem nordrhein-westfälischen Landespersonalvertretungsrecht hingegen können Nebenstellen oder Teile von Dienststellen von der obersten Dienstbehörde zu selbstständigen Dienststellen erklärt werden (vergleiche § 1 Absatz 3 LPVG NW). Die getroffenen Festlegungen gelten dann auch für die → *Wahl der Schwerbehindertenvertretung*.

Die → *Schwerbehindertenvertretung* kann nur für den Bereich einer Dienststelle gewählt werden, es sei denn, es werden mehrere gleichstufige Dienststellen derselben Verwaltung für die Wahl zusammengefasst (§ 177 Absatz 1 Satz 4 SGB IX).

Beim → *Kündigungsschutz* ist das Integrationsamt zuständig, in dessen Bereich die Beschäftigungsdienststelle des betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmers liegt (§ 170 Absatz 1 Satz 1 SGB IX).

Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung ist ein Vertrag zwischen der → *Dienststelle* und dem → *Personalrat* als Vertretung der Beschäftigten. Sie entspricht somit ihrem Wesen nach der → *Betriebsvereinbarung* nach dem → *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) in der privaten Wirtschaft. Sie unterscheidet sich allerdings von dieser in einigen wesentlichen Punkten:

Während beispielsweise die möglichen Regelungsgegenstände einer Betriebsvereinbarung weit gefächert sind, dürfen Dienstvereinbarungen nach den → *Personalvertretungsgesetzen* nur abgeschlossen werden, soweit diese Gesetze sie ausdrücklich vorsehen (vergleiche § 73 BPersVG, § 70 LPVG NW oder Artikel 73 BayPersVG).

Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsrecht (vergleiche § 86 BetrVG) ist es nach dem Personalvertretungsrecht nicht möglich, personalvertretungsrechtliche Fragen, also Verfahrens- und inhaltliche Absprachen zum Verhältnis Personalrat/Dienststelle zueinander, zu vereinbaren. Es fehlt an einer gesetzlichen Grundlage.

Wie nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Gesetze und → *Tarifverträge* Vorrang; Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch → *Tarifvertrag* geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können deshalb nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein (vergleiche zum Beispiel § 75 Absatz 3 und 5 BPersVG und § 70 Absatz 1 LPVG NW). Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Beamten ist weitgehend gesetzlich normiert und insoweit ebenfalls einer Regelung durch Dienstvereinbarung entzogen. Beispiele für zulässige Dienstvereinbarungen sind: Absprachen über gleitende → *Arbeitszeit* (für alle Beschäftigten) oder die Auswahl von Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen sowie Absprachen über Beurteilungsrichtlinien (Letztere jeweils nur für Angestellte und Arbeiter).

Im Übrigen sind Dienstvereinbarungen vergleichbaren Bestimmungen wie die Betriebsvereinbarungen unterworfen: Sie werden durch die Dienststelle und den Personalrat gemeinsam beschlossen, sie sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise in der Dienststelle bekannt zu machen.

Rechtswirksamkeit: Das Personalvertretungsrecht bestimmt im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz nicht ausdrücklich, welche Rechtswirkungen Dienstvereinbarungen auf das einzelne Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst haben. Es besteht aber Einigkeit darin, dass auch Dienstvereinbarungen normative Wirkung entfalten, das heißt zwingend und rechtsgestaltend auf das einzelne Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers beziehungsweise das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beamten Einfluss nehmen.

Dienstvereinbarungen können – wie bei der Betriebsvereinbarung – auch auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen.

Inklusionsvereinbarungen: Die → *Inklusionsvereinbarung* nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 166 SGB IX) ähnelt Dienstvereinbarungen ebenso wie Betriebsvereinbarungen. Eine Inklusionsvereinbarung ist im öffentlichen Dienst dann nicht erforderlich, wenn es für die Dienststelle – in Form einer Dienstvereinbarung – bereits entsprechende Regelungen zur → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen gibt (§ 165 Satz 4 SGB IX). Voraussetzung ist jedoch, dass diese Regelungen in ihren Zielen und Maßnahmen auf die konkreten Verhältnisse der jeweiligen Dienststelle Bezug nehmen. Allgemeine Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertenrechts für ganze Verwaltungsbereiche (sogenannte Richtlinien zum SGB IX) ersetzen deshalb Inklusionsvereinbarungen für die einzelne Dienststelle nicht.

Direktionsrecht

Im Rahmen des Direktionsrechts (Weisungsrechts) ist der → *Arbeitgeber* berechtigt, durch einseitige Anordnung die im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen näher zu konkretisieren. Der → *Arbeitnehmer* verpflichtet sich durch den Arbeitsvertrag zur Arbeitsleistung (vergleiche → *Arbeitsverhältnis*). Hinsichtlich der konkreten täglichen Pflicht hat er sich durch den Arbeitsvertrag dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterworfen. Hierdurch wird insbesondere der Inhalt der Tätigkeiten nach Arbeitsort, Art der Ausführung und Zeit näher bestimmt, aber auch das Verhalten der Arbeitnehmer im → *Betrieb* reglementiert, soweit es für den Betriebszweck erforderlich ist.

Umfang und Ausübung: Das Direktionsrecht muss sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen halten. Bei seiner Ausübung hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rück-

sicht zu nehmen. Gemäß § 164 Absatz 4 Nummer 1 SGB IX hat der Arbeitgeber den schwerbehinderten Menschen so zu beschäftigen, dass dieser seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann (vergleiche auch → *Berufliches Fortkommen*). Zudem darf ein schwerbehinderter Beschäftigter bei einer Weisung nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (§ 164 Absatz 2 Nummer 1 Satz 1 SGB IX).

Inhalt und Umfang des Weisungsrechts richten sich in erster Linie nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag. Daneben gelten die gesetzlichen Regelungen des → *Arbeitsschutzes* sowie Bestimmungen in → *Tarifverträgen* und → *Betriebsvereinbarungen*, soweit sie den Arbeitsvertrag mitgestalten. Der Spielraum des Arbeitgebers für einseitige Anordnungen innerhalb seines Direktionsrechts ist umso enger, je genauer der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag festgelegt ist.

Die Ausübung des Weisungsrechts muss sich ferner im Rahmen der besonderen → *Fürsorgepflicht* des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen halten. Dabei sind die zulässigen Grenzen dieses Rechts gegenüber einem schwerbehinderten Menschen enger zu ziehen als gegenüber einem nicht behinderten Arbeitnehmer.

Änderungen der Arbeitsbedingungen, die über die Grenzen des Direktionsrechts hinausgehen, kann der Arbeitgeber gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen nur im Wege der → *Änderungskündigung* durchsetzen.

Eingliederung behinderter Menschen

- *Eingliederungszuschüsse*
- *Einstellung eines schwerbehinderten Menschen*
- *Teilhabe*
- *Wiedereingliederung, stufenweise*

Eingliederungshilfe

Die Eingliederungshilfe ist eine steuerfinanzierte Unterstützungsleistung für Menschen mit → *Behinderungen*. Sie ist bis zum 31.12.2019 als Sozialhilfeleistung im Kapitel 6 im → *SGB XII* („Eingliederungshilfe für behinderte Menschen“) normiert und wird ab dem 01.01.2020 als „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen (Eingliederungshilferecht)“ zum Teil 2 des → *SGB IX*. Besondere Aufgabe der Eingliederungshilfe ist es nach § 53 SGB XII, „die behinderten Menschen in die Gesellschaft einzugliedern. [...] die Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen oder zu erleichtern“.

Leistungsberechtigt im Sinne der Eingliederungshilfe sind nach § 53 SGB XII Personen, die wegen einer Behinderung wesentlich in ihrer Fähigkeit, an der Gesellschaft teilzuhaben, eingeschränkt sind oder von einer solchen wesentlichen Behinderung bedroht sind. Derzeit erhalten rund 880.000 Menschen mit Behinderungen Eingliederungshilfe. Sehr häufig sind dies Menschen mit einer geistigen oder psychischen Behinderung. Die Zahl der Menschen, die Eingliederungshilfe in Anspruch nehmen, wächst seit Jahren kontinuierlich an.

Wer Träger der Eingliederungshilfeleistungen ist, wird von den Bundesländern in eigener Zuständigkeit geregelt. Insofern bestehen bundesweit unterschiedliche Zuständigkeiten: auf örtlicher Ebene, auf überörtlicher Ebene oder in einer Mischform. Bundesweit wurden 2015 über 17 Milliarden Euro im Rahmen der Eingliederungshilfe aufgewendet. Damit macht die Eingliederungshilfe über die Hälfte aller Gesamtausgaben für die Rehabilitation und → *Teilhabe* von Menschen mit Behinderungen aus. Schwerpunkte sind die Leistungen zur sozialen Teilhabe (Unterstützung beim Wohnen – selbstständig mit ambulanter Unterstützung oder in einer stationären Wohneinrichtung) sowie die → *Leistungen zur*

Teilhabe am Arbeitsleben (in einer → *Werkstatt für behinderte Menschen* [WfbM]).

Mit dem Bundesteilhabegesetz wird die Eingliederungshilfe schrittweise vom SGB XII in das SGB IX überführt und von einer Fürsorgeleistung zu einem eigenständigen Leistungsrecht umgebaut. Die neuen Regelungen treten zum 01.01.2018, 01.01.2020 und zum 01.01.2023 in Kraft. Zielsetzung der Reform ist es, die Eingliederungshilfe im Sinne der → *Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen* weiterzuentwickeln und die Kostendynamik zu bremsen.

Eingliederungsmanagement, Betriebliches

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

Gesetzliche Vorschriften: Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen vom 23.04.2004 hat der Gesetzgeber das Erfordernis der betrieblichen → *Prävention* im Rahmen des § 167 → *SGB IX* weiter gestärkt. Prävention umfasst alle Maßnahmen, die der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit der Beschäftigten dienen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bezieht sich auf die gezielte Steuerung des Einsatzes von Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit zum Zwecke der Beendigung von Arbeitsunfähigkeitszeiten und der Vermeidung von weiterer Arbeitsunfähigkeit nach einem auf den Betrieb zugeschnittenen Vorgehenskonzept.

§ 167 Absatz 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Ob die Arbeitsunfähigkeit in einem ursächlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, spielt dabei keine Rolle. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt alle Maßnahmen ein, die geeignet sind, die Arbeitsunfähigkeit zu beenden und den Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung möglichst dauerhaft auf einem geeigneten → *Arbeitsplatz* einzusetzen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gilt nicht nur für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten – die Regelung findet auf alle Mitarbeiter des Betriebes Anwendung und gilt grundsätzlich für alle Arbeitgeber.

Vorgehensweise, Beteiligte: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Teamaufgabe. Der Arbeitgeber nimmt zunächst Kontakt mit dem Betroffenen auf, klärt mit ihm die Situation, holt seine Zustimmung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ein und bespricht mit ihm die Ziele. Wichtig ist, dass die weitere Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nur stattfindet, wenn der Betroffene zustimmt. Erst mit Zustimmung des Betroffenen schaltet der Arbeitgeber den Betriebsrat beziehungsweise Personalrat und bei schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen die → *Schwerbehindertenvertretung* sowie bei Bedarf den → *Betriebsarzt* ein und klärt mit ihnen, mit welchen Hilfen eine schnelle Rückkehr in den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle möglich ist. An externen Partnern kann der Arbeitgeber die → *Rentenversicherungsträger*, die → *Berufsgenossenschaften* (BG), die Krankenkassen, den Unfallversicherungsträger, die → *Agentur für Arbeit* und bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen das → *Integrationsamt* und den → *Integrationsfachdienst* hinzuziehen.

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

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

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

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

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

- Seit wann ist der Mitarbeiter erkrankt?
- In welcher Form treten die Fehlzeiten auf? (lang andauernd, häufige Kurzerkrankungen)
- Liegt eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung vor?
- Findet eine kontinuierliche ärztliche Betreuung statt?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Arbeitsplatz?

- Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden oder geplant?
- Liegen bezogen auf den Arbeitsplatz ein Anforderungs- und ein Fähigkeitsprofil vor?
- Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes optimiert werden?
- Können die Arbeitsbelastungen minimiert werden, zum Beispiel durch organisatorische Veränderungen oder durch technische Verbesserungen?
- Gibt es geeignetere Einsatzmöglichkeiten für den Betroffenen?
- Gibt es Qualifizierungsbedarf?

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

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

Prämie für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements: Für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements können Arbeitgeber von den Rehabilitationsträgern oder dem Integrationsamt eine Prämie oder einen Bonus erhalten (§ 185 Absatz 3 Nummer 2d SGB IX).

Eingliederungszuschüsse

Die Eingliederungszuschüsse gehören zu den Leistungen der → *Agenturen für Arbeit* nach dem SGB III (→ *Arbeitsförderung*). Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des SGB II ist grundsätzlich das → *Jobcenter* zuständig. Die Leistungen werden als Zuschüsse zum → *Arbeitsentgelt* erbracht. Eingliederungszuschüsse können für Arbeitnehmer gezahlt werden, deren Vermittlung erschwert ist und die eine längere Einarbeitung als üblich benötigen. Höhe und Dauer der Förderung sind vom Einzelfall abhängig. Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen und für ältere Arbeitnehmer gibt es erweiterte Fördermöglichkeiten (siehe auch Leistungsübersicht, vergleiche → *Einstellung eines schwerbehinderten Menschen*).

Einkommen- und Lohnsteuer

→ *Nachteilsausgleiche*

Einrichtungen für behinderte Menschen

→ *Rehabilitationseinrichtungen*

Einstellung eines schwerbehinderten Menschen

Eines der wichtigsten Ziele des Schwerbehindertenrechts (Teil 3 → *SGB IX*) ist es, die Einstellung möglichst vieler schwerbehinderter Menschen durch private und öffentliche Arbeitgeber zu erreichen.

Arbeitgeberpflichten: Um dies zu erreichen, ist der → *Arbeitgeber* verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Dabei soll, um diese Prüfung effektiv und nachprüfbar zu machen, die

→ *Schwerbehindertenvertretung* beteiligt werden (§ 164 Absatz 1 Satz 5 in Verbindung mit § 178 SGB IX). Der Arbeitgeber verstößt daher gegen das Gesetz, wenn er eine Einstellung ohne diese vorherige Prüfung vornimmt. In diesem Fall ist der Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG berechtigt, die Zustimmung zur Einstellung eines nicht behinderten Arbeitnehmers zu verweigern.

Finanzielle Leistungen: Das SGB IX fördert durch verschiedene Leistungen zur → *Teilhabe* am Arbeitsleben die Einstellung von schwerbehinderten Menschen. Dazu gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber zur „Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen“ und die „Leistungen zur → *Begleiten der Hilfe im Arbeitsleben*“ aus Mitteln der → *Ausgleichsabgabe* (§ 185 Absatz 3 Nummer 2 SGB IX, §§ 15–27 SchwbAV).

Wichtige finanzielle Leistungen erbringen auch die Träger der Arbeitsvermittlung nach dem SGB III und dem SGB II.

Ferner sehen Landessonderprogramme zusätzliche – von den Integrationsämtern finanzierte – Lohnkostenzuschüsse für die Einstellung schwerbehinderter Menschen vor (vergleiche § 187 Absatz 3 SGB IX in Verbindung mit § 16 SchwbAV). Diese Landessonderprogramme setzen zum Beispiel hinsichtlich der zu fördernden Personengruppe sowie bei Höhe und Dauer der Förderung regional unterschiedliche Schwerpunkte.

Der Arbeitgeber kann Zuschüsse oder Darlehen für die Schaffung neuer behinderungsgerechter Arbeits- und Ausbildungsplätze erhalten, vor allem

- bei der Einstellung beruflich besonders betroffener schwerbehinderter Menschen,
- bei Einstellungen über die Beschäftigungspflicht hinaus (Pflichtquote von derzeit 5 Prozent), aber auch zum Beispiel
- bei der Einstellung langzeitarbeitsloser schwerbehinderter Menschen.

Dabei ist die Grundausrüstung förderungsfähig (§ 15 SchwbAV). Zuständig sind die Integrationsämter.

Für die behinderungsbedingte Zusatzausrüstung ist grundsätzlich der Rehabilitationsträger zuständig (das heißt Agentur für Arbeit oder Rentenversicherungsträger). Ausnahmsweise ist das Integrationsamt dann zuständig, wenn kein Rehabilitationsträger vorhanden ist (so bei Beamten und Selbstständigen).

Neben diesen spezifischen Leistungen nach dem SGB IX kommen bei der Neueinstellung schwerbehinderter Menschen auch die allgemeinen Leistungen nach dem SGB II und dem SGB III in Betracht (→ *Arbeitsförderung*) (siehe Leistungsübersicht, vergleiche auch → *Eingliederungszuschüsse*).

Entgelt

→ *Arbeitsentgelt*

Entgeltfortzahlung

In bestimmten Fällen kann ein Arbeitnehmer auch dann → *Arbeitsentgelt* verlangen, wenn er nicht zur Arbeitsleistung imstande ist. Neben der Gehaltszahlung für gesetzliche Feiertage ist der wichtigste und häufigste Fall der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei → *Krankheit*. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 3 EntgFG) behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der → *Arbeitsunfähigkeit* bis zur Dauer von 6 Wochen. Für diesen Zeitraum hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt in voller Höhe fortzuzahlen, das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, ist eine Entgeltfortzahlung für einen weiteren Zeitraum von höchstens 6 Wochen aber nur noch nach den in § 3 Absatz 1 Satz 2

EntgFG genannten Wartefristen beziehungsweise Zeitabläufen möglich.

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber besteht auch dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf einer Organ- oder Gewebespende für Dritte beruht (§ 3a EntgFG). Auf Antrag des Arbeitgebers erstattet die Krankenversicherung des Empfängers der Organ- beziehungsweise Gewebespende dem Arbeitgeber das fortgezahlte Arbeitsentgelt (§ 3a Absatz 2 EntgFG).

Trifft den Arbeitnehmer ein Verschulden an seiner Krankheit, ist der Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Ein solches Verschulden liegt vor, wenn der Arbeitnehmer grob gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt. Das ist zum Beispiel bei einem Verkehrsunfall infolge von Trunkenheit am Steuer der Fall, in der Regel aber nicht bei Sportunfällen, wenn die Sportart vernünftig, das heißt nach den dafür anerkannten Spiel- und Sicherheitsregeln betrieben wurde.

Entgeltsicherung

→ *Verdienstsicherung*

Entlassung

→ *Außerordentliche Kündigung*

→ *Kündigung*

→ *Massenentlassungen*

Epilepsie

→ *Anfallsleiden*

Ergonomie

Die Ergonomie ist ein Teilgebiet der → *Arbeitswissenschaft*. Die Ergonomie ermittelt, sammelt und ordnet Gesetzmäßigkeiten zur Gestaltung menschlicher Arbeit. Hierbei steht die Wechselbeziehung zwischen Technik und Mensch sowie eine tätigkeitsbezogen ausgewogene beziehungsweise optimale Belastung und Beanspruchung des arbeitenden Menschen im Vordergrund. Unter Einbeziehung anatomischer, physiologischer, psychologischer, soziologischer und technischer Erkenntnisse liefert die Ergonomie Methoden, um die Ausführbarkeit, die Erträglichkeit und die Zumutbarkeit der Arbeit sowie Fragen der Zufriedenheit mit der Arbeit zu bestimmen.

Grundaufgaben einer ergonomischen Gestaltung sind die Anpassung der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsbedingungen an den Menschen (Arbeitsgestaltung) sowie die Anpassung des Menschen an die Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen (Ausbildung, Einarbeitung, Rehabilitation). Hierdurch können sowohl die Bedürfnisse des Menschen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen berücksichtigt als auch eine Entfaltung der individuellen Fähigkeiten erreicht werden (vergleiche → *Profilmethode*).

Arbeitsplatzgestaltung: Als Kernbestandteile der „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ haben Arbeitgeber und Betriebsräte ergonomische Aspekte bei der Planung von Arbeitsplätzen, Betriebsräumen, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und -abläufen zu berücksichtigen (§ 90 Absatz 2 Satz 2 BetrVG). Die Ergonomie ist damit für die Arbeitsgestaltung sowie den Entwurf und die Konstruktion von Arbeitsmaschinen und Fertigungsanlagen von Bedeutung. Sie vermittelt besonders im Zusammenhang mit der Auswahl und Gestaltung behinderungsgerechter → *Arbeitsplätze* wichtige Erkenntnisse. Die → *Technischen Beratungsdienste* der Integrationsämter

und die technischen Berater der Agenturen für Arbeit arbeiten auf der Grundlage ergonomischer Erkenntnisse.

Arbeitssicherheit: Ergonomische Gesichtspunkte sind ferner im Rahmen der → *Arbeitssicherheit*, des → *Arbeitsschutzes* und der Unfallverhütung zu beachten (vergleiche § 3 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1d und § 6 Satz 2 Nummer 1d ASiG).

Erkrankungen

→ *Chronische und innere Erkrankungen*

→ *Krankheit*

Erwerbsminderung

Im Zuge der Rentenreform wurde zum 01.01.2001 die zweistufige Erwerbsminderungsrente eingeführt. Dabei wird unterschieden zwischen der Rente wegen teilweiser und der Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI):

- **Teilweise erwerbsgemindert** ist, wer aus gesundheitlichen Gründen (→ *Krankheit*, → *Behinderung*) nur noch in der Lage ist, zwar mindestens 3 Stunden, aber weniger als 6 Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig zu sein.
- **Voll erwerbsgemindert** ist, wer gesundheitsbedingt nur noch weniger als 3 Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig sein kann (§ 43 SGB VI).

Rentenanspruch: Die genannten Renten kommen nur bei einem Rentenbeginn nach dem 31.12.2000 in Betracht (§ 300 Absatz 1 SGB VI). Zum Recht vor dem 01.01.2001 siehe unter → *Berufsunfähigkeit* und → *Erwerbsunfähigkeit*. Der Anspruch besteht längstens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze; anschließend wird die Regelaltersrente gezahlt.

Neben dem Vorliegen der Erwerbsminderung müssen als Voraussetzungen für diese Rentenansprüche in den vorangegangenen 5 Jahren für mindestens 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und außerdem die Wartezeit von 5 Jahren erfüllt worden sein. Die Wartezeit kann zum Beispiel bei einem Arbeitsunfall oder dem Eintritt von voller Erwerbsminderung innerhalb von 6 Jahren nach dem Ende einer Ausbildung vorzeitig erfüllt sein (§ 53 SGB VI). Bei vorzeitiger Erfüllung der Wartezeit ist eine 3-jährige Pflichtbeitragszeit nicht erforderlich (§ 43 Absatz 5 SGB VI).

Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung haben auch Versicherte, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit voll erwerbsgemindert waren und seitdem ununterbrochen voll erwerbsgemindert sind. Es gilt eine Wartezeit von 20 Jahren (§ 43 Absatz 6 SGB VI).

Bei Versicherten, die vor dem 02.01.1961 geboren sind, kann eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auch gezahlt werden, wenn → *Berufsunfähigkeit* vorliegt (Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei → *Berufsunfähigkeit* – § 240 SGB VI). **Berufsunfähig** im Sinne des § 240 SGB VI ist derjenige, dessen Erwerbsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, Behinderung) gegenüber einer gesunden Vergleichsperson mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als 6 Stunden täglich gesunken ist.

Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung entspricht einer halben Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Die Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten auch teilweise erwerbsgeminderte Versicherte, wenn ihnen der → *Teilzeitarbeitsmarkt* verschlossen ist.

Abhängig davon, welche Hinzuverdienstgrenze eingehalten ist, wird entweder eine Vollrente oder eine Anteilsrente geleistet (§ 96a SGB VI). Seit dem 01.07.2017 gilt statt der monatlichen eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze. Bei der Rente wegen voller Erwerbsminderung gilt die einheitliche Jahreshinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro. Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze individuell errechnet. Der Hinzuverdienst muss aber im Rahmen des individuellen Restleistungsvermögens von unter 3 Stunden bei Renten wegen voller Erwerbsminderung und unter 6 Stunden bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung erzielt werden, um den Rentenanspruch nicht zu gefährden.

Eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit wird grundsätzlich nur auf Zeit geleistet, die Befristung darf ab Rentenbeginn längstens für 3 Jahre vorgenommen werden (§ 102 Absatz 2 SGB VI). Die Leistung einer unbefristeten Rente kann nur erfolgen, wenn der Anspruch nicht vom Teilzeitarbeitsmarkt abhängt und die Behebung der Minderung der Erwerbsfähigkeit unwahrscheinlich ist.

Erwerbsunfähigkeit

Nach dem bis 31.12.2000 maßgebenden Recht war derjenige erwerbsunfähig, der aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigung (→ *Krankheit*, → *Behinderung*) keine regelmäßige Erwerbstätigkeit ausüben oder nur bis 630 DM (322,11 Euro) brutto monatlich verdienen konnte. Erwerbsunfähig waren unter anderem auch Behinderte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder in Blindenwerkstätten (§ 1 Nummer 2 SGB VI), die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Nicht erwerbsunfähig war, wer noch eine selbstständige Tätigkeit ausübte.

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

Erwerbsunfähigkeitsrente: Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit kann nur noch bei einem Rentenbeginn vor 2001 bestehen. Neben dem Vorliegen von Erwerbsunfähigkeit mussten als Voraussetzungen für diesen Rentenanspruch in den letzten 5 Jahren vor der Erwerbsunfähigkeit für mindestens 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und die Wartezeit von 5 Jahren erfüllt worden sein.

Anspruch auf Rente wegen Erwerbsunfähigkeit konnten auch Versicherte haben, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit erwerbsunfähig waren, wenn sie die Wartezeit von 20 Jahren erfüllten.

Renten wegen Erwerbsunfähigkeit, die vor 2001 begonnen haben, gelten ab dem 01.07.2017 bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze als Renten wegen voller Erwerbsminderung, solange Erwerbsunfähigkeit nach § 44 SGB VI in der Fassung bis 31.12.2000 oder volle Erwerbsminderung vorliegt (§ 302b Absatz 2 SGB VI), das heißt, auch eine selbstständige Tätigkeit steht ab 01.07.2017 nicht mehr entgegen. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze besteht Anspruch auf Regelaltersrente (→ *Altersrente*). Durch die Umstellung in Renten wegen voller Erwerbsminderung wird sich die Rechtsposition der Versicherten nicht verschlechtern; insbesondere wird der bisherige Rentenartfaktor weitergelten.

Für die früheren Erwerbsunfähigkeitsrenten gilt ab dem 01.07.2017 die für die Rente wegen voller Erwerbsminderung relevante Jahreshinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro.

Existenzgründung

→ *Selbstständigkeit, wirtschaftliche*

Fachdienste der Integrationsämter

Angesichts der zahlreichen unterschiedlichen → *Behinderungsarten*, der breiten Palette der beruflichen Tätigkeiten und der von Betrieb zu Betrieb unterschiedlichen Arbeitsplatzbedingungen wird die Vielfältigkeit der Aufgaben der → *Integrationsämter* bei der → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und ihrer Sicherung deutlich. Um diese Aufgabe sachgerecht zu erledigen, haben viele Integrationsämter mit eigenem Personal besetzte Fachdienste eingerichtet.

Organisationsform: Die Fachdienste sind entweder auf die Fragen der beruflichen Teilhabe spezieller Gruppen behinderter Menschen ausgerichtet (zum Beispiel Integrationsfachdienste für hörgeschädigte, blinde, suchtkranke oder seelisch behinderte Menschen) oder befassen sich unabhängig von der Art der Behinderung mit einem bestimmten Aufgabenbereich innerhalb der beruflichen Teilhabe, wie die → *Technischen Beratungsdienste* mit der behinderungsgerechten Gestaltung von → *Arbeitsplätzen*.

Aufgaben: Die Mitarbeiter der Fachdienste (zum Beispiel Ingenieure, Psychologen und Sozialarbeiter) beraten die schwerbehinderten Menschen, ihre Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte (vergleiche → *Integrationsteam*). Sie übernehmen im Einzelfall auch die persönliche Begleitung schwerbehinderter Menschen, vor allem am Arbeitsplatz. Die Fachdienste stellen ferner den fachlichen Kontakt zu anderen Einrichtungen und Fachleuten her, die den schwerbehinderten Menschen unterstützen oder deren Einschaltung zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses notwendig wird (zum Beispiel Ärzte, Lieferanten technischer Geräte und so weiter).

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das → *Arbeitssicherheitsgesetz* (ASiG) verlangt, dass der Arbeitgeber für die sicherheitstechnische Betreuung seiner Beschäftigten Fachkräfte für → *Arbeitssicherheit* bestellt. Die Fachkräfte sollen den Arbeitgeber sachkundig beraten und den Arbeitsschutz selbst aktiv betreiben, zum Beispiel bei der sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Zu den Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gehören

- die Beratung bei Planung, Ausführung und Unterhaltung von allen Betriebsanlagen,
- die Beratung bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstungen,
- die Beratung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und -verfahren,
- die sicherheitstechnische Überprüfung der Betriebsanlagen,
- die Überwachung der Arbeitsschutzmaßnahmen,
- die Information und Motivation der Beschäftigten bezüglich des Arbeitsschutzes und
- die Untersuchung von Unfällen.

Einsatz im Betrieb: Die Ausbildungsmodalitäten und zeitlichen Mindestvorgaben in den Betrieben werden in der Unfallverhütungsvorschrift (UVV) DGUV Vorschrift 2 geregelt beziehungsweise in den bei den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften analogen Regelwerken. Bei den zeitlichen Vorgaben wird unterschieden zwischen der Regelbetreuung und der alternativen Betreuung. Letztere Möglichkeit ist allerdings auf Betriebe mit einer von der Branche abhängigen Höchstmitarbeiterzahl beschränkt, maximal jedoch 50.

Alternative Betreuung setzt voraus, dass der Arbeitgeber an Motivations-, Informations- und Fortbildungsmaßnahmen teilnimmt. Die Inanspruchnahme des sicherheitstechnischen Beratungsbedarfs erfolgt auf Grundlage nachvollziehbarer Gefährdungsbeurteilungen

und kann durch externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfolgen (Unternehmermodell) oder wird durch Kompetenzzentren, an die sich der Arbeitgeber wenden kann, sichergestellt (Zentrumsmodell).

Bei der Regelbetreuung wird zwischen den Betrieben mit bis zu 10 Mitarbeitern und denen darüber unterschieden. Bei bis zu 10 Mitarbeitern muss sich der Arbeitgeber bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung sicherheitstechnisch und arbeitsmedizinisch beraten lassen. Der Zeitumfang wird nicht festgelegt.

Die Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeitern wird gemäß DGUV Vorschrift 2 in eine Grundbetreuung und eine betriebspezifische Betreuung aufgeteilt. Für die Grundbetreuung sind 3 gefahrenbezogene Gruppen eingeteilt und es wird zusammen mit der Anzahl der Mitarbeiter eine Gesamt-Grundbetreuungszeit für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit festgelegt. Die Aufteilung erfolgt dann betriebsbezogen, wobei für jeden der beiden Akteure Mindestzeitanteile zu berücksichtigen sind. Die Aufgaben in der Grundbetreuung werden in der DGUV Vorschrift 2 beschrieben. Für die betriebspezifische Betreuung werden die möglichen Tätigkeitsfelder (projektbezogene oder als Daueraufgaben) genannt, die dann betriebspezifisch einmal im Jahr festgelegt werden müssen. Daraus leitet sich der Umfang der Gesamt-Betreuung ab.

Qualifikation: Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) darf der Arbeitgeber nur Personen als Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen, die bestimmten Anforderungen genügen, zum Beispiel muss ein Sicherheitsingenieur berechtigt sein, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen und wie ein Sicherheitstechniker oder ein Sicherheitsmeister neben der Berufserfahrung über die erforderlichen Kenntnisse in sicherheitstechnischer Fachkunde verfügen. Im Einzelfall können auch Ausnahmen gestattet sein. Es ist auch möglich, Personen, die einen Sicherheitsingenieurs-Studiengang an einer deutschen Hochschule abgeschlossen haben, als Fachkraft für

Arbeitssicherheit zu bestellen, wenn diese mindestens über eine 1-jährige Berufserfahrung (als Ingenieur) verfügen.

Der Arbeitgeber hat die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unter Mitwirkung des → *Betriebsrats* beziehungsweise → *Personalrats* zu bestellen und ihnen die im Gesetz genannten Aufgaben zu übertragen. Die Fachkräfte unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs, sie sind jedoch bei der Anwendung ihrer sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei. Dieser Grundsatz gilt nach einem Musterurteil des Bundesarbeitsgerichts auch in der öffentlichen Hand (Urteil vom 19.12.2009 – 9 AZR 769/08).

Kooperation: Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen eng mit dem → *Betriebsarzt* zusammenarbeiten. Das Gleiche gilt für die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat oder dem Personalrat. Die Beratung gemeinsamer Anliegen und der Austausch von Erfahrungen erfolgen in dem vom Arbeitgeber zu bildenden Arbeitsschutzausschuss, an dem auch die → *Schwerbehindertenvertretung* zu beteiligen ist (§ 178 Absatz 4 SGB IX).

Fachpraktiker

→ *Berufsausbildung*

Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf

Die Aufgaben der → *Integrationsämter* nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 → *SGB IX*) können durch die Länder auch auf „örtliche Fürsorgestellen“ übertragen werden (§ 190 Absatz 2 SGB IX). Einzelne Länder, so Nordrhein-Westfalen, Hessen und Schleswig-Holstein, machen hiervon in der Weise Gebrauch, dass zum Beispiel Teile der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* und des → *Kündigungsschutzes* von den Fachstellen durchgeführt werden.

Die Fürsorgestelle ist im Allgemeinen dem Sozialamt beim Kreis oder der kreisfreien Stadt zugeordnet und heißt jetzt Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf.

Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes

→ *Schwerbehinderung*

Finanzielle Leistungen

→ *Leistungen für behinderte Menschen im Beruf*

Frauen, behinderte

Behinderte Frauen sind in mehrfacher Hinsicht benachteiligt. Deutlich wird dies auch bei der relativ niedrigen Erwerbsquote. In den Gesetzen zur Rehabilitation und → *Teilhabe* behinderter Menschen (→ *SGB IX*) und zur Arbeitsförderung (SGB III) ist die Frauenförderung als Querschnittsaufgabe und Leitlinie definiert, die auf alle Detailregelungen anzuwenden ist.

Erwerbsbeteiligung: Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre) lag 2013 bei 40 Prozent, von schwerbehinderten Männern bei 43 Prozent. Im Vergleich dazu waren 70 Prozent der Frauen ohne Beeinträchtigungen erwerbstätig. Dies geht aus dem zweiten Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen von 2016 hervor.

Viele Frauen mit Behinderungen schätzen ihre Vermittlungschancen schlecht ein und ziehen sich deshalb aus dem Erwerbsleben zurück, ohne sich arbeitslos zu melden. Viele werden ungewollt und allzu schnell auf den häuslichen Bereich zurückgewiesen. Die niedrige Erwerbsquote geht oft einher mit einer schlechten finanziellen Situation.

Erschließung neuer Berufsfelder: Bei der beruflichen Orientierung behinderter Frauen und ihrer Teilhabe am Arbeitsleben sollte die Verengung auf traditionelle Frauenberufe mit hohen Beschäftigungsrisiken vermieden und ein erweitertes Berufsspektrum mit einer Orientierung auf zukunftsfeste Berufe angestrebt werden (zum Beispiel Berufe mit IT-Qualifikationen, Dienstleistungsberufe oder auch technische Berufe). Entsprechende Qualifizierungsperspektiven müssen in den Betrieben und in → *Rehabilitationseinrichtungen* verstärkt für behinderte Frauen erschlossen werden.

Frauenförderung im SGB IX: Behinderte Frauen sollen die gleichen Chancen im Erwerbsleben haben wie behinderte Männer (§ 49 Absatz 2 SGB IX). Die Notwendigkeit einer spezifischen Frauenförderung wird unterstrichen (§ 1 SGB IX). Geschlechtstypische Belastungssituationen für behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen sollen abgefangen werden. Vor allem sollen gleiche Chancen im Erwerbsleben – sowohl im Vergleich zu nicht behinderten Frauen als auch im Vergleich zu behinderten und von Behinderung bedrohten Männern – gesichert werden. Durch geeignete wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote sind gleichwertige Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben zu erschließen (vergleiche § 49 Absatz 2 SGB IX). Die Interessenvertretungen und Selbsthilfeorganisationen behinderter Frauen sind zum Beispiel bei den gemeinsamen Empfehlungen (§ 26 SGB IX) der → *Rehabilitationsträger* oder bei den Maßnahmen zur Qualitätssicherung (§ 37 SGB IX) mit einzubeziehen.

Das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) enthält darüber hinaus eine Reihe konkreter Bestimmungen zur Frauenförderung, zum Beispiel:

- Bei der → *Beschäftigungspflicht* der Arbeitgeber sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Absatz 1 SGB IX).
- Im Rahmen der → *Inklusionsvereinbarungen* zwischen Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Arbeitgeber sind bei der Per-

sonalplanung besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen (§ 166 Absatz 2 SGB IX).

- Beim → *Wunsch- und Wahlrecht* der Leistungsberechtigten (§ 8 SGB IX) sind unter anderem der persönlichen Lebenssituation, dem Geschlecht, der Familie und den besonderen Bedürfnissen behinderter Mütter und Väter bei der Erfüllung ihres Erziehungsauftrages sowie den Bedürfnissen behinderter Kinder Rechnung zu tragen.

Frauenförderung im SGB III (→ *Arbeitsförderung*): Die Frauenförderung ist in § 8 SGB III als grundlegende und umfassende Aufgabe bei allen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung definiert. Ziel ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken. Frauen sollen entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen gefördert werden. Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

→ ***Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen:*** Es berücksichtigt die besondere Benachteiligung behinderter Frauen und Mädchen. In der Präambel wird auf die erhöhte Gefährdung behinderter Frauen und Mädchen durch Ausbeutung, Missbrauch oder Nichtbeachtung hingewiesen. Um dieser Gefährdung entgegenzuwirken, erklären sich die unterzeichnenden Staaten in Artikel 6 dazu bereit, Maßnahmen zu ergreifen, um die Mehrfachdiskriminierung behinderter Frauen und Mädchen zu verhindern und ihre Autonomie und persönliche Entfaltung zu stärken.

Freifahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln

→ *Reisen*

→ *Schwerbehindertenausweis*

Freistellung

Unter bestimmten Voraussetzungen können oder müssen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber von der Arbeit freigestellt werden:

- → **Betriebsrat**, → **Personalrat** und → **Schwerbehindertenvertretung** sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben unter bestimmten Voraussetzungen ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.
- Bei einer → **Kündigung** ist der Arbeitnehmer zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes für eine angemessene Zeit freizustellen, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis wegen der → **Kündigungsfrist** noch andauert (§ 629 BGB). Die Frage, ob während dieser Zeit das Arbeitsentgelt weitergezahlt wird, hängt vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ab (§ 616 BGB).
- Bei einer → **Beendigung eines Arbeitsverhältnisses** in gegenseitigem Einverständnis wird bisweilen eine Freistellung für die restliche Beschäftigungszeit vereinbart, sei es, weil beide Seiten eine tatsächliche Beschäftigung für unzumutbar halten, oder weil aus zwingenden betrieblichen Gründen keine Arbeit zugewiesen werden kann.
- Während eines **bestehenden Arbeitsverhältnisses** ist eine Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit, auch wenn das Arbeitsentgelt weitergezahlt wird, nur ausnahmsweise bei besonderen schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers zulässig (zum Beispiel Aussperrung). Der Arbeitnehmer hat neben dem Vergütungsanspruch auch einen Beschäftigungsanspruch.
- **Mehrarbeit:** Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von → **Mehrarbeit** freizustellen (§ 207 SGB IX).

Fristlose Kündigung

- *Außerordentliche Kündigung*
- *Kündigung*

Führerschein

- *Nachteilsausgleiche*

Fürsorgeerlass

- *Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst*

Fürsorgepflicht

Jeder Arbeitgeber ist zur Wahrung schutzwürdiger Interessen des Arbeitnehmers verpflichtet. Teile dieser Pflicht sind gesetzlich geregelt, wie etwa der Schutz des Arbeitnehmers vor Gefahren für Leben und Gesundheit (§ 618 BGB) und die Vorschriften des → *Arbeitsschutzes* und der → *Arbeitssicherheit*. Auch die Verpflichtung zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und die Sorgfaltspflichten bei Abführung der Sozialversicherungsbeiträge gehören dazu.

Eine besondere Pflicht zur Wahrung schutzwürdiger Interessen besteht gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern. So begründet das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) einen besonderen beruflichen Förderungsanspruch, wenn es vom Arbeitgeber verlangt, schwerbehinderte Menschen so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Absatz 4 SGB IX, vergleiche auch → *Berufliches Fortkommen*). Bei der Ausübung seines → *Direktionsrechts* bezüglich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung hat der Arbeitgeber auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen (§ 106 Satz 3 GewO). Diese besondere Pflicht gegenüber schwerbehinder-

ten Menschen gebietet es auch, an die Berechtigung einer → *Kündigung* strenge Anforderungen zu stellen, insbesondere wenn ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und anerkannter Behinderung besteht. Im öffentlichen Dienst wird die besondere Verpflichtung gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten vielfach in Erlassen konkretisiert (siehe → *Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst*). Sie enthalten unter anderem Regelungen zur → *Einstellung*, Prüfung, Beförderung, → *Versetzung* und Entlassung von schwerbehinderten Menschen.

Fürsorgestelle

→ *Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf*

Gebärdensprachdolmetscher

Gebärdensprachdolmetscher übersetzen in der Regel simultan von deutscher Lautsprache in Deutsche → *Gebärdensprache*. Ihre Funktion ist die des Sprachmittlers, sie haben keine beratende Aufgabe.

Menschen mit → *Hörschädigungen* stoßen auf eine Sprachbarriere, da sie die gesprochene Sprache nicht oder nicht ausreichend wahrnehmen und verarbeiten können, während umgekehrt die hörende Mehrheit der Menschen in der Regel nicht über Kenntnisse der Gebärdensprache verfügt. In vielen Lebensbereichen wird hörgeschädigten Menschen erst durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern eine gesellschaftliche → *Teilhabe* ermöglicht. Gebärdensprachdolmetscher werden tätig, um eine reibungslose Kommunikation am Arbeitsplatz, in der Schule, im Studium, beim Arzt oder Rechtsanwalt, bei Behördenterminen und in vielen anderen Bereichen möglich zu machen. Diese Verständigung kann sowohl über die Deutsche Gebärdensprache (DGS) erreicht werden, die meist von gehörlosen Menschen genutzt wird, als auch über

Lautsprachbegleitende Gebärden (LBG), die viele schwerhörige und ertaubte Menschen nutzen.

Die Dolmetscher sind ausschließlich für das Gelingen der Kommunikation zwischen dem hörgeschädigten Menschen und seinem Gesprächspartner verantwortlich; sie sind nicht als dritte Person am Gespräch beteiligt. Sie haben sich objektiv zu verhalten und ergreifen für keine Seite Partei. Sie unterliegen der Verschwiegenheitspflicht in Bezug auf alle Inhalte und Informationen, die im Zusammenhang mit einem Dolmetscherauftrag stehen. Diese und andere Verhaltensregeln sind in der Berufs- und Ehrenordnung für Gebärdensprachdolmetscher verankert.

Die **wichtigsten Einsatzgebiete** beim Gebärdensprachdolmetschen sind:

- Gespräche und Verhandlungen, die sich aus der Bewältigung alltäglicher Anforderungen ergeben, zum Beispiel im Rahmen der Krankenversorgung oder der öffentlichen Verwaltung (Behörden, Gerichte, Polizei), in Einrichtungen der Wirtschaft (wie Banken, Versicherungen, Kaufhaus), Dolmetschen in öffentlichen Beratungsstellen (zum Beispiel Rechtsberatung) und im Sozialbereich, in Schulen und Kindertagesstätten (Elternabende, Sprechtage, Schulkonferenzen), bei politischen oder kulturellen Veranstaltungen, im religiösen Bereich wie Gottesdienste, Trauung, Taufe und im Freizeitbereich wie Stadtführungen, Besuch von Vorträgen
- Kommunikation in der Arbeitswelt, in Betriebsversammlungen, → *Versammlungen schwerbehinderter Menschen*, bei Gesprächen mit der Schwerbehindertenvertretung, bei Kündigungsverhandlungen, in Dienstbesprechungen und bei innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen; auch bei der regelmäßigen → *Arbeitsassistenz*
- Kommunikation im Bildungsbereich, in der → *Berufsausbildung* (vergleiche zum Beispiel § 42I Absatz 1 Satz 2 HwO) und der Erwachsenenbildung
- Dolmetschen im Medienbereich

- Konferenzdolmetschen bei nationalen und internationalen Kongressen, Tagungen, Konferenzen

Regelungen zur Kostenübernahme für Gebärdensprachdolmetschen sind unter anderem in verschiedenen Büchern des Sozialgesetzbuches enthalten (siehe hierzu → *Gebärdensprache*).

Gebärdensprache

Sprachwissenschaftler bezeichnen die Gebärdensprache als visuell wahrnehmbare und manuell produzierte „natürliche“ Sprache der Menschen mit → *Hörschädigungen*. Die Gebärdensprache ist von Land zu Land unterschiedlich und wird hierzulande als „Deutsche Gebärdensprache“ bezeichnet.

Die Deutsche Gebärdensprache (DGS) verwendet neben Mimik und Körperhaltung insbesondere Handzeichen – die Gebärden. Gebärden sind nach Handform, Handstellung, Ausführungsstelle und Bewegung klar strukturiert. Die Gebärdensprache zeichnet sich durch einen umfassenden Wortschatz sowie eine ausdifferenzierte eigenständige Grammatik aus.

Das Lautsprachbegleitende Gebärden (LBG) orientiert sich – im Gegensatz zur Deutschen Gebärdensprache – an der deutschen Grammatik. Jedes gesprochene Wort wird simultan mit Gebärdenzeichen begleitet. Diese Sprachform ist im pädagogischen Kontext entwickelt worden und somit eine künstliche Sprachform.

Offizielle Anerkennung und Kostenerstattung: Das SGB I (§ 17 Absatz 2) bestimmt hierzu, dass hörgeschädigte Menschen das Recht haben, bei der Ausführung von Sozialleistungen, insbesondere auch bei ärztlichen Untersuchungen und Behandlungen, Gebärdensprache zu verwenden. Eine vergleichbare Regelung enthält das SGB X in § 36 Absatz 1 Satz 2 für die Sozialverwaltungsverfahren. Als Be-

standteil der Leistungen zur → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Leben in der Gemeinschaft sieht das SGB IX ebenfalls ausdrücklich die Benutzung der Gebärdensprache, den Dolmetschereinsatz und die Erstattung angemessener Aufwendungen hierfür vor (§ 82 SGB IX, Förderung der Verständigung).

Aufwendungen für → *Gebärdensprachdolmetscher* sind in diesen Fällen von den Behörden oder den für die jeweilige Sozialleistung zuständigen Leistungsträgern zu übernehmen.

Das Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes (BGG) weist die Deutsche Gebärdensprache und das Lautsprachbegleitende Gebärden als eigenständige Sprache beziehungsweise Kommunikationsform aus (vergleiche § 6 Absatz 1 und 2 BGG). Im Umgang mit Bundesbehörden sind hörgeschädigte Menschen berechtigt, in Deutscher Gebärdensprache oder mithilfe der Lautsprachbegleitenden Gebärden zu kommunizieren; die notwendigen Aufwendungen tragen die Bundesbehörden (vergleiche § 9 BGG und Kommunikationshilfenverordnung [KHV]). Vergleichbare Regelungen für die Verwaltungsverfahren und Verwaltungsbehörden der Länder und Kommunen enthalten die Landesbehindertengleichstellungsgesetze (zum Beispiel § 8 BGG NRW).

Über das Sozialrecht hinaus sind in vielen weiteren Rechtsgebieten die Nutzung der Gebärdensprache, der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern und Regelungen zur Kostenübernahme verankert. Grundsätzliche Aussagen für das gesamte Gerichtswesen trifft hierzu das Gerichtsverfassungsgesetz (§ 186 VVG). An einzelnen Rechtsgebieten sind zum Beispiel zu nennen:

- das Beurkundungswesen (§§ 22–24 BeurkG)
- die freiwillige Gerichtsbarkeit, das heißt beispielsweise Vormundschafts- und Familiensachen, Personenstands- und Nachlassangelegenheiten (§ 8 FGG in Verbindung mit § 186 VVG)
- das Zivilprozesswesen (§ 483 ZPO)

- das Strafprozesswesen (§ 66e Absatz 1, § 259 Absatz 2 StPO)
- das Ordnungswidrigkeitenrecht (§ 46 OWiG in Verbindung mit den § 66e Absatz 1 und § 259 Absatz 2 StPO)

Für den hörgeschädigten Menschen ist der Gebrauch der Gebärdensprache unter Hinzuziehung eines Gebärdensprachdolmetschers im Gerichtswesen in der Regel kostenfrei. Das Honorar, die Reisekosten und so weiter des Dolmetschers übernehmen die jeweils zuständigen öffentlichen Kassen (vergleiche § 137 Nummer 6 KostO und Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz [JVEG]).

Gebührenbefreiung

→ *Nachteilsausgleiche*

Gefährdungsbeurteilung

Eine Grundpflicht des → *Arbeitgebers* nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist es, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um gesundheitliche Gefahren für die Beschäftigten zu vermeiden und die verbleibenden Gefahren möglichst gering zu halten (§ 3 ArbSchG).

Diese Verpflichtung besteht unabhängig von der Betriebsgröße. Die Ausnahmeregelungen für Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ist 2013 gestrichen worden.

Welche Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsgefahren erforderlich sind, wird durch eine Gefährdungsbeurteilung ermittelt (§ 5 ArbSchG). Hierbei werden die Gefahren am → *Arbeitsplatz* und im Arbeitsumfeld ermittelt und beurteilt; gegebenenfalls erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen sind eigenverantwortlich durch den Arbeitgeber einzuleiten und deren Wirksamkeit ist zu überprüfen.

Eine Gefährdungsbeurteilung ist für jede ausgeübte Tätigkeit beziehungsweise jeden Arbeitsplatz zu erstellen. Bei gleichartigen Betriebsstätten, gleichen Arbeitsverfahren und gleichen Arbeitsplätzen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. Bei nicht stationären Arbeitsplätzen ist eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, die die Verhältnisse vor Ort berücksichtigt.

Die → *Fachkraft für Arbeitssicherheit* und der → *Betriebsarzt* haben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) die Aufgabe, den Arbeitgeber in allen Fragen der Arbeitssicherheit und der Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowie bei der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen (vergleiche §§ 3, 6 ASiG, Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung [DGUV]). Sie sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei (§ 8 ASiG).

Umsetzung: Wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, ist im Arbeitsschutzgesetz nicht detailliert festgeschrieben; es werden nur Grundsätze benannt. Je nach Branche und örtlichen Gegebenheiten sind verschiedene Vorgehensweisen möglich.

Die betriebspezifische Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt alle voraussehbaren Arbeitsabläufe. Dabei sind auch Ereignisse und Aufgaben, die außerhalb des „Normalbetriebs“ stattfinden, mit einzubeziehen: zum Beispiel Instandhaltungsarbeiten, In- und Außerbetriebnahmen, Betriebsstörungen, Reinigungsarbeiten oder Abfallbeseitigung.

Mögliche Gefahrenquellen, die in einer Gefährdungsbeurteilung ermittelt und bewertet werden, sind vor allem:

- mechanische und elektrische Gefährdungen an Arbeitsplatz und Arbeitsstätte
- physikalische, chemische und biologische Arbeitsmaterialien

- Brand- und Explosionsgefährdungen
- gefährdende Bedingungen in der Arbeitsumgebung (Hitze, Kälte, Lärm, Vibrationen, Strahlung, Druck, Licht, Klima)
- Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln (Maschinen, Geräte und Anlagen) und der Umgang damit
- physische und psychische Belastungen
- Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit sowie deren Zusammenwirken
- organisatorische Mängel (Erste Hilfe, Fluchtwege)
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten

Die Aufzählung ist nicht abschließend, es kann weitere Gefährdungsfaktoren geben. Sie ergeben sich aus verschiedenen Verordnungen, die das Arbeitsschutzgesetz konkretisieren, zum Beispiel die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) oder die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV).

Sobald eine Gefährdung entdeckt wird, ist das potenzielle Risiko für die Beschäftigten unter Berücksichtigung der Belange von besonders schutzbedürftigen Personen (Jugendliche, Schwangere und stillende Mütter, behinderte Menschen) zu bewerten. Dabei ist die Einhaltung von Rechtsvorschriften und Regeln, die den Stand der Technik und der Arbeitswissenschaft wiedergeben, zu prüfen. Ist das Risiko nicht akzeptabel, sind erforderliche Maßnahmen sowie ihre Dringlichkeit festzulegen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist kein einmaliger Prozess. Sie ist immer dann zu überprüfen, wenn sich die betrieblichen Gegebenheiten verändert haben, zum Beispiel beim Einsatz anderer Arbeitsstoffe, bei der Einrichtung neuer Arbeitsplätze oder der Änderung von Arbeitsverfahren.

Die Beschäftigten sollten bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden: Sie kennen die tatsächliche Aus-

führung der Arbeit am besten und haben vielleicht schon gefährliche Situationen und Betriebszustände erlebt, die beachtet werden sollten.

Betriebs- oder Personalrat und, soweit vorhanden, die Schwerbehindertenvertretung sind am Prozess der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen (§ 89 BetrVG, § 70 BPersVG, § 178 Absatz 2 SGB IX).

Ab einer Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern ist die Bildung eines Arbeitsschutzausschusses (ASA) vorgeschrieben (§ 11 ASiG). Die Mitglieder sind an der Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen. Dem Arbeitsschutzausschuss sollen mindestens folgende Mitglieder angehören:

- Unternehmer/Arbeitgeber oder ein von ihm Beauftragter
- 2 Mitglieder des Betriebs- oder Personalrates
- Betriebsarzt
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit/Sicherheitsingenieure
- Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII

Hinzu kommen können die Schwerbehindertenvertretung, Jugendvertretung, Fachleute, wie zum Beispiel Arbeitspsychologen, Suchtbeauftragte, Umweltbeauftragte oder externe Berater. Der Arbeitsschutzausschuss sollte mindestens viermal im Jahr tagen.

Inkludierte Gefährdungsbeurteilung: Menschen mit → *Behinderungen* benötigen im Beruf häufig andere Schutzmaßnahmen als Arbeitnehmer ohne Behinderung, zum Beispiel bei motorischen oder sensorischen Einschränkungen. Deshalb ist es wichtig, auch diese speziellen Gefahren, die sich durch die Behinderung ergeben, in der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, zu bewerten und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Kenntnisse über Auswirkungen und spezielle Gefährdungen bei den verschiedenen Behinderungen, die Dokumentation dieser Gefahren

oder die erforderlichen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr bestehen vor Ort häufig nicht.

Um Arbeitgeber bei der Erstellung einer inkludierten Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen, hat das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) gemeinsam mit dem sicherheitswissenschaftlichen Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER) eine Methodik entwickelt, mit der überprüft werden kann, ob geplante oder vorhandene Arbeitsstätten und Betriebsmittel einen sicheren Betriebsablauf für Menschen mit Behinderungen gewährleisten.

Gehbehinderung

- *Körperbehinderungen*
- *Reisen*
- *Schwerbehindertenausweis*

Geistige Behinderung

Bei Menschen mit einer geistigen Behinderung handelt es sich keinesfalls um eine einheitliche Gruppe mit fest umschriebenen Eigenschaften. Ihre kognitive und motorische Leistungsfähigkeit sowie das sozial-emotionale Verhalten sind vielmehr unterschiedlich.

Es gibt geistig behinderte Menschen, die alltägliche Abläufe weitgehend selbstständig bewältigen und sich an Schriftzeichen und Symbolen orientieren können. Andere hingegen können sich zum Beispiel nicht allein in einem Gebäude zurechtfinden und benötigen bei nahezu allen täglich wiederkehrenden Verrichtungen die Hilfe anderer.

Merkmal Lernbeeinträchtigung: Das zentrale Merkmal einer geistigen Behinderung ist eine erhebliche Lernbeeinträchtigung, her-

vorgelassen in der Regel durch eine Hirnschädigung oder Hirnfunktionsstörung. Die Lernbeeinträchtigung zeigt sich zum Beispiel im frühkindlichen Alter als deutliche Entwicklungsverzögerung, die alle Bereiche der kindlichen Entwicklung betrifft, an denen Lernen wesentlich beteiligt ist. Im Zusammenhang damit ist beispielsweise die Beeinträchtigung der Wahrnehmung und der Sprache zu sehen. Der Spracherwerb setzt oft später und verlangsamt ein. Es treten Schwierigkeiten beim Erlernen von Wortbedeutungen und grammatikalischen Regeln auf.

Unterscheidungsmerkmale: Es wird zwischen leichter, mäßiger und schwerer geistiger Behinderung unterschieden. Allerdings können ärztliche Gutachten, Ergebnisse von Intelligenztests oder der Grad der Behinderung (GdB) im → *Schwerbehindertenausweis* kaum etwas darüber aussagen, welchen Anforderungen – etwa an einem normalen Arbeitsplatz – ein geistig behinderter Mensch gewachsen ist.

In den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (→ *Versorgungsmedizin-Verordnung* [VersMedV]) werden die Begriffe „Lernbehinderung“ und „geistige Behinderung“ nicht mehr verwendet. Stattdessen wird von „Beeinträchtigungen der geistigen Leistungsfähigkeit“ gesprochen. Folgende Kriterien wurden zur Unterscheidung festgelegt:

- Ein Grad der Behinderung von 30 bis 40 wird festgestellt, wenn nach Abschluss der Schule noch weitere Bildungsfähigkeit besteht und zum Beispiel eine → *Berufsausbildung* unter Nutzung von Sonderregelungen für behinderte Menschen möglich ist.
- In einer weiteren Stufe kann ein Grad der Behinderung von 50 bis 70 und damit eine → *Schwerbehinderung* unterstellt werden, wenn ein behinderter Mensch nicht in der Lage ist, sich selbst unter Nutzung der Sonderregelungen für behinderte Menschen in anerkannten Ausbildungsgängen beruflich zu qualifizieren.
- Bei Intelligenzmängeln mit stark eingeeengter Bildungsfähigkeit und erheblichen Mängeln im Spracherwerb ergibt sich je nach Schwere ein Grad der Behinderung von 80, 90 oder 100.

Berufliche Möglichkeiten: Viele junge geistig behinderte Menschen finden nach der Schulentlassung Trainings- und Beschäftigungsmöglichkeiten in einer → *Werkstatt für behinderte Menschen* (WfbM). Allerdings zeigen jüngere Erkenntnisse und Erfahrungen, dass der Weg in die Werkstatt nicht zwingend sein muss: Ein Teil der geistig behinderten Menschen kann mit mehr Aussicht auf Erfolg in den allgemeinen → *Arbeitsmarkt* integriert werden als bisher angenommen.

In vielen Betrieben beziehungsweise Dienststellen gibt es Arbeiten, die geistig behinderte Menschen erlernen und dann auch relativ selbstständig ausführen können, zum Beispiel Hilfstätigkeiten in Bauberufen, in der Lagerhaltung, in Gärtnereien, in Küchen und in sozialen Einrichtungen wie Krankenhäusern oder Heimen.

Je nach Schwere der Beeinträchtigung sind geistig behinderte Menschen in der Lage, durch Handeln in lebensnahen Situationen zu lernen. Bei frühzeitiger Förderung können sie vergleichbare Arbeitsleistungen wie nicht behinderte Menschen erreichen. Diese Integration bedarf allerdings der fachlichen Begleitung. Der Erfolg hängt von der Beratung, der Auswahl des Arbeitsplatzes und der Betreuung ab (vergleiche → *Profilmethode*).

Im Arbeitsleben zu beachten: Die Erfahrung zeigt, dass geistig behinderte Menschen vielfach hoch motiviert und zuverlässig arbeiten, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, zum Beispiel:

- Es sollte einen festen Ansprechpartner im Betrieb geben, mit dem die Arbeit wie auch die betrieblichen Angelegenheiten besprochen werden können.
- Die betrieblichen Aufgaben sollten zeitlich, räumlich und vom Ablauf her klar definiert sein. Überschaubare Routinetätigkeiten eignen sich besonders gut.
- Arbeitsaufgaben sollten – mit entsprechender Hilfestellung – so lange eingeübt werden, bis der Arbeitnehmer sie verstanden hat.

- Dem Mitarbeiter sollten soziale Kontakte im Arbeitsumfeld ermöglicht werden.
- Der Arbeitsplatz sollte keine größeren Gefahrenquellen bergen, da diese möglicherweise nicht als solche erkannt werden.

Hilfen: Heutzutage werden verstärkt Anstrengungen unternommen, um geistig behinderten Menschen den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen. Dies gilt auch für Mitarbeiter einer Werkstatt für behinderte Menschen. Es ist Aufgabe einer Werkstatt, den Übergang geeigneter Beschäftigter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch entsprechende Maßnahmen zu fördern. Daran können die von den Integrationsämtern beauftragten → *Integrationsfachdienste* beteiligt werden.

Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem Beratung und Betreuung von Arbeitnehmern sowie deren Arbeitgebern. Das heißt, in der Praxis trainieren und begleiten beispielsweise Ergotherapeuten geistig behinderte Menschen so lange am Arbeitsplatz, bis eine stabile Beschäftigung erreicht ist. Neben fachlich-technischen Fähigkeiten werden vor allem allgemeine Fähigkeiten des Arbeitsverhaltens trainiert, wie zeitliche und räumliche Orientierung, Kontaktaufnahme, Motivation und Ausdauer, Verantwortung für die Arbeit, Verstehen von Anweisungen.

Es hat sich herausgestellt, dass Praktika oder ein → *Probearbeitsverhältnis* gerade für geistig behinderte Menschen eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Eingliederung sind. Sie ermöglichen ein gegenseitiges Kennenlernen, das sowohl dem Betrieb als auch dem behinderten Menschen Rückzugsmöglichkeiten offenlässt.

Gerichtskostenbefreiung

→ *Nachteilsausgleiche*

Gesamtbetriebsrat

→ *Betriebsrat*

Gesamtpersonalrat

→ *Personalrat*

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Ist für mehrere → *Betriebe* eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat (→ *Betriebsrat*) oder für den Geschäftsbereich mehrerer → *Dienststellen* ein Gesamtpersonalrat (→ *Personalrat*) gebildet, so wählen die → *Schwerbehindertenvertretungen* der einzelnen Betriebe beziehungsweise der Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied. Für den Fall, dass bei mehreren Betrieben beziehungsweise Dienststellen eines Arbeitgebers nur in einem Betrieb beziehungsweise einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 180 Absatz 1 und 5 SGB IX).

Amtszeit und Rechtsstellung der Gesamtschwerbehindertenvertretung entsprechen der Regelung bei der Schwerbehindertenvertretung. Davon ausgenommen ist die Vorgabe, dass bei räumlich weit auseinanderliegenden Betrieben oder Dienststellen förmlich zu wählen ist. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung kann in einer Versammlung der Vertrauenspersonen gewählt werden (vergleiche § 180 Absatz 7 SGB IX in Verbindung mit § 94 Absatz 6 SGB IX). Für das Wahlverfahren gilt die → *Wahlordnung* (§ 22 SchwbVWO).

Aufgaben: Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in den Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe bezie-

ungsweise Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und die von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe beziehungsweise Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 SGB IX). Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einem Betrieb oder in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

Gewerkschaften

Gewerkschaften sind freie, privatrechtliche und auf Dauer angelegte Vereinigungen von → *Arbeitnehmern* zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (Artikel 9 Absatz 3 GG).

Gewerkschaften müssen bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen. Sie müssen sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, → *Tarifverträge* abzuschließen. Sie müssen frei gebildet, gegnerfrei (das heißt ohne → *Arbeitgeber* als Mitglieder) und unabhängig, auf überbetrieblicher Ebene organisiert sein und das geltende Tarifrecht anerkennen.

Gewerkschaften sind nach dem Industrieverbandsystem gegliedert, das heißt, die Arbeitnehmer eines Betriebes gehören ohne Rücksicht auf ihre fachliche Ausbildung und Tätigkeit nur einer Gewerkschaft an. In Deutschland bestehen verschiedene, unterschiedlich organisierte Gewerkschaften. Den einzelnen Arbeitnehmern als Mitglied bieten sie Beratung zum → *Arbeitsrecht* und Rechtsschutz an. Sie haben zahlreiche Vorschlags- und Entsendungsrechte bei gerichtlichen Spruchkörpern und Verwaltungsbehörden: zum Beispiel bei der Berufung der ehrenamtlichen Richter der Arbeitsgerichte, bei der Besetzung der Organe der Bundesagentur für Arbeit, der Sozialversicherungsträger und bei der Besetzung des → *Beratenden Ausschusses für behinderte Menschen* beim Integrationsamt. Außerdem

haben Gewerkschaften Vorschlags- und Beteiligungsrechte bei der Wahl und Amtsführung der → *Betriebsräte* und → *Personalräte*.

Gleichstellung

Behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung (GdB, vergleiche → *Schwerbehinderung*) von weniger als 50, aber mindestens 30, können den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden (§ 2 Absatz 3 SGB IX). Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Gleichstellungen werden auf Antrag der behinderten Menschen von der → *Agentur für Arbeit* ausgesprochen (§ 151 Absatz 2 SGB IX), die vorher auch den Arbeitgeber und die → *Schwerbehindertenvertretung* anhört. Die Gleichstellung wird (rückwirkend) mit dem Tage des Antragseinganges bei der Agentur für Arbeit wirksam.

Gleichgestellte behinderte Menschen haben keinen Anspruch auf → *Zusatzurlaub*, unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr (→ *Reisen*) und auch keine Möglichkeit, die vorgezogene → *Altersrente* für schwerbehinderte Menschen in Anspruch zu nehmen. Im Übrigen können gleichgestellte behinderte Menschen alle Rechte und → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 → *SGB IX*) in Anspruch nehmen (§ 151 Absatz 3 SGB IX).

Gleichgestellte Beschäftigte werden bei der Berechnung der → *Ausgleichsabgabe* auf die → *Pflichtarbeitsplätze* angerechnet.

Gleichgestellte Jugendliche: Behinderte Jugendliche und junge Erwachsene können für die Zeit einer → *Berufsausbildung* schwerbehinderten Menschen per Gesetz gleichgestellt werden, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinde-

rung noch nicht festgestellt wurde. Als Nachweis genügt eine Stellungnahme der → *Agentur für Arbeit* oder ein Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Durch die Gleichstellung ist auch eine Betreuung durch den → *Integrationsfachdienst* möglich. Weiter sind auch Leistungen nach § 185 Absatz 3 Nummer 2c SGB IX möglich. Alle anderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen, wie der besondere Kündigungsschutz, gelten jedoch nicht.

Grad der Behinderung (GdB)

→ *Schwerbehinderung*

Grad der Schädigungsfolgen (GdS)

Im Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) gilt der Grad der Behinderung (GdB) als Maßstab zur Feststellung einer → *Schwerbehinderung*. Der Begriff „Grad der Schädigungsfolgen“ wird ausschließlich im sozialen Entschädigungsrecht und im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung verwendet. Die Beeinträchtigung eines Menschen wird hier nach Graden festgestellt.

Grad der Schädigungsfolgen (GdS) und Grad der Behinderung (GdB) sind ein Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen einer Funktionsbeeinträchtigung aufgrund eines Gesundheitsschadens. Sie werden nach gleichen Grundsätzen bemessen und haben die Auswirkungen von Funktionsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen und nicht nur die Einschränkungen im Erwerbsleben zum Inhalt. Beide Begriffe unterscheiden sich lediglich dadurch, dass der GdS nur auf Schädigungsfolgen und der GdB auf alle Gesundheitsstörungen, unabhängig von ihrer Ursache, bezogen ist.

Gütliche Einigung

Bei einer → *Kündigung* wirkt das → *Integrationsamt* in jeder Lage des → *Kündigungsschutzverfahrens* auf eine gütliche Einigung hin (§ 170 Absatz 3 SGB IX). Dies geschieht in der Regel in einer mündlichen Verhandlung mit dem Arbeitgeber, dem schwerbehinderten Arbeitnehmer und dem betrieblichen → *Integrationsteam*, gegebenenfalls unter Hinzuziehung weiterer Fachleute.

Im Rahmen einer gütlichen Einigung kann das Integrationsamt auch Leistungen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* aus Mitteln der Ausgleichsabgabe anbieten, zum Beispiel zur behinderungsgerechten → *Arbeitsplatzgestaltung* oder zum Ausgleich → *außergewöhnlicher Belastungen*, die mit der Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen verbunden sein können.

Auch außerhalb von Kündigungsschutzverfahren sollten sich alle Beteiligten um eine gütliche Einigung zur Beseitigung von Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bemühen.

Hauptfürsorgestelle

Bis zum Inkrafttreten des → *SGB IX* zum 01.07.2001 war die Hauptfürsorgestelle für Aufgaben nach dem Schwerbehindertengesetz sowie für Aufgaben im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts nach dem → *Bundesversorgungsgesetz* (BVG) zuständig.

Seit dem 01.07.2001 heißt die Behörde, die die Aufgaben nach dem neuen Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) wahrnimmt, → *Integrationsamt*.

Die Hauptfürsorgestelle ist seither ausschließlich für die Aufgaben im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) für individuelle Leistungen an Kriegsoffer

und Wehrdienstbeschädigte (Kriegsopferfürsorge) sowie ihre Hinterbliebenen zuständig. Die Hauptfürsorgestelle ist zugleich auch → *Rehabilitationsträger*.

Die Hauptfürsorgestellen sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert. In einzelnen Ländern (zum Beispiel Schleswig-Holstein) werden die genannten Aufgaben der Hauptfürsorgestelle zum Teil von den → *Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf* wahrgenommen.

Die Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen haben sich in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zusammengeschlossen.

Die Aufgaben der Hauptfürsorgestelle im Überblick:

- Kriegsopferfürsorge (Bundesversorgungsgesetz)
- berufliche Hilfen
- Erziehungshilfen
- Hilfen zum Lebensunterhalt
- Hilfen in besonderen Lebenslagen
- Erholungshilfen
- Kuren
- Wohnungshilfen
- Hilfe zur Pflege
- Altenhilfe

Hauptpersonalrat

→ *Personalrat*

Hauptschwerbehindertenvertretung

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen mit einem Hauptpersonalrat (→ *Personalrat*) ist bei obersten Dienstbehör-

den von deren → *Schwerbehindertenvertretung* und den → *Bezirksschwerbehindertenvertretungen* des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen. Ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als 10, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten → *Dienststellen* wahlberechtigt (§ 180 Absatz 3 und 5 SGB IX).

Amtszeit und Rechtsstellung der Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechen der Regelung für die Schwerbehindertenvertretung. Davon ausgenommen ist die Vorgabe, dass bei räumlich weit auseinanderliegenden Betrieben oder Dienststellen förmlich zu wählen ist. Die Hauptschwerbehindertenvertretung kann in einer Versammlung der Vertrauenspersonen der Mittelbehörden und nachgeordneten Dienststellen gewählt werden (vergleiche § 180 Absatz 7 SGB IX in Verbindung mit § 94 Absatz 6 SGB IX). Für das Wahlverfahren gilt die → *Wahlordnung* (§ 22 SchwbVVO).

Aufgaben: Die Hauptschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen insgesamt oder mehrere Dienststellen des Dienstherrn betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der Dienststellen beziehungsweise von den Bezirksschwerbehindertenvertretungen der mehrstufigen Verwaltungen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 5 SGB IX).

Ferner ist die Hauptschwerbehindertenvertretung auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine oberste Dienstbehörde als übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig, sofern nicht der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 180 Absatz 6 Satz 3–4 SGB IX).

Heimarbeit

Die Besonderheiten für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Heimarbeit sind durch das SGB IX (§ 210) geregelt. Zu den in Heimarbeit Beschäftigten gehören Heimarbeiter, Hausgewerbebetreibende und ihnen Gleichgestellte. Ebenso können Formen der → *Telearbeit* als Heimarbeit betrieben werden. Generelle gesetzliche Regelungen enthält das Heimarbeitsgesetz (HAG). In Heimarbeit Beschäftigte sind keine → *Arbeitnehmer* im Sinne des Arbeitsrechts.

Der Auftraggeber von Heimarbeit unterliegt im Hinblick auf die Ausgabe der Heimarbeit nicht der → *Beschäftigungspflicht* (§ 154 SGB IX). Soweit er jedoch gleichzeitig einen → *Betrieb* besitzt und beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber ist (vergleiche § 154 SGB IX), werden die in Heimarbeit beschäftigten schwerbehinderten Menschen bei der Veranlagung zur → *Ausgleichsabgabe* auf seine Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§ 210 Absatz 1 SGB IX).

Für schwerbehinderte Heimarbeiter gelten im Wesentlichen alle Schutzrechte des SGB IX, auch der besondere → *Kündigungsschutz* und der → *Zusatzurlaub*.

Hilflosigkeit

→ *Schwerbehindertenausweis*

Hörschädigungen

Zur Gruppe der hörgeschädigten Menschen zählen gehörlose, (spät-)ertaubte und schwerhörige Menschen. Die Übergänge zwischen Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit sind fließend.

Gehörlosigkeit

Gehörlose Menschen werden ohne Hörvermögen geboren oder sie

haben es noch vor dem Spracherwerb verloren. Sie können Lautsprache akustisch nicht wahrnehmen und somit auch Sprache auf natürlichem Wege nicht erlernen. Ihr eigenes Sprechen können sie nicht über das Gehör kontrollieren. In der Regel haben gehörlose Menschen gute Kenntnisse der → *Gebärdensprache*.

Für spätertaubte Menschen ist entscheidend, dass der Hörverlust erst nach dem Spracherwerb eingetreten ist. Sie konnten über einen längeren Zeitraum hören und haben in dieser Zeit so viel Sprachkompetenz erworben, dass der Hörverlust nicht mehr zum Verlust der Sprechfähigkeit führen muss. Je älter die Betroffenen bei Eintritt der Ertaubung waren, desto stärker ist in der Regel die lautsprachliche Orientierung. Spätertaubte Menschen beherrschen die Gebärdensprache häufig nicht oder nur in geringem Umfang.

Schwerhörigkeit

Schwerhörige Menschen besitzen in jedem Fall ein Restgehör, mit dem sie – unterstützt durch individuell angepasste Hörgeräte – Sprache in begrenztem Umfang wahrnehmen können. Allerdings ist das qualitativ andere Hören bei schwerhörigen Menschen oft nicht ausreichend, um den Gesprächspartner ohne besondere Schwierigkeiten zu verstehen. Je nach Alter bei Eintritt der Schwerhörigkeit und je nach Form und Umfang des Hörverlustes sind Sprechfähigkeit und Gebärdensprache individuell sehr unterschiedlich entwickelt. Die Gebärdensprache wird häufig noch abgelehnt oder nur in Form lautsprachbegleitender Gebärden eingesetzt.

Elektronische Hörhilfe

Bei gehörlosen und hochgradig schwerhörigen Menschen kann unter bestimmten medizinischen und sozialen Voraussetzungen durch ein „Cochlea-Implantat“, eine elektronische Hörhilfe, eine Hörfähigkeit in unterschiedlichem Maße wiederhergestellt werden und somit ist auch Spracherwerb möglich.

Kommunikation: Das zentrale Problem hörgeschädigter Menschen ist die Kommunikation mit Hörenden. Der Laut- und Schriftspracherwerb ist erheblich erschwert und erreicht nur selten den Grad der Beherrschung, den Hörende aufweisen. Aufgrund des fehlenden Hörvermögens müssen gehörlose Menschen die Lautsprache über das Auge erlernen, indem sie vom Mund des Gesprächspartners die Worte absehen. Ihre Sprechweise klingt daher oft ungewohnt oder verzerrt. Da die Schriftsprache auf Lautsprache aufbaut, ist die Fähigkeit vieler gehörloser Menschen, sich schriftlich mitzuteilen, eingeschränkt. Der Wortschatz ist häufig reduziert, der Satzbau entspricht nicht der Norm. Auch bereitet es vielfach Schwierigkeiten, gelesene Texte zu verstehen.

Zwar sind hörgeschädigte Menschen in der Lage, vom Mund abzu- sehen, doch sichert dies nicht die ausreichende und umfassende Informationsaufnahme. Mundabsehen erfordert hohe Konzentra- tions- und auch Kombinationsfähigkeit, denn die Anzahl der eindeu- tigen Mundbilder ist begrenzt. Wörter wie „Mutter“ und „Butter“ haben kaum unterscheidbare Mundbilder. Die meisten gehörlosen Menschen verständigen sich untereinander oder mit Gebärden- sprachkundigen in Gebärdensprache. Gebärdensprache ist ein eigenständiges Sprachsystem. Wie es in der Lautsprache zahlreiche regionale Unterschiede gibt, hat auch die Gebärdensprache zahlrei- che Varianten. Die Deutsche → *Gebärdensprache* (DGS) sowie das Lautsprachbegleitende Gebärden (LBG) wurden durch das → *Behin- dertengleichstellungsgesetz* (BGG) ausdrücklich als eigenständige Sprache beziehungsweise Kommunikationsform anerkannt.

Schwerhörige Menschen können sich oft mithilfe eines Hörgerätes gut verständigen. Voraussetzung ist allerdings, dass das Hörgerät individuell optimal angepasst ist. Die Leistungsfähigkeit von Hörge- räten darf nicht überschätzt werden; ein zu starker Hörverlust kann durch Hörgeräte nicht mehr ausgeglichen werden.

Zur beruflichen Situation: Die Integration in das Arbeitsleben hängt in hohem Maße vom Stand der Sprachentwicklung und den kommunikativen Fähigkeiten ab. Grundsätzlich stehen – wenn Bildungsvoraussetzungen und individuelle Eignung vorhanden sind – viele Berufsbilder offen. Durch entsprechende Maßnahmen am → *Arbeitsplatz* können die Einschränkungen leicht ausgeglichen werden. In Bezug auf Hilfen am Arbeitsplatz ist es besonders wichtig, die Kollegen und Vorgesetzten über die Auswirkungen der Hörschädigung und die individuelle Kommunikationssituation zu informieren.

Im Arbeitsleben zu beachten:

- Hörgeschädigte Menschen verstehen Anweisungen oft nur unvollkommen oder falsch. Deshalb ist immer zu prüfen, ob Anweisungen verstanden wurden.
- Vormachen und Zeigen können mündliche Instruktionen verdeutlichen oder überflüssig machen.
- Schriftliche Aufzeichnungen können zur Verdeutlichung beitragen.
- Hörgeschädigte Menschen sollten mit normaler Lautstärke langsam und deutlich angesprochen werden.
- Auf inhaltliche Verständnisprobleme (auch in Texten) muss Rücksicht genommen werden.
- Die Kenntnis einiger grundlegender Gebärden vereinfacht die Kommunikation.
- Der Arbeitsplatz sollte gut ausgeleuchtet sein. Das Absehen vom Mund kann durch günstige Lichtverhältnisse erleichtert werden.
- Arbeitsvorgänge und der Arbeitsplatz müssen eindeutig beschrieben und erklärt werden.
- Neue Kommunikationssysteme, bei denen der Informationsaustausch optisch erfolgt, sind wichtige Hilfen.
- Damit hörgeschädigte Arbeitnehmer die beruflichen Anforderungen erfüllen können, ist ein spezielles Angebot zur → *beruflichen Weiterbildung* notwendig.
- Wichtig für gehörlose Menschen ist die Bereitstellung einer Kontakt-

person, die entsprechend geschult ist. Hier bietet sich zum Beispiel die → *Schwerbehindertenvertretung* an.

Beratung und Betreuung: Um sich im Betrieb zurechtzufinden, benötigen hörgeschädigte Menschen → *technische Arbeitshilfen* – vor allem jedoch Beratung und soziale Betreuung. Erste Anlaufstelle für Information und Beratung sind die → *Integrationsämter* mit ihrem → *Technischen Beratungsdienst* und der von ihnen beauftragte → *Integrationsfachdienst*. Hörgeschädigte Arbeitnehmer sowie ihre Arbeitgeber werden umfassend in allen Fragen beraten, die im Betrieb und am Arbeitsplatz auftreten, von Fragen der Verständigung, über → *berufliche Weiterbildung* bis hin zur Planung gezielter Maßnahmen. Wichtig ist auch der Einsatz von → *Gebärdensprachdolmetschern*, Schriftdolmetschern oder einer → *Arbeitsassistentin*, zum Beispiel durch Telesign – ein speziell für den beruflichen Bereich geschaffener Bildtelefon-Dolmetschdienst. Die Kosten übernehmen die Integrationsämter.

Technische Arbeitshilfen: Der → *Technische Beratungsdienst* des Integrationsamtes informiert und berät umfassend über die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Hilfsmitteln wie zum Beispiel:

- Telefonhörer mit Verstärkersystemen
- Lichtsignalanlagen
- Bild- und Schreibtelefone oder Einsatz von E-Mail
- Mobilfunkgeräte (zur Kommunikation per E-Mail, SMS und andere)
- Mikroportanlagen
- optische Signale an Maschinen, Schall- und Lärmschutz

Vor allem die Entwicklung der Computertechnik bietet Chancen. Die Vernetzung mit anderen EDV-Arbeitsplätzen trägt dazu bei, von lautsprachlicher Kommunikation unabhängiger zu werden.

Industrie 4.0

Industrielle Revolutionen sind bisher meist erst im Nachhinein als solche erkannt worden. Die erste industrielle Revolution bestand in der Mechanisierung mit Wasser- und Dampfkraft. Der erste mechanische Webstuhl wurde in 1784 in Betrieb genommen. Darauf folgte Anfang des 20. Jahrhunderts die zweite industrielle Revolution: die Massenfertigung mithilfe von Fließbändern und elektrischer Energie. Von der dritten industriellen Revolution oder digitalen Revolution spricht man seit circa 1970, als durch den Einsatz von Elektronik und speicherprogrammierbarer Steuerung die Produktion automatisiert wurde.

Mit dem Begriff „Industrie 4.0“ – also der vierten industriellen Revolution – werden erstmals nicht nachträglich grundlegende Veränderungen in der verarbeitenden Industrie bewertet, sondern man beschäftigt sich bereits während des Veränderungsprozesses mit den Änderungen und Anforderungen, die sich daraus ergeben (können).

Im Rahmen von Industrie 4.0 wird eine komplette Zusammenführung der Prozesse inner- und außerhalb von industriellen Produktionsstätten angestrebt: Während heute Entwicklung, Fertigung, Lager, Nutzung, Wartung oder Recycling noch getrennte Systeme verwenden, sollen künftig sämtliche Einheiten einer Firma eng miteinander vernetzt operieren. Dabei sollen auch Lieferanten, Partner oder die fertigen Produkte bei Kunden eingebunden werden.

Über das „Internet der Dinge“ – sollen dann einzelne Maschinen miteinander kommunizieren, online und autark Informationen austauschen, Aktionen auslösen und sich wechselseitig steuern. So merkt dann eine Maschine alleine, wann zum Beispiel neue Komponenten aus dem Lager zu bestellen sind oder wann eine andere Maschine für den nächsten Produktionsschritt zu aktivieren ist.

Zwingende Voraussetzung dafür ist eine nahtlose Kommunikation aller beteiligten Komponenten.

Das Interesse an Industrie 4.0 liegt aber nicht nur darin, Prozesse in der industriellen Produktion besser aufeinander abzustimmen und damit effizienter zu gestalten. Es zeichnet sich ab, dass sich neue Formen der Produktion etablieren, zum Beispiel die Fertigung von hochkomplexen Einzelstücken oder technisch aufwendige Kleinserien mittels 3-D-Druck (Verfahren, bei dem Kunststoffe, Kunstharze oder Keramiken Schicht für Schicht aufgetragen und so dreidimensionale Gegenstände erzeugt werden).

Die Befürworter von Industrie 4.0 sehen auch neue Geschäftsfelder zum Beispiel im Servicebereich: Maschinen oder Anlagen erkennen selbstständig, dass die nächste Wartung ansteht oder ein Verschleißteil ausgetauscht werden muss. Die Maschine oder Anlage informiert den Hersteller oder eine mit der Wartung beauftragte Firma automatisch. So könnten Maschinen auch Jahre nach ihrem Verkauf noch Einnahmen erwirtschaften.

Neben der industriellen Produktion gehören Mobilität (zum Beispiel vernetzte Fahrerassistenzsysteme und selbstständig fahrende Autos), Gesundheitswesen (Operations-, Pflege-, Therapie- und allgemein Serviceroboter ergänzen menschliche Fachkräfte; elektronische Patientenakte oder medizinische Smartwatches) sowie Klima und Energie (bedarfsgesteuertes Energiemanagement sowie Verknüpfung kleiner und großer Energieversorger und verschiedenster Energiesysteme) zu den strategisch wichtigsten Anwendungsfeldern der Industrie 4.0.

Nachteilig ist, dass die vernetzten, komplexen Strukturen hochgradig anfällig sind: Autarke Maschinen oder Anlagen können falsche Entscheidungen treffen, weil sie gehackt und manipuliert wurden oder ungenau formulierte Regeln befolgen und dadurch Situatio-

nen und Vorgänge nicht korrekt interpretieren. Dabei können Unfälle verursacht und Menschen verletzt werden. Elektronische Daten und das Eigentum an Daten erhalten eine neue Bedeutung und Priorität; sie werden bereits als der „neue Rohstoff“ bezeichnet. Technische Standards und rechtliche Regelungen müssen dafür (weiter-)entwickelt werden – das Thema Datenschutz („der gläserne Bürger/Patient“) eingeschlossen.

Der Begriff „Arbeit 4.0“ ist angelehnt an die vierte industrielle Revolution (Industrie 4.0) und beschäftigt sich mit den Veränderungen in der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter. Auf der einen Seite darf (kann) der technologische Fortschritt nicht ausgebremst werden, auf der anderen Seite steht der Schutz der Beschäftigten und ihrer Rechte als Arbeitnehmer.

Im öffentlichen Fokus steht dabei die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Für den einen Teil der Beschäftigten ein gern genutztes Instrument bei der Vereinbarkeit von Arbeitsleben und privaten Interessen, für den anderen Teil der Beschäftigten ein Risiko für Gesundheit und soziale Absicherung.

Fachkräfte, die über die nötigen – primär IT-basierten – Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen beziehungsweise sich diese im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen aneignen können, werden profitieren. Neue Berufsbilder beim Einsatz von Robotern und bei der Überwachung von (teil-)automatischen Helfern in der Produktion sind absehbar. Neue Betriebsstrukturen werden weniger statisch und mehr funktions- und kompetenzbezogen sein. Die Anforderungen an die Kommunikation zwischen allen Ebenen im Betrieb steigen.

Im Gegenzug zeichnet sich ab, dass einfache und sich wiederholende Tätigkeiten in der Montage und in der Logistik, die sich durch den vermehrten Einsatz von Robotern oder durch selbstfahrende Transportfahrzeuge ersetzen lassen, entfallen werden. Manuelle

Qualitätskontrollen werden automatisiert. Die Möglichkeiten der Arbeitnehmerüberwachung erhalten durch die Digitalisierung eine völlig neue Bedeutung.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat nach einem fachlichen wie öffentlichen Dialog in einem „Weißbuch“ ein Leitbild zur „Guten Arbeit“ mit sozialen Bedingungen und Spielregeln für die künftige Arbeitsgesellschaft herausgegeben.

Inklusion

Hinsichtlich des Verständnisses von Behinderung und des gesellschaftlichen Umgangs mit Menschen mit Behinderungen hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Lange Zeit wurde → *Behinderung* linear als Folge von Krankheiten, körperlichen Beeinträchtigungen, Schädigungen oder Fähigkeitsstörungen angesehen. Beeinträchtigungen galten defizitorientiert als Attribut einer Person („er/sie ist behindert“). Weltweite Anerkennung hat zwischenzeitlich eine neue Sichtweise von Behinderung gefunden. Behinderung wird nunmehr verstanden als Ergebnis der Wechselwirkung zwischen Personen und Beeinträchtigungen und den einstellungs- und umweltbezogenen Barrieren, die ihre volle und wirksame → *Teilhabe* am gesellschaftlichen Leben auf der Basis gleicher Rechte verhindert („er/sie wird behindert“). Diese Sichtweise stellt eine der zentralen Grundlagen des → *Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen* dar und steht spätestens seit der Ratifizierung dieses Übereinkommens durch die Bundesrepublik Deutschland in 2008 im Fokus der (fach-)öffentlichen Diskussion.

Diese Entwicklung geht einher mit einer deutlichen Stärkung der Bürgerrechte von Menschen mit Behinderungen in den vergangenen 25 Jahren. Menschen mit Behinderungen sind Bürger mit den gleichen Rechten wie alle anderen Bürger auch. Ihnen sollen Zugänge in allen Lebensbereichen eröffnet werden.

Der Blick in die Geschichte der Behindertenhilfe zeigt, dass Menschen mit Behinderungen durch die Inanspruchnahme besonderer Unterstützungsleistungen zunächst einmal über viele Jahre hinweg aus der Gesellschaft ausgegliedert wurden. Über verschiedene Maßnahmen zu ihrer Wiedereingliederung wurde dann versucht, sie wieder physisch (räumliche Nähe zu nicht behinderten Menschen), funktional (Teilnahme am öffentlichen Leben) und sozial (individuell bedeutsame, regelmäßige und verlässliche soziale Kontakte) zu integrieren.

Die Strukturen im Gemeinwesen sollen heute so entgegenkommend sein, dass Menschen mit Behinderungen ihre Einkäufe, Arztbesuche, Angelegenheiten auf Ämtern und so weiter selbst von Anfang an erledigen können. Sie sollen in keinem Lebensbereich von der Gesellschaft ausgeschlossen werden. Dieses Gedankengut wird unter dem Begriff „Inklusion“ subsumiert und hat insbesondere durch Inklusion als Zielsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen ein starkes Gewicht bekommen.

Das Gedankengut der Inklusion bezieht sich auf alle Lebensbereiche (Bildung, Arbeit, Wohnen, Freizeit, gesundheitliche Versorgung und so weiter) und beschränkt sich nicht nur auf Menschen mit Behinderungen, sondern bezieht sich auf alle Menschen (alte und junge Menschen, Familien mit Kindern, Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen und Männer und so weiter). Die in einem Gemeinwesen vorhandenen Ressourcen sollen allen dort lebenden Bürgern zur Verfügung stehen. Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen führt explizit aus, dass Menschen mit Behinderungen nicht verpflichtet werden dürfen, Unterstützung durch besondere Einrichtungen und Dienste zu erhalten.

Der Begriff der Integration geht von 2 unterschiedlichen Personengruppen aus: einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer kleineren Gruppe an Menschen – zum Beispiel die Gruppe der

Menschen mit Behinderungen, die in die Gesellschaft noch integriert werden muss. Das Konzept der Inklusion hingegen beinhaltet eine Abkehr von dieser „2-Klassen-Theorie“. Die Unterscheidung „behindert“ versus „nicht behindert“ wird aufgehoben. Alle Menschen sind gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft („Bürger“) und von Beginn an Teil des Ganzen. Gemeinsamkeiten und Unterschiede erfahren gleichermaßen Wertschätzung, jeder kann sich gewinnbringend in die Gemeinschaft einbringen. Nicht der Mensch muss an die Rahmenbedingungen angepasst werden, sondern der → *Sozialraum* muss so gestaltet sein, dass allen Mitgliedern der Zugang zu den Möglichkeiten offen ist. Beim Inklusionsansatz geht es darum, die Orte und Situationen, an denen sich gesellschaftliches Leben abspielt, so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderungen keine Zugangsbarrieren aufweisen.

Zusammengefasst verfolgt Integration das Ziel einer Wiedereingliederung ausgeschlossener Personengruppen, während ein inklusives Konzept bereits den Ausschluss von Personen oder Personengruppen grundsätzlich ablehnt. In diesem Sinne ersetzt Inklusion die Integration nicht, vielmehr ist Integration als ein Weg zur Inklusion zu verstehen.

Inklusionsbeauftragter

Der → *Arbeitgeber* hat einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (§ 181 → *SGB IX*). Diese Verpflichtung gilt unabhängig davon, ob eine → *Schwerbehindertenvertretung* gewählt ist, und trifft auch dann zu, wenn nur ein schwerbehinderter Mensch oder wenige schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind. Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers übernimmt nicht die gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers; seine Hauptaufgabe ist vielmehr die Unterstützung und Kontrolle des Arbeitgebers im Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen. Allerdings ist es

empfehlenswert, dass der Inklusionsbeauftragte einen guten Überblick über den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle hat und mit gewissen Entscheidungskompetenzen ausgestattet ist.

Nach Möglichkeit soll der Inklusionsbeauftragte selbst schwerbehindert sein. Es können – zum Beispiel bei Unternehmen oder Verwaltungen mit → *Stufenvertretungen* – auch mehrere Beauftragte bestellt werden. Der Arbeitgeber hat die Bestellung eines Inklusionsbeauftragten dem → *Integrationsamt* und der → *Agentur für Arbeit* anzuzeigen.

Der Arbeitgeber kann den von ihm bestellten Inklusionsbeauftragten jederzeit und ohne besondere Begründung wieder abberufen.

Für die Schwerbehindertenvertretung ist der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgabe.

Der Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- beziehungsweise Personalrat bilden das betriebliche → *Integrationsteam*. Gemeinsam kümmern sie sich um die Einstellung und behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Rahmen der → *Beschäftigungspflicht* und der → *Fürsorgepflicht* des Arbeitgebers. Schon im Eigeninteresse des Arbeitgebers achtet der Inklusionsbeauftragte auf optimale Arbeitsbedingungen der behinderten Menschen. Dabei nutzt er die Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes (vergleiche → *Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*).

Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und die Schwerbehindertenvertretung sind die Verbindungspersonen zum Integrationsamt und zur Bundesagentur für Arbeit (§ 182 Absatz 2 SGB IX).

Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Bei den Inklusionsbetrieben (§§ 215 und folgende SGB IX) handelt es sich um eine durch das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) geregelte Form der Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen, die rechtlich dem allgemeinen → *Arbeitsmarkt* zuzurechnen ist, faktisch aber eine Brücke zwischen den → *Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM) und dem allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt.

Zielgruppen: Inklusionsbetriebe sollen nach § 215 Absatz 2 SGB IX insbesondere folgende Gruppen von besonders betroffenen → *schwerbehinderten* Menschen beschäftigen und auch qualifizieren:

- Schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung (vergleiche → *Behinderung*, → *Behinderungsarten*). Dabei muss sich die Behinderung für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebs besonders nachteilig auswirken.
- Schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen.
- Schwerbehinderte Abgänger von Förder- beziehungsweise Sonderschulen mit der Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos sind.

Aufgaben: Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe. Ihr Anteil an allen beschäftigten Mitarbeitern soll aber 50 Prozent nicht übersteigen. Auf die Quoten werden auch solche Menschen angerechnet, die psychisch krank, behindert oder von Behinderung bedroht sind.

Die Inklusionsbetriebe haben folgende Aufgaben:

- Sie bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der → *beruflichen Weiterbildung* oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen.
- Sie unterstützen die schwerbehinderten Mitarbeiter bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und bieten vorbereitende Maßnahmen für eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb an.

Förderung: Finanziell gefördert werden Inklusionsbetriebe aus Mitteln der → *Ausgleichsabgabe*. Nach § 217 SGB IX können sie finanzielle Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich betriebswirtschaftlicher Beratung und für besonderen Aufwand erhalten. Die Möglichkeit der Erbringung von Geldleistungen im Rahmen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* – insbesondere nach § 185 Absatz 3 Nummer 1 und 2 SGB IX – bleibt daneben im Wesentlichen unberührt. Auch → *Eingliederungszuschüsse* der Agenturen für Arbeit nach § 222a SGB III kommen wie bei normalen Arbeitgebern in Betracht.

BIH-Empfehlung: Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Empfehlungen zur Förderung von Inklusionsbetrieben veröffentlicht. Mehr unter: www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen

Inklusionsteam

→ *Integrationsteam*

Inklusionsvereinbarung

Das Instrument der Inklusionsvereinbarung soll die → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dadurch stärker unterstützen, dass die betriebliche Integrationsarbeit über Zielvereinbarungen gesteuert wird. Es sollen betriebsnahe Vereinbarungen abgeschlossen werden, die geeignet sind, die Beschäftigungssituation spürbar zu verbessern.

Konkret verpflichtet die Vorschrift alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, mit der → *Schwerbehindertenvertretung*, dem → *Betriebsrat* beziehungsweise → *Personalrat* und in Zusammenarbeit mit dem → *Inklusionsbeauftragten* des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung abzuschließen (§ 166 SGB IX). Mit dieser Regelung werden die Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung erweitert: Sie hat ein Initiativrecht zur Verhandlung über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung; die Verhandlung erfolgt auf ihren Antrag hin. Ist keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden, so wird das Antragsrecht von der jeweiligen Interessenvertretung wahrgenommen.

Von allen Beteiligten kann das Integrationsamt zur Unterstützung beim Abschluss einer Inklusionsvereinbarung einbezogen werden. Nach § 166 Absatz 1 Satz 5 SGB IX soll es dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden. Das Integrationsamt kann den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen damit aufgrund seiner neutralen Position durch das Aufzeigen von Lösungsvorschlägen fördern. Die zustande gekommene Vereinbarung wird der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Integrationsamt übermittelt (§ 166 Absatz 1 Satz 6 SGB IX).

Die Inklusionsvereinbarung beinhaltet Regelungen im Zusammenhang mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, insbesondere zur Personalplanung, → *Arbeitsplatzgestaltung*, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, → *Arbeitszeit* sowie Regelungen über die Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen. Die Belange schwerbehinderter → *Frauen* sollen dabei besonders berücksichtigt werden (§ 166 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen soll außerdem von Anfang an die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben berücksichtigt werden (§ 166 Absatz 1 Satz 2 SGB IX), das heißt, im Sinne der Inklusion soll auf eine von vornherein barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfeldes hingewirkt werden, indem die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen bereits bei der Konzeption und Umsetzung innerbetrieblicher Strukturen und Prozesse bewusst und umfassend berücksichtigt werden.

Als typische Inhalte nennt das Gesetz nun folgende Regelungen:

- zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen
- zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote
- zur Teilzeitarbeit
- zur Ausbildung behinderter Jugendlicher (→ *Berufsausbildung*)
- zur Umsetzung der betrieblichen Prävention (Regelungen zum Betrieblichen → *Eingliederungsmanagement*)
- zur Einbindung eines Werks- oder → *Betriebsarztes*

Entscheidend für die Wirksamkeit der Inklusionsvereinbarung ist, dass die getroffenen Zielvereinbarungen möglichst konkret sind und sich an den individuellen Gegebenheiten des einzelnen Betriebes beziehungsweise der Dienststelle orientieren. Dies unterscheidet Inklusionsvereinbarungen von schon vielfach bestehenden Handlungsleitlinien wie zum Beispiel → *Fürsorgeerlassen* im öffentlichen

Dienst. Deshalb ist lediglich in solchen Betrieben und Dienststellen, die bereits Regelungen auf dem Niveau einer Inklusionsvereinbarung haben, der weitere Abschluss einer Inklusionsvereinbarung nicht erforderlich (§ 165 Satz 4 SGB IX).

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber ferner, im Rahmen der → *Versammlung schwerbehinderter Menschen* über alle Angelegenheiten der schwerbehinderten Beschäftigten Bericht zu erstatten (§ 166 Absatz 4 SGB IX). Der Bericht stützt sich auf die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung beziehungsweise umfasst die Ergebnisse.

Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung: Tragfähige Inklusionsvereinbarungen entstehen auf der Grundlage der Zusammenarbeit der Verantwortlichen und im Rahmen eines zielorientierten Erarbeitungs-, Informations- und Berichterstattungsprozesses. Es ist wichtig, dass sich die Verhandlungspartner im ersten Schritt auf eine gemeinsame Ausgangsbasis verständigen und einen Grundkonsens herstellen. Das Ergebnis besteht in allgemeinen Kernaussagen, die von allen Beteiligten mitgetragen werden und die in einem ersten Baustein „Präambel“ festgehalten werden können.

Grundvoraussetzung für Veränderungsprozesse ist die sorgfältige Darstellung und Analyse der Situation, wie sie sich zum gegebenen Zeitpunkt darstellt. Im zweiten Schritt geht es deshalb um eine Bestandsaufnahme, um Transparenz sowie um das Aufdecken von Schwachstellen. Damit wird die Basis für das Ermitteln von Zielen geschaffen. Das Ergebnis besteht in der Darstellung und Analyse der Ist-Situation im Betrieb oder in der Dienststelle, dem Herausarbeiten von Schwachstellen und als Konsequenz dem Ermitteln des Handlungsbedarfes.

Das Kernstück der Inklusionsvereinbarung bilden die Zielvereinbarungen der Verhandlungspartner. Im dritten Schritt geht es deshalb um die Formulierung und Festlegung von erreichbaren, messbaren

Zielen und die Formulierung entsprechender Zielvereinbarungen zum Erreichen dieser Ziele. Das Ergebnis besteht in Zielvereinbarungen, die verbindlich und geeignet sind, den Inklusionsprozess spürbar voranzubringen. Die Qualität der Inklusionsvereinbarung bemisst sich nicht an der Zahl und am Umfang der Zielvereinbarungen, sondern an deren Umsetzbarkeit und der für die behinderten Beschäftigten erkennbaren und spürbaren Wirksamkeit.

Es reicht nicht aus, sich Ziele vorzugeben. Ebenso wichtig ist es festzuhalten, wer für die Erreichung der Ziele verantwortlich ist und in welchem Zeitraum die jeweiligen Ziele erreicht sein sollen. Das Steuern über Zielvereinbarungen funktioniert nur, wenn der Prozess der Zielerreichung regelmäßig beobachtet und nachgehalten wird. Die Instrumente, die hierbei helfen, sind Controlling und Berichtspflicht.

Die Ergebnisse der einzelnen Schritte können Bestandteil der Inklusionsvereinbarung sein; eine mögliche Gliederung für die Inklusionsvereinbarung wäre dann:

- Präambel
- Ist-Situation
- Zielvereinbarungen
- Umsetzung der Vereinbarungen
- Berichtspflicht/Controlling

Die Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung endet mit dem Abschluss einer für alle Partner verbindlichen Vereinbarung und mit deren Bekanntgabe im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle.

Rechtlicher Status: Von ihrer Rechtsnatur her handelt es sich um eine verbindliche Vereinbarung (wie zum Beispiel eine → *Betriebsvereinbarung* oder eine → *Dienstvereinbarung*). Was die Durchsetzbarkeit der Vorschrift betrifft, kann – vor dem Hintergrund, dass Arbeitgeber zum Abschluss einer derartigen Vereinbarung

von Gesetzes wegen verpflichtet sind – von einem „einklagbaren Anspruch“ der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats ausgegangen werden. Zwar gibt es keinen Entscheidungsmechanismus für den Fall, dass sich die Verhandlungspartner nicht einigen können. Als gerichtlich einklagbar wird man allerdings den Anspruch der Schwerbehindertenvertretung beziehungsweise der Arbeitnehmervertretungen gegen den Arbeitgeber ansehen können, Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aufzunehmen. Einen Anspruch auf Abschluss einer Inklusionsvereinbarung gibt es hingegen nicht.

In streitigen Situationen kann die Einschaltung des → *Integrationsamtes* im Sinne eines neutralen Verhandlungsteilnehmers hilfreich sein.

Integrationsamt

Das Integrationsamt ist als Behörde für Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 → *SGB IX*) zuständig.

Die Aufgaben des Integrationsamtes umfassen nach § 185 SGB IX:

- Leistungen an schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber (vergleiche → *Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*)
- den besonderen → *Kündigungsschutz* für schwerbehinderte Menschen
- → *Seminare und Öffentlichkeitsarbeit*
- die Erhebung und Verwendung der → *Ausgleichsabgabe*

Die Leistungen des Integrationsamtes – persönlicher und materiel-
ler Art – stellen eine individuelle, auf die besonderen Anforderungen
des Arbeitsplatzes und die besonderen Bedarfe des behinderten
Menschen abgestellte Ergänzung zu den Leistungen der → *Re-
habilitationsträger* dar.

Das Integrationsamt ist selbst kein Rehabilitationsträger. Deshalb sind bei der → *Zuständigkeitsklärung* nach §§ 14–15 SGB IX spezifische Regelungen zu beachten (§ 185 Absatz 7 SGB IX).

Das Integrationsamt arbeitet eng zusammen mit den Rehabilitationsträgern, den Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Behindertenverbänden. Für das betriebliche → *Integrationsteam* ist es Ratgeber und Partner.

Die Integrationsämter sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert (siehe Anschriften im Anhang). Die Länder sind ermächtigt, einzelne Aufgaben der Integrationsämter nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) auf örtliche Fürsorgestellen (→ *Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf*) zu übertragen (§ 190 Absatz 2 SGB IX).

Bundesarbeitsgemeinschaft: Die Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen haben sich in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zusammengeschlossen zum Zwecke der

- Abstimmung in Grundsatzfragen,
- Erstellung von Arbeitsgrundlagen,
- Koordinierung durch Empfehlungen,
- Weiterentwicklung des Rechts der schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft vertritt die Integrationsämter und die Hauptfürsorgestellen kraft Gesetzes unter anderem im → *Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen* beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie im Beirat bei der Bundesagentur für Arbeit. Sie nimmt ferner die Interessen ihrer Mitglieder bei wichtigen Vereinigungen auf Bundesebene wahr, wie zum Beispiel im Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge und in der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Ihr Publikationsorgan

ist die Zeitschrift „ZB – Behinderung & Beruf“, die viermal jährlich erscheint.

Kontakt: Das zuständige Integrationsamt kann per Postleitzahlensuche ermittelt werden unter: www.integrationsaemter.de/kontakt

Integrationsfachdienst

Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur → *Teilhabe* schwerbehinderter und behinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Begriff, Aufgaben, Beauftragung und Finanzierung sind durch das → *SGB IX* (§§ 185, 192 und folgende) sowie die → *Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung* (§§ 27a, 28 SchwbAV) geregelt.

Auftraggeber und Finanzierung: Neben der Unterstützung der Integrationsämter werden die Integrationsfachdienste auch im Auftrag der → *Rehabilitationsträger* und der Träger der Arbeitsvermittlung, insbesondere der → *Agenturen für Arbeit*, tätig, um besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in Arbeit zu vermitteln. Die → *Integrationsämter* sind die Hauptauftraggeber der Integrationsfachdienste und finanzieren diese aus Mitteln der → *Ausgleichsabgabe*. Die Rehabilitationsträger und die Träger der Arbeitsvermittlung erbringen für ihre Aufträge Vergütungen aus ihren Haushaltsmitteln.

Die Integrationsfachdienste stellen damit ein gemeinsames Dienstleistungsangebot von mehreren gesetzlichen Leistungsträgern für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber dar. Insbesondere bei Menschen, die behindert, aber nicht schwerbehindert sind, sind die Rehabilitationsträger Auftraggeber der Integrationsfachdienste.

Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind insbesondere

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- Beschäftigte aus den → *Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können, und
- schwerbehinderte Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Von einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung ist insbesondere bei Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, aber auch solchen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung auszugehen (vergleiche → *Behinderungsarten*). Die Unterstützung bei diesen Zielgruppen ist auch dann erforderlich, wenn weitere besondere vermittlungshemmende Umstände vorliegen, zum Beispiel Langzeitarbeitslosigkeit, höheres Lebensalter, unzureichende Qualifikation oder Leistungsmin- derung.

Aufgaben: Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehören zunächst generell die Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeber bei den unterschiedlichsten Problemsituationen bei der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Die Integrationsfachdienste werden an den Aufgaben der gesetzlichen Leistungsträger, von denen sie beauftragt werden, beteiligt. Die Verantwortung für die gesamte Aufgabenerledigung bleibt damit beim jeweiligen Auftraggeber.

Im Einzelnen hat der Integrationsfachdienst die Aufgaben,

- die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten;

- die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen zu unterstützen;
- die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher zu begleiten;
- geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und zu vermitteln;
- die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten;
- die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – begleitend zu betreuen;
- die Vorgesetzten und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld zu informieren;
- für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung zu sorgen;
- als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen.

Kooperation: Der Integrationsfachdienst arbeitet eng mit der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt, dem zuständigen Rehabilitationsträger, dem Arbeitgeber, der → *Schwerbehindertenvertretung* und den anderen Mitgliedern des betrieblichen → *Integrations-teams*, den abgebenden schulischen und beruflichen → *Rehabilitationseinrichtungen* und, wenn notwendig, auch mit anderen Stellen zusammen.

Qualifikation: Die Integrationsfachdienste verfügen über Fachpersonal mit entsprechender psychosozialer oder arbeitspädagogischer Qualifikation.

Flächendeckendes Angebot: Integrationsfachdienste sind im gesamten Bundesgebiet eingerichtet, sodass in jedem Bezirk einer Agentur für Arbeit mindestens ein solcher Dienst vorhanden ist.

Kontakt: Der nächstgelegene Integrationsfachdienst kann per Postleitzahlensuche ermittelt werden unter:
www.integrationsaemter.de/ifd

Integrationsprojekte

→ *Inklusionsbetriebe*

Integrationsteam

Das Integrationsteam besteht – gemäß §§ 176, 178, 181 SGB IX – aus dem → *Betriebsrat* beziehungsweise → *Personalrat*, der → *Schwerbehindertenvertretung* und dem → *Inklusionsbeauftragten* des Arbeitgebers. Nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) unterstützen die Mitglieder des Integrationsteams in den Betrieben und Dienststellen die → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben und in der Gesellschaft.

Aus diesen Bestimmungen folgt, dass der Gesetzgeber die Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben und in der Gesellschaft nicht allein Behörden überlassen hat, sondern großen Wert auf die eigenverantwortliche Mitwirkung der betrieblichen Beteiligten legt. Im Unterschied und als wesentliche Ergänzung zu den Leistungen der → *Rehabilitationsträger* und des → *Integrationsamtes* soll die betriebliche Selbsthilfe aktiviert werden.

Aufgaben: Die Aufgabe des Integrationsteams besteht im Wesentlichen darin, die betrieblichen Möglichkeiten für eine den Fähigkeiten und der Behinderung entsprechende Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen voll auszuschöpfen. Dabei sollen sie untereinander – in Form des Integrationsteams – und mit den behördlichen Aufgabenträgern eng zusammenarbeiten (§ 182 SGB IX).

Das Integrationsteam wirkt maßgeblich bei der Erarbeitung und beim Abschluss einer → *Inklusionsvereinbarung* mit und nimmt eine wichtige Funktion im Rahmen der → *Prävention* und innerhalb des Betrieblichen → *Eingliederungsmanagements* wahr. Das Inte-

grationsteam tritt bei Bedarf oder auch regelmäßig zusammen und ist offen für die Mitarbeit weiterer betrieblicher Funktionsträger, zum Beispiel der → *Fachkraft für Arbeitssicherheit* oder des → *Betriebsarztes*.

Integrationsvereinbarung

→ *Inklusionsvereinbarung*

Investitionshilfen

Arbeitgeber können von den Integrationsämtern finanzielle Zuwendungen (Zuschüsse und/oder Darlehen) zu den Investitionskosten für die Schaffung neuer geeigneter Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen erhalten (§ 15 SchwbAV). Zu den förderungsfähigen Kosten gehören die gesamten Investitionskosten für den neuen Arbeitsplatz, nicht nur die besonderen behinderungsbedingten Aufwendungen. Bei der Bemessung der Zuschüsse wird insbesondere abgestellt auf das Maß der Beeinträchtigung des behinderten Menschen, die Höhe der Investitionskosten, den Rationalisierungseffekt, die Höhe der behinderungsbedingten Mehraufwendungen und die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers sowie die Erfüllung der → *Beschäftigungspflicht*. Dieser soll sich im angemessenen Verhältnis an der Finanzierung der Gesamtkosten beteiligen.

Auch im Rahmen der behinderungsgerechten Gestaltung bestehender → *Arbeitsplätze* und des Arbeitsumfeldes können die Integrationsämter Investitionshilfen an Arbeitgeber gewähren (§ 26 Absatz 1 Nummer 1–3 SchwbAV).

Voraussetzungen: Die geförderten Arbeitsplätze müssen für einen bestimmten Zeitraum schwerbehinderten Beschäftigten vorbehalten bleiben. Die Bindungsfrist orientiert sich an der üblichen Nutzungsdauer und der steuerlichen Abschreibungszeit. Scheidet der

schwerbehinderte Mensch während der Dauer der Bindungsfrist aus, muss der geförderte Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Menschen für den Rest des Bindungszeitraumes besetzt werden; ansonsten ist ein Zuschuss anteilig zurückzuzahlen.

Finanzierung: Die Investitionshilfen der Integrationsämter werden im Rahmen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* aus Mitteln der → *Ausgleichsabgabe* finanziert. Zuschüsse an Arbeitgeber zu → *technischen Arbeitshilfen* für behinderte Menschen im Betrieb, das heißt für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, erbringen neben den Integrationsämtern auch → *Rehabilitationsträger* im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Leistungen zur → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (vergleiche § 50 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB IX).

Weitere Informationen zur finanziellen Förderung finden sich in der Leistungsübersicht.

Jobcenter

Mit Jobcenter werden nach § 6d SGB II der zugelassene kommunale Träger (→ *Optionskommune*) und die gemeinsamen Einrichtungen nach § 44b SGB II bezeichnet.

Ein Jobcenter ist für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II (→ *Sozialgesetzbuch*) zuständig. Aufgabe der Jobcenter ist es, Leistungen nach dem SGB II zu gewähren und den betroffenen Personen die Perspektive und Möglichkeit zu eröffnen, ihren Lebensunterhalt künftig aus eigenen Mitteln und Kräften, langfristig und ohne weitere öffentliche Unterstützung zu bestreiten.

Die Jobcenter übernehmen grundsätzlich die Aufgaben der Agenturen für Arbeit für erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Dies trifft

auch auf schwerbehinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte zu. Die Jobcenter haben die Aufgabe, die Leistungsberechtigten bei ihrer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen, zum Beispiel durch Information, Beratung, Förderung und die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung.

Job-Coaching

Das Job-Coaching – auch betriebliches Arbeitstraining genannt – ist eine individuelle und unmittelbare Unterstützung des schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Damit können kleinschrittig in einem zeitlich begrenzten Rahmen arbeitsplatzbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden. Es wird in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Arbeitskollegen durchgeführt. Das Job-Coaching kommt als Leistung in Betracht, wenn die standardmäßige Einarbeitung durch den Arbeitgeber und die Unterstützungsleistungen des → *Integrationsfachdienstes* nicht greifen, um ein Arbeitsverhältnis begründen oder erhalten zu können.

Bei der → *Unterstützten Beschäftigung* ist das Job-Coaching in der Phase der Berufsbegleitung dadurch gekennzeichnet, dass es zur Ausführung der arbeitsvertraglich geschuldeten Inhalte anleitet und diese trainiert, bis am Ende eine erfolgreiche, möglichst eigenständige Übernahme (neuer) betrieblicher Aufgaben und eine ausreichende Arbeitsleistung sichergestellt werden können.

Bei → *Übergängen* von der Schule oder der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in den allgemeinen Arbeitsmarkt findet die Unterstützung der schwerbehinderten Menschen an einem Praktikumsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Ziel ist hier die Vorbereitung auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Kommunikation

- *Blindheit und Sehbehinderungen*
- *Gebärdensprachdolmetscher*
- *Gebärdensprache*
- *Hörschädigungen*
- *Nachteilsausgleiche*

Konzernbetriebsrat

- *Betriebsrat*

Konzernschwerbehindertenvertretung

Infolge der stetigen Konzentrationsprozesse in Wirtschaft und Industrie entstehen immer mehr Konzerne. Der Gesetzgeber hat es deshalb für erforderlich gehalten, eine → *Schwerbehindertenvertretung* als Stufenvertretung auch auf Konzernebene vorzusehen (§ 180 Absatz 2 SGB IX).

Voraussetzungen: Die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung setzt nach § 180 Absatz 2 SGB IX das Bestehen eines Konzernbetriebsrats (→ *Betriebsrat*) voraus. Voraussetzung für die Errichtung eines Konzernbetriebsrats wiederum ist das Bestehen eines Konzerns. Das → *Betriebsverfassungsgesetz* (§ 54 Absatz 1 BetrVG) verweist insofern auf das Aktiengesetz, das die gesetzliche Definition des Konzerns enthält (siehe § 18 Absatz 1 AktG). Danach bilden ein herrschendes und ein oder mehrere abhängige Unternehmen, die unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefasst sind, einen Konzern; die einzelnen Unternehmen sind Konzernunternehmen.

Abhängige Unternehmen sind rechtlich selbstständige Unternehmen, auf die ein anderes Unternehmen (herrschendes Unterneh-

men) unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann (§ 17 Absatz 1 AktG). Ein solcher Einfluss kann zum Beispiel durch einen sogenannten Beherrschungsvertrag (§ 291 AktG), aber auch durch den Besitz der Mehrheit des Gesellschaftskapitals des anderen (abhängigen) Unternehmens gegeben sein. Für die Annahme eines Konzerns im Sinne des Betriebsverfassungsrechts – und damit auch des Schwerbehindertenrechts – ist es dabei unerheblich, in welcher Rechtsform das herrschende und die abhängigen Unternehmen geführt werden.

Die Errichtung eines Konzernbetriebsrats ist freigestellt. Existiert ein solcher, wählen die → *Gesamtschwerbehindertenvertretungen* der einzelnen Konzernunternehmen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. Sofern ein Konzernunternehmen nur aus einem → *Betrieb* besteht, also keine Gesamtschwerbehindertenvertretung hat, ist die für diesen Betrieb (= dieses Unternehmen) gewählte Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt. Einzelheiten der Wahl regelt die → *Wahlordnung* (§ 22 SchwbVVO).

Aufgabe der Konzernschwerbehindertenvertretung ist es vor allem, die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten zu vertreten, die den Konzern insgesamt oder mehrere seiner Unternehmen betreffen und von den Gesamtschwerbehindertenvertretungen dieser einzelnen Konzernunternehmen nicht geregelt werden können (vergleiche § 180 Absatz 6 SGB IX).

Körperbehinderungen

- *Schädigungen der Gliedmaßen*
- *Schädigungen des Skelettsystems*
- *Schädigungen des Zentralnervensystems*

Kraftfahrzeughilfen

Wenn ein Kraftfahrzeug infolge der Behinderung nicht nur vorübergehend zum Erreichen des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes erforderlich ist, können schwerbehinderte Menschen verschiedene Kraftfahrzeughilfen erhalten (§ 20 SchwbAV). Voraussetzungen, Antragstellung und Leistungsumfang sind durch die Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV) geregelt. Die Leistungen können umfassen:

- Zuschüsse zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges
- Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung
- Zuschüsse zum Erwerb der Fahrerlaubnis
- Leistungen in Härtefällen (zum Beispiel zu Kosten für Reparaturen oder Beförderungsdienste)

Die Leistungen werden – je nach Zuständigkeit – durch die → *Rehabilitationsträger* oder auch durch das → *Integrationsamt* erbracht (siehe Leistungsübersicht).

Kraftfahrzeugsteuer, -unterhaltung

→ *Nachteilsausgleiche*

Krankengeld

Das Krankengeld ist eine Leistung der → *Krankenversicherung* bei → *Arbeitsunfähigkeit* beziehungsweise während einer stationären Behandlung des Arbeitnehmers (§ 44 SGB V) oder wenn ein erkranktes Kind nach ärztlicher Feststellung der Pflege durch den Arbeitnehmer bedarf (§ 45 SGB V). Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich die Versicherten der Krankenversicherung (einschließlich der Bezieher von Arbeitslosengeld nach dem SGB III = Arbeitslosengeld I, grundsätzlich nicht: Bezieher von Arbeitslosengeld nach dem SGB II = Arbeitslosengeld II). Auszubildende haben ebenfalls Anspruch

auf Krankengeld, wenn sie gegen Entgelt (Ausbildungsvergütung) im Rahmen der → *Berufsausbildung* beschäftigt werden. Beim Berechtigten muss infolge einer → *Krankheit* eine Arbeitsunfähigkeit bestehen. Das Krankengeld hat Lohnersatzfunktion. Bei Arbeitnehmern setzt die Krankengeldzahlung durch die Krankenkasse ein, wenn eine Pflicht des Arbeitgebers zur → *Entgeltfortzahlung* nicht besteht oder von diesem erfüllt ist.

Krankengeld wird ebenfalls im Rahmen der stufenweisen → *Wiedereingliederung* gewährt (§ 44 SGB IX, § 74 SGB V).

Ein Krankengeldanspruch besteht auch bei Erkrankung eines Kindes, wenn es nach ärztlichem Zeugnis der Betreuung und Pflege durch den Arbeitnehmer bedarf (§ 45 SGB V).

Ein Krankengeldanspruch besteht ferner bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Organ- oder Gewebespende an Dritte (§ 44a in Verbindung mit § 27 Absatz 1a SGB V). Da § 44a SGB V nicht auf die einschränkende Vorschrift des § 44 Absatz 2 SGB V verweist, ist hier der Kreis der Anspruchsberechtigten sogar größer als beim Krankengeld infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit.

Berechnung: Das Krankengeld beträgt für Beschäftigte grundsätzlich 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt (Regelentgelt). Das aus diesem Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld darf 90 Prozent des zuletzt bezogenen Netto-Arbeitsentgelts nicht überschreiten.

Das Krankengeld für Organ- und Gewebespenden beträgt demgegenüber 100 Prozent des zuvor regelmäßig erzielten Netto-Arbeitsentgelts beziehungsweise -einkommens (§ 44a Satz 2 SGB V).

Bezugsdauer: Das Krankengeld beginnt grundsätzlich mit dem auf die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgenden Tag beziehungsweise mit dem ersten Tag der stationären Behandlung. Es wird für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gewährt, wegen derselben Krankheit jedoch innerhalb von 3 Jahren höchstens für 78 Wochen, die nicht zusammenhängend verlaufen müssen. Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzu, wird die Leistungsdauer dennoch nicht verlängert. Vorstehende Regelungen sowie weitere Einzelheiten zur Anspruchsdauer, Anspruchsberechnung und -höhe, zum Ruhen, Ausschluss und Wegfall des Krankengeldes sind im SGB V (§§ 46–51) enthalten.

Beitragspflicht: Als Entgeltersatzleistung ist das Krankengeld beitragspflichtig zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Vergleichbare Leistungen: Mit dem Krankengeld vergleichbare Leistungen sind:

- das Verletztengeld in der gesetzlichen Unfallversicherung (→ *Berufsgenossenschaften* [BG]) (bei Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeits-, Wegeunfalls oder → *Berufskrankheit*)
- das Übergangsgeld in der gesetzlichen → *Rentenversicherung* (bei Arbeitsunfähigkeit infolge der Teilnahme an einer Maßnahme der medizinischen → *Rehabilitation*) beziehungsweise der → *Agentur für Arbeit* (bei Arbeitsunfähigkeit wegen Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation)
- das Versorgungskrankengeld im sozialen Entschädigungsrecht (bei schädigungsbedingter Arbeitsunfähigkeit)

Krankenversicherung, gesetzliche

Die gesetzliche Krankenversicherung ist als Teil der → *Sozialversicherung* im SGB V geregelt. Die gesetzliche Krankenversicherung unterscheidet sich von der privaten Krankenversicherung vor allem durch:

- das Prinzip der Versicherungspflicht bestimmter Personengruppen, zum Beispiel Arbeitnehmer, deren Erwerbseinkommen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze (§ 6 Absatz 1 Nummer 1, § 7 SGB V) und unterhalb der Jahresarbeitsverdienstgrenze liegt
- die Mitversicherung von Familienangehörigen ohne beziehungsweise mit nur geringfügigem eigenem Einkommen (vergleiche § 10 SGB V)
- die gesetzliche Festlegung des Kataloges der Versicherungsleistungen

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind circa 90 Prozent der Bevölkerung versichert. Ihre Leistungen beziehen sich gemäß § 11 SGB V insbesondere auf:

- die Verhütung (Prävention) und Früherkennung von Krankheiten
- die Krankenbehandlung zur Heilung von Krankheit, zur medizinischen Rehabilitation, zur nachgehenden Sicherung der Gesundheit und zur Einkommenssicherung (→ *Krankengeld*)
- die Mutterschaftshilfe bei Schwangerschaft und Entbindung

Die Krankenbehandlung als wichtigste Leistung umfasst vor allem ärztliche und zahnärztliche Behandlung, die Behandlung in Krankenhäusern, die Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln (zu Letzteren gehören zum Beispiel orthopädische Hilfsmittel und Körperersatzstücke, Hörgeräte), die häusliche Krankenpflege und die Haushaltshilfe. Auch die medizinischen Leistungen zur Rehabilitation (zum Beispiel Kuren und Anschlussbehandlungen, soweit sie nicht von der → *Rentenversicherung* zu erbringen sind) gehören dazu, ebenso → *Belastungsprüfung* und Arbeitstherapie.

Die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt weitgehend durch die Pflichtversicherungsbeiträge, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen des allgemeinen Beitragssatzes (§ 241 Absatz 1 SGB V) je zur Hälfte tragen, und einen Bundeszuschuss aus dem Gesundheitsfonds. Reichen die Zuweisungen, die die gesetzliche Krankenversicherung aus dem Gesundheitsfonds

erhält, nicht zur Deckung ihrer Ausgaben aus, so kann der Versicherte unter bestimmten Voraussetzungen zu „kassenindividuellen Zusatzbeiträgen“ herangezogen werden (§ 242 SGB V). Die gesetzliche Krankenversicherung wird von den gesetzlichen Krankenkassen (insbesondere Allgemeine Orts-, Betriebs- und Innungskrankenkassen) sowie den Ersatzkassen durchgeführt. Mit wenigen Ausnahmen können Versicherungspflichtige frei wählen, bei welcher gesetzlichen Krankenkasse ihre Pflichtmitgliedschaft bestehen soll.

Krankheit

Eine Krankheit ist ein regelwidriger körperlicher, seelischer oder geistiger Zustand, der eine Krankenbehandlung erfordert. Die Ursache hierfür ist dabei ohne Bedeutung, sodass Infektionen, Berufs- und sonstige Unfälle, aber auch Organschwächen und manifest gewordene Abhängigkeiten (zum Beispiel → *Suchtkrankheiten*) gleichermaßen dazuzählen. Die Krankheit ist durch eine aktuelle gesundheitliche – behandlungsbedürftige – Störung gekennzeichnet. Sie unterscheidet sich damit von der → *Behinderung* als einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung. Behinderungen sind allerdings häufig Folge insbesondere → *chronischer Erkrankungen*. Krankheit kann je nach der auszuübenden Tätigkeit zur → *Arbeitsunfähigkeit* führen und damit gegebenenfalls ein Betriebliches → *Eingliederungsmanagement* auslösen.

Zuständig für die Leistungen der Krankenbehandlung und der medizinischen Rehabilitation bei Krankheiten und für das → *Krankengeld* sind die Träger der → *Krankenversicherung*. Bei → *Berufskrankheiten* und → *Arbeitsunfällen* sind in der Regel die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (→ *Berufsgenossenschaften* [BG]) zuständig.

Droht durch eine Krankheit eine dauerhafte Einschränkung der Erwerbsfähigkeit, so sind Leistungen zur medizinischen → *Rehabilitation* zu erbringen, zum Beispiel Kuren. Zuständig hierfür sind

vielfach die Träger der → *Rentenversicherung*. Die Krankheit eines Arbeitnehmers kann unter bestimmten Voraussetzungen auch ein → *Kündigungsgrund* sein.

Kündigung

Bei Kündigungen eines Arbeitsverhältnisses wird unterschieden zwischen ordentlicher Kündigung, bei der eine → *Kündigungsfrist* einzuhalten ist, und → *außerordentlicher Kündigung* (fristlose Kündigung) aus wichtigem Grund. Von einer → *Änderungskündigung* spricht man dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen anbietet. Die → *Beendigung eines Arbeitsverhältnisses* ist unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Kündigung möglich (vergleiche → *Aufhebungsvertrag* und erweiterter → *Beendigungsschutz*).

Die Kündigung kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer erklärt werden. Sie ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, durch welche das Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgehoben werden soll. Sie wird wirksam mit der Bekanntgabe an die jeweils andere Vertragspartei.

Schriftform: Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB). Mündliche Kündigungserklärungen sind nicht möglich und rechtsunwirksam. Durch die Einseitigkeit der Erklärung unterscheidet sich die Kündigung vom Aufhebungsvertrag. Ihre Wirksamkeit ist also nicht davon abhängig, ob der Kündigungsempfänger mit ihr einverstanden ist oder nicht (vergleiche → *Kündigungsgrund*).

Kündigungsschutz: Für schwerbehinderte Arbeitnehmer besteht ein besonderer → *Kündigungsschutz* (§§ 168–175 SGB IX); hier ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (→ *Kündigungs-*

schutzverfahren). Die generellen Voraussetzungen für eine Kündigung und der Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrats sind durch das → *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG) definiert.

Kündigungsfrist

Das Arbeitsverhältnis endet nicht sofort mit der Bekanntgabe der ordentlichen → *Kündigung* an den Arbeitnehmer, sondern erst nach Ablauf der im Einzelfall geltenden Kündigungsfrist. Das SGB IX sieht eine 4-wöchige Mindestkündigungsfrist für schwerbehinderte Arbeitnehmer vor (§ 169 SGB IX). Da es sich um eine gesetzliche Vorschrift mit zwingendem Charakter handelt, können für schwerbehinderte Arbeitnehmer kürzere Kündigungsfristen wirksam nicht vereinbart werden. Die Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist ist möglich.

Die Kündigungsfrist beginnt erst mit der Bekanntgabe (Zugang) der Kündigung an den Arbeitnehmer. Dies gilt auch bei schwerbehinderten Arbeitnehmern, denen im Allgemeinen erst nach Zustimmung des Integrationsamtes (→ *Kündigungsschutzverfahren*) gekündigt werden darf.

Die Mindestkündigungsfrist (§ 169 SGB IX) gilt nicht für

- die → *außerordentliche Kündigung* aus wichtigem Grund. Diese ist ihrem Wesen nach generell fristlos; der Arbeitgeber kann jedoch eine sogenannte „soziale Auslaufrfrist“ einräumen, die aber keine Kündigungsfrist darstellt;
- zustimmungsfreie Kündigungen (§ 173 SGB IX). Dazu gehört insbesondere die Kündigung durch den Arbeitgeber innerhalb der ersten 6 Monate seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

Gesetzliche Kündigungsfristen bei Kündigung durch Arbeitgeber

Beschäftigungszeiten nach dem 25. Lebensjahr	Kündigungsfrist für Arbeitnehmer
unter 2 Jahren	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
nach 2 Jahren	1 Monat zum Monatsende
nach 5 Jahren	2 Monate zum Monatsende
nach 8 Jahren	3 Monate zum Monatsende
nach 10 Jahren	4 Monate zum Monatsende
nach 12 Jahren	5 Monate zum Monatsende
nach 15 Jahren	6 Monate zum Monatsende
nach 20 Jahren	7 Monate zum Monatsende

Kündigungsgrund

Bei → *Kündigungen* unterscheidet man zwischen betriebsbedingten Kündigungsgründen und solchen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers ihre Ursache haben.

Betriebsbedingte Kündigungen beruhen häufig auf dem Wegfall des Arbeitsplatzes. Die Ursachen hierfür können zum Beispiel Arbeitsmangel infolge von Auftragsrückgang oder Rationalisierungsmaßnahmen sein. Steht fest, dass der Arbeitsplatz weggefallen ist, muss sorgfältig geprüft werden, ob die → *Umsetzung* auf einen gleichwertigen anderen Arbeitsplatz möglich ist. Von Bedeutung ist auch die Frage der → *Sozialauswahl*, wenn von mehreren Beschäf-

tigten, die für eine Entlassung in Betracht kommen, ein schwerbehinderter Arbeitnehmer zur Kündigung vorgeschlagen wird. Fällt der Arbeitsplatz wegen → *Betriebsstilllegung* weg, muss das Integrationsamt im Allgemeinen die Zustimmung erteilen (§ 172 Absatz 1 Satz 1 SGB IX, vergleiche → *Kündigungsschutzverfahren*).

Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen werden meist begründet durch krankheitsbedingte Fehlzeiten, mangelnde Eignung sowie Leistungsminderung. Bei → *außerordentlichen Kündigungen* überwiegt naturgemäß als Kündigungsgrund persönliches Fehlverhalten.

Kündigungsgründe und Behinderung: Für die Bewertung dieser Tatbestände ist die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung besteht, besonders wichtig. Hat der Kündigungsgrund seine Ursache gerade in der Behinderung, ist von einer gesteigerten → *Fürsorgepflicht* des Arbeitgebers auszugehen; an die Zumutbarkeit für den Arbeitgeber sind höhere Anforderungen zu stellen. Dies gilt im besonderen Maße, wenn die Behinderung auf einen im Betrieb erlittenen → *Arbeitsunfall* oder eine → *Berufskrankheit* zurückzuführen ist.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen schwerbehinderten Menschen auch dann zu beschäftigen, wenn dies jeder wirtschaftlichen Vernunft widerspricht. Eignung und Leistung des schwerbehinderten Arbeitnehmers unterliegen grundsätzlich dem gleichen Maßstab wie bei nicht behinderten Arbeitnehmern. Andererseits soll der → *Kündigungsschutz* den schwerbehinderten Menschen vor den besonderen Gefahren, denen er wegen seiner Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt ist, bewahren, damit er nicht gegenüber dem nicht behinderten Arbeitnehmer ins Hintertreffen gerät. Dies führt jedoch nicht zur Unkündbarkeit des schwerbehinderten Arbeitnehmers.

Bevor bei personen- und verhaltensbedingten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz eine Entlassung erwogen wird, sollte der Arbeitgeber gemeinsam mit dem betrieblichen → *Integrationsteam* prüfen, ob durch technische oder organisatorische Maßnahmen (→ *technische Arbeitshilfen*, → *Prävention*) das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann. In Betracht kommt dabei die behinderungsgerechte Gestaltung des bisherigen → *Arbeitsplatzes* aus Mitteln der → *Ausgleichs-abgabe* oder die → *Umsetzung* auf einen nach Möglichkeit gleichwertigen anderen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Notfalls kann auch mit einer → *Änderungskündigung* eine Entlassung vermieden werden.

Bei Fehlverhalten ist dem behinderten Menschen in aller Regel noch Gelegenheit zu geben, unter Beweis zu stellen, dass er künftig seinen Pflichten als Arbeitnehmer nachkommt. Häufig kann durch das Einschalten der → *Schwerbehindertenvertretung* sowie durch Mitwirkung des Integrationsamtes im Wege der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* die Kündigung abgewendet werden. Dabei kann auch die rechtzeitige → *Abmahnung* ein geeignetes Mittel sein, die auch vielfach Voraussetzung für eine wirksame Kündigung ist.

Bei den durch → *Krankheit* bedingten Fehlzeiten kommt es entscheidend darauf an, wie die Zukunftsprognose des Arztes im Hinblick auf die zu erwartenden Ausfallzeiten aussieht.

Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz nach den §§ 168–175 SGB IX ist ein Kernstück des Schwerbehindertenrechts (Teil 3 SGB IX).

Den besonderen Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX genießt ein Arbeitnehmer nur, wenn es sich bei ihm um einen schwerbehinderten Menschen nach § 2 Absatz 2 SGB IX handelt (→ *Schwerbehinderung*). Danach sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen

ein → *Grad der Behinderung* (GdB) von wenigstens 50 (→ *Schwerbehinderung*) vorliegt. Den besonderen Kündigungsschutz genießen daneben auch Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, die nach § 2 Absatz 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen von der Agentur für Arbeit gleichgestellt wurden (→ *Gleichstellung*).

Nach § 173 Absatz 2a SGB IX, der als § 90 Absatz 2a durch das Gesetz zur Förderung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen vom 23.04.2004 in das SGB IX eingefügt wurde, finden die Vorschriften des Kündigungsschutzes keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist. Ein Nachweis liegt vor, wenn das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde einen Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt hat oder ein Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit vorliegt. Eine vorherige Vorlage des Bescheides beim Arbeitgeber ist nicht notwendig. Kündigungsschutz besteht auch, wenn die Schwerbehinderung offenkundig ist.

Keine Anwendung finden die Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes nach § 173 Absatz 2a SGB IX auch, wenn das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde nach Ablauf der Frist des § 152 Absatz 1 Satz 2 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte. Der besondere Kündigungsschutz gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unter folgenden Voraussetzungen:

- Es muss ein Antrag auf Gleichstellung oder Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt worden sein. Dies muss mindestens 3 Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung erfolgt sein.
- Das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde beziehungsweise die Agentur für Arbeit hat innerhalb der 3-Wochenfrist keine Entscheidung getroffen. Dies beruht nicht allein auf fehlender Mitwirkung des Antragstellers.
- Wenn eine Feststellung des Versorgungsamtes beziehungsweise der

nach Landesrecht zuständigen Behörde über einen Grad der Behinderung unter 50 beziehungsweise eine ablehnende Entscheidung der Agentur für Arbeit erstinstanzlich erfolgt ist, kann der Arbeitnehmer den besonderen Kündigungsschutz auch dann in Anspruch nehmen, wenn gegen die erstinstanzliche Entscheidung Rechtsmittel eingelegt worden sind, das heißt, diese noch nicht bestandskräftig ist.

Zustimmung des Integrationsamtes: Der Arbeitgeber benötigt zur → *Kündigung* des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX). Die erforderliche Zustimmung ist der wesentliche Inhalt des besonderen Kündigungsschutzes. Erst wenn die Entscheidung des Integrationsamtes in Form der Zustimmung vorliegt, kann der Arbeitgeber die Kündigung wirksam erklären (vergleiche → *Kündigungsschutzverfahren*). Die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Sie kann auch nicht nachträglich durch das Integrationsamt genehmigt werden. Wenn der besondere Kündigungsschutz nach den Feststellungen des Integrationsamtes keine Anwendung findet, wird ein sogenanntes Negativattest erteilt. Dieses hat im Zweifelsfall die Wirkung einer erteilten Zustimmung und berechtigt den Arbeitgeber zur Kündigung. Die Zustimmung ist notwendig für die ordentliche (§§ 168 und folgende SGB IX) und die → *außerordentliche Kündigung* (§ 174 SGB IX) durch den Arbeitgeber.

Zustimmungsfrei ist die → *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* zum Beispiel durch

- einen einvernehmlichen → *Aufhebungsvertrag*,
- eine Kündigung vonseiten des schwerbehinderten Menschen oder
- Fristablauf bei einem befristeten → *Arbeitsverhältnis*.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist hingegen zustimmungspflichtig, wenn sie bei Eintritt der → *Berufsunfähigkeit* oder der → *Erwerbsunfähigkeit* auf Zeit,

teilweiser und voller → *Erwerbsminderung* auf Zeit ohne Kündigung erfolgt (vergleiche erweiterter → *Beendigungsschutz*, § 175 SGB IX). Der Kündigungsschutz in Teil 3 SGB IX ist ein zusätzlicher Schutz. Daneben hat der schwerbehinderte Mensch wie jeder Arbeitnehmer den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem → *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG). Dabei ist das Kündigungsverfahren gemäß SGB IX dem arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahren nach dem KSchG vorgeschaltet. Erst nach zustimmender Entscheidung durch das Integrationsamt kann die Kündigung ausgesprochen werden. Daran anschließend kann von dem Arbeitnehmer die Kündigung angefochten werden. Nach § 4 Satz 1 KSchG sind alle Gründe, die zur Rechtsunwirksamkeit der Kündigung führen können, innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung durch Klage beim Arbeitsgericht geltend zu machen. Nach der Regelung in § 4 Satz 4 KSchG beginnt in den Fällen, in denen die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich ist, die Klagfrist erst zu laufen, wenn die Zustimmung des Integrationsamtes auch dem Arbeitnehmer zugestellt ist.

Wenn der Arbeitgeber die Zustimmungsbedürftigkeit mangels Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers nicht kennt und ein Verfahren beim Integrationsamt nicht einleitet, kann die Auffassung vertreten werden, dass die Klagfrist in diesem Fall nicht zu laufen beginnt und das Klagerecht nur durch Zeitablauf verwirkt werden kann. Aus Gründen der Rechtssicherheit wird jedoch empfohlen, in diesen Fällen alle Gründe, die zur Rechtsunwirksamkeit der Kündigung führen können, damit insbesondere auch die fehlende Zustimmung des Integrationsamtes, innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung mit der Kündigungsschutzklage geltend zu machen.

Verzichtet der schwerbehinderte Mensch etwa durch eigene Kündigung oder durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags auf den besonderen Kündigungsschutz oder schließt er einen → *Abwicklungsvertrag*, hat er nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb

möglicherweise finanzielle Nachteile in Kauf zu nehmen, wie zum Beispiel eine → *Sperrzeit* für die Zahlung des Arbeitslosengeldes.

Ausnahmeregelungen: Einige Ausnahmen von der notwendigen Zustimmung des Integrationsamtes bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber enthält § 173 SGB IX. Hiernach ist unter anderem die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen innerhalb von 6 Monaten seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses zustimmungsfrei (§ 173 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX). Es genügt, wenn der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb der 6-Monatsfrist erklärt, selbst wenn die Kündigungsfrist danach endet. Zustimmungsfrei sind unter bestimmten Voraussetzungen auch Kündigungen von schwerbehinderten Menschen, die sozial abgesichert sind (§ 173 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX); ferner Kündigungen der in § 173 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 SGB IX genannten Beschäftigungsverhältnisse.

Zustimmung des Integrationsamtes bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Zustimmung erforderlich

Kündigung durch Arbeitgeber			Sonderfall (ohne Kündigung)
↓	↓	↓	↓
Ordentliche Kündigung	Außerordentliche Kündigung	Änderungskündigung	Teilweise Erwerbsminderung oder Erwerbsminderung auf Zeit

Zustimmung nicht erforderlich

↓	↓	↓	↓
Einvernehmliche Beendigung (Aufhebungsvertrag)	Befristeter Vertrag	Kündigung durch schwerbehinderten Arbeitnehmer	Beendigung in besonderen Fällen (z.B. in Probezeit)

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung vom 20.04.2013 beschränkt den → *Arbeitgeber* in seinen Möglichkeiten, das → *Arbeitsverhältnis* mit dem → *Arbeitnehmer* durch Kündigung zu beenden.

Das Gesetz gilt auch für Verwaltungen des privaten und öffentlichen Rechts. Der Kündigungsschutz kommt zur Anwendung, wenn

- das Arbeitsverhältnis in demselben → *Betrieb* oder derselben Verwaltung ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden hat (persönlicher Geltungsbereich, § 1 Absatz 1 KSchG) und
- dem Betrieb beziehungsweise der Dienststelle mehr als 5 Arbeitnehmer länger als 6 Monate ohne Unterbrechung angehören (betrieblicher Geltungsbereich, § 23 Absatz 1 Satz 2 KSchG).

Für ab dem 01.01.2004 eingestellte Arbeitnehmer gilt der Kündigungsschutz nur, wenn sie in Betrieben und Verwaltungen mit mehr als 10 Arbeitnehmern beschäftigt sind (§ 23 Absatz 1 Satz 3 KSchG). Die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse ab dem 01.01.2004 begonnen haben, sind bei der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach § 23 Absatz 1 Satz 2 KSchG nicht zu berücksichtigen.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Die → *Kündigung* ist grundsätzlich nur dann wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers oder in seiner Person liegende Gründe die Kündigung notwendig machen oder wenn dringende betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen (§ 1 Absatz 1 und 2 KSchG).

Bei **betriebsbedingtem** → **Kündigungsgrund** sind im Rahmen der → **Sozialauswahl** nach § 1 Absatz 3 KSchG die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten sowie die Schwerbehinderung eines Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann weitere Gesichtspunkte berücksichtigen. Er hat nach § 1 Absatz 3 Satz 2 KSchG die Möglichkeit, Mitarbeiter aus der Sozialauswahl herauszunehmen, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete Interessen die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers bedingen und somit der sozialen Auswahl entgegenstehen.

Nach § 1 Absatz 4 KSchG kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder eine entsprechende Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen die Gewichtung der sozialen Gesichtspunkte untereinander bestimmt werden. Diese Bewertung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin überprüft werden. Nach § 1 Absatz 5 KSchG wird die soziale Rechtfertigung einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG vermutet, wenn im Rahmen des Interessenausgleiches die zu kündigenden Arbeitnehmer namentlich benannt sind.

Einen Abfindungsanspruch bei betriebsbedingten Kündigungen begründet unter den dort genannten Voraussetzungen § 1a KSchG. Der Anspruch entsteht im Falle betriebsbedingter Kündigungen mit Ablauf der → **Kündigungsfrist**, soweit der Arbeitnehmer innerhalb der gesetzlichen Klagfrist keine Kündigungsschutzklage erhoben hat und der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung darauf hinweist, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagfrist eine → **Abfindung** beanspruchen kann. Die Höhe des Abfindungsanspruches beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

Im Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen, dass die Voraussetzungen des allgemeinen Kündigungsschutzes wie Mindestgröße des Betriebs und notwendige Dauer der Betriebszugehörigkeit erfüllt sind. Die Kündigungsschutzklage muss vom Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung vor dem Arbeitsgericht erhoben werden (§ 4 Satz 1 KSchG). Die 3-Wochen-Klagefrist erstreckt sich auf alle Rechtsunwirksamkeitsgründe der Kündigung. Solche Gründe sind neben der Sozialwidrigkeit zum Beispiel die nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats, die Nichtbeachtung des Verbotes der ordentlichen Kündigung von Betriebsrats- beziehungsweise Personalratsmitgliedern und die Verletzung des Maßregelungsverbots des § 612a BGB.

Nach § 4 Satz 4 KSchG beginnt die Klagefrist bei Kündigungen, die einer behördlichen Genehmigung bedürfen – zum Beispiel nach § 168 SGB IX oder § 9 MuSchG –, erst mit Bekanntgabe der behördlichen Entscheidung an den Arbeitnehmer. In den Fällen, in denen ein Zustimmungsverfahren seitens des Arbeitgebers nicht eingeleitet wird, empfiehlt es sich aus Gründen der Rechtssicherheit, die fehlende behördliche Zustimmung innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung gerichtlich geltend zu machen. Gewinnt der Arbeitnehmer in der ersten Instanz, besteht grundsätzlich ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum Ende des Rechtsstreits. Im Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber die Gründe der Kündigung darlegen und gegebenenfalls beweisen. Kann er dies nicht, so ist der Kündigungsschutzklage stattzugeben.

Steht die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich fest und ist bei den Parteien die Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar, kann auf Antrag einer der Parteien das Arbeitsverhältnis per Urteil gegen Zahlung einer Abfindung beendet werden (§ 9 Absatz 1 KSchG). Ein besonderer Kündigungsschutz besteht für die Mitglieder des → *Betriebsrats* beziehungsweise → *Personalrats* und der → *Schwerbehin-*

dertenvertretung. Gemäß § 15 Absatz 1 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung dieses Personenkreises nur aus wichtigem Grund mit der nach § 103 BetrVG erforderlichen Zustimmung zulässig.

→ **Massenentlassungen**: Will ein Arbeitgeber eine größere Anzahl Arbeitnehmer gleichzeitig oder in einem geringen zeitlichen Abstand entlassen, so hat er dies unter gewissen Umständen vorher der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen (§ 17 KSchG). In den §§ 17–22 des KSchG ist im Einzelnen geregelt, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Entlassungen anzeigen muss.

Für schwerbehinderte Menschen besteht nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) ein besonderer → *Kündigungsschutz*. Hier ist die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (§ 168 SGB IX, vergleiche → *Kündigungsschutzverfahren*).

Kündigungsschutzverfahren

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen besteht nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) ein besonderer → *Kündigungsschutz*. Hier ist bei einer → *Kündigung* durch den Arbeitgeber die vorherige Zustimmung des → *Integrationsamtes* erforderlich (§ 168 SGB IX). Das Kündigungsschutzverfahren nach den §§ 168 und folgende SGB IX wird eingeleitet auf Antrag des Arbeitgebers (§ 170 Absatz 1 SGB IX). Er hat den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung bei dem für den Betrieb oder die Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich oder elektronisch zu stellen. Durch das am 04.04.2017 veröffentlichte „Gesetz zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes“ ist das bisher geltende Schriftformerfordernis für Anträge auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen entfallen. Der Arbeitgeber hat nun die Möglichkeit, entweder den Antrag schriftlich zu stellen und per Post, per Fax oder als PDF-Dokument zu übermitteln beziehungsweise ihn – wenn hierfür ein Zugang eröffnet wurde – in

elektronischer Form nach § 36a Absatz 2 SGB I zu übermitteln oder den Antrag in der Form einer einfachen E-Mail zu senden. Das bedeutet, dass ein Unterschriftserfordernis nicht mehr besteht.

Klärung des Sachverhalts: Im weiteren Verfahrensablauf stellt das Integrationsamt den Sachverhalt fest. Es hört dazu den schwerbehinderten Menschen an und holt die Stellungnahmen des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung ein (§ 170 Absatz 2 SGB IX). Falls erforderlich, schaltet das Integrationsamt zusätzlich Fachleute ein. Dies können je nach Art der bestehenden Probleme am Arbeitsplatz die → *Fachdienste des Integrationsamtes*, wie beispielsweise die Mitarbeiter des → *Technischen Beratungsdienstes*, des Fachdienstes für Menschen mit Sehbehinderung, des Fachdienstes für Menschen mit Hörbehinderung, des Fachdienstes Sucht, oder der Arbeitsmediziner (vergleiche → *Betriebsarzt*) oder Fachleute der berufsbegleitenden Betreuung (vergleiche → *Integrationsfachdienste*) sein.

Das Integrationsamt ist verpflichtet, den für die Entscheidung ausschlaggebenden Sachverhalt umfassend und erschöpfend aufzuklären. So kann zum Beispiel die Anhörung von Zeugen geboten sein. Geht das Integrationsamt von einem unvollständigen oder unrichtigen Sachverhalt aus, ist die hierauf beruhende Entscheidung ermessensfehlerhaft und damit rechtswidrig. Das Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt im Rahmen des geltend gemachten → *Kündigungsgrundes* von Amts wegen. Es ist also nicht an das Vorbringen der Parteien (Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen) gebunden, sondern hat aufgrund eigener Initiative alle erforderlichen Schritte zu unternehmen, um eine objektive Klärung des Sachverhalts herbeizuführen. Dabei sind die Parteien zur Mitwirkung verpflichtet.

Gütliche Einigung: Der Gesetzgeber hat bestimmt, dass das Integrationsamt in jeder Lage des Verfahrens auf eine → *gütliche Einigung*

hinzuwirken hat (§ 170 Absatz 3 SGB IX). Dieser Aufgabe kann es besonders gut in einer mündlichen Verhandlung mit allen Beteiligten nachkommen (§ 171 Absatz 1 SGB IX). Sofern eine gütliche Einigung zwischen den Parteien erreicht wird, erledigt sich der Antrag des Arbeitgebers durch Rücknahme oder in sonstiger Weise.

Entscheidung des Integrationsamtes: Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande oder besteht aus anderen Gründen ein Interesse an einem formellen Abschluss des Verfahrens, trifft das Integrationsamt über den Antrag des Arbeitgebers eine Entscheidung. Vor einer Entscheidung hat das Integrationsamt den schwerbehinderten Menschen, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat beziehungsweise Personalrat zu hören.

Die Entscheidung des Integrationsamtes ist ein Verwaltungsakt. Die jeweils beschwerte Partei des Verfahrens (Arbeitgeber, schwerbehinderter Mensch) kann dagegen das → *Rechtsmittel* des Widerspruchs einlegen. Mit der Entscheidung wird die Zustimmung zur Kündigung (§ 168 SGB IX) oder zur → *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* (§ 175 SGB IX) erteilt oder versagt.

Ermessensregeln: Das Integrationsamt trifft die Entscheidung grundsätzlich nach pflichtgemäßem Ermessen. Es hat unter Berücksichtigung der Zielsetzung des besonderen Kündigungsschutzes die Belange des schwerbehinderten Menschen an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes gegen die Interessen des Arbeitgebers, die vorhandenen Arbeitsplätze wirtschaftlich zu nutzen und den Betrieb nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu führen, nach dem Maßstab der Zumutbarkeit abzuwägen.

Einerseits soll der schwerbehinderte Mensch gegenüber dem nicht behinderten Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden. Vielmehr sollen die Nachteile, denen er auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgesetzt ist, ausgeglichen werden. Auf der anderen Seite darf die

Gestaltungsfreiheit des Betriebsinhabers, dem die Verantwortung für die Existenz und wirtschaftliche Arbeitsweise des Betriebes obliegt, nicht zu stark eingeengt werden. Denn das Schwerbehinderntenrecht verfolgt nicht den Zweck, den schwerbehinderten Menschen letztlich unkündbar zu machen.

Neben dem eigentlichen Kündigungsgrund berücksichtigt das Integrationsamt im Rahmen der erforderlichen Abwägung der gegenseitigen Interessen zum Beispiel Größe und wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers, Erfüllung der → *Beschäftigungspflicht* (§ 154 SGB IX) sowie Art und Schwere der Behinderung, Alter, persönliche Verhältnisse des schwerbehinderten Menschen, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und seine Chancen, bei einer etwaigen Entlassung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Im Rahmen des Ermessens ist schließlich auch zu berücksichtigen, dass der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX an Intensität verliert, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung steht.

Insbesondere bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen ist die Frage zu prüfen, was der Betrieb beziehungsweise die Dienststelle sowie das betriebliche → *Integrationsteam* zur Abwendung der Kündigung im Vorfeld getan haben und ob gegebenenfalls Maßnahmen im Rahmen der → *Prävention* veranlasst wurden.

Wenn das Integrationsamt bei der Ermessensausübung von einem unvollständigen oder falschen Sachverhalt ausgeht oder wenn es erhebliche Umstände des Einzelfalles unberücksichtigt lässt, handelt es ermessensfehlerhaft. Die Entscheidung ist dann rechtswidrig und kann durch Einlegung eines Rechtsmittels erfolgreich angefochten werden.

Ermessensspielraum: Das Integrationsamt hat über einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung grundsätzlich nach pflichtgemäßem Er-

messen zu entscheiden. Aufgehoben beziehungsweise weitgehend eingeschränkt ist das Ermessen des Integrationsamtes in den Verfahren auf Zustimmung zur ordentlichen → *Kündigung* hingegen in den folgenden Fällen:

- bei Betriebseinstellung und wesentlicher → *Betriebseinschränkung*, wenn nicht eine anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht
- wenn ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist
- wenn ein Insolvenzverfahren eröffnet ist und die Voraussetzungen nach § 172 Absatz 3 Nummer 1–4 SGB IX erfüllt sind

In den Verfahren auf Zustimmung zur → *außerordentlichen Kündigung* ist das Integrationsamt in seinem Ermessen dahingehend eingeschränkt, dass es die Zustimmung erteilen soll, wenn kein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der anerkannten Behinderung besteht. Eine andere Entscheidung kommt nur ausnahmsweise bei Vorliegen besonderer atypischer Umstände vor.

Entscheidungsfristen: In den Verfahren auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt die Entscheidung nach § 171 Absatz 1 SGB IX innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrags an treffen. Im Falle einer nicht nur vorübergehenden Einstellung eines Betriebes beziehungsweise einer Dienststelle hingegen muss das Integrationsamt seine Entscheidung innerhalb der Monatsfrist treffen, wenn zwischen dem Tag der Kündigung und dem Tag, bis zu dem Lohn oder Gehalt gezahlt wird, mindestens 3 Monate liegen. Wird eine Entscheidung innerhalb dieser Frist nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 171 Absatz 5 SGB IX). Dasselbe gilt für die Fälle, in denen ein Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet ist, soweit die Voraussetzungen nach § 172 Absatz 3 Nummer 1–4 SGB IX vorliegen.

Ist eine außerordentliche Kündigung Gegenstand des Verfahrens, ist das Integrationsamt in allen Fällen verpflichtet, seine Entscheidung innerhalb von 2 Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen; andernfalls gilt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung als erteilt (§ 174 Absatz 3 SGB IX).

Zustellung der Entscheidung: Die Entscheidung ist dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Beschäftigten zuzustellen; der Agentur für Arbeit ist eine Abschrift der Entscheidung zu übersenden (§ 171 Absatz 2 SGB IX). Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die ordentliche Kündigung wirksam nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären (§ 171 Absatz 3 SGB IX). Die außerordentliche Kündigung muss unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung ausgesprochen werden (§ 174 Absatz 5 SGB IX).

Kündigungsschutzverfahren

- ↓ Kündigungsabsicht des Arbeitgebers
- ↓ Information von SBV und BR/PR
- ↓ Antrag auf Zustimmung
- ↓ Integrationsamt ermittelt
- ↓ Kündigungsverhandlung
- ↓ ggf. Expertenanhörung
- gütliche Einigung/Entscheidung des Integrationsamtes

Landesversicherungsanstalt (LVA)

→ *Deutsche Rentenversicherung Regional*

Leichte Sprache

Leichte Sprache ist eine Form der schriftlichen und mündlichen Kommunikation, die vor allem für und gemeinsam mit Menschen mit Lernschwierigkeiten (→ *Geistige Behinderung*) entwickelt wurde. Bei Leichter Sprache geht es darum, dass Texte und Sprache einfach zu verstehen sind. Zum Beispiel durch kurze Sätze, Verzicht auf Fremdwörter und sinnvolle Strukturierung der Inhalte.

Um ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen zu können, sind Menschen mit Lernschwierigkeiten auf eine verständliche Sprache angewiesen. Zum Beispiel in Briefen, Verträgen, Formularen, bei Vorträgen oder Gesprächen. In herkömmlicher Sprache werden oft Wörter benutzt, die für Menschen mit Lernschwierigkeiten zu kompliziert sind. Auch komplexe Satzkonstruktionen führen häufig zu Verständnisproblemen.

Sprachregeln: Es gelten feste Regeln für Leichte Sprache. Diese beziehen sich auf die sprachliche und die gestalterische Ebene. Eine wichtige Regel fordert kurze, einfache Sätze in einer gebräuchlichen Sprache. Auf Fremdwörter wird verzichtet oder sie werden erklärt. Wortwiederholungen sind ausdrücklich erwünscht. Die Schriftart sollte klar und serifenlos sein, die Schriftgröße mindestens Arial 14 Punkt entsprechen. Ausreichend große Zeilenabstände, breite Seitenränder und Bilder erleichtern zusätzlich das Lesen und Verstehen.

Alle Texte werden von Menschen mit Lernschwierigkeiten, die als Prüfer für Leichte Sprache arbeiten, gegengelesen und so auf Verständlichkeit geprüft. Erst dann kann das Dokument das Logo für Leichte Sprache erhalten. Dieses zeigt eine lesende Person auf blauem Grund und stammt von der europäischen Organisation „Inclusion Europe“.

Die über 40 Regeln für Leichte Sprache wurden vom Netzwerk Leichte Sprache entwickelt, in dem seit 2006 Übersetzer und Prüfer zusammenarbeiten.

→ **Barrierefreiheit:** Bundesbehörden sollen nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BG) vermehrt Informationen in Leichter Sprache bereitstellen. Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung BITV 2.0 verpflichtet sie außerdem dazu, bestimmte Informationen ihrer Internetauftritte in Leichte Sprache zu übersetzen.

Abgrenzung zur einfachen Sprache: Leichte Sprache geht in der Vereinfachung weiter als die „einfache Sprache“. Leichte Sprache richtet sich primär an Menschen mit einer geistigen Behinderung, einfache Sprache an Menschen mit geringer Lese- und Schreibkompetenz. Für einfache Sprache gibt es kein vergleichbares Regelwerk.

Leistungen für behinderte Menschen im Beruf

→ *Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*

→ *Teilhabe*

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) werden erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von behinderten oder von → *Behinderung* bedrohten Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Erwerbsfähigkeit möglichst auf Dauer zu sichern (§§ 4, 49 SGB IX).

Als Träger von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (→ *Rehabilitationsträger*) kommen in Betracht:

- die Bundesagentur für Arbeit
- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung

- die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung
- die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden
- die Träger der öffentlichen Jugendhilfe
- die Träger der Sozialhilfe

Welcher Rehabilitationsträger im konkreten Fall zuständig ist, bestimmt sich nach den jeweiligen Sozialgesetzen und richtet sich unter anderem nach der Ursache der Behinderung (zum Beispiel Arbeitsunfall) und nach dem Umfang von zurückgelegten Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Bundesagentur für Arbeit ist zuständiger Rehabilitationsträger für die berufliche Rehabilitation, sofern hierfür kein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist.

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind formal zu unterscheiden von Leistungen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*, welche ausschließlich von den Integrationsämtern erbracht werden und die eine → *Schwerbehinderung* oder → *Gleichstellung* voraussetzen.

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, zum Beispiel:

- Diagnose- und Eignungsfeststellungsverfahren
- berufliche Bildungsmaßnahmen (Aus- und Weiterbildung)
- spezielle Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Zuschüsse an Arbeitgeber
- technische Arbeitshilfen
- Maßnahmen in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben können

- in Betrieben,

- in außerbetrieblichen Einrichtungen und soweit individuell erforderlich
- in besonderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation durchgeführt werden.

Bei der Auswahl der Leistungen sind Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes angemessen zu berücksichtigen.

Nach dem Prinzip „So normal wie möglich und so speziell wie nötig“ ist zunächst zu prüfen, ob für den behinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben mit allgemeinen Leistungen erreicht werden kann. Sind wegen der Behinderung besondere Hilfen erforderlich, können besondere Leistungen und Maßnahmen, die auf die spezifischen Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichtet sind, gefördert werden.

Eine Förderung von Maßnahmen in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX (zum Beispiel in einem → *Berufsbildungswerk* [BBW] oder → *Berufsförderungswerk* [BFW]) ist möglich, wenn dies wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Eingliederungserfolges notwendig ist. Sofern wegen der Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (derzeit) nicht möglich ist, können Leistungen für die Teilnahme an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer anerkannten → *Werkstatt für behinderte Menschen* (WfbM) erbracht werden.

Leistungsanbieter, andere

→ *Andere Leistungsanbieter*

Leitende Angestellte

Leitende Angestellte sind → *Arbeitnehmer*, die mit herausgehobenen eigenverantwortlichen Tätigkeiten betraut sind. Es handelt

sich um Aufgaben, die ihrem Wesen nach den Arbeitgeberfunktionen zuzuordnen sind (zum Beispiel selbstständiges Einstellen und Entlassen von Arbeitnehmern, vergleiche dazu die gesetzlichen Begriffsbestimmungen in den § 5 Absatz 3 Satz 2 BetrVG und § 14 Absatz 2 KSchG).

Die leitenden Angestellten sind grundsätzlich von der Anwendung des → *Betriebsverfassungsgesetzes* ausgenommen (§ 5 Absatz 3 BetrVG). Der Arbeitgeber soll in der Wahl der Personen, denen er etwa die Befugnis zur selbstständigen Einstellung und Entlassung einräumt, nicht durch → *Mitbestimmungsrechte* des Betriebsrats beschränkt werden.

Leitende Angestellte genießen hingegen den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (vergleiche dazu § 14 Absatz 2 KSchG). Das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) nimmt leitende Angestellte ebenfalls nicht von seiner Anwendung aus; so gilt für sie auch der besondere → *Kündigungsschutz*.

Schwerbehinderte leitende Angestellte können an der → *Wahl der Schwerbehindertenvertretung* als Wähler teilnehmen, sich jedoch nicht in die Schwerbehindertenvertretung wählen lassen (§ 177 Absatz 3 SGB IX).

Sprecherausschüsse nach dem „Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten“ (SprAuG) nehmen die Interessen der leitenden Angestellten im Betrieb wahr. Sie arbeiten dabei sowohl mit dem Arbeitgeber wie auch mit dem Betriebsrat eng und vertrauensvoll zusammen.

Lernbehinderung

In der Schule gelten solche Kinder und Jugendliche als lernbehindert, die in ihrem Lern- und Leistungsvermögen umfassend von der

Altersnorm abweichen und zusätzliche sonderpädagogische Förderung benötigen.

Ursachen und Merkmale: Eine Lernbehinderung kann verschiedene Ursachen haben. In der Regel wirken mehrere begünstigende Faktoren zusammen. Dazu können eine angeborene deutlich unterdurchschnittliche Intelligenz gehören, hirnorganische Störungen, eine verzögerte körperliche Entwicklung, andere Behinderungen (zum Beispiel eine Hörschädigung) oder psychische Probleme wie massive Schulangst. Eine wichtige Rolle scheint auch das soziale Umfeld – die Familienverhältnisse, Erziehung und Sozialisation – zu spielen.

Bei einer Lernbehinderung sind in vielen Fällen nicht nur die kognitive oder Denkleistung gestört, sondern auch das Verhalten und die Einstellung der Betroffenen. Dies äußert sich zum Beispiel in Aggressionen oder Rückzug, Schwerfälligkeit, Distanzlosigkeit im Umgang mit anderen Menschen, starker Verunsicherung und mangelnder realistischer Selbsteinschätzung.

Beeinträchtigungen im Lern- und Leistungsvermögen mindern die Chancen junger Menschen in Schule und Beruf erheblich. Durch ein möglichst früh greifendes Netz von Hilfen der Früherkennung und Frühförderung, der sonderpädagogischen Förderung in der Schule, der beruflichen Rehabilitation sowie in Freizeit und Lebensgestaltung haben die Betroffenen jedoch gute Aussichten auf Inklusion in allen Lebensbereichen.

→ **Berufliche Ersteingliederung:** Lernbehinderte Menschen benötigen häufig besondere Unterstützung, um auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Nur wenigen ist es möglich, eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (nach § 5 BBiG) zu absolvieren. Alternativ gibt es Ausbildungen nach besonderen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 BBiG und § 42m HwO (siehe auch → *Berufs-*

ausbildung). Hierbei handelt es sich um Ausbildungen mit reduziertem Theorieanteil (sogenannte „Fachpraktiker-Ausbildung“), aber auch Qualifizierungen unterhalb formaler Ausbildungsgänge und Trainingsmaßnahmen ermöglichen die Aufnahme einer Beschäftigung (siehe auch → *Unterstützte Beschäftigung*).

Im Arbeitsleben zu beachten:

- Arbeitsanweisungen müssen klar, leicht verständlich und überschaubar sein.
- Betroffene ermutigen nachzufragen, wenn sie etwas nicht verstanden haben.
- Routineaufgaben sind meist gut geeignet, da sie Sicherheit vermitteln.
- Betroffene Jugendliche sollten im Betrieb eine Bezugsperson beziehungsweise einen festen Ansprechpartner für alle Fragen haben.

Hilfen

→ **Gleichstellung:** Lernbehinderte junge Menschen können während einer Berufsausbildung in Betrieben beziehungsweise Dienststellen schwerbehinderten Menschen per Gesetz gleichgestellt werden, auch wenn der → *Grad der Behinderung* (GdB, Schwerbehinderung) weniger als 30 beträgt oder noch nicht festgestellt wurde. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* erbracht. Diese Gleichstellung ermöglicht zusätzliche Förderleistungen durch das Integrationsamt, zum Beispiel eine umfassende Betreuung durch einen Integrationsfachdienst sowie Prämien und Zuschüsse zu den Kosten einer betrieblichen Berufsausbildung.

→ **Integrationsfachdienste** unterstützen im individuellen Fall und bieten begleitende Betreuung an, bei Bedarf auch über die Zeit der Einarbeitung im Betrieb hinaus.

Lohnfortzahlung

→ *Entgeltfortzahlung*

Lohnkostenzuschuss

- *Außergewöhnliche Belastungen*
- *Budget für Arbeit*
- *Eingliederungszuschüsse*
- *Beschäftigungssicherungszuschuss*

Lohnsicherung

Manche Tarifverträge sehen für eine bestimmte Übergangsfrist eine Sicherung des bisherigen → *Arbeitsentgelts* vor, wenn dem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Gründen ein geringer bezahlter Arbeitsplatz zugewiesen wird oder wenn sich Lohn oder Gehalt deshalb verringern, weil sich die Anforderungen an den Arbeitsplatz durch technische oder organisatorische Maßnahmen auf Dauer ändern.

Bei der Lohnsicherung handelt es sich also um eine Sicherung des Arbeitsentgelts im Rahmen objektiver betrieblicher Veränderungen. Werden Arbeitnehmer aus individuell vorliegenden Gründen – zum Beispiel wegen gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit – auf einem Arbeitsplatz eingesetzt, der geringer bezahlt ist als der bisherige, sehen einige Tarifverträge einen entsprechenden Anspruch auf → *Verdienstsicherung* vor.

Massenentlassungen

Massenentlassung liegt im Sinn des → *Kündigungsschutzgesetzes* (§ 17 KSchG) vor, wenn – abhängig von der Zahl der regelmäßig Beschäftigten – innerhalb von 30 Kalendertagen die nachstehende

Mindestanzahl von Entlassungen erfolgt:

- bei über 20 und unter 60 Arbeitnehmern 5 Arbeitnehmer
- bei 60 bis weniger als 500 Arbeitnehmern 10 Prozent oder mehr als 25 Arbeitnehmer
- bei mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

Nach § 17 KSchG müssen Massenentlassungen der Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber angezeigt werden. Die Anzeigepflicht richtet sich nach dem Verhältnis der Zahl der Entlassenen zur Gesamtzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (vergleiche → *Betriebs-einschränkung*).

Der Betriebsrat ist vom Arbeitgeber rechtzeitig über die Gründe der Entlassung und die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer schriftlich zu unterrichten. Sind von der Massenentlassung auch schwerbehinderte Menschen betroffen, ist die → *Schwerbehindertenvertretung* zu beteiligen (§ 178 Absatz 2 → *SGB IX*). Der Anzeige an die Agentur für Arbeit ist die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen. Die anzeigepflichtigen Entlassungen werden erst mit Ablauf eines Monats nach der Anzeige wirksam. Der → *Kündigungsschutz* nach dem SGB IX und im Einzelfall geltende längere → *Kündigungsfristen* bleiben jedoch unberührt.

Mehrarbeit

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX). Der Begriff der Mehrarbeit richtet sich dabei nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG, siehe dort vor allem die §§ 2–3).

Definition der Mehrarbeit: Mehrarbeit nach § 207 SGB IX ist diejenige Arbeit, welche über die normale gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden werktäglich hinausgeht. Die individuell vereinbarte oder tarifliche regelmäßige Arbeitszeit spielt somit bei der Bewertung

von Mehrarbeit keine Rolle. → *Überstunden* bedeuten deshalb nur dann Mehrarbeit nach § 207 SGB IX, wenn die 8-Stunden-Grenze überschritten wird (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 03.12.2002 – 9 AZR 462/01; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.11.2006 – 9 AZR 176/06).

Bereitschaftsdienst gilt als Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz und ist bei der Bestimmung von Mehrarbeit zu berücksichtigen.

Für die Freistellung von Mehrarbeit genügt, dass das Freistellungsverlangen gegenüber dem Arbeitgeber (möglichst schriftlich) geltend gemacht wird. Einer besonderen Freistellungserklärung des Arbeitgebers bedarf es bei berechtigtem Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit nicht.

Kein Mehrarbeitsverbot: Die Vorschrift des § 207 SGB IX stellt kein Verbot der Mehrarbeit dar. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer soll aber gegen seinen Willen nicht zusätzlich belastet werden. Deshalb ist es ihm überlassen, ob er von seinem Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit Gebrauch macht oder nicht. Verlangt er die Freistellung, kann er die werktägliche Arbeitsleistung über 8 Stunden hinaus verweigern, wenn der Arbeitgeber diesem Anspruch nicht freiwillig nachkommt.

Für Nachtarbeit besteht im SGB IX keine Regelung, die der zur Mehrarbeit entspricht. Aus den besonderen Pflichten der Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten (§ 164 Absatz 4 SGB IX) kann sich jedoch im Einzelfall die Unzumutbarkeit von Nachtarbeit ergeben (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 03.12.2002 – 9 AZR 462/01).

Auch → *Teilzeitbeschäftigte* sind in den Schutzbereich des § 207 SGB IX einbezogen. Die Vorschrift ist auf Teilzeitbeschäftigte jedoch

nicht schon dann anwendbar, wenn sie ihre persönliche tägliche → *Arbeitszeit* überschreiten, sondern erst, wenn die gesetzliche tägliche Arbeitszeit überschritten wird. Bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Menschen mit einer täglichen Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden ist § 207 SGB IX daher bis zum Erreichen der 8-Stunden-Grenze mangels Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift nicht anwendbar. Bei einer arbeitgeberseitigen Anordnung zur vorübergehenden Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über die individuelle normale tägliche Arbeitszeit hinaus bis unterhalb 8 Stunden kann in besonderen Einzelfällen aber außerhalb des § 207 SGB IX ein Anspruch eines schwerbehinderten Teilzeitbeschäftigten auf Freistellung von dieser zusätzlich angeordneten Arbeitszeit bestehen: Voraussetzung ist, dass die → *Teilzeitarbeit* aus behinderungsbedingten Gründen nach § 164 Absatz 5 Satz 3 SGB IX erfolgt und der betroffene behinderte Mensch aufgrund Art und Schwere seiner → *Behinderung* nicht in der Lage ist, auch nur vorübergehend arbeitstäglich mehr als die von ihm normalerweise zu erbringende Arbeitszeit zu leisten. In diesem Fall kann sich der schwerbehinderte Mensch auf die Verpflichtung des → *Arbeitgebers* zur behinderungsgerechten Beschäftigung nach § 164 Absatz 4 SGB IX, die auch Arbeitszeitfragen umfasst („... Gestaltung ... der Arbeitszeit ...“), in entsprechender Anwendung des Urteils des Bundesarbeitsgerichtes vom 03.12.2002 zur Nachtarbeit berufen.

Mehrfachanrechnung

Besondere Schwierigkeiten bei der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes können im Einzelfall dadurch ausgeglichen werden, dass der Arbeitgeber bei der Veranlagung zur → *Ausgleichsabgabe* einen schwerbehinderten Arbeitnehmer auf 2 oder 3 → *Pflichtarbeitsplätze* anrechnen darf (§ 159 SGB IX). Dies gilt insbesondere für die in § 155 Absatz 1 SGB IX genannten schwerbehinderten Menschen. Die Entscheidung über die Mehrfachanrechnung trifft die → *Agentur für Arbeit* auf Antrag. Schwerbehinderte Auszubildende

werden ohne besondere Zulassung auf 2 Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§ 159 Absatz 2 SGB IX).

Mehrfachbehinderung

→ *Behinderung*

Meldung freier Stellen

→ *Dienststelle*

Minderleistung

→ *Außergewöhnliche Belastungen*

Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)

Mit dem Ende 2007 in Kraft getretenen Gesetz zur Änderung des Bundesversorgungsgesetzes und anderer Vorschriften des sozialen Entschädigungsrechts wurde der Begriff „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ (MdE) geändert in → *Grad der Schädigungsfolgen* (GdS).

Mitarbeitervertretung

Der Begriff Mitarbeitervertretung bezeichnet die betriebliche Mitbestimmung für die Beschäftigten in den Kirchenverwaltungen, in den Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie in den Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas.

Rechtliche Grundlagen: Das → *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) und die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder gelten nicht für die kirchlichen Arbeitgeber. Das Mitbestimmungsrecht ist stattdessen in den evangelischen und katholischen Kirchengesetzen geregelt.

setzen geregelt. Die rechtliche Grundlage dafür ist das Selbstbestimmungsrecht, das jeder Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft die eigenverantwortliche Regelung eigener Angelegenheiten garantiert (Artikel 140 GG). Die Rechtsform des kirchlichen Arbeitgebers spielt dabei keine Rolle.

Die rechtliche Grundlage für die Mitarbeitervertretung in der evangelischen Kirche bildet das „Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ (MVG-EKD) aus dem Jahr 2013. Dieses wurde von 17 der 20 Gliedkirchen (Landeskirchen) übernommen. Die verbleibenden Landeskirchen haben eigene Mitarbeitervertretungsgesetze.

Die rechtliche Grundlage für die Mitarbeitervertretung in der katholischen Kirche bildet die „Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO) in Verbindung mit Artikel 8 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Die Rahmenordnung wird von den deutschen Bischöfen verabschiedet und vom jeweiligen Diözesanbischof mit Anpassungen im jeweiligen Bistum in Kraft gesetzt.

Die Regelungen sind kirchenrechtlich verbindlich und gelten für alle kirchlichen und karitativen Einrichtungen des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches.

Arbeit und Aufgaben der katholischen und evangelischen Mitarbeitervertretungen sind ähnlich ausgestaltet:

In jeder Dienststelle oder Einrichtung ist eine Mitarbeitervertretung zu wählen, wenn mindestens 5 wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt werden, von denen mindestens 3 wählbar sind. Mindestens einmal im Jahr findet eine Mitarbeiterversammlung statt. Mitarbeitervertretung und Dienstgeber arbeiten aufgrund der religiösen Dimension des kirchlichen Dienstes vertrauensvoll und part-

nerschaftlich zusammen, informieren sich gegenseitig über alle Angelegenheiten der Dienstgemeinschaft und treffen sich mindestens einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Sitzung.

Die Mitarbeitervertretung hat nur ein Recht auf Anhörung und Mitberatung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten sowie bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen nach Ablauf der Probezeit. Sie hat ein Vorschlagsrecht bei allgemeinen personellen Angelegenheiten und ein Antragsrecht in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten sowie ein Zustimmungsrecht bei der Einstellung von Mitarbeitern, bei persönlichen – das jeweilige Arbeitsverhältnis betreffenden – Angelegenheiten einzelner Beschäftigter und bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Einrichtung. Dienstvereinbarungen können in gegenseitigem Einvernehmen abgeschlossen werden.

In Streitfällen, die das Mitarbeitervertretungsrecht betreffen, können Kirchliche Arbeitsgerichte angerufen werden. Diese arbeiten auf der Grundlage der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnungen. Die staatlichen Gerichte sind nicht zuständig.

→ **Schwerbehindertenvertretung:** Die Grundlagen für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen sind geregelt in §§ 50–52 MVG-EKD beziehungsweise § 28a der MAVO; die Regelungen des → **SGB IX** zu den Rechten, Pflichten und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind in Teilen übernommen worden (MVG-EKD) oder es wird auf konkrete gesetzliche Regelungen des SGB IX verwiesen (MAVO). Teilweise sind zusätzliche Rechte, wie ein Stimmrecht der Vertrauensperson in der Sitzung der Mitarbeitervertretung bei Angelegenheiten, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, aufgenommen worden.

Mitbestimmung

Das → *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) regelt die Mitbestimmung des → *Betriebsrats* in sozialen und personellen Angelegenheiten. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes legen die → *Personalvertretungsgesetze* die Mitbestimmungsbefugnisse des → *Personalrats* fest. Das Mitbestimmungsrecht ist die stärkste Form eines Beteiligungsrechts, weil hier die Wirksamkeit einer Maßnahme des Arbeitgebers von der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats beziehungsweise Personalrats abhängt. Die Mitwirkung als weniger stark ausgeprägte Beteiligung bedeutet Beratung und Mitsprache bei der Entscheidung des Arbeitgebers, deren Rechtsgültigkeit damit zwar nicht von der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung abhängt, wohl aber zum Teil von deren vorheriger Unterrichtung und Beteiligung. So ist etwa eine ohne Anhörung des Betriebsrats vom Arbeitgeber ausgesprochene → *Kündigung* unwirksam (§ 102 BetrVG).

Mitwirkungs- und Anhörungsrechte sollen eine Einflussnahme auf Entscheidungen gewährleisten. Die → *Schwerbehindertenvertretung* hat nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) zwar keine Mitbestimmungs-, aber Anhörungs- und Mitwirkungsrechte. So hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Entscheidungen zu hören, insbesondere bei personellen Maßnahmen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen (§ 178 Absatz 2 SGB IX).

Eine Kündigung, die ohne eine ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 und 2 SGB IX erfolgt, ist unwirksam (§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Mitwirkungsrechte

- *Betriebsrat*
- *Personalrat*
- *Schwerbehindertenvertretung*

Mobbing

Ein wichtiges Handlungsfeld – unter anderem der → *Arbeitspsychologie* – ist das „Mobbing“ (aus dem Englischen: to mob = über jemanden herfallen). Unter Mobbing versteht man eine besondere Art gestörter sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz: Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter durch andere im Betrieb gehänselt und schikaniert wird oder gar einem regelrechten Psychoterror ausgesetzt ist. Mobbing ist kein Rechtsbegriff. Es handelt sich vielmehr um eine tatsächliche Erscheinung, die im Rahmen des geltenden Rechtssystems arbeits- und schadensersatzrechtlich zu bewerten ist.

Arbeitsrechtlich ist Mobbing nach Definition des Bundesarbeitsgerichtes das systematische Anfeinden, Schikaniieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Entscheidend ist somit nicht eine bestimmte Handlung, sondern ein Gesamtverhalten (vergleiche § 3 AGG zur Belästigung). Dieses kann zu einer Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Arbeitnehmers und damit zu Schadensersatzansprüchen führen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zu schützen (vergleiche § 241 Absatz 2 BGB).

Mobbing kann es zwischen den Beschäftigten einer Hierarchie-Ebene geben, aber auch von „oben nach unten“ oder „von unten nach oben“.

Mobbing als sozialpsychologische Erscheinung kann psychisch sehr stark belasten, es verursacht Stress, der gegebenenfalls zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, auch chronischer Art, führt (zum Beispiel Magengeschwüre). Hinzu kommen psychische Probleme wie Angstzustände und Depressionen. Einen allgemeinen Erfah-

rungssatz, dass bestimmte „Mobbing-Handlungen“ regelmäßig zu bestimmten Gesundheitsschädigungen und damit Schadensersatzansprüchen führen, gibt es nicht. Am Ende eines Mobbing-Prozesses stehen nicht selten Kündigung, längerfristige Krankschreibung oder sogar Frühverrentung des betroffenen Mitarbeiters.

Mobilität

- *Kraftfahrzeughilfen*
- *Reisen*
- *Umzugskosten*
- *Wohnungshilfen*

Nachteilsausgleiche

Das → *SGB IX* sowie eine Vielzahl von Vorschriften in anderen Gesetzen, Verordnungen, Erlassen, Satzungen, Tarifen und so weiter bieten behinderten Menschen als Nachteilsausgleiche eine Reihe von Rechten und Hilfen.

Nachteilsausgleiche können überwiegend nur genutzt werden, wenn eine → *Schwerbehinderung* und weitere Voraussetzungen durch einen → *Schwerbehindertenausweis* nachgewiesen werden können. Nur in Ausnahmefällen, zum Beispiel wenn offensichtlich eine Schwerbehinderung vorliegt, können Rechte auch ohne formellen Nachweis durchgesetzt werden.

Die folgende Darstellung beschränkt sich hier auf einen Überblick über die wichtigsten Nachteilsausgleiche.

Einkommen- und Lohnsteuer: Behinderten und insbesondere schwerbehinderten Menschen wird bei der Einkommen- und Lohnsteuer ein pauschaler Freibetrag wegen der Behinderung eingeräumt. Dieser pauschale Freibetrag muss beim Finanzamt bean-

tragt werden. Er wird dann in der elektronischen Lohnsteuerkarte eingetragen. Bei einem → *Grad der Behinderung* (GdB) von wenigstens 25, aber unter 50 wird der Pauschbetrag nur gewährt, wenn

- dem behinderten Menschen wegen seiner Behinderung nach den gesetzlichen Vorschriften Renten oder andere laufende Bezüge zustehen (auch wenn das Recht auf die Bezüge ruht oder der Anspruch auf die Bezüge durch eine Kapitalabfindung abgefunden worden ist) oder
- die Behinderung zu einer dauernden Einbuße der körperlichen Beweglichkeit (zum Beispiel auch als Folge innerer Krankheiten, einer Seh- oder Hörschädigung) geführt hat (Nachweis durch Bescheid des Versorgungsamtes beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde) oder
- die Behinderung auf einer typischen Berufskrankheit beruht.

Für blinde Menschen (Ausweismerkzeichen BI) und behinderte Menschen, die hilflos sind (Nachweis durch Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen H, durch einen entsprechenden Bescheid des Versorgungsamtes beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde oder durch einen Bescheid der Pflegekasse über die Einstufung in die Pflegegrade 4 oder 5), erhöht sich der Pauschbetrag auf 3.700 Euro unabhängig davon, ob eine Pflegekraft beschäftigt wird.

Unter bestimmten Voraussetzungen können bei der Steuererklärung über den Pauschbetrag hinaus weitere außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden (zum Beispiel Kraftfahrzeug-, Kinderbetreuungs- oder Krankheitskosten, Heimunterbringung) – auch wenn sie mit dem Leiden zusammenhängen, das die Behinderung bewirkt oder verursacht hat und für das der Pauschbetrag gewährt wird. Das Gleiche gilt für Kuren.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer mit einer Gehbehinderung (Ausweismerkzeichen G), deren Grad der Behinderung 70 oder min-

destens 50 beträgt, können anstelle der Entfernungspauschalen die tatsächlichen Kosten für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ansetzen. Berücksichtigt werden grundsätzlich nur die Kosten für einen Weg je Arbeitstag, auch wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsstätte an einem Tag zum Beispiel zweimal aufsucht. Das Finanzamt prüft bei der Steuererklärung, ob der Ansatz der Entfernungspauschalen oder der tatsächlichen Kosten für die Wege zur Arbeit günstiger ist, und berücksichtigt dann den für den Arbeitnehmer günstigeren Betrag.

Höhe des Pauschbetrages

Stufe	GdB	Euro pro Jahr
1	25–30	310
2	35–40	430
3	45–50	570
4	55–60	720
5	65–70	890
6	75–80	1.060
7	85–90	1.230
8	95–100	1.420

Soweit der schwerbehinderte Arbeitnehmer die Kosten, die ihm durch die Nutzung eines Kraftfahrzeuges für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte entstehen, nicht im Einzelnen nachweist, wird ein pauschaler Kilometersatz von 0,60 Euro je vollen Entfernungskilometer berücksichtigt. Mit diesem Kilometersatz sind grundsätzlich alle Kosten abgegolten. Zusätzlich können nur noch berücksichtigt werden:

1. Kosten aufgrund eines Unfalls, der sich auf der Fahrt zur Arbeit oder von der Arbeit zur Wohnung ereignet hat
2. Gebühren für einen Parkplatz an der Arbeitsstätte

Bei Einzelnachweis sind die tatsächlichen Kraftfahrzeugkosten, die für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte angefallen sind, wie folgt zu ermitteln: Zurückgelegte Kilometer für Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück zur Wohnung x Kraftfahrzeuggesamt-kosten/Gesamtfahrleistung im Jahr. Zum Nachweis der Gesamtfahrleistung im Kalenderjahr ist der jeweilige Tachostand am 01.01. und am 31.12. aufzuzeichnen. Außerdem sollten Belege, in denen der Kilometerstand des Kraftfahrzeuges aufgeführt ist, zum Beispiel Inspektions- und Reparaturrechnung, aufbewahrt werden, da sich auch hieraus Rückschlüsse auf die Gesamtfahrleistung ziehen lassen.

In den genannten Fällen können schwerbehinderte Arbeitnehmer zusätzlich auch die sogenannten Leerfahrten der Begleitperson wie Werbungskosten geltend machen, wenn sie das Kraftfahrzeug wegen der Behinderung nicht selbst führen können und deshalb von Dritten, zum Beispiel Ehegatten, zur Arbeit gebracht oder wieder abgeholt werden müssen.

Unter bestimmten Voraussetzungen können bei behinderten Personen Kraftfahrzeugkosten für private Fahrten teilweise (schwerbehinderte Menschen ab einem Grad der Behinderung von 70 und dem Merkzeichen G oder einem Behinderungsgrad ab 80) oder in voller Höhe (Merkzeichen aG oder Bl oder H) in den Grenzen der Angemessenheit als außergewöhnliche Belastung nach § 33 EStG berücksichtigt werden.

Bei dem teilweisen Abzug privater Kraftfahrzeugkosten sind Aufwendungen für die durch die Behinderung verursachten unvermeidbaren Fahrten abziehbar. Durch die Behinderung bedingt sind

nur Fahrten, die ohne Behinderung nicht hätten durchgeführt werden müssen. Ohne Aufzeichnung der durchgeführten Fahrten sind 900 Euro abziehbar (3.000 Kilometer à 0,30 Euro). Bei Nachweis der durch die Behinderung verursachten unvermeidbaren Fahrten sind nachgewiesene Kilometer x 0,30 Euro abziehbar. Der Nachweis ist durch ein Fahrtenbuch oder eine Aufstellung der durchgeführten behinderungsbedingt unvermeidbaren Fahrten zu führen.

Bei dem vollen Abzug privater Kraftfahrzeugkosten in den Grenzen der Angemessenheit sind grundsätzlich alle Aufwendungen für Privatfahrten, also auch Ausflugs-, Besuchs- und Urlaubsfahrten, die die behinderte Person durchgeführt hat beziehungsweise an denen sie teilgenommen hat, abziehbar.

Als angemessen ist grundsätzlich eine Fahrleistung von bis zu 15.000 Kilometern im Kalenderjahr anzusehen. Die tatsächliche Fahrleistung im Kalenderjahr ist zum Beispiel durch ein Fahrtenbuch nachzuweisen. Für jeden gefahrenen Kilometer können 0,30 Euro berücksichtigt werden. Anstelle der Kosten für ein eigenes Kraftfahrzeug können auch Taxikosten geltend gemacht werden.

Auskünfte über diese und andere steuerliche Fragen (zum Beispiel Grundsteuer, Erbschafts- und Schenkungssteuer, Umsatz- und Vermögenssteuer) gibt das zuständige Finanzamt. Dort ist auch die aktuelle Höhe der verschiedenen Freibeträge zu erfahren.

Rollstühle mit einer Geschwindigkeit bis circa 6 Kilometer pro Stunde können bei einigen Versicherern prämienfrei in die Privathaftpflichtversicherung eingeschlossen werden.

Kfz-Gebühren: Entstehen beim Technischen Überwachungsverein (TÜV) oder der Straßenverkehrsbehörde behinderungsbedingte zusätzliche Gebühren, für die kein anderer Kostenträger aufkommt (zum Beispiel Eignungsgutachten, Eintragung besonderer Bedie-

nungseinrichtungen oder Auflagen im Führerschein), so kann die für die Erhebung der Gebühren zuständige Stelle Gebührenermäßigung oder Gebührenbefreiung gewähren. Gebühren, die auch ohne die Behinderung zu entrichten wären (zum Beispiel für die regelmäßige Überprüfung des Fahrzeuges), sind ungekürzt zu zahlen.

Parken: Außergewöhnlich gehbehinderte Menschen (Ausweiskennzeichen aG), blinde Menschen (Ausweiskennzeichen BI) und Contergan-Geschädigte (beidseitige Amelie oder Phokomelie) oder Menschen mit vergleichbaren Funktionseinschränkungen können vom Straßenverkehrsamt den blauen europäischen Parkausweis erhalten.

Außerdem können folgende Personen Parkerleichterungen durch Ausnahmegenehmigung bei der örtlich zuständigen Straßenverkehrsbehörde beantragen:

- schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen G und B sowie einem Grad der Behinderung von wenigstens 80 allein für Funktionseinschränkungen an den unteren Gliedmaßen
- schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen G und B sowie einem Grad der Behinderung von wenigstens 70 allein für Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen und gleichzeitig einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 für Funktionsstörungen des Herzens und der Atmungsorgane
- schwerbehinderte Menschen, die an Morbus Crohn oder Colitis Ulcerosa erkrankt sind, wenn hierfür ein Grad der Behinderung von wenigstens 60 vorliegt
- schwerbehinderte Menschen mit künstlichem Darmausgang und zugleich künstlicher Darmableitung, wenn hierfür ein Grad der Behinderung von wenigstens 70 vorliegt

Ihnen wird dann für 5 Jahre ein bundeseinheitlicher orangefarbener Parkausweis ausgestellt, der stets widerrufen werden kann. Dieser Ausweis gilt, anders als der europaweit gültige Ausweis, lediglich für das Bundesgebiet.

sowohl an Parkuhren und bei Parkscheinautomaten ohne Gebühr und zeitliche Begrenzung parken als auch auf reservierten Parkplätzen, die durch ein Schild mit dem Rollstuhlfahrersymbol gekennzeichnet sind,



außerhalb der in verkehrsberuhigten Bereichen gekennzeichneten Flächen parken, wenn der Durchgangsverkehr nicht behindert wird.

Das Straßenverkehrsamt kann für einzelne schwerbehinderte Menschen mit außergewöhnlicher Gehbehinderung (Ausweismerkzeichen aG) und blinde Menschen (Ausweismerkzeichen Bl) einen einzelnen Parkplatz, zum Beispiel vor der Wohnung oder in der Nähe der Arbeitsstätte, reservieren.

Für andere körperbehinderte Menschen (zum Beispiel ohne Hände) gibt es zusätzliche Erleichterungen, über die die Straßenverkehrsbehörden informieren.

Den Ausweis können auch schwerbehinderte Menschen, die selbst nicht fahren können, mit Merkzeichen aG und blinde Menschen mit Merkzeichen Bl erhalten. In diesen Fällen ist den behinderten Menschen eine Ausnahmegenehmigung auszustellen, die besagt, dass der sie jeweils befördernde Kraftfahrzeugführer von den entsprechenden Vorschriften der Straßenverkehrsordnung befreit ist.

Wohngeld: Hier gelten für schwerbehinderte Menschen (Grad der Behinderung 100 oder unter bestimmten Umständen auch mit einem geringeren Grad, wenn häusliche Pflegebedürftigkeit besteht) Sonderregelungen. Auskünfte erteilen die Wohngeldstellen der Gemeinden.

Sozialer Wohnungsbau: Zu Sonderregelungen für schwerbehinderte Menschen im sozialen Wohnungsbau informieren die Ämter für Wohnungswesen der Kreis- und Stadtverwaltungen. In diesem Bereich sind bei den Gerichtskosten und Notariatsgebühren Nachlässe möglich.

Rundfunk- und Fernsehgebühren: Mit dem Schwerbehindertenausweis (Ausweismerkzeichen RF) können schwerbehinderte Menschen bei der Gebühreneinzugszentrale (GEZ) eine Ermäßigung von der Rundfunk- und Fernsehgebührenpflicht beantragen. Taubblinde Menschen mit dem Ausweismerkzeichen TBl sind von der Rundfunkbeitragspflicht befreit.

Telefonkosten: Blinde, gehörlose, sprachbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 90 und schwerbehinderte Menschen mit Ausweismerkzeichen RF im Schwerbehindertenausweis können bei der Deutschen Telekom Telefonanschlüsse zu einem reduzierten Grundpreis (Sozialanschlüsse) beantragen. Im Handel sind zahlreiche Spezialtelefone und Zusatzgeräte für behinderte Menschen erhältlich.

Prüfungsmodifikationen: Nach Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sind von den Kammern bei der Durchführung von Abschluss- beziehungsweise Gesellenprüfungen die besonderen Belange der körperlich, geistig und seelisch behinderten Menschen bei der Prüfung zu berücksichtigen.

Die meisten Prüfungsordnungen für Staatsexamina sowie Bachelor- und Masterstudiengänge sehen ausdrücklich Maßnahmen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile vor (beispielsweise gesonderte mündliche Prüfungen). Der Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 13.10.2000 regelt Nachteilsausgleiche für behinderte Studierende für Prüfungen an Hochschulen. Im Rahmen der üblichen Vorlesungen ist es wichtig, auf die Lehrenden zuzugehen und sie auf die besondere persönliche Situation hinzuweisen.

Offenbarung der Schwerbehinderung

Der schwerbehinderte Mensch ist grundsätzlich nicht verpflichtet, für ihn ungünstige Umstände von sich aus mitzuteilen. So ist weder ein behinderter Mensch noch ein schwerbehinderter Mensch von sich aus verpflichtet, seine → *Behinderung* oder → *Schwerbehinderung* im Vorstellungsgespräch oder in seiner Bewerbung auf eine Arbeitsstelle zu offenbaren.

Eine Offenbarungspflicht besteht allerdings dann, wenn der schwerbehinderte Bewerber erkennen muss, dass er aufgrund seiner Behinderung die von ihm geforderte Arbeit nicht erbringen kann oder seine Behinderung eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit mit sich bringt, die für den vorgesehenen Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung ist.

Seit der Einführung des → *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* (AGG) hat der Gesetzgeber ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot für behinderte und schwerbehinderte Menschen normiert (§ 164 Absatz 2 SGB IX in Verbindung mit § 7 AGG). In Bezug auf das Fragerecht des → *Arbeitgebers* gilt, dass die Frage nach einer Schwerbehinderung grundsätzlich unzulässig ist. Wird die Frage dennoch gestellt, muss sie nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden („Recht zur Lüge“). Der Arbeitgeber kann den → *Arbeitsvertrag* aufgrund der unwahren Antwort nicht anfechten.

Ist eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine entscheidende Voraussetzung für einen konkreten Arbeitsplatz, so darf der Arbeitgeber fragen, ob der Bewerber an gesundheitlichen, seelischen oder anderen Beeinträchtigungen leidet, durch die er für die Erfüllung der von ihm erwarteten arbeitsvertraglichen Pflichten ungeeignet ist. Wenn diese Voraussetzung nicht gegeben ist, so ist die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft unzulässig und stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar.

Optionskommune

Die sogenannten Optionskommunen sind zugelassene kommunale Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Im Optionsmodell besitzt eine Kommune (kreisfreie Städte und Kreise) die alleinige Trägerschaft der Leistungen nach dem SGB II (→ *Sozialgesetzbuch*). Die Kommunen bilden dazu ein → *Jobcenter*.

Im gesetzlichen Regelfall sind – überall dort, wo es keine optierende Kommune gibt – die Bundesagentur für Arbeit (→ *Agentur für Arbeit*) und die jeweilige Kommune Leistungsträger der Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II. Sie bilden jeweils eine gemeinsame Einrichtung nach § 44b SGB II, welche nach § 6d SGB II ebenfalls die Bezeichnung Jobcenter führt.

Ordentliche Kündigung

→ *Kündigung*

Organisation der behinderten Menschen

→ *Behindertenverbände*

Parken

→ *Nachteilsausgleiche*

Peer Counseling

Mit Peer Counseling ist in einem allgemeineren Sinne die Beratung von Menschen mit → *Behinderungen* durch Menschen mit Behinderungen gemeint. Sie erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Beratung durch Menschen, die bereits ähnliche Lebenserfahrungen gemacht haben, von den ratsuchenden Menschen oftmals als sehr hilfreich erlebt wird.

Im Rahmen der Behindertenhilfe wird das Peer Counseling im engeren Sinne von der Selbsthilfe, insbesondere der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL) als Dachverband der Zentren für selbstbestimmtes Leben, fachlich stark geprägt. Es wurden inhaltliche Standards definiert und Qualifizierungen zum Peer Counselor und zur Peer Counselerin entwickelt.

Mit der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX wird seit dem 01.01.2018 ein Netz an Beratungsstellen aufgebaut, durch die bereits im Vorfeld der Inanspruchnahme von Teilhabeleistungen über diese informiert und beraten werden soll. Bei der Förderung dieser Beratungsstellen soll insbesondere die Beratung von Betroffenen für Betroffene berücksichtigt werden. Die Förderung der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung erfolgt aus Bundesmitteln und ist zunächst bis zum 31.12.2022 befristet.

Personalrat

Gesetzliche Grundlage für die Arbeit des Personalrates sind die → *Personalvertretungsgesetze* des Bundes und der Länder. Das Personalvertretungsrecht gilt nicht nur für die → *Arbeitsverhältnisse* von Angestellten und Arbeitern, sondern erfasst auch die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Beamten. Jede Gruppe ist grundsätzlich entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Personalrat vertreten. Die Mitwirkungs- und → *Mitbestimmungsrechte* des Personalrats, Fragen der → *Dienstvereinbarung* und der Einschaltung der Einigungsstelle sind durch die Personalvertretungsgesetze geregelt.

Aufgaben: Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrates gehört es, darauf zu achten, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen und → *Tarifverträge* eingehalten und die Vorschriften des → *Arbeitsschutzes* beachtet werden. Zu seinen allgemeinen Aufgaben zählt ausdrücklich die Unterstützung der

→ *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, das heißt ihre Eingliederung und berufliche Entwicklung zu fördern sowie Maßnahmen mit dieser Zielsetzung bei der Dienststelle zu beantragen (vergleiche zum Beispiel § 68 Absatz 1 Nummer 4–5 BPersVG und § 64 Nummer 6–7 LPVG NW).

Der Personalrat hat zusätzliche besondere Aufgaben in Bezug auf schwerbehinderte Beschäftigte. Insbesondere hat er darauf zu achten, dass die Pflichten des Arbeitgebers beziehungsweise Dienstherrn gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten tatsächlich auch erfüllt werden (§ 176 SGB IX), beispielsweise die → *Beschäftigungspflicht* (§§ 154–155 SGB IX), die Förderung des → *beruflichen Fortkommens* sowie die behinderungsgerechte Gestaltung des → *Arbeitsplatzes* und der Arbeitsorganisation (§ 164 SGB IX).

Im öffentlichen Dienst gelten 2 besondere Verpflichtungen der öffentlichen Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 165 SGB IX):

- die frühzeitige Meldung frei werdender und neu zu besetzender Arbeitsplätze sowie neuer Arbeitsplätze an die Agentur für Arbeit. Dies ist entbehrlich, wenn eine behördeninterne Prüfung zur Besetzung der betreffenden Stellen erfolgreich durchgeführt wurde
- die regelmäßige Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch (→ *Bewerbung*)

Der Personalrat ist ferner Vertragspartner der → *Inklusionsvereinbarung*. Ist eine → *Schwerbehindertenvertretung* nicht gewählt, hat er das Recht, beim Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu beantragen (§ 166 Absatz 1 SGB IX).

Beratung und Beschlussfassung: Nach dem Personalvertretungsrecht gliedern sich die Personalvertretungen in 2 Gruppen: Tarifbeschäftigte und Beamte (= Gruppenprinzip, vergleiche § 5 BPersVG).

Dabei bestehen Besonderheiten bei der Beratung und Beschlussfassung des Personalrats. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen – Beamte und Tarifbeschäftigte – beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein. Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten und Tarifbeschäftigten wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen (vergleiche zum Beispiel § 38 Absatz 1 BPersVG und § 34 Absatz 1 LPVG NW).

Bezüglich der Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, bestehen unterschiedliche Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen: Nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und einem Teil der Landespersonalvertretungsgesetze sind Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, zwar gemeinsam im Personalrat zu beraten, aber nur die Vertreter der jeweiligen betroffenen Gruppe sind zur Beschlussfassung ermächtigt (vergleiche § 38 Absatz 2 BPersVG und § 34 Absatz 4 LPVG Baden-Württemberg). Demgegenüber bestimmen andere Landespersonalvertretungsgesetze, dass über Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer der genannten Gruppen betreffen, die Personalratsmitglieder gemeinsam beschließen, sofern die Vertreter der betroffenen Gruppe die gemeinsame Beratung beschließen (so zum Beispiel Artikel 38 Absatz 2 BayPVG). Alternativ wird gemeinsam beschlossen, wenn die Mehrheit der Vertreter der betreffenden Gruppe dem Vorgehen nicht widerspricht. Im Falle des Widerspruchs der Mehrheit der Vertreter der betreffenden Gruppe sind allein die Vertreter dieser Gruppe entscheidungsbefugt (so zum Beispiel § 34 Absatz 2 LPVG NW).

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX). Werden nach Meinung der Schwerbehindertenvertretung wichtige Interessen der schwerbehinderten Menschen durch einen Personalratsbeschluss gefährdet, kann sie die

Aussetzung des Beschlusses für die Dauer einer Woche beantragen (vergleiche § 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX, vergleichbare Regelungen enthält auch das Personalvertretungsrecht selbst, siehe etwa § 39 Absatz 3 BPersVG und § 35 Absatz 3 LPVG NW).

Rechtsstellung: Personalratsmitglieder genießen nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) einen besonderen Kündigungsschutz, der die ordentliche → *Kündigung* während der Amtszeit und bis zum Ablauf eines Jahres danach ausschließt (§ 15 Absatz 2 KSchG). Eine → *außerordentliche Kündigung* ist an die Zustimmung des Personalrats gebunden. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung, kann sie durch das Verwaltungsgericht ersetzt werden (vergleiche zum Beispiel § 43 Absatz 2 LPVG NW). Mitglieder des Personalrats können gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat, dem der Betreffende als Mitglied angehört, zustimmt (vergleiche zum Beispiel § 47 Absatz 2 BPersVG und § 43 Absatz 1 LPVG NW).

Freistellung und Kostenübernahme: Zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben sind Personalratsmitglieder von der Arbeit ohne Minderung der Vergütung freizustellen. Eine vollständige Freistellung von der Arbeit hängt von der Beschäftigtenzahl der jeweiligen Dienststelle ab. Die durch die Tätigkeit der Personalvertretungen entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (vergleiche zum Beispiel § 44 BPersVG sowie § 40 LPVG NW). Zur Deckung ihrer Aufwendungen sind den Personalvertretungen seitens der Dienststelle Haushaltsmittel im Haushaltsplan zur Verfügung zu stellen. Im Übrigen hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, Büropersonal und den Geschäftsbedarf bereitzustellen.

Stufenvertretungen: Das Personalvertretungsrecht kennt neben den örtlichen Personalräten sogenannte Stufenvertretungen:

- **Gesamtpersonalräte** werden gebildet, wenn Nebenstellen oder Teile

einer Dienststelle als selbstständige Dienststelle gelten oder zur solchen erklärt wurden (siehe → *Dienststelle*, vergleiche ferner § 55 BPersVG und § 52 LPVG NW). Der Gesamtpersonalrat ist für Angelegenheiten zuständig, deren Entscheidung dem Leiter der Hauptdienststelle und nicht dem Leiter der verselbstständigten Nebenstelle beziehungsweise des Dienststellenteils zusteht (vergleiche zum Beispiel § 82 Absatz 3 BPersVG und § 78 Absatz 4 LPVG NW).

- **Bezirkspersonalräte** werden bei Bundes- und Landes-Mittelbehörden gebildet (zum Beispiel bei Bezirksregierungen und Oberfinanzdirektionen). Wahlberechtigt sind die Beschäftigten, die zum Geschäftsbereich der Mittelbehörde gehören, also die der Mittelbehörde selbst und ihrer nachgeordneten Behörden (vergleiche § 53 Absatz 2 BPersVG und § 50 Absatz 2 LPVG NW). Bezirkspersonalräte sind für den gesamten Bereich der Verwaltungsorganisationen zuständig, die der Zuständigkeit der Mittelbehörde unterliegen, einschließlich der Mittelbehörde selbst (zum Beispiel Festlegung gleitender Arbeitszeit für die Bezirksregierung und alle nachgeordneten Behörden). Ausgenommen von der Zuständigkeit der Bezirkspersonalräte sind die Angelegenheiten, die nur die Beschäftigten der Mittelbehörde selbst betreffen; für sie ist der örtliche Personalrat der Mittelbehörde zuständig.
- **Hauptpersonalräte** werden bei den obersten Landesbehörden (zum Beispiel Bundes- und Landesministerien) gebildet. Wahlberechtigt sind die Beschäftigten, die zum Geschäftsbereich der obersten Bundes- oder Landesbehörde gehören, also der obersten Dienstbehörde selbst und aller ihr nachgeordneten Behörden (vergleiche zum Beispiel § 53 Absatz 2 BPersVG und § 50 Absatz 2 LPVG NW). Für die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats gelten die Ausführungen zum Bezirkspersonalrat entsprechend.

Personalvertretungsgesetze

Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze ist der öffentliche Dienst. Auf der Grundlage der Personalvertretungsgesetze ist ein → *Personalrat* zu bilden, zu dessen Aufgaben neben der allgemei-

nen Interessenvertretung der Beschäftigten auch die Förderung der → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen gehört. Soweit noch keine Schwerbehindertenvertretung besteht und die Dienststelle die Voraussetzungen erfüllt (vergleiche § 177 Absatz 1 SGB IX), hat er auf die → *Wahl der Schwerbehindertenvertretung* hinzuwirken.

Personalvertretungsgesetze haben sowohl der Bund als auch die einzelnen Bundesländer. Die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder haben Geltung sowohl für Beschäftigte, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis stehen (Beamte, Beamtenanwärter), als auch für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (Tarifbeschäftigte und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten).

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) gilt für die Verwaltung des Bundes (Bundesbehörden), für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Bundesgerichte (zum Beispiel Bundesgerichtshof, Bundesarbeits-, Bundessozial-, Bundesverwaltungsgericht). Die §§ 75–82 BPersVG enthalten die zentralen Vorschriften mit dem Katalog der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsaufgaben beziehungsweise -rechte der Personalräte. Die §§ 94 und folgende BPersVG enthalten verbindliche Rahmenvorschriften für die Inhalte der Landespersonalvertretungsgesetze.

Die Landespersonalvertretungsgesetze (LPVG) gelten für die Dienststellen des jeweiligen Landes, die landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und so weiter sowie die Kommunen des jeweiligen Bundeslandes. Die Landespersonalvertretungsgesetze ähneln – mit jeweils landesspezifischen Abweichungen in einzelnen Fragen – in Aufbau und Inhalt dem Bundespersonalvertretungsgesetz. Dies gilt insbesondere dort, wo Rahmenvorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes den Inhalt des Landespersonalvertretungsrechts maßgeblich vorbestimmen.

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sind in den verschiedenen Personalvertretungsgesetzen in weitgehend übereinstimmender Form enthalten. Sie richten sich nach folgenden gesetzlichen Leitlinien: In Angelegenheiten, in denen der Personalvertretung ein Mitwirkungsrecht zusteht, verfügt sie nicht über ein Mitentscheidungsrecht. Der Dienststellenleiter muss sich zwar mit den Argumenten der Personalvertretung auseinandersetzen und sich mit ihr beraten, die Entscheidung trifft aber nur er. Beispiel für ein derartiges Mitwirkungsrecht ist die ordentliche → *Kündigung* eines Arbeitnehmers durch den öffentlichen Arbeitgeber im Bereich der Bundesverwaltung (vergleiche § 79 BPersVG).

Bei einem bestehenden Mitbestimmungsrecht hingegen ist der Dienststellenleiter an die Zustimmung der Personalvertretung gebunden. Die Personalvertretungsgesetze unterscheiden dabei 2 Varianten.

Volles Mitbestimmungsrecht: Hier steht das Letztentscheidungsrecht im Falle der Nichteinigung der sogenannten Einigungsstelle zu. Diese wird bei den obersten Dienstbehörden für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung gebildet (vergleiche zum Beispiel § 71 BPersVG und § 67 LPVG NW). Die Einigungsstelle besteht aus Beisitzern, die je zur Hälfte von der Dienststelle und der Personalvertretung benannt sind, sowie einem von beiden Seiten gemeinsam bestellten neutralen Vorsitzenden und einem neutralen Stellvertreter. Beispiele für das volle Mitbestimmungsrecht des Personalrats sind Einstellung, Versetzung, Abordnung und weitere individuelle Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer (vergleiche zum Beispiel § 75 Absatz 1–3 BPersVG), in Nordrhein-Westfalen zum Beispiel auch eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber, § 74 Absatz 1 LPVG NW).

Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht: Hier spricht die Einigungsstelle lediglich eine Empfehlung aus, die endgültige Entscheidung

jedoch steht der obersten Dienstbehörde zu (vergleiche zum Beispiel § 69 Absatz 4 Satz 3–4 BPersVG und § 66 Absatz 7 Satz 3 LPVG NW). Der Grund für diese Einschränkung des Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung liegt in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Danach dürfen bestimmte Angelegenheiten, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen grundlegender Bestandteil der Regierungsgewalt sind, nicht der Entscheidung derjenigen Stellen (Ministerien, Behörden, Kommunalverwaltungen) entzogen werden, die der jeweiligen Volksvertretung (Bundestag, Landtag und Kommunalparlamente) gegenüber verantwortlich sind und deren Vorgaben zu folgen haben. Deshalb darf in bestimmten personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten der außerhalb der Verwaltung selbst stehenden und der jeweiligen Volksvertretung nicht verantwortlichen Einigungsstelle kein Letztentscheidungsrecht eingeräumt werden. Beispiele für ein solches eingeschränktes Mitbestimmungsrecht sind die Personalangelegenheiten der Beamten und wichtige Fragen der internen Arbeitsorganisation, wie etwa Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (vergleiche zum Beispiel §§ 76, 69 Absatz 4 Satz 3–4 BPersVG sowie § 72 Absatz 1, 3 und 4 in Verbindung mit § 66 Absatz 7 Satz 3 LPVG NW).

Personelle Unterstützung

→ *Außergewöhnliche Belastungen*

Persönliches Budget

Behinderte Menschen haben einen Rechtsanspruch auf ein Persönliches Budget, mit dem sie sich die erforderliche Hilfeleistung einkaufen können. Sie erhalten dann einen entsprechenden Geldbetrag.

Werden Leistungen verschiedener Kostenträger benötigt, so ist ein trägerübergreifendes Persönliches Budget möglich.

Grundlage für die Umsetzung des Persönlichen Budgets ist die Budgetverordnung (BudgetV). Danach müssen der behinderte Mensch und die beteiligten Leistungsträger eine Zielvereinbarung abschließen, in die ein individueller Förder- und Hilfeplan aufgenommen wird. Außerdem wird der Nachweis der Verwendung des Budgets geregelt und welche Anforderungen an die Qualität der eingekauften Leistung zu stellen sind.

Budgetfähige Leistungen

Nicht alle Leistungen sind für ein Persönliches Budget geeignet. Generell sind Leistungen budgetfähig, wenn der konkrete Hilfebedarf „alltäglich und regelmäßig wiederkehrend“ ist. Unstreitig gehören hierzu die Leistungen

- für eine → **Arbeitsassistenz**, die mit Handreichungen am Arbeitsplatz die Beschäftigung unterstützt. Die Höhe des Budgets hängt vom zeitlichen Umfang des Hilfebedarfs ab.
- für → **technische Arbeitshilfen**, zum Beispiel eine Braillezeile für einen blinden Menschen. Die Leistung als solche ist in der Regel eine einmalige Leistung an den schwerbehinderten Menschen selbst, doch können zur Instandhaltung laufende Kosten für Wartung und Reparatur anfallen, die förderfähig sind.
- zur → **beruflichen Weiterbildung**, zum Beispiel berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, oder mehrere Veranstaltungen mit längeren Pausen dazwischen.
- für **Einarbeitungshilfen**, zum Beispiel in Form eines Arbeitstrainings durch externe Fachkräfte.

Nicht budgetfähige Leistungen

Hierzu gehören vor allem einmalige Maßnahmen, die in die Organisations- und Eigentumsrechte des Arbeitgebers eingreifen, zum Beispiel

- die **behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsräumen** durch den Bau einer Rampe oder
- eine besondere **Arbeitsplatzausstattung** durch eine spezielle Maschine.

Geldleistungen für diese Zwecke erhält deshalb nicht der behinderte Mensch, sondern sein Arbeitgeber.

Qualitätssicherung: Für die Qualitätssicherung bildet die Zielvereinbarung (§ 4 BudgetV) die Grundlage. Die Zielvereinbarung ist möglichst konkret und nachvollziehbar zu formulieren. Die Inhalte sollten individuell gestaltet, auf den konkreten Arbeitsplatz bezogen und überprüfbar sein sowie einen zeitlichen Rahmen haben.

Nachweis: Wer aus dem Persönlichen Budget Hilfeleistungen einkauft, hat entsprechende Nachweise vorzulegen. Die Integrationsämter müssen auf diese Nachweise bestehen, weil die Leistungen aus Mitteln der → *Ausgleichsabgabe* finanziert werden und deren Verwendung daher nur für gesetzlich festgelegte Zwecke zulässig ist. Zielvereinbarungen alleine reichen nicht aus, um diese gesetzlichen Anforderungen an die Nachweispflicht zu erfüllen.

Pflegezeit

→ *Arbeitnehmer*, die einen nahen Angehörigen pflegen wollen, haben unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch gegen ihren → *Arbeitgeber* darauf,

- der Arbeit bis zu 10 Tage fernzubleiben und
- für eine bis zu 6 Monate dauernde → *Pflegezeit* von der Arbeit freigestellt zu werden.

Durch die gesetzlich geregelte Pflegezeit (vergleiche Pflegezeitgesetz [PflegeZG]) wird die Möglichkeit eröffnet, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Die Verein-

barkeit von Beruf und familiärer Pflege wird verbessert. Das Recht, sich kurzfristig bis zu 10 Tage freizunehmen, soll es Angehörigen ermöglichen, eine plötzlich eingetretene Pflegesituation zu organisieren und zu strukturieren.

Arbeitsbefreiungsansprüche – kurzzeitiges Fernbleiberecht und Pflegezeit: Muss für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sichergestellt werden, haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben (§ 2 Absatz 1 PflegeZG). Diese Regelung gilt unabhängig von der Betriebsgröße. Die Wahrnehmung dieses Fernbleiberechts setzt voraus, dass der Beschäftigte dem Arbeitgeber die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilt. Diese Mitteilung kann formlos erfolgen. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber allerdings eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der entsprechenden Maßnahmen vorzulegen (§ 2 Absatz 2 PflegeZG).

→ *Arbeitnehmer*, die bei → *Arbeitgebern* mit in der Regel 16 oder mehr Beschäftigten tätig sind, haben zudem Anspruch darauf, von ihrer Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freigestellt zu werden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (§ 3 Absatz 1 PflegeZG). Wer diese Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig mitteilen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen werden soll. Der Beschäftigte hat die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der → *Krankenversicherung* nachzuweisen (§ 3 Absatz 2 PflegeZG). Der Beschäftigte kann die Pflegezeit auch nur teilweise in Anspruch nehmen. In diesem Fall haben Arbeitgeber und Beschäftigter eine

schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit zu treffen (§ 3 Absatz 4 PflegeZG).

Beginn und Dauer der Pflegezeit (§ 4 PflegeZG): Der Beginn der Pflegezeit hängt ab von dem Zeitpunkt des Zugangs der form- und fristgerechten Ankündigung beim Arbeitgeber. Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens 6 Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder nicht mehr zumutbar, endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Über diese veränderten Umstände ist der Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten. Ansonsten kann die Pflegezeit nur dann vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber einverstanden ist.

Vergütungsanspruch und Sozialversicherung: Das Pflegezeitgesetz sieht weder für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung noch für die Pflegezeit einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf → *Entgeltfortzahlung* während der Zeit der Arbeitsverhinderung vor (vergleiche § 2 Absatz 3 PflegeZG). Der Arbeitgeber ist deshalb zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften (eventuell aus § 616 BGB) oder aus einer Vereinbarung (zum Beispiel → *Tarifvertrag* oder → *Betriebsvereinbarung* beziehungsweise → *Dienstvereinbarung*) ergibt. Die Arbeitsbefreiungsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz ähneln daher einem unbezahlten Sonderurlaub.

Sozialversicherungsrechtlich bleibt der Beschäftigte bei der kurzzeitigen Freistellung nach § 2 PflegeZG weiterhin in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert, da die – höchstmögliche – Freistellung von 10 Arbeitstagen die Monatsfrist des § 7 Absatz 3 Satz 1 SGB IV unterschreitet. Anders verhält es

sich dagegen bei der Pflegezeit im Sinne des § 3 PflegeZG. Falls der Beschäftigte nicht über einen Angehörigen nach § 10 SGB V familienversichert ist, muss er sich in der Krankenversicherung freiwillig versichern. Bei Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit durch die Inanspruchnahme einer Teil-Pflegezeit (siehe oben) besteht die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien zu lassen (§ 8 Absatz 2 Nummer 2a SGB V). Die Pflichtversicherung in der → *Rentenversicherung* bleibt jedoch bestehen (vergleiche § 3 Satz 1 Nummer 1a SGB VI), dasselbe gilt für die → *Arbeitslosenversicherung* (vergleiche § 26 Absatz 2b SGB III).

Besonderer Kündigungsschutz: Der in § 5 PflegeZG enthaltene Kündigungsschutz besagt, dass der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG nicht kündigen darf. Dieser Kündigungsschutz ist von keiner Wartezeit abhängig. Er soll den Beschäftigten die Sorge vor dem Verlust des Arbeitsplatzes im Falle der Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung nehmen. In besonderen Fällen – zum Beispiel bei der Stilllegung eines Betriebs – kann eine Kündigung ausnahmsweise von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle genehmigt werden.

Pflichtarbeitsplätze

Pflichtarbeitsplätze sind der rechnerische Anteil an Arbeitsplätzen, die der Arbeitgeber nach der → *Beschäftigungspflicht* mit schwerbehinderten Menschen besetzen muss. Die Berechnung der Pflichtarbeitsplätze ist in § 157 SGB IX geregelt. Die sich bei der Berechnung ergebenden Bruchteile von 0,5 und mehr werden aufgerundet, bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen abgerundet (§ 157 Absatz 2 SGB IX). Werden die Pflichtarbeitsplätze nicht besetzt, ist eine → *Ausgleichsabgabe* zu zahlen.

Prävention

Der Begriff der Prävention bedeutet wörtlich „Vorbeugung“ beziehungsweise „Zuvorkommen“. Die Prävention umfasst Maßnahmen zur Vorsorge oder zum Schutz vor bestimmten Ereignissen, die eine Gefahr für den Einzelnen oder die Gemeinschaft bringen können.

Das → *SGB IX* geht von dem „Vorrang der Prävention“ (§ 3 SGB IX) aus. Danach haben die → *Rehabilitationsträger* darauf hinzuwirken, dass der Eintritt einer → *Behinderung* oder einer chronischen Erkrankung vermieden wird.

Im Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) finden sich umfassende Regelungen zur betrieblichen Prävention. § 167 Absatz 1 SGB IX richtet sich an den Personenkreis der Menschen mit einer → *Schwerbehinderung* und bestimmt, dass der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, tätig werden muss. Er schaltet dafür die → *Schwerbehindertenvertretung*, den Betriebsrat beziehungsweise Personalrat sowie das Integrationsamt ein. Ziel ist der Erhalt des Arbeitsverhältnisses durch Beseitigung oder Milderung der Schwierigkeiten. Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren Hilfen zum Einsatz kommen.

Im Fall der Arbeitsunfähigkeit gilt eine spezielle Regelung. Die Vorschrift (§ 167 Absatz 2 SGB IX) bestimmt, dass der Arbeitgeber im Rahmen eines Betrieblichen → *Eingliederungsmanagements* aktiv werden muss, wenn Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten 6 Wochen arbeitsunfähig waren. Zu beachten ist, dass diese Vorschrift für alle Beschäftigten des Betriebes beziehungsweise der Dienststelle gilt, unabhängig davon, ob sie (schwer-)behindert sind oder nicht (§ 167 Absatz 2 SGB IX).

Der Arbeitgeber ist zunächst verpflichtet, mit der Interessenvertretung und bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der → *Schwerbehindertenvertretung* die Möglichkeiten der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit zu klären. Beim Vorgehen im konkreten Einzelfall soll das Betriebliche Eingliederungsmanagement angewendet werden. Dafür nimmt der Arbeitgeber Kontakt mit dem Betroffenen auf, erklärt ihm Ziele und Möglichkeiten und holt dessen Zustimmung für die weitere Durchführung ein.

Liegt die Zustimmung vor, wird als weiterer interner Akteur der Werks- oder → *Betriebsarzt* hinzugezogen. Als externe Stelle werden die → *Rehabilitationsträger* und bei schwerbehinderten Menschen außerdem das → *Integrationsamt* eingeschaltet.

Die Vorschriften zur Prävention dienen dem Verbleib des Beschäftigten in seinem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis. Ihre Einhaltung ist zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung bei der Kündigung eines Beschäftigten, doch erhöht sich bei fehlenden Präventionsmaßnahmen die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers im Hinblick auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers.

In Bezug auf schwerbehinderte Menschen sind die Präventionsvorschriften dem → *Kündigungsschutzverfahren* vorausgegangen. Wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen ist und nachweislich alle Möglichkeiten der Abwendung der Kündigung überprüft und das Integrationsamt frühzeitig eingebunden hat, wird dies im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens berücksichtigt. Umgekehrt werden die Integrationsämter und Arbeitsgerichte bei Nichteinhaltung der Vorschrift das Kündigungsbegehren genau prüfen und darauf achten, ob der Arbeitgeber im Vorfeld alle Maßnahmen eingeleitet hat, um die Kündigung abzuwenden.

Probearbeitsverhältnis

Das Probearbeitsverhältnis ist ein → *Arbeitsverhältnis*, das wegen der vereinbarten gegenseitigen Erprobung leichter als ein festes Arbeitsverhältnis wieder aufgehoben werden kann. Probearbeitsverhältnisse können als flexible Formen der Beschäftigung – zumal bei schweren Behinderungen – den Übergang zum → *Arbeitsmarkt* erleichtern.

Ein Probearbeitsverhältnis kann entweder als befristetes Arbeitsverhältnis oder als Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer begründet werden. Die erste Zeit des Arbeitsverhältnisses von unbestimmter Dauer gilt dann als Probezeit; während dieser Zeit ist die → *Kündigung* erleichtert. Die Dauer der Probezeit richtet sich auch für schwerbehinderte Arbeitnehmer nach dem jeweiligen Tarifvertrag. Der besondere → *Kündigungsschutz* für schwerbehinderte Arbeitnehmer gilt jedoch ohne Rücksicht auf die Dauer der Probezeit in den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht (§ 173 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX). Auch die Mindestkündigungsfrist für schwerbehinderte Menschen von 4 Wochen (§ 169 SGB IX) gilt während der Probezeit nicht.

Der Arbeitgeber hat jede Begründung und Beendigung des Probearbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer dem Integrationsamt innerhalb von 4 Tagen anzuzeigen (§ 173 Absatz 3 SGB IX). Hierdurch soll gewährleistet sein, dass gerade in der wichtigen Anfangsphase eines Arbeitsverhältnisses alle Möglichkeiten der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* ausgeschöpft werden können.

Profilmethode

Die Profilmethode ist eine → *arbeitswissenschaftliche* Vorgehensweise, mit der ermittelt werden soll, welche Arbeitnehmer auf welchen Arbeitsplätzen einsetzbar sind. Dabei werden – anhand

katalogisierter Merkmale – die einzelnen Anforderungen des → *Arbeitsplatzes* den Fähigkeiten und Kenntnissen der Arbeitsperson gegenübergestellt.

Merkmalkatalog: Für die berufliche Rehabilitation und → *Teilhabe* behinderter Menschen ist in dem Projekt IMBA (Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt) folgender Merkmalkatalog erarbeitet worden:

- Körperhaltung (zum Beispiel mit den Untergruppen Stehen, Sitzen)
- Körperfortbewegung (zum Beispiel mit den Untergruppen Gehen, Kriechen)
- Körperteilbewegung (zum Beispiel mit den Untergruppen Arm-, Bein-, Rumpfbewegungen)
- Information (zum Beispiel mit den Untergruppen Sehen, Hören, Sprechen)
- komplexe Merkmale (zum Beispiel mit den Untergruppen Heben, Tragen)
- Umgebungseinflüsse (zum Beispiel mit den Untergruppen Klima, Schall)
- Arbeitssicherheit (zum Beispiel mit den Untergruppen Unfallgefährdung, Tragen von Arbeitsschuttmitteln)
- Arbeitsorganisation (zum Beispiel mit den Untergruppen Arbeitszeit, Akkord/Prämienlohn)
- Schlüsselqualifikationen (zum Beispiel mit den Untergruppen Antrieb, Sorgfalt)

Das Verfahren MELBA (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) beinhaltet – neben den IMBA-Merkmalgruppen – noch die psychischen Merkmale von Schlüsselqualifikationen. Dies ist vor allem relevant, wenn die Auseinandersetzung mit psychischen Fähigkeiten und Anforderungen im Vordergrund steht. In der Softwareversion von IMBA lässt sich optional auch ein MELBA-Profil erstellen. Und MELBA-Profile können in IMBA-Profile integriert werden.

Anforderungs- und Fähigkeitsprofil: Anhand der Merkmale erschließen sich die Anforderungen eines Arbeitsplatzes. Ihre Zusammenfassung ergibt das Anforderungsprofil. Mit demselben Merkmalkatalog wird die Ausführbarkeit der einzelnen Arbeitsplatzanforderungen durch den Arbeitnehmer abgefragt, woraus sich sein Fähigkeitsprofil ableitet. Aus dem Vergleich des Anforderungsprofils eines Arbeitsplatzes mit dem Fähigkeitsprofil eines dort einzusetzenden oder eingesetzten Mitarbeiters lassen sich Aussagen darüber gewinnen, inwieweit Arbeitsplatz und Mitarbeiter zusammenpassen. Ferner können dann Möglichkeiten der Anpassung des Arbeitsplatzes geprüft werden.

Die Profilmethode ist daher besonders geeignet zur Auswahl und Gestaltung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen. Erst mit der Übereinstimmung von Anforderungs- und Fähigkeitsprofil ist ein Arbeitsplatz behinderungsgerecht. Bei der praktischen Umsetzung der Profilmethode in Betrieben und Dienststellen unterstützt der → *Technische Beratungsdienst* der Integrationsämter den schwerbehinderten Menschen, den Arbeitgeber und das betriebliche → *Integrationsteam*.

Psychosoziale Dienste

- *Fachdienste der Integrationsämter*
- *Integrationsfachdienst*

Qualifizierung

- *Berufliche Weiterbildung*
- *Berufliches Fortkommen*
- *Berufsausbildung*

Rechtsmittel

Durch die Einlegung eines Rechtsmittels (zum Beispiel Widerspruch, Klage) kann der Betroffene versuchen, eine ihm ungünstige, noch nicht rechtskräftige Entscheidung im Wege der Nachprüfung zu beseitigen. Die Entscheidung muss eine entsprechende Rechtsmittel-/Rechtsbehelfsbelehrung enthalten.

Gegen Entscheidungen des → *Integrationsamtes* und der → *Agentur für Arbeit* aufgrund des SGB IX können behinderte Menschen oder Arbeitgeber Widerspruch einlegen. Ändert die Behörde die Entscheidung nicht ab (Abhilfe), entscheidet der jeweilige → *Widerspruchsausschuss* über den Widerspruch. Gegen die Entscheidung des Widerspruchsausschusses beim Integrationsamt ist Klage vor dem → *Verwaltungsgericht*, gegen die des Widerspruchsausschusses bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ist Klage vor dem → *Sozialgericht* möglich.

Ist im → *Kündigungsschutzverfahren* die Zustimmung zur → *Kündigung* eines schwerbehinderten Arbeitnehmers erteilt worden, hat der Widerspruch keine aufschiebende Wirkung, das heißt, er kann den Arbeitgeber nicht an der Kündigung hindern (§ 171 Absatz 4 SGB IX). Der Arbeitgeber trägt jedoch das Risiko, dass die Kündigung bei Erfolg des Rechtsmittels unwirksam ist.

Für die Entscheidung über den Widerspruch gegen die Zustimmung zur Kündigung ist der einer Kündigung zugrunde liegende historische Sachverhalt maßgebend. Dies bedeutet, dass es auf den Sachverhalt ankommt, wie er sich zum Zeitpunkt der ersten Kündigungsentscheidung dargestellt hat. Spätere Entwicklungen, zum Beispiel auch gesundheitliche Veränderungen, werden insoweit nicht berücksichtigt. Dagegen kommt es bei der Beurteilung des Sachverhalts auf den Zeitpunkt der Entscheidung des Widerspruchsausschusses an, wenn das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung versagt hat.

Rechtsmittel des schwerbehinderten Menschen im besonderen Kündigungsschutz

Arbeitgeber kündigt ohne Zustimmung des Integrationsamtes

Rechtsmittel:	Klage
Zuständiges Gericht:	Arbeitsgericht
Klageziel:	Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamtes fortbesteht
Regelfrist:	Innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung

Arbeitgeber kündigt mit Zustimmung des Integrationsamtes

Rechtsmittel:	Widerspruch gegen Zustimmung Parallel dazu: Klage
Zuständiges Gericht:	Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt Parallel dazu: Arbeitsgericht
Ziel:	Aufhebung des Bescheides des Integrationsamtes und Versagung der Zustimmung Parallel dazu: Kündigung ist sozial ungerechtfertigt
Frist:	Innerhalb eines Monats Parallel dazu: innerhalb von 3 Wochen

Widerspruchsausschuss weist Widerspruch zurück

Rechtsmittel:	Klage gegen Widerspruchsbescheid
Zuständiges Gericht:	Verwaltungsgericht
Klageziel:	Aufhebung der Bescheide des Integrationsamtes und des Widerspruchsausschusses
Klagefrist:	Innerhalb eines Monats

Rechtsmittel des Arbeitgebers im besonderen Kündigungsschutz

Integrationsamt versagt Zustimmung zur Kündigung

Rechtsmittel:	Widerspruch gegen Versagung der Zustimmung
Zuständige Stelle:	Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt
Ziel:	Aufhebung des Bescheides des Integrationsamtes und Zustimmung zur Kündigung
Frist:	Innerhalb eines Monats

Widerspruchsausschuss weist Widerspruch zurück

Rechtsmittel:	Klage gegen Widerspruchsbescheid
Zuständiges Gericht:	Verwaltungsgericht
Ziel:	Aufhebung der Bescheide des Integrationsamtes und des Widerspruchsausschusses und Verpflichtung zur Erteilung der Zustimmung
Frist:	Innerhalb eines Monats

Gegen Entscheidungen des → *Versorgungsamtes* beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde ist nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens der Rechtsweg vor dem Sozialgericht gegeben.

Rehabilitation

Durch das → *SGB IX* wird der Begriff der Rehabilitation in einen umfassenden Zusammenhang gestellt: Die Praxis der Rehabilitation und die erforderlichen Leistungen (siehe → *Teilhabe*) sollen die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter und

von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft in vollem Umfang, wirksam und gleichberechtigt fördern, Benachteiligungen vermeiden oder ihnen entgegenwirken (vergleiche § 1 SGB IX). Rehabilitation beinhaltet im Wesentlichen medizinische, schulische, berufsfördernde und soziale Maßnahmen und Hilfen.

Rehabilitationseinrichtungen

Einrichtungen für behinderte Menschen dienen der Durchführung von Maßnahmen zur Rehabilitation und → *Teilhabe* im medizinischen, beruflichen, vorschulischen, schulischen und sozialen Bereich. Dazu zählen:

- Sonderkindergärten
- Förder- beziehungsweise Sonderschulen (zum Beispiel für sehgeschädigte, hörgeschädigte oder körperbehinderte Menschen)
- Einrichtungen zur medizinischen Rehabilitation
- medizinisch-berufliche Rehabilitationszentren (mbREHA)
- → *Berufsbildungswerke* (BBW)
- → *Berufsförderungswerke* (BFW)
- wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtungen (WBR)
- → *Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM)
- Wohnheime für behinderte Menschen

Die → *Rehabilitationsträger* haben zu gewährleisten, dass – fachlich und regional – eine erforderliche Zahl von Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen zur Verfügung steht (§ 36 Absatz 1 SGB IX). Diese Einrichtungen müssen auch den Anforderungen an Barrierefreiheit entsprechen, die zum Beispiel beim → *barrierefreien Bauen* zu beachten sind.

Rehabilitationsträger

Träger der Maßnahmen und Leistungen zur Rehabilitation und → *Teilhabe* behinderter Menschen sind die zuständigen öffentlichen

Körperschaften, Anstalten und Behörden (vergleiche § 6 SGB IX). Die Aufgaben der gesetzlichen → *Rentenversicherung* (allgemeine und knappschaftliche Rentenversicherung) werden von 2 Bundesträgern sowie Regionalträgern wahrgenommen. Bundesträger sind die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Die Regionalträger führen neben der Bezeichnung „Deutsche Rentenversicherung“ einen Zusatz für ihre jeweilige regionale Zuständigkeit (zum Beispiel Deutsche Rentenversicherung Westfalen).

Die Deutsche Rentenversicherung Bund nimmt zusätzlich die Grundsatz- und Querschnittsaufgaben sowie die gemeinsamen Angelegenheiten der Träger der Rentenversicherung wahr, zum Beispiel den Abschluss gemeinsamer Empfehlungen nach § 26 SGB IX.

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See führt auch die Krankenversicherung für ihre Versicherten durch (§ 167 SGB V).

Am 01.01.2013 wurde aus der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV) ein einheitlicher Bundesträger – die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).

Nach dem SGB IX (§ 6 Absatz 1) sind **Rehabilitationsträger** die

Träger der gesetzlichen → Krankenversicherung, das heißt:

- Allgemeine Ortskrankenkassen
- Betriebskrankenkassen
- Innungskrankenkassen
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- Ersatzkassen

Bundesagentur für Arbeit → (Agentur für Arbeit)

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, das heißt:

- gewerbliche → *Berufsgenossenschaften* (BG)
- Gemeindeunfallversicherungsverbände
- Ausführungsbehörden für die Unfallversicherung = Unfallkassen des Bundes, der Länder und im kommunalen Bereich
- Feuerwehrunfallkassen
- Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB)
- Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr)

Träger der gesetzlichen → Rentenversicherung, das heißt:

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- Regionalträger

Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge, das heißt:

- Landesversorgungsämter und → *Versorgungsämter* beziehungsweise die nach Landesrecht dafür zuständigen Stellen (in Nordrhein-Westfalen zum Beispiel die Landschaftsverbände)
- → *Hauptfürsorgestellen*
- örtliche Fürsorgestellen (nach Landesrecht)

Träger der öffentlichen Jugendhilfe, das heißt:

- überörtliche Träger (gemäß jeweiligem Landesrecht, zum Beispiel Landesjugendämter als staatliche Stellen oder bei höheren Kommunalverbänden)
- örtliche Träger (Kreise und kreisfreie Städte, soweit nicht nach Landesrecht anderes bestimmt)

Träger der → Eingliederungshilfe, das heißt:

- überörtliche Träger (gemäß jeweiligem Landesrecht entweder staatliche Behörden oder höhere Kommunalverbände)
- örtliche Träger (Kreise und kreisfreie Städte, soweit nicht nach Landesrecht anderes bestimmt)

Aufgaben: Alle Rehabilitationsträger sind verpflichtet, die behinderten Menschen umfassend über die möglichen Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und sie zu beraten (§ 12 SGB IX). Für eine trägerübergreifende, ortsnahe, niederschwellige und unabhängige Auskunftserteilung, Beratung und begleitende Unterstützung behinderter Menschen im Antrags- und Leistungsverfahren hat das SGB IX die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung geschaffen (§ 32 SGB IX).

Einige Rehabilitationsträger sind nur für einen einzelnen Bereich der Rehabilitation und Teilhabe zuständig – zum Beispiel die Krankenkassen nur für die medizinische, die Bundesagentur für Arbeit nur für die berufliche Rehabilitation. Andere – wie etwa die Renten- und Unfallversicherungsträger – haben sowohl medizinische als auch berufsfördernde Rehabilitationsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen. Bestimmte Rehabilitationsträger erbringen neben medizinischen und beruflichen Rehabilitationsleistungen auch Leistungen zur sozialen Teilhabe (früher: Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft); es sind dies die Unfallversicherung, die Träger der Kriegsopferfürsorge sowie die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und der Eingliederungshilfe.

Art und Umfang der einzelnen Rehabilitationsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe sind in den §§ 4–63 SGB IX sowie im Einzelnen in den speziellen sozialgesetzlichen Vorschriften geregelt (zum Beispiel in den einzelnen Büchern des → *Sozialgesetzbuches* [SGB] und dem → *Bundesversorgungsgesetz* [BVG]).

Kooperation und → Zuständigkeitsklärung: Die dargestellte Trägervielfalt sowie das in Deutschland durch parallele Aufgabenzuweisung an mehrere Rehabilitationsbereiche bestehende komplexe gegliederte Rehabilitations- und Sozialleistungssystem erfordern Regelungen über die Zuständigkeitsabgrenzung und -klärung, die Zusammenarbeit der verschiedenen Träger und über die Koordinie-

rung der Leistungen. Das SGB IX enthält hierzu an mehreren Stellen grundlegende Bestimmungen (vergleiche §§ 14–24 SGB IX).

Ziel dieser Vorschriften ist es, die Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen durch alle Träger möglichst umfassend, zügig, wirksam und wirtschaftlich erbringen zu lassen (vergleiche → *Teilhabe*).

Einbindung des Integrationsamtes: In die Regelungen zur Zusammenarbeit und Sicherstellung einer möglichst nahtlosen Rehabilitation behinderter Menschen bis hin zum konkreten Arbeitsplatz sind auch die → *Integrationsämter* mit ihren auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen bezogenen Leistungen zur → *Prävention* und → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* eingebunden (vergleiche zum Beispiel § 3, § 12 Absatz 2, §§ 19–22, §§ 25, 26 SGB IX).

Reisen

Im öffentlichen Personenverkehr (auch im Nordseeinselerkehr und im Autoreisezug) – ausgenommen bei Fahrten in Sonderzügen und Sonderwagen – wird die Begleitperson des schwerbehinderten Menschen unentgeltlich befördert, wenn der → *Schwerbehindertenausweis* das Ausweismerkzeichen B enthält. („Die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson ist nachgewiesen“). Die Begleitperson fährt unentgeltlich und ohne Zuschlag in der gleichen Wagenklasse wie der schwerbehinderte Mensch. Auf den Strecken der Deutschen Bahn AG wird neben dem Begleiter eines blinden Menschen auch ein Führhund unentgeltlich befördert, wenn der Schwerbehindertenausweis das Merkzeichen B oder BI enthält.

Das Merkzeichen B schließt nicht aus, dass der behinderte Mensch öffentliche Verkehrsmittel auch ohne Begleitung benutzt. Behinderte Menschen mit Merkzeichen B werden als unentgeltlich zu be-

fördernde Begleitperson (gegenseitige Begleitung) im öffentlichen Personenverkehr nicht zugelassen.

Die Begleitperson eines behinderten Menschen, der auf die Notwendigkeit ständiger Begleitung angewiesen ist, steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn sie den behinderten Menschen bei der Ausübung seines Berufes (auch bei Dienstreisen, Veranstaltungen einer Betriebssportgruppe und so weiter) begleitet.

Krankenfahrstühle (auch Elektrorollstuhl) und sonstige orthopädische Hilfsmittel werden auch ohne Beiblatt zum Schwerbehindertenausweis und Wertmarke unentgeltlich mitgenommen, wenn sie in den Personenwagen an den dafür vorgesehenen Stellen untergebracht werden können. In allen Zügen des Intercity-Express (ICE), Intercity (IC) und Eurocity (EC) besteht die Möglichkeit, im Servicebeziehungsweise Großraumwagen grundsätzlich in der 2. Klasse unentgeltlich Plätze für Menschen zu reservieren, die auf die Benutzung eines Rollstuhls angewiesen sind.

Von alleinstehenden schwerbehinderten Menschen, in deren Schwerbehindertenausweis das Merkzeichen B („die Notwendigkeit ständiger Begleitung ist nachgewiesen“) steht, wird beim Nachlösen im Zug der „Nachlösezuschlag“ nicht erhoben, wenn die Fahrausweise vor Reiseantritt nur aus Fahrausweisautomaten gelöst werden können.

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 70 oder mit einer Rente wegen voller **Erwerbsminderung** erhalten die „BahnCard 25“ und die „BahnCard 50“ zum ermäßigten Preis.

„Freifahrt“ für schwerbehinderte Menschen

Öffentliche Verkehrsmittel

Mit Bus, U-Bahnen, S-Bahnen und Straßenbahnen sowie im Verkehrsverbund mit Eisenbahnen (2. Klasse) ohne Kilometer-Begrenzung im gesamten Bundesgebiet

Mit den Nahverkehrszügen der Deutschen Bahn AG bundesweit in der 2. Klasse (Regionalbahn, Regionalexpress, Interregio-Express) sowie in Zügen von nicht bundeseigenen Eisenbahnen

Erforderliche Nachweise

Grün/orangefarbener Schwerbehindertenausweis und Beiblatt mit Wertmarke

Wertmarke

Das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde gibt die Wertmarke auf Antrag aus. Wird sie spätestens 3 volle Monate vor Ablauf der Gültigkeitsdauer zurückgegeben, so wird der bezahlte Betrag anteilig erstattet. Kostenlos wird eine Wertmarke für ein Jahr herausgegeben, wenn schwerbehinderte Menschen Leistungen nach dem Grundsicherungsgesetz oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) oder laufende Leistungen für den Lebensunterhalt nach dem SGB XII (Sozialhilfe), dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) oder den §§ 27a, 27d BVG erhalten.

Parken: Schwerbehinderte Menschen, die einen vom Straßenverkehrsamt ausgestellten blauen (europäischen) Parkausweis haben, dürfen auf Kunden-Parkplätzen der Deutschen Bahn AG (außer auf Park-&-Rail-Parkplätzen) ihr Fahrzeug kostenlos abstellen. Anstelle der Parkkarte müssen sie den blauen Parkausweis gut sichtbar ins Fahrzeug legen. An Bahnhöfen, bei denen die Parkplätze zugeteilt werden, muss die besondere Parkberechtigung beim Kauf des Parkscheines vorgelegt werden. Die Stellplätze werden nach Verfügbarkeit vergeben. Ein Anspruch auf einen Stellplatz besteht nicht.

„Freifahrt“ und Kfz-Steuerermäßigung für schwerbehinderte Menschen

Für wen?	Mit Bahn und Bus	und/oder	Kfz-Steuerermäßigung
G „gehbehindert“ und/oder GI „gehörlos“	Wertmarke 80 € (1 Jahr) Wertmarke 40 € (1/2 Jahr)	oder	50 %
aG „außergewöhnlich gehbehindert“	Wertmarke 80 € (1 Jahr) Wertmarke 40 € (1/2 Jahr)	und	100 %
H „hilflos“ und/oder BI „blind“	Wertmarke kostenlos	und	100 %
Kriegsbeschädigte und andere Versorgungsberechtigte nach dem sozialen Entschädigungsrecht	Wertmarke kostenlos	und	100 %
B „ständige Begleitung“	Begleitperson fährt frei, der schwerbehinderte Mensch muss zahlen		

Flugreisen: Schwerekriegsbeschädigte Menschen, schwerwehrendienstbeschädigte Menschen und rassistisch oder politisch verfolgte Menschen erhalten unter bestimmten Voraussetzungen im innerdeutschen Flugverkehr mit der Deutschen Lufthansa und den Regionalverkehrsgesellschaften eine Ermäßigung des Flugpreises. Die Lufthansa und die Regionalverkehrsgesellschaften befördern die Begleitperson eines schwerbehinderten Menschen mit Ausweismerkzeichen B auf innerdeutschen Flügen unentgeltlich.

Renten

- *Altersrente*
- *Berufsunfähigkeit*
- *Erwerbsminderung*
- *Erwerbsunfähigkeit*
- *Rentenversicherung, gesetzliche*

Rentenversicherung, gesetzliche

Die Rentenversicherung ist ein Zweig der → *Sozialversicherung*. Sie schützt ihre Versicherten hauptsächlich bei Gefährdung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit, im Alter sowie im Todesfall deren Hinterbliebene.

Aufgaben: Die wesentlichen Aufgaben der Rentenversicherung sind nach dem SGB VI:

- Leistungen zur Rehabilitation (→ *Teilhabe*)
- Zahlung von Renten und Zusatzleistungen (vergleiche → *Erwerbsminderung*, → *Erwerbsunfähigkeit*, → *Berufsunfähigkeit*, → *Altersrente*)
- Zahlung von Beträgen zur → *Krankenversicherung* der Rentner
- Information, Auskunft und Beratung der Versicherten und Rentner

Rentenversicherungsträger: Die gesetzliche Rentenversicherung wird von Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung, den Rentenversicherungsträgern (also nicht von privaten Unternehmen), ausgeführt. Sie sind zugleich → *Rehabilitations-träger*. Träger der gesetzlichen Rentenversicherung sind seit dem 01.10.2005:

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Regionalträger
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Die **landwirtschaftlichen Alterskassen** sind zuständig für die Rentenversicherung der landwirtschaftlichen Unternehmer und mitarbeitenden Familienangehörigen.

Rundfunkgebührenbefreiung

→ *Nachteilsausgleiche*

Säumniszuschlag

→ *Ausgleichsabgabe*

Schädigungen der Gliedmaßen

Eine Erscheinungsform der Körperbehinderung ist das Fehlen oder die Fehlbildung einer Extremität. Der Zeitpunkt des Verlustes einer oder mehrerer Gliedmaßen spielt eine entscheidende Rolle für die berufliche Ein- oder Wiedereingliederung. Während Menschen mit Gliedmaßenfehlbildungen meist schon von Geburt an gelernt haben, mit der Behinderung umzugehen, müssen Menschen, die durch einen Unfall oder eine Krankheit behindert wurden, sich erst auf die neue Situation einstellen. Dies kann zum Beispiel eine Umschulung (→ *Berufliche Weiterbildung*) bedeuten wie auch Trainingsmaßnahmen, um die Benutzung der entsprechenden Hilfsmittel zu erlernen.

Gliedmaßenverlust (Amputation)

Betroffen sind überwiegend Erwachsene als Folge von Verkehrs- und Arbeitsunfällen, soweit es sich um eine teilweise oder vollständige Amputation von Händen und Armen handelt. Weitaus häufiger ist jedoch der Verlust eines Beines oder beider Beine infolge von Durchblutungsstörungen. Der plötzliche Verlust der körperlichen Unversehrtheit ist einschneidend. Er wird deshalb nie ausschließlich körperlich empfunden, sondern bedeutet einen mehrdimensionalen Verlust, zum Beispiel ist die Hand Werkzeug, Sinnesorgan und

Organ des Ausdrucks. Eine Prothese ist daher nie ein vollwertiger Ersatz.

Berufliche Möglichkeiten: Einseitiger Arm- oder Beinverlust kann häufig durch langjähriges Training so ausgeglichen werden, dass Betroffenen nahezu uneingeschränkte berufliche Möglichkeiten offenstehen; besonders eignen sich Berufe im gewerblichen wie im verwaltungstechnischen Bereich. Eine frühzeitige prothetische Versorgung ist wichtig für die Arbeitsaufnahme. Um eine volle Anpassung an die Arbeitsanforderungen zu erreichen, ist darüber hinaus vielfach der Einsatz von technischen Arbeitshilfen notwendig. Die individuelle Anpassung ist dabei Aufgabe spezialisierter Fachleute, zum Beispiel der Ingenieure des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes.

Gliedmaßenfehlbildungen (Dysmelien)

Hierbei handelt es sich um Folgen von Störungen der Extremitätenentwicklung in der 4. bis 7. Schwangerschaftswoche, die sich von leichten Anlagestörungen bis hin zum vollständigen Fehlen von Gliedmaßen auswirken können. Die Ursachen der Fehlbildungen sind entweder genetisch bedingt oder die Folge äußerer Einflüsse. So kam es zum Beispiel in den Geburtsjahrgängen 1958 bis 1962 zu einer Häufung von Dysmelien, hervorgerufen durch die Einnahme des Medikaments Contergan während einer Schwangerschaft. Gliedmaßenfehlbildungen treten in verschiedener Ausprägung immer wieder auf. Unterschieden wird zwischen dem Fehlen einer ganzen Extremität und Fehlbildungen an den Gliedmaßen.

Berufliche Möglichkeiten: Die Einschränkungen der Belastbarkeit und Fähigkeiten können bei dieser Behinderung durch individuelle Trainingsmaßnahmen ganz oder teilweise kompensiert werden. Auch hier müssen deshalb die persönlichen Fähigkeiten mit den Arbeitsanforderungen verglichen werden (vergleiche → *Profilmethode*). Vorarbeit wird hierzu in den → *Rehabilitationseinrichtungen* geleis-

tet. Es gibt technische Arbeitshilfen, die den Gliedmaßenverlust, die eingeschränkte Funktion sowie eine Vielzahl von Bewegungsbehinderungen ausgleichen können. Dabei sollte über diese individuellen persönlichen Hilfsmittel hinaus stets an eine der Behinderung angepasste, ergonomische → *Arbeitsplatzgestaltung* gedacht werden.

Schädigungen des Skelettsystems

Menschen, die von Schädigungen des Skelettsystems betroffen sind, leiden unter Wirbelsäulenschäden, Fehlstellungen und Erkrankungen der Gelenke oder unter Knochenerkrankungen.

Die individuellen Auswirkungen dieser Arten von Körperbehinderung mögen sehr unterschiedlich sein, doch die Schmerzempfindung ist ähnlich. Gemeinsames Merkmal ist eine eingeschränkte Bewegungsfähigkeit. Zu den häufigsten Schädigungen des Skelettsystems zählen:

Fehlstellungen der Wirbelsäule und Rückgratverkrümmungen (Skoliosen, Lordosen und Kyphosen)

Eine Buckelbildung wird als Kyphose, eine zu starke Wölbung nach innen als Lordose bezeichnet. Unter einer Skoliose versteht man eine s-förmige Wirbelsäulerverschiebung mit gleichzeitiger Verdrehung der Wirbelkörper, die nicht mehr vollständig aufgerichtet werden können.

In ihren leichteren Formen sind die Fehlstellungen der Wirbelsäule so sehr verbreitet, dass man sie als Ausdruck eines allgemeinen Zivilisationsleidens ansehen kann. Einseitige Belastungen (zum Beispiel falsches Sitzen) wirken sich ungünstig auf die Wirbelsäule aus.

Wirbelgleiten (Spondylolisthesis)

Das Wirbelgleiten ist ein Zeichen für eine schwere Instabilität der Wirbelsäule. Es wird durch unterschiedliche Ursachen hervorgeru-

fen. Bei Kindern und Jugendlichen entsteht es durch eine angeborene Fehlbildung der Wirbelsäule. Im höheren Lebensalter können Wirbelverbindungen durch Verschleiß geschwächt sein, wodurch der Zusammenhalt der gegeneinander beweglichen Wirbel gestört ist. Ein Wirbel gleitet über den darunterliegenden Wirbel nach vorn; meistens verschiebt sich der 5. Lendenwirbel über den 1. Kreuzbeinwirbel. Diese Erkrankung ist fast immer mit starken Rückenschmerzen verbunden, die bis in die Oberschenkel ausstrahlen können.

Bandscheibenvorfall (Diskusprolaps, Diskopathie)

Die Wirbelsäule besteht aus Wirbelknochen und den dazwischenliegenden Bandscheiben. Sie wirken dort wie „Stoßdämpfer“ und ermöglichen die Beweglichkeit der Wirbelsäule. Bei einem Bandscheibenvorfall gleitet ein Teil einer Bandscheibe aus der natürlichen Lage und übt bei jeder Bewegung schmerzhaften Druck auf benachbarte Nervenwurzeln aus. Meist tritt ein Bandscheibenvorfall beim Bücken (mit gestreckten Beinen), beim Heben schwerer Gegenstände und bei Drehbewegungen des Oberkörpers auf. Ursachen für Bandscheibenvorfälle können Bewegungsmangel, Haltungsschwächen und Fehlhaltungen schon in der Kindheit und Jugend sein. Die meisten Bandscheibenvorfälle ereignen sich zwischen dem 30. und dem 50. Lebensjahr.

Morbus Bechterew (Spondylitis ankylosans)

Diese Erkrankung betrifft den gesamten Organismus. Sie zeigt sich hauptsächlich an der Wirbelsäule, wo sie schmerzhaft Entzündungen der Wirbelgelenke hervorruft, die schließlich zu einer mehr oder weniger stark nach vorne geneigten Haltung führen. Der Verlauf der Erkrankung erfolgt schubweise, verbunden mit einem allgemeinen Unwohlsein. Die Krankheit kann zum Stillstand kommen, eine Totalversteifung muss nicht eintreten.

Gelenkfehlstellungen (Luxationen)

Gelenkfehlstellungen sind Verschiebungen zweier Knochen, die

durch ein Gelenk verbunden sind. Meist tritt die Luxation in Verbindung mit Kapselbandrissen auf.

Rheumatische Gelenkerkrankungen (Arthrose, Arthritis, Polyarthritis)

Rheuma ist der Oberbegriff für mehr als 400 verschiedene Krankheitsbilder. Der sogenannte rheumatische Formenkreis umfasst 4 Hauptgruppen:

- entzündlich-rheumatische Erkrankungen, zum Beispiel dauerhafte Gelenkentzündungen durch eine Fehlfunktion des Immunsystems (rheumatoide Arthritis)
- degenerative Gelenk- und Wirbelsäulenerkrankungen, zum Beispiel verschleißbedingte Knorpelzerstörung (Arthrosen)
- Weichteilrheumatismus, zum Beispiel die Überlastung oder Reizung von Muskeln, Bändern, Sehnen, Organen oder Gefäßen
- Stoffwechselerkrankungen mit rheumatischen Beschwerden, zum Beispiel Knochenverlust (Osteoporose)

Betroffen sind in den meisten Fällen die Gelenke der Hände, Arme, Beine und Füße. Rheumatische Gelenkerkrankungen entwickeln sich immer aus einem Ungleichgewicht zwischen der Belastungsfähigkeit des Gelenks und der tatsächlichen Belastung. Viele rheumatische Erkrankungen verlaufen chronisch. Das heißt, sie entwickeln sich langsam und begleiten den Betroffenen auf Dauer, manchmal ein Leben lang. Nicht selten führt die Rheumaerkrankung zu → *Erwerbsminderung* und Frühberentung. Dies ist jedoch nicht unausweichlich, denn es gibt heute hochwirksame Medikamente, die in Verbindung mit physikalischer Therapie wie Krankengymnastik eingesetzt werden. Damit lassen sich nicht nur die Symptome der entzündlichen Prozesse lindern, sondern auch das weitere Fortschreiten der Gelenkschäden aufhalten und die Bewegungsfähigkeit verbessern.

Knochenerkrankungen, Glasknochenkrankheit (Osteopathie, Osteogenesis imperfecta)

Damit im Körper Sehnen, Knorpel oder Knochen stabil genug sind, wird Kollagen benötigt – ein vom Körper produzierter spezieller Eiweißstoff. Bei der Glasknochenkrankheit sorgt ein genetischer Fehler dafür, dass zu wenig Kollagen gebildet wird. So kommt es zu einer erheblichen Knochenbrüchigkeit. Typisch für die Erkrankung ist, dass das gesamte Skelettsystem davon betroffen sein kann, ebenso wie Sinnesorgane, Haut und innere Organe.

Kleinwuchs (Chondrodystrophie)

Als kleinwüchsig gelten Menschen mit einer Körpergröße zwischen 70 und 150 Zentimetern. Es wird zwischen „proportioniertem“ beziehungsweise hormonalem und „disproportioniertem“ Kleinwuchs beziehungsweise Achondroplasie unterschieden. Nur der genetisch bedingte disproportionierte Kleinwuchs (zum Beispiel verkürzte Beine) ist mit einer eingeschränkten Bewegungsfähigkeit verbunden. Bei proportioniertem Kleinwuchs entstehen in der Regel keine Funktionsstörungen. Hier sind lediglich Hilfen notwendig, um die geringe Körpergröße auszugleichen.

Im Arbeitsleben zu beachten bei Gelenkerkrankungen: Die Einschränkungen am Arbeitsplatz zeigen sich bei Gelenkerkrankungen der oberen Gliedmaßen etwa durch Schwierigkeiten beim Arbeiten mit beiden Händen und mit großem Kraftaufwand oder durch Schwierigkeiten bei Fein- und Präzisionsarbeiten. Gelenkschäden der unteren Extremitäten und der Hüftgelenke schränken ständiges Gehen, aber auch Sitzen und Stehen ohne Haltungswechsel ein.

Im Arbeitsleben zu beachten bei Gelenk- und Wirbelsäulenschäden: Hinsichtlich des Arbeitsplatzes sind aus medizinischer Sicht Tätigkeiten ungünstig, welche die Wirbelsäule einseitig belasten, indem sie dauerndes Sitzen (zum Beispiel am Computer) oder dauerndes Stehen (zum Beispiel beim Verkauf) erfordern. Monotone Körper-

haltung, kontinuierliche einseitige Belastung, Fehlhaltungen und Fehlbelastungen können zu Verspannungen führen, die sich als Schmerzen äußern. Auch extreme Witterungsbedingungen oder ständige Vibration können sich schädlich auswirken.

Technische Hilfsmittel: Die Bedingungen am Arbeitsplatz können durch → *technische Arbeitshilfen* so gestaltet werden, dass die körperliche Belastung möglichst gering ist. Dazu gehören beispielsweise Transporthilfen, Hubtische, höhenverstellbare Sitzgelegenheiten oder auch Hilfsmittel, die eine Bedienung moderner Maschinen und Geräte ermöglichen. Dies betrifft vor allem den Bereich Büro und Verwaltung, den zeichnerisch-konstruktiven Bereich sowie maschinenbedienende und montierende Tätigkeiten.

Flexible Arbeitszeiten können ebenfalls dazu beitragen, die körperlichen Belastungen zu senken und die Fehlzeiten zu minimieren.

Schädigungen des Zentralnervensystems

Eine Vielzahl von körperlichen Behinderungen sind die Folge einer Schädigung des Zentralnervensystems: zum Beispiel Hirnschädigungen, angeborene Fehlbildungen des Rückenmarks und der Wirbelsäule, erworbene Schädigungen der Nerven des Rückenmarks wie zum Beispiel Kinderlähmung aufgrund einer Virusinfektion oder eine Querschnittslähmung infolge von Verletzungen. Auch die Multiple Sklerose (MS) zählt dazu.

Hirnschädigung

Die erworbene Hirnschädigung kann Folge eines Unfalls oder auch einer Erkrankung sein, zum Beispiel eines Schlaganfalls, einer Gehirnblutung (Aneurysma) oder eines Hirntumors. Eine Verletzung des Gehirns als Zentralorgan hat fast immer schwerwiegende Folgen, die das Leben der Betroffenen dramatisch verändern können. Neben motorischen Störungen, etwa im Bereich der Grob- und Feinmoto-

rik, des Gleichgewichts und der Koordination, können auch Hör- und Sehbehinderungen, Sprach- und Sprechstörungen oder epileptische Anfälle auftreten. Darüber hinaus können Einschränkungen im Bereich der geistigen Leistungsfähigkeit, im Gefühlsleben oder im Sozialverhalten bestehen, zum Beispiel hinsichtlich der Aufmerksamkeit, des Gedächtnisses, der Lernfähigkeit, der zeitlichen und örtlichen Orientierung oder der Fähigkeit, Probleme zu lösen.

Im Arbeitsleben zu beachten: Nach der medizinischen Erstversorgung im Krankenhaus schließt sich in der Regel ein länger dauernder stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationsklinik an. Um die Möglichkeit einer Rückkehr ins Arbeitsleben zu erproben und gezielt berufsrelevante Fähigkeiten zu trainieren, kann anschließend eine medizinisch-berufliche Rehabilitation durchgeführt werden. Für Menschen, die vor der Erkrankung oder Verletzung im Erwerbsleben standen, ist die berufliche Wiedereingliederung ein vorrangiges Ziel. Sie wird von Experten der Rehabilitationseinrichtungen eng begleitet. Eine stufenweise → *Wiedereingliederung* kann hierbei ein Weg sein. Mit dem Wiedereintritt in eine arbeitsvertragliche Tätigkeit endet die Begleitung durch die Experten der Rehabilitationseinrichtungen. Zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses bieten die → *Integrationsämter* mit der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* ein breites Leistungsspektrum an.

Querschnittslähmung

Sie wird häufig durch Unfälle verursacht. Jährlich werden etwa 1.500 bis 1.800 neue Fälle registriert. Die Querschnittslähmung ist Folge einer Rückenmarkschädigung, die – je nach Ausprägungsform – folgende Lähmungen ergeben kann:

- **Ausfall der willkürlichen Muskelbewegung** unterhalb der betroffenen Stelle am Rückenmark. Der Betroffene ist gehunfähig (motorische Lähmung).
- **Verlust des Empfindungsvermögens:** Schmerz-, Tast- und Temperatureize können nicht oder nur noch teilweise wahrgenommen werden (sensibel-sensorische Lähmungen).

- **Funktionsstörungen von inneren Organen** wie zum Beispiel der Harnblase, des Enddarms und der Schweißdrüsen (vegetative Lähmungen).

Nach dem Ausmaß der Schädigung im Verlauf des Rückenmarks (Hals-, Brust- oder Lendenmark) ergeben sich unterschiedlich schwere Beeinträchtigungen. Es wird unterteilt in:

- **Paraplegie:** Hierbei handelt es sich primär um die Lähmung beider Beine und der Rumpfmuskulatur.
- **Tetraplegie:** Verletzungen im Halsbereich führen zu einer hohen Querschnittslähmung, die Arme und Beine betrifft und eine Beeinträchtigung der Atmung und der inneren Organe zur Folge hat.
- **Hemiplegie:** So wird die Lähmung einer Körperhälfte bezeichnet.
- **Diplegie:** Es handelt sich um die doppelseitige Lähmung des oberen oder unteren Körperabschnitts.
- **Monoplegie:** Darunter ist die Lähmung eines Arms oder eines Beins zu verstehen.

Ein querschnittsgelähmter Mensch ist nicht mehr in der Lage, zu stehen und zu gehen. Er ist in der Regel auf den Rollstuhl und eine sitzende Tätigkeit angewiesen. Dies sind zugleich die bestimmenden Merkmale im Rahmen der → *beruflichen Ersteingliederung* oder der → *beruflichen Wiedereingliederung*.

Im Arbeitsleben zu beachten: Um bei einer vorliegenden Querschnittslähmung die weitere Berufsausübung oder eine Neueinstellung zu ermöglichen, müssen der Arbeitsplatz, die unmittelbare Umgebung und insbesondere die Wege zum Arbeitsplatz rollstuhlgerecht gestaltet sein. Das gilt auch für die Wohnung der Rollstuhlfahrer, damit gewährleistet ist, dass sie selbstständig ohne große Schwierigkeiten zur Arbeit gelangen können. Außerdem kann der Einsatz einer → *Arbeitsassistentin* insbesondere Menschen mit einer hohen Querschnittslähmung den Arbeitsalltag erheblich erleichtern.

Rollstuhlgerechte Hilfen können im Einzelnen sein:

- **Behinderungsgerechte Ausstattung der Wohnung** durch Aufzüge und Treppenlifte, Rampen und andere Hilfsmittel, die selbstständige Verrichtungen zum Beispiel im Sanitärbereich ermöglichen, sowie leicht befahrbare Wege zu und aus dem Haus (vergleiche → *Barrierefreies Bauen*, → *Wohnungshilfen*).
- **Behindertenfahrtendienst oder → Kraftfahrzeughilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes:** Ist der Betroffene selbst in der Lage, ein Fahrzeug zu steuern, kann ein entsprechend umgerüstetes Kraftfahrzeug angeschafft werden. Zusätzlich erforderlich sind dann beispielsweise technische Ein- und Ausstiegshilfen oder ein Dachgepäckträger für den Rollstuhl, der mit einer Hydraulikvorrichtung einfach und sicher per Knopfdruck angehoben wird.
- **Barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz:** Der Weg zum Arbeitsplatz sollte für Rollstuhlfahrer nicht mit langen Umwegen verbunden sein. Ein reservierter Parkplatz, von dem aus ein verbreiteter und vom Rollstuhl aus bedienbarer Lift erreicht werden kann, löst das Problem oft ohne großen Aufwand. Türen auf dem Weg zu den Arbeitsräumen müssen passierbar sein, zum Beispiel durch automatische Türöffner. Treppenlifte und Rampen helfen dem behinderten Menschen über die Hindernisse hinweg.
- **Toilettenanlagen**, die querschnittsgelähmte Menschen ohne fremde Hilfe benutzen können.
- **Unterfahrbare und höhenverstellbare Schreibtische sowie Paternoster-Schränke** ermöglichen oder erleichtern erheblich die Arbeit. Die → *technischen Arbeitshilfen* müssen sich nach den individuellen Bewegungseinschränkungen des querschnittsgelähmten Menschen richten.
- **Bedienelemente und Kommunikationsanlagen**, zum Beispiel Türgriffe, Schalter, elektronische Zugangssysteme, Notbehelfseinrichtungen, die barrierefrei erkennbar, erreichbar und nutzbar sind.

Für die Kosten der technischen Hilfen und notwendigen Umbaumaßnahmen, auch im Wohnungsbereich, stehen Mittel der → *Integrationsämter* oder der → *Rehabilitationsträger* bereit.

Multiple Sklerose (MS)

Multiple Sklerose ist eine der häufigsten Erkrankungen des Zentralnervensystems. Sie beginnt in der Regel im frühen Erwachsenenalter. Bei den Erkrankten treten im Gehirn und Rückenmark verstreut Entzündungen auf. Dies beeinträchtigt die Weiterleitung von Nervenimpulsen und es kann zu körperlichen Störungen kommen, wie zum Beispiel Missempfindungen, Schwindel, Gefühlsstörungen, vermehrtes Stolpern, Unsicherheit beim Gehen und Stehen oder Schwierigkeiten beim Sehen. Dies nennt man einen Schub. Er entwickelt sich meist innerhalb von Stunden oder Tagen und klingt nach einiger Zeit wieder ab. Die Multiple Sklerose kann schubweise, mit langen krankheitsfreien Intervallen oder auch chronisch verlaufen. Ihre Behandlung erfolgt überwiegend medikamentös. Wodurch Multiple Sklerose letztlich verursacht wird, ist noch nicht abschließend geklärt. Es wird vermutet, dass mehrere Faktoren für diese Erkrankung verantwortlich sind, unter anderem spielt das Immunsystem eine zentrale Rolle. Eine Fehlreaktion des körpereigenen Abwehrsystems (Autoimmunerkrankung) kann zur allmählichen Zerstörung der Nervenbahnen führen. Aber auch Virusinfektionen als Ursache werden diskutiert.

Im Arbeitsleben zu beachten: Es müssen der unterschiedliche Verlauf der Erkrankung und die wechselhafte körperliche und seelische Verfassung der Betroffenen berücksichtigt werden. Deshalb sollte die berufliche Tätigkeit möglichst eine freie Zeiteinteilung ermöglichen. Ein klares Bild, zum Beispiel über Ausdauer, Belastbarkeit, Flexibilität und psychische Stabilität, hilft, das Fähigkeitsprofil mit den Anforderungen der Arbeitsbedingungen abzustimmen (vergleiche → *Profilmethode*). Dabei sind auch Fragen der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Die technischen Arbeitshilfen richten sich nach der Ausprägung der Behinderung.

Schichtarbeit

Unter Schichtarbeit – einem Begriff aus dem Bereich der → *Arbeitszeit*gestaltung – versteht man Arbeiten zu wechselnden Tageszeiten. Je nach Lage der Arbeitszeit im Tagesablauf bezeichnet man sie als Tages-, Nacht-, Früh- oder Spätschicht. Bei Schichtarbeit lösen sich mehrere Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz nacheinander ab, um den → *Arbeitsplatz* über die Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers hinaus zu besetzen. Die Schichtarbeit dient zum Beispiel der besseren Ausnutzung teurer industrieller Produktionseinrichtungen und ist notwendig für die Krankenbehandlung in Krankenhäusern, die Energieversorgung in Kraftwerken oder die dauerhafte Präsenz von Polizei und Feuerwehr.

Man unterscheidet permanente Schichtsysteme, bei denen der Arbeitnehmer stets während der gleichen Arbeitszeit im Betrieb anwesend ist, und Wechselschicht. In der Wechselschicht wechselt die Schichtzeit des Arbeitnehmers zum Beispiel von Früh- auf Spätschicht nach im Voraus festgelegten Zeitintervallen.

Regelungen durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Schicht- und insbesondere Nachtarbeit bringen zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten mit sich, zum Beispiel durch die zeitlich versetzte Lebensweise im Vergleich zum üblichen Tagesrhythmus der natürlichen Körperfunktionen (Schlafzeit, Zeiten der Nahrungsaufnahme) oder durch Störungen des sozialen Lebens (Beziehungen zu Familie und Freunden, Besuch von Veranstaltungen). Daher ist die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer nach den gesicherten Erkenntnissen der → *Arbeitswissenschaft* über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen (vergleiche § 6 Absatz 1 ArbZG).

Die Einführung von Schichtarbeit kann der Arbeitgeber im Rahmen seines → *Direktionsrechts* anordnen (vergleiche § 106 Satz 1 GewO). Der Betriebsrat allerdings hat dabei ein umfassendes → *Mitbe-*

stimmungsrecht (§ 87 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG). Im öffentlichen Dienst unterliegt die Einführung, Ausgestaltung und Änderung der Schichtarbeit ebenfalls der Mitbestimmung durch den Personalrat (vergleiche etwa § 75 Absatz 3 Nummer 1 BPersVG und § 72 Absatz 4 Nummer 1 LPVG NW).

Schwerbehinderte Beschäftigte sind von Schichtarbeit nicht grundsätzlich befreit oder ausgeschlossen. Im Einzelfall kann ein Anspruch des schwerbehinderten → *Arbeitnehmers* gegen den → *Arbeitgeber* auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit mit der Maßgabe bestehen, ihn wegen der Besonderheiten der → *Behinderung* von Schichtarbeit ganz oder teilweise auszunehmen (vergleiche § 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX und dazu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 03.12.2002 – 9 AZR 462/01 sowie § 106 Satz 3 GewO – Pflicht des Arbeitgebers zur Rücksichtnahme auf Behinderungen des Arbeitnehmers).

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

In der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung sind nähere Vorschriften über die Verwendung der → *Ausgleichsabgabe* erlassen. Schwerpunkte der Verordnung bilden die Leistungen an Arbeitgeber und an schwerbehinderte Menschen im Rahmen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*.

Schwerbehindertenausweis

Der Schwerbehindertenausweis wird vom → *Versorgungsamt* beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde ausgestellt, wenn der Grad der Behinderung (GdB) mindestens 50 beträgt und somit eine → *Schwerbehinderung* vorliegt. Der Ausweis dient gegenüber Behörden, Sozialleistungsträgern, Arbeitgebern und so weiter als Nachweis. Er hat die Grundfarbe Grün. Auf der Vorder-

seite wird das Ende der Gültigkeit vermerkt. Den „Freifahrtausweis“ – linke Seite grün, rechte Seite orange – erhalten schwerbehinderte Menschen, die gehbehindert, hilflos, gehörlos oder blind sind, und unter bestimmten Voraussetzungen Versorgungsberechtigte, zum Beispiel Kriegsbeschädigte.

Vorderseite

Schwerbehindertenausweis	
The holder of this card is severely disabled.	
Lichtbild	Mustermann Max Geschäftszeichen: 217-13-8 Die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson ist nachgewiesen
Gültig bis: unbefristet	• • • •

Rückseite

Merkzeichen						GdB
G	H					100
Name Mustermann						
Vorname Max						
Geburtsdatum 05.03.1999						
Ausstellungsbehörde / Geschäftszeichen: Versorgungsamt XYZ in 12345 Musterstadt / 217-13-8						
Gültig ab: 01.01.2013						

Auf der Rückseite des Ausweises werden der Grad der Behinderung eingetragen und der Gültigkeitsbeginn des Ausweises. Das ist im Regelfall der Tag des Antragseingangs beim Versorgungsamt beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde, unter Umständen kann hier zusätzlich auch ein früheres Datum vermerkt werden (wichtig zum Beispiel für die Steuererstattung).

Zum 01.01.2013 trat eine wichtige Änderung der Schwerbehindertenausweisverordnung (SchbAwV) in Kraft, sodass seit dem 01.01.2015 nur noch ein Schwerbehindertenausweis in Form einer Plastikkarte ausgestellt wird. Blinde Menschen können ihren Ausweis an der Buchstabenfolge sch-b-a in Brailleschrift erkennen. Der Hinweis auf die Schwerbehinderung ist auch in englischer Sprache enthalten. Den genauen Zeitpunkt der Umstellung legt jedes Bundesland für sich fest. Die vor dem 01.01.2015 ausgestellten Ausweise bleiben gültig. Alle Nachteilsausgleiche können auch mit den alten Ausweisen in Anspruch genommen werden.

Merkmale: In den dafür reservierten Feldern des Schwerbehindertenausweises sind unter anderem folgende Eintragungen möglich.

G bedeutet „erheblich beeinträchtigt in der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr“ (gehbehindert).

Das Merkzeichen erhält, wer infolge einer altersunabhängigen Einschränkung des Gehvermögens nicht ohne erhebliche Schwierigkeiten oder nicht ohne Gefahren für sich oder andere Wegstrecken im Ortsverkehr zurückzulegen vermag, die üblicherweise noch zu Fuß zurückgelegt werden. Eine ortsübliche Wegstrecke ist eine Strecke von etwa 2 Kilometern bei einer Gehdauer von etwa einer halben Stunde. Die Gehbehinderung kann auch verursacht sein durch innere Leiden, infolge von Anfällen oder Orientierungsstörungen bei einer Seh- oder Hörbehinderung oder geistigen Behinderung.

aG bedeutet „außergewöhnlich gehbehindert“.

Das Merkzeichen erhält, wer sich wegen der Schwere seines Leidens dauernd nur mit fremder Hilfe oder nur mit großer Anstrengung außerhalb seines Kraftfahrzeuges bewegen kann. Die erhebliche mobilitätsbezogene Teilhabebeeinträchtigung, die die Gehfähigkeit in diesem Ausmaß einschränkt, muss einen Grad der Behinderung von mindestens 80 bedingen. Das Merkzeichen ist nur zuzuerkennen, wenn wegen außergewöhnlicher Behinderung beim Gehen die Fortbewegung auf das Schwerste eingeschränkt ist. Eine Beeinträchtigung des Orientierungsvermögens reicht nicht aus. Insbesondere kommt das Merkzeichen in Betracht für querschnittsgelähmte Menschen, doppelt Oberschenkelamputierte, doppelt Unterschenkelamputierte Menschen, aber auch Menschen mit schwerer Beeinträchtigung innerer Organe.

H bedeutet „hilflos“.

Als hilflos ist derjenige anzusehen, der infolge seiner Behinderung nicht nur vorübergehend (also mehr als 6 Monate) für eine Reihe von häufig und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen zur Sicherung seiner persönlichen Existenz im Ablauf eines jeden Tages fremder Hilfe dauernd bedarf (zum Beispiel beim An- und Auskleiden, beim Essen und bei der Körperpflege). Die Zuerkennung der Pflegegrade 4 und 5 ist regelmäßig ein Indiz für die Beantragung dieses Merkzeichens.

B bedeutet „Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson“.

Die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson ist bei schwerbehinderten Menschen erforderlich, die

- infolge ihrer Behinderung bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln regelmäßig auf fremde Hilfe angewiesen sind. Die Feststellung bedeutet nicht, dass die schwerbehinderte Person, wenn sie nicht in Begleitung ist, eine Gefahr für sich oder andere darstellt.
- Hilfen zum Ausgleich von Orientierungsstörungen (zum Beispiel bei Sehbehinderung, geistiger Behinderung) in Anspruch nehmen.

Die Eintragung im Ausweis erfolgt allerdings nur, wenn zudem die Voraussetzungen für die Merkzeichen G, GI oder H vorliegen.

Bl bedeutet „blind“.

Blind ist ein Mensch, dem das Augenlicht vollständig fehlt. Als blind ist auch der behinderte Mensch anzusehen, dessen Sehschärfe auf keinem Auge und auch nicht bei beidäugiger Prüfung mehr als 1/50 der normalen Sehschärfe beträgt, oder wenn andere nicht nur vorübergehende Störungen des Sehvermögens von einem solchen Schweregrad vorliegen, die dieser Beeinträchtigung der Sehschärfe gleichrangig sind.

GI bedeutet „gehörlos“.

Gehörlos ist ein Mensch mit Taubheit beiderseits oder mit einer an Taubheit grenzenden Schwerhörigkeit beiderseits, wenn daneben schwere Sprachstörungen (schwer verständliche Lautsprache, geringer Wortschatz) vorliegen.

RF bedeutet: „Die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht liegen vor“.

Das Merkzeichen erhalten schwerbehinderte Menschen, die blind oder wesentlich sehbehindert beziehungsweise gehörlos oder erheblich hörbehindert sind oder die einen Grad der Behinderung von wenigstens 80 haben und wegen ihres Leidens allgemein von öffentlichen Veranstaltungen ausgeschlossen sind.

TBl bedeutet „taubblind“

Taubblind ist ein Mensch, der wegen einer Störung der Hörfunktion mindestens einen Grad der Behinderung von 70 und wegen einer Störung des Sehvermögens einen Grad der Behinderung von 100 hat. Der Personenkreis ist von der Rundfunkbeitragspflicht befreit. Die Voraussetzungen für die Merkzeichen Bl und GI werden gesondert geprüft und gegebenenfalls gesondert im Schwerbehindertenausweis eingetragen.

1. Kl. bedeutet: „Die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Benutzung der ersten Klasse mit einer Fahrkarte zweiter Klasse in der Eisenbahn liegen vor“.

Das Merkzeichen erhalten unter bestimmten Voraussetzungen schwerkriegsbeschädigte Menschen und Verfolgte im Sinne des Bundesentschädigungsgesetzes mit einem Grad der Schädigungsfolgen (GdS) ab 70.

Zum Freifahrtausweis (Schwerbehindertenausweis mit linker Seite grün – rechter Seite orange) stellt das Versorgungsamt beziehungsweise die nach Landesrecht zuständige Behörde auf Antrag ein Beiblatt in weißer Grundfarbe aus. Für die „Freifahrt“ (unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr) muss das Beiblatt mit einer Wertmarke mit bundeseinheitlichem Hologramm versehen sein. Dort werden Monat und Jahr eingetragen, ab wann die Wertmarke gültig ist und auch wann die Gültigkeit abläuft.

Änderungen: Feststellungen der Versorgungsämter beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde über eine Behinderung, den Grad der Behinderung und gesundheitliche Merkmale können geändert werden, wenn sich die Verhältnisse nach der letzten Feststellung wesentlich geändert haben. Änderungen können bei dem neuen Schwerbehindertenausweis (als Plastikkarte im Bankkartenformat) nicht mehr eingetragen werden. Es ist dann immer ein neuer Ausweis auszustellen.

Verlängerung: Rechtzeitig – das heißt etwa 3 Monate vor Ablauf der Gültigkeitsdauer – ist ein Antrag auf Verlängerung zu stellen, wenn der Ausweis weiterhin genutzt werden soll. Die Ausweisgültigkeit darf zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen auch von den örtlichen Sozialämtern der Wohnsitzgemeinde des schwerbehinderten Menschen verlängert werden. Ist die Gültigkeitsdauer bereits zweimal verlängert worden und somit kein Verlängerungsfeld im Schwerbehindertenausweis mehr frei, muss der neue Ausweis durch das Versorgungsamt

beziehungsweise die nach Landesrecht zuständige Behörde ausgestellt werden. Eine Verlängerung der Gültigkeit des neuen Ausweises (als Plastikkarte im Bankkartenformat) ist nicht mehr möglich. Nach Ablauf der Gültigkeit wird jeweils ein neuer Ausweis ausgestellt.

Schwerbehindertengesetz (SchwbG)

Das frühere Schwerbehindertengesetz ist abgelöst durch das neue Schwerbehindertenrecht (seit 01.01.2018 Teil 3 → *SGB IX*).

Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX)

→ *SGB IX*

Schwerbehindertenversammlung

→ *Versammlung schwerbehinderter Menschen*

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung der → *schwerbehinderten* und → *gleichgestellten* Beschäftigten (§§ 177–180 SGB IX). Im → *SGB IX* wird für ihre persönlichen Rechtsbeziehungen auch die Bezeichnung Vertrauensperson genannt. In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist neben der Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) wenigstens ein → *stellvertretendes Mitglied* zu wählen (§ 177 Absatz 1 SGB IX).

Nach § 180 SGB IX sind darüber hinaus folgende Stufenvertretungen vorgesehen:

- die → *Konzernschwerbehindertenvertretung* für mehrere Unternehmen eines Konzerns

- die → *Gesamtschwerbehindertenvertretung* für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen
- die → *Bezirksschwerbehindertenvertretung* bei Mittelbehörden mit mehreren nachgeordneten Dienststellen
- die → *Hauptschwerbehindertenvertretung* bei den obersten Dienstbehörden

Die → Wahl der Schwerbehindertenvertretung (§ 177 SGB IX) erfolgt nach den Bestimmungen der → *Wahlordnung* (SchwbVVO). Die Amtszeit beträgt 4 Jahre (§ 177 Absatz 7 SGB IX). Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt der mit der höchsten Stimmenzahl gewählte Stellvertreter für den Rest der Amtszeit nach.

Aufgaben: Die Schwerbehindertenvertretung hat die → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Betrieb oder der Dienststelle zu fördern und deren Interessen zu vertreten (§ 178 Absatz 1 SGB IX). Dabei hat sie vor allem

- darüber zu wachen, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen (§§ 154, 155 und 164–167 SGB IX) erfüllt werden;
- Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen (das heißt Maßnahmen, die mit der beruflichen Teilhabe und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Zusammenhang stehen);
- Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken;
- über den Abschluss einer → *Inklusionsvereinbarung* zu verhandeln;

- bei der Einführung und Umsetzung des Betrieblichen → *Eingliederungsmanagements* mitzuwirken;
- Beschäftigte bei der Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft (→ *Schwerbehindertenausweis*) oder auf → *Gleichstellung* zu unterstützen (§ 178 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Kernaufgabe der Vertrauensperson ist es, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Betrieb oder in der Dienststelle zu fördern sowie dem schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Sie bietet dafür Gesprächsmöglichkeiten an, stellt ihre Kenntnisse zur Verfügung, schaltet sich bei Schwierigkeiten ein und vertritt die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen bei Maßnahmen, die der Betrieb oder die Dienststelle plant. Dazu ist vor allem erforderlich, dass sie die schwerbehinderten Menschen und deren Arbeitsplätze genau kennt und im Auge behält, um so Probleme rechtzeitig zu erkennen. Außerdem muss sie jederzeit einen guten Überblick über den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle und die Einsatzmöglichkeiten für behinderte Menschen haben.

Mitwirkung bei → *Einstellungen von schwerbehinderten Menschen:*

Der Arbeitgeber ist zunächst verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen – insbesondere mit bei der → *Agentur für Arbeit* gemeldeten arbeitslosen schwerbehinderten Menschen – besetzt werden können (§ 164 Absatz 1 SGB IX). Bei dieser Prüfung sind die Schwerbehindertenvertretung und die Beschäftigtenvertretungen zu hören. Wenn Vermittlungsvorschläge durch die Agentur für Arbeit oder einen → *Integrationsfachdienst* oder unaufgefordert eingesandte Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen, muss der Arbeitgeber darüber die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang unterrichten. Dies gilt auch für den → *Betriebsrat* beziehungsweise → *Personalrat* sowie den → *Inklusionsbeauftragten* des Arbeitgebers. Durch die Mitwirkung schon bei der Besetzung freier Stellen soll die Schwer-

behindertenvertretung dazu beitragen, dass schwerbehinderte Menschen eingestellt werden. Der Arbeitgeber muss → *Bewerbungen* von schwerbehinderten Menschen mit der Schwerbehindertenvertretung erörtern und ihre Stellungnahme dem Betriebsrat beziehungsweise Personalrat mitteilen. Die Schwerbehindertenvertretung soll sich dazu äußern, ob der Bewerber auf dem offenen oder einem anderen Arbeitsplatz seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend beschäftigt werden kann. Eine Vorauswahl durch den Arbeitgeber ist unzulässig. Ebenso darf nicht unterschieden werden zwischen Bewerbungen aufgrund von Ausschreibungen und solchen, die ohne Aufforderung an den Arbeitgeber gerichtet wurden. Ferner ist es nicht von Bedeutung, ob es sich um eine externe oder interne Bewerbung handelt. Wichtig ist auch, dass – sobald ein schwerbehinderter Mensch unter den Bewerbern ist und dieser die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht ablehnt – die Schwerbehindertenvertretung im Stellenbesetzungsverfahren das Recht hat, Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen zu nehmen, sowie das Recht, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Die Möglichkeit, sich ein eigenes Bild über die Bewerberlage machen zu können, setzt voraus, dass die Schwerbehindertenvertretung auch die Bewerbungsunterlagen der nicht behinderten Bewerber kennt (§ 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX).

Anhörungspflicht und Mitwirkungsrecht: In allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend unterrichten, vor einer Entscheidung anhören und die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Diese Anhörungspflicht des Arbeitgebers beinhaltet zugleich ein Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung. Dies besagt, dass der Arbeitgeber vor einer Entscheidung in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (zum Beispiel → *Umsetzung*, → *Versetzung*, Beförderung, Eingruppierung, → *Kündigung*, Änderung der Arbeitsbedingungen, behin-

derungsgerechte Gestaltung des → *Arbeitsplatzes* mit → *technischen Arbeitshilfen*, → *berufliche Weiterbildung*) verpflichtet ist, der Schwerbehindertenvertretung die Gründe für seine Maßnahme rechtzeitig mitzuteilen und ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

Dazu muss die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit haben, mit dem schwerbehinderten Menschen zu sprechen und sich umfassend zu informieren. Daraus erklärt sich auch das Recht des schwerbehinderten Menschen, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 178 Absatz 3 Satz 1 SGB IX).

Wird die Schwerbehindertenvertretung – entgegen der Anhörungspflicht (§ 178 Absatz 1 Satz 2 SGB IX) – bei einer Entscheidung nicht beteiligt, so ist die Entscheidung für die Dauer von einer Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Ist die Entscheidung jedoch schon vollzogen oder durchgeführt worden, so führt die fehlende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht dazu, dass die Personalmaßnahme unwirksam wird (keine Unwirksamkeitsfolge). Insofern gilt jedoch eine Ausnahmeregelung, wenn der Arbeitgeber einen schwerbehinderten Arbeitnehmer beabsichtigt zu kündigen: Gemäß § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach Satz 1 ausspricht, unwirksam (siehe → *Unwirksamkeitsklausel*).

In Bezug auf eine abzuschließende → *Inklusionsvereinbarung* hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, einen Antrag auf Verhandlung zu stellen (§ 166 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Ebenso wirkt die Schwerbehindertenvertretung an der Einführung und Durchführung des Betrieblichen → *Eingliederungsmanagements* für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten mit (§ 167 Absatz 2 SGB IX).

Teilnahmerecht: Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats oder des Personalrats und deren Ausschüssen sowie des → *Arbeitsschutzausschusses* beratend teilzunehmen: Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 178 Absatz 4 SGB IX). Das Teilnahmerecht gilt nicht nur für Sitzungen, in denen Fragen behandelt werden sollen, die schwerbehinderte Menschen betreffen. Die Schwerbehindertenvertretung ist deshalb unter Mitteilung der Tagesordnung zu allen Sitzungen einzuladen.

Die Schwerbehindertenvertretung kann ferner beantragen, einen Beschluss des Betriebsrats oder des Personalrats auszusetzen, wenn sie glaubt, dass damit eine Beeinträchtigung wichtiger Interessen von schwerbehinderten Menschen verbunden ist. Der beanstandete Beschluss ist für die Dauer von einer Woche auszusetzen. Danach hat der Betriebsrat oder der Personalrat erneut zu entscheiden. Außerdem ist die Schwerbehindertenvertretung zu bestimmten Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung hinzuzuziehen, die nach dem → *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) und den → *Personalvertretungsgesetzen* vorgesehen sind (§ 178 Absatz 5 SGB IX). Die „Monatsbesprechungen“ nach dem BetrVG (§ 74 Absatz 1) oder die „Vierteljahresgespräche“ nach den Personalvertretungsgesetzen dienen zur Verständigung bei strittigen Fragen. Die Schwerbehindertenvertretung ist in diesen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess mit einzubeziehen (§ 178 Absatz 5 SGB IX). Ihr Teilnahmerecht ist unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vorgesehen ist oder nicht. Die Schwerbehindertenvertretung ist außerdem berechtigt, an Betriebs- und Personalversammlungen teilzunehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, auch wenn die Mitglieder der

Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind. Sie hat dort auch ein Rederecht (§ 178 Absatz 8 SGB IX).

Versammlung schwerbehinderter Menschen: Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, einmal im Kalenderjahr und bei Bedarf auch wiederholt eine → *Versammlung schwerbehinderter Menschen* im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen (§ 178 Absatz 6 SGB IX). Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung gewählt, so kann das zuständige → *Integrationsamt* zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zweck der Vorbereitung einer Wahl der Schwerbehindertenvertretung (Wahl eines Wahlvorstandes) einladen (§ 177 Absatz 6 Satz 4 SGB IX). Auch der Betriebsrat oder der Personalrat hat ein entsprechendes Initiativrecht.

Ausgleichsabgabe: Im Rahmen der Veranlagung zur → *Ausgleichsabgabe* muss der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung je eine Abschrift der Anzeige (§ 163 Absatz 2 Satz 1 SGB IX) und des laufend zu führenden → *Verzeichnisses der schwerbehinderten Menschen* (§ 163 Absatz 2 Satz 3 SGB IX) aushändigen.

Im → *Kündigungsschutzverfahren* hat das Integrationsamt eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einzuholen (§ 170 Absatz 2 SGB IX).

Kooperation: Die Schwerbehindertenvertretung ist zur Zusammenarbeit mit den anderen Mitgliedern des betrieblichen → *Integrationsteams* verpflichtet (§ 182 Absatz 1 SGB IX). Außerdem hält sie engen Kontakt zum Integrationsamt und zur Agentur für Arbeit.

Rechtsstellung: Die persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bestimmt sich nach § 179 SGB IX. Mit dieser Vorschrift wird die selbstständige Stellung der

Schwerbehindertenvertretung unterstrichen; ihr Amt ist ein Ehrenamt, in dessen Ausübung sie nicht behindert werden darf. Wegen ihres Amtes darf die Vertrauensperson weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Hieraus folgt, dass sie während ihrer Amtszeit die gleiche Förderung erfahren muss wie mit ihr vergleichbare Arbeitnehmer oder Bedienstete.

Die Vertrauensperson hat die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen → *Kündigungsschutz*, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Betriebsrats oder des Personalrats.

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt gemäß § 179 Absatz 7 SGB IX einer besonderen Geheimhaltungspflicht. Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

Freistellung: Die Vertrauenspersonen sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dies gilt entsprechend für die Teilnahme an Seminaren (vergleiche → *Seminare und Öffentlichkeitsarbeit*), soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 179 Absatz 4 SGB IX). Der zeitliche Umfang der Freistellung richtet sich nach der Anzahl der schwerbehinderten Menschen und nach den jeweiligen Verhältnissen des Betriebes oder der Dienststelle. Dabei sind insbesondere Art oder Schwere der jeweiligen Behinderungen, Lage und Beschaffenheit der Arbeitsplätze, die Gestaltung der Arbeitszeit sowie Art, Umfang und Größe des Betriebes oder der Dienststelle zu berücksichtigen. Sind in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch für ihre Aufgaben vollständig freigestellt (§ 179 Absatz 4 SGB IX).

Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden (§ 179 Absatz 5 SGB IX). Nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung in dem Betrieb oder der Dienststelle nachzuholen.

Muss die Schwerbehindertenvertretung außerhalb der Arbeits- oder Dienstzeit tätig werden, hat sie Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung ihres Lohnes oder Gehaltes (§ 179 Absatz 6 SGB IX).

Kostenübernahme: Der Arbeitgeber hat die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretungen entstehenden Kosten zu tragen (§ 179 Absatz 8 SGB IX). Hierzu gehören insbesondere die Kosten für Büroeinrichtung, Büromaterialien, Gesetzestexte, Fachzeitschriften sowie Fahrtkosten und die Aufwendungen, die ihr durch die Teilnahme an Seminaren und Bildungsmaßnahmen (§ 179 Absatz 8 Satz 2 SGB IX) entstehen. Hinzu kommen die Kosten einer Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung, soweit diese erforderlich ist (§ 179 Absatz 8 SGB IX). Für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend.

Schwerbehinderung

Der Begriff der → *Behinderung* ist im Sozialgesetzbuch IX eigenständig und abschließend definiert (§ 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Der Begriff Schwerbehinderung baut darauf auf (§ 2 Absatz 2 SGB IX); er stellt zusätzlich auf eine erhebliche Schwere der Behinderung ab.

Grad der Behinderung (GdB): Als Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen Beeinträchtigungen und sozialen Auswirkungen gilt im Schwerbehindertenrecht der Grad der Behinderung (GdB).

Er wird nach bundesweit einheitlichen Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (→ *Versorgungsmedizin-Verordnung* [VersMedV]) bemessen. Die Auswirkung der Beeinträchtigungen wird als Grad der Behinderung in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben.

Feststellung der Schwerbehinderung: Schwerbehindert ist, wer einen Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt bekommen hat und seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder eine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Bundesgebiet hat. Ein „gewöhnlicher Aufenthalt“ liegt auch bei Asylbewerbern und geduldeten Ausländern vor, wenn besondere Umstände ergeben, dass sie sich auf unbestimmte Zeit in Deutschland aufhalten werden.

Die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft kann beim → *Versorgungsamt* beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde beantragt werden. Das Versorgungsamt beziehungsweise die nach Landesrecht zuständige Behörde ermittelt den Grad der Behinderung und das Vorliegen gesundheitlicher Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von → *Nachteilsausgleichen* (zum Feststellungsverfahren siehe § 152 SGB IX). Dies geschieht anhand beigezogener oder selbst erhobener ärztlicher Befunde, Rehabilitations-, Kur-entlassungs- und Sozialberichten sowie vergleichbarer Unterlagen.

Gleichstellung: Behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können unter bestimmten Voraussetzungen den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Die Gleichstellung wird auf Antrag von der → *Agentur für Arbeit* ausgesprochen.

Seelische Behinderungen

Gegenüber anderen Behinderungsarten sind seelische Behinderungen schwerer zu definieren. Sie betreffen nicht messbare Dimen-

sionen wie Fühlen, Handeln, Wahrnehmung oder Orientierung. Es handelt sich um subjektive Phänomene, für die es keine genau definierte Norm gibt. Von vielen seelischen Krankheiten sind zudem die Ursachen nicht bekannt. Deshalb orientieren sich die Diagnosen im klinischen Bereich vielfach an der Beschreibung des Zustandes und des Verlaufs der Erkrankung.

Seelische Erkrankungen treten in verschiedenen Formen auf. Die Übergänge sind fließend. Seelische Störungen sind äußerst vielfältig. Gemäß der Klassifikation der Weltgesundheitsorganisation (WHO) hier einige wichtige Beispiele:

Schizophrene und wahnhaftige Störungen mit eingeschränkter Wahrnehmung der äußeren Wirklichkeit. Bewusstsein, Denken und Fühlen sind gestört, oft im Verlauf von Phasen. Betroffene fühlen sich verfolgt oder bedroht, verschließen sich ihrer Umwelt, hören Stimmen, haben Halluzinationen.

Affektive Störungen mit manischen und depressiven Phasen im Wechsel (sogenannte Bipolare Störung) oder mit anhaltender Depression.

Belastungs- und Anpassungsstörungen mit generellen oder speziellen Angststörungen, sozialer Phobie (Angustzustände bei sozialen Kontakten), Zwangsstörungen (zwanghafte Gedanken oder Handlungen), Belastungsstörungen als Reaktion auf persönlich erlebte Bedrohungen (zum Beispiel Unfall, Tod, Naturkatastrophe, Verbrechen) oder als somatoforme Störungen (starke körperliche Symptome wie Schmerzen oder Herz-Kreislauf-Beschwerden, die sich nicht auf organische Erkrankungen zurückführen lassen).

Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen mit anhaltenden Verhaltensmustern, die sich in starren Reaktionen auf unterschiedliche persönliche und soziale Lebenslagen zeigen (zum Beispiel krankhaf-

tes Misstrauen, soziale Abkapselung, Pedanterie, Aggression gegen andere oder sich selbst, hilflose Abhängigkeit).

Problem der Akzeptanz: Viele seelisch erkrankte Menschen haben Schwierigkeiten, sich zu ihrer Behinderung zu bekennen. Sie haben Angst davor, stigmatisiert zu werden. Oft sind sie auch nicht in der Lage, ihre Situation richtig einzuschätzen. Dies führt zum Beispiel zu Problemen, wenn es um den → *Kündigungsschutz* geht. Liegt keine Anerkennung der → *Schwerbehinderung* vom Versorgungsamt beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörde vor, dann kann natürlich auch der besondere Kündigungsschutz nicht greifen. Daher ist es angebracht, darauf hinzuwirken, dass ein Anerkennungsantrag gestellt wird.

Im Arbeitsleben zu beachten:

- Unerklärliche Verhaltensänderungen eines Mitarbeiters besprechen, um das veränderte Verhalten zu verstehen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.
- Es sollte eine zentrale Bezugsperson im Betrieb geben, mit der die betroffene Person ihre betrieblichen Angelegenheiten besprechen kann.
- Arbeitsabläufe und Aufgaben strukturiert und transparent gestalten.
- Über- wie auch Unterforderung vermeiden.
- Eindeutigkeit im Umgang hilft, Verunsicherungen abzubauen.
- Medikamente können auch Nebenwirkungen haben, die sich auf die Leistungsfähigkeit auswirken.

Beratung und Betreuung: Die Betreuung seelisch behinderter Menschen und die Beratung von Arbeitgebern, Vorgesetzten und Kollegen bei Problemen im psychosozialen Bereich ist die Aufgabe der → *Integrationsfachdienste*, die von den → *Integrationsämtern* koordiniert werden.

Selbstbestimmung

→ *Teilhabe*

→ *Wunsch- und Wahlrecht*

Selbsthilfeorganisationen

→ *Behindertenverbände*

Selbstständigkeit, wirtschaftliche

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz in Anspruch nehmen (§ 185 Absatz 3 Nummer 1c SGB IX in Verbindung mit § 21 SchwbAV), wenn

- sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen,
- sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und
- die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist.

Darüber hinaus können unter bestimmten Voraussetzungen zum Beispiel folgende Leistungen finanziert werden:

- → *technische Arbeitshilfen*
- eine → *Arbeitsassistenz*
- die Teilnahme an Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten (§ 24 SchwbAV) im Rahmen der → *beruflichen Weiterbildung*
- Wohnungshilfen (§ 22 SchwbAV)
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen (siehe Leistungsübersicht)

Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

Die Integrationsämter führen Seminare und Bildungsmaßnahmen für die betrieblichen → *Integrationsteams* durch (§ 185 Absatz 3 SGB IX). Wesentliche Inhalte und Ziele der Veranstaltungen sind die Vermittlung grundlegender Kenntnisse für die besonderen Aufgaben der Mitglieder des Integrationsteams nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX), der Erfahrungsaustausch sowie die Verbesserung der Zusammenarbeit im Integrationsteam und mit außerbetrieblichen Stellen. Das SGB IX sieht ausdrücklich auch die Teilnahme des → *Inklusionsbeauftragten* des Arbeitgebers vor.

Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat beziehungsweise Personalrat sind für die Teilnahme ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freizustellen (§ 179 Absatz 4 SGB IX in Verbindung mit § 37 Absatz 6 BetrVG). Die den Teilnehmern entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

Aufklärungsmaßnahmen des → *Integrationsamtes*, deren Gegenstand die → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist, können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert werden. Darunter fallen zum Beispiel Informationsschriften sowie Ausstellungen und Arbeitstagungen des Integrationsamtes, die dieses Thema behandeln.

Kursprogramme: Die Kursprogramme der Integrationsämter sind im Internet zu finden unter: www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)

Das SGB IX umfasst alle gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und → *Teilhabe* behinderter Menschen. Als sozialpolitisches Ziel aller Teilhabeleistungen nennt § 1 des SGB IX die Selbstbestim-

mung behinderter Menschen und ihre umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Das SGB IX definiert in § 2 die Begriffe Behinderung und Schwerbehinderung. Es beschreibt, was die verschiedenen Leistungen zur Teilhabe jeweils konkret bewirken sollen, welche Leistungsinhalte sie haben und wer der dafür zuständige Träger ist.

Das SGB IX enthält außerdem Bestimmungen zur Zusammenarbeit der verschiedenen Leistungsträger untereinander sowie mit den Leistungserbringern und regelt die hierzu erforderlichen Verfahrensweisen. Auch das Schwerbehindertenrecht wurde – zunächst als Teil 2, ab 01.01.2018 als Teil 3 – in das SGB IX integriert und dadurch das frühere Schwerbehindertengesetz (SchwbG) abgelöst. Das SGB IX wurde durch das → *Bundesteilhabegesetz* (BTHG) neu strukturiert und gefasst: Das Schwerbehindertenrecht umfasst nun seit dem 01.01.2018 ab § 151 SGB IX die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“. Als Teil 2 wurde die bisher im → *SGB XII* (Sozialhilfe) geregelte → *Eingliederungshilfe* für behinderte Menschen in das SGB IX eingefügt. Dieser zweite Teil beginnt ab § 90 SGB IX und trägt die Überschrift „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen“ (§§ 90 und folgende SGB IX).

Grundsätze: Für die „Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ (§ 1 SGB IX) von behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen ist das SGB IX innerhalb des Sozialgesetzbuchs von grundlegender Bedeutung. Die Regelungen des Rechts der Rehabilitation und der Eingliederung behinderter Menschen stehen dabei nach dem Willen des Gesetzgebers unter folgenden Grundsätzen: Das SGB IX soll

- das Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes (Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG) umsetzen;
- die Unübersichtlichkeit und Unterschiedlichkeit des bestehenden Rehabilitationsrechts so weit wie möglich beenden;

- eine gemeinsame Plattform errichten, auf der eine einheitliche Rehabilitationspraxis erreicht werden kann;
- den Zugang und die Erbringung von Leistungen organisieren, die Strukturen für die Zusammenarbeit der Träger, Erbringer und Empfänger von Leistungen schaffen sowie Qualität und Effizienz dieser Leistungen sichern;
- die Regelungen des Rehabilitations- und des Schwerbehindertenrechts den Grundsätzen „Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ anpassen;
- durch die im Bundesteilhabegesetz normierte Neufassung die gleichberechtigte, selbstbestimmte Teilhabe der Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf die → *Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen* weiter umsetzen und ausbauen.

Kooperation der Leistungsträger: Ein Hauptanliegen des SGB IX ist es, die Koordination der Leistungen und das Zusammenwirken der Leistungsträger durch wirksame Instrumente sicherzustellen. Diesem Zweck dienen unter anderem

- die rasche Klärung des Hilfebedarfs im Einzelfall sowie
- die gesetzliche Festlegung zu gemeinsamem Handeln und zur frühzeitigen Berücksichtigung weiterer Maßnahmen und Hilfen zur Eingliederung behinderter beziehungsweise von Behinderung bedrohter Menschen, die möglicherweise in die Zuständigkeit eines anderen → *Rehabilitationsträgers* fallen.

Die inhaltlichen Schwerpunkte des SGB IX lassen sich kurz wie folgt beschreiben:

- Ziel der Sozialleistungen ist die Förderung der Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen, insbesondere im Arbeitsleben. Dieses Ziel soll mit Leistungen zur medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation schnell, wirkungsvoll, wirtschaftlich und auf Dauer erreicht werden.

- Die Leistungsberechtigten erhalten erweiterte → *Wunsch- und Wahlrechte* (vergleiche § 8 SGB IX). Die Zuständigkeit der einzelnen Zweige der sozialen Sicherheit für die unterschiedlichen Rehabilitationsleistungen bleibt grundsätzlich bestehen. Das Verfahren zur → *Zuständigkeitsklärung* beinhaltet Fristen für die Antragsbearbeitung (vergleiche §§ 14–15 SGB IX).
- Unter Berücksichtigung der grundsätzlichen Unterschiede zwischen den Leistungen der Sozialhilfe (→ *SGB XII*) und den Leistungen der übrigen Leistungsträger werden neben den Trägern der Jugendhilfe auch die Träger der Sozialhilfe in den Kreis der Rehabilitationsträger einbezogen.
- Bei der → *Eingliederungshilfe* als Teil des SGB IX wird die Heranziehung von Einkommen und Vermögen behinderter Menschen beziehungsweise der Eltern behinderter Kinder in § 135 SGB IX neu geregelt. Ehe- und Lebenspartner werden künftig nicht mehr herangezogen.
- Geschlechtstypische Belastungen für behinderte und von Behinderung bedrohte → *Frauen* werden ebenso berücksichtigt wie die besonderen Bedürfnisse behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder.
- Es wird sichergestellt, dass die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben auch psychologische und pädagogische Hilfen umfassen.
- Als Hilfe zur Erlangung eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes wird für schwerbehinderte Menschen der bereits früher gegen die Integrationsämter bestehende Anspruch auf eine notwendige → *Arbeitsassistenz* auch gegenüber dem Rehabilitationsträger begründet (§ 49 Absatz 8 Satz 1 Nummer 3 und Satz 2 SGB IX).

Das Schwerbehindertenrecht ist nun als Teil 3 in das SGB IX einbezogen. Es enthält die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“. Durch die Verknüpfung des Rehabilitationsrechts mit dem Schwerbehindertenrecht sind die Integrationsämter Kooperationspartner der Rehabilitationsträger.

So wirken Rehabilitationsträger und Integrationsämter beispielsweise durch sogenannte Ansprechstellen gleichermaßen an einer frühzeitigen Bedarfserkennung mit (§ 12 Absatz 1 und 2 SGB IX).

Inhaltliche Schwerpunkte des Schwerbehindertenrechts sind unter anderem:

- die Definition der → *Schwerbehinderung* und der → *Gleichstellung* sowie Regelungen zur Feststellung der Behinderung (vergleiche → *Schwerbehindertenausweis*)
- die → *Beschäftigungspflicht* der Arbeitgeber sowie weitere Pflichten der Arbeitgeber und Rechte der schwerbehinderten Menschen
- der besondere → *Kündigungsschutz* für schwerbehinderte Menschen
- Wahl und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sowie die Zusammenarbeit der Mitglieder des betrieblichen → *Integrations-teams*
- die Aufgaben des Integrationsamtes zur Erhebung und Verwendung der → *Ausgleichsabgabe* sowie im Rahmen des Kündigungsschutzes und der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

SGB XII (Sozialhilfe)

Die Sozialhilfe stellt – neben der Kranken-, Renten-, Pflege- und Unfallversicherung sowie den Leistungen der Bundesagentur für Arbeit – eine wichtige Säule im gegliederten Sozialleistungssystem dar.

Aufgabe der Sozialhilfe ist es, grundsätzlich jedem, der sich in der Bundesrepublik Deutschland aufhält und sich nicht selbst helfen kann beziehungsweise die erforderlichen Hilfen nicht von anderen erhält, aus öffentlichen Mitteln die erforderlichen Hilfen zu gewähren. Für ausländische Staatsangehörige gilt dies unter Beachtung spezieller Regelungen. Unter sehr restriktiven Voraussetzungen kann in ganz besonderen Fällen auch Sozialhilfe für Deutsche im Ausland gewährt werden.

Die Sozialhilfe eröffnet – mit den Leistungen nach dem SGB XII – die Möglichkeit, ein Leben zu führen, das der Würde des Menschen entspricht (= verfassungsrechtlich garantiertes Grundrecht; Artikel 1 GG).

Erklärtes Ziel der Sozialhilfe ist es, jeden durch die Hilfen so weit wie möglich zu befähigen, unabhängig von ihr zu leben. Die Sozialhilfe wird als persönliche Hilfe (Beratung), Geld- oder Sachleistung gewährt. Sie umfasst folgende Leistungen:

Hilfe zum Lebensunterhalt wird gewährt, wenn der notwendige Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus eigenen Kräften und Mitteln – vor allem aus Einkommen und Vermögen – sichergestellt werden kann.

Der notwendige Lebensunterhalt umfasst insbesondere Ernährung, Unterkunft, Kleidung, Körperpflege, Hausrat, Heizung und persönliche Bedürfnisse des täglichen Lebens. Hilfe zum Lebensunterhalt kann durch laufende und/oder einmalige Leistungen gewährt werden. Zunehmend an Bedeutung gewinnt die Hilfe zur Arbeit. Hier wirkt die Sozialhilfe darauf hin, dass der Hilfesuchende sich um Arbeit bemüht und Arbeit findet.

Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung

Hilfen zur Gesundheit

Eingliederungshilfe für behinderte Menschen: Besondere Bedeutung im Leistungskatalog des 5. bis 9. Kapitels SGB XII kommt der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zu. Seit 2018 ist sie im 2. Teil des SGB IX geregelt. Die Eingliederungshilfe unterscheidet zwischen

- verschiedenen Personengruppen von behinderten Menschen (Beeinträchtigung der körperlichen Funktion, der geistigen Fähigkeit

oder seelischen Gesundheit von dem für das Lebensalter typischen Zustand) und

- verschiedenen Leistungen.

Der Leistungskatalog der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen sieht vor allem vor:

- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation
- Versorgung mit Körperersatzstücken sowie mit orthopädischen oder anderen Hilfsmitteln
- → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* sowie sonstige Hilfen zur Erlangung eines geeigneten Platzes im Arbeitsleben
- Hilfen zu einer angemessenen Schulbildung
- Hilfen zur schulischen Ausbildung für einen angemessenen Beruf einschließlich des Besuchs einer Hochschule
- Hilfe zur Ausbildung für eine sonstige angemessene Tätigkeit
- Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder in vergleichbaren sonstigen Beschäftigungsstätten
- Leistungen zur sozialen Teilhabe (früher: Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft)
- nachgehende Hilfe zur Sicherung der Wirksamkeit der ärztlichen und ärztlich verordneten Maßnahmen und zur Sicherung der Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben

Dieser Leistungskatalog zeigt sehr deutlich die Verzahnung der Sozialhilfe mit anderen Trägern von Sozialleistungen (Sozialversicherungsträger, Rehabilitationsträger).

Hilfe zur Pflege

Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten

Hilfen in anderen Lebenslagen

Sozialhilferechtliche Voraussetzungen/Leistungsgewährung: Das Sozialhilferecht wird geprägt vom Grundsatz der Nachrangigkeit. Hierzu zählen insbesondere die eigenen Einkommens- und Vermögensverhältnisse des Hilfesuchenden. Zur Feststellung, ob und in welcher Höhe ein sozialhilferechtlicher Bedarf besteht, sieht das SGB XII in Verbindung mit Rechtsverordnungen und landesrechtlichen Bestimmungen Einkommens- und Vermögensfreigrenzen vor. So ist die Gewährung von Sozialhilfe beispielsweise unabhängig von kleineren Sparbeiträgen oder von einem kleineren selbstbewohnten Einfamilienhaus.

Können vorrangig bestehende Ansprüche beispielsweise gegenüber anderen Trägern von Sozialleistungen oder auch privatrechtlicher Natur (zum Beispiel Unterhaltsansprüche gegenüber dem Ehegatten, Kindern gegenüber Eltern, Eltern gegenüber Kindern) vom Hilfesuchenden selbst nicht realisiert werden, so prüft der Sozialhilfeträger, ob Sozialhilfe zu gewähren ist und realisiert dann seinerseits die vorrangigen Ansprüche.

Sozialhilfeleistungen werden grundsätzlich als Beihilfen gewährt und sind somit bei rechtmäßiger Gewährung vom Hilfeempfänger nicht zurückzuzahlen. Anders verhält es sich, wenn die Hilfe als Darlehen gewährt wird. Die Erben eines Hilfeempfängers hingegen können unter bestimmten Voraussetzungen zur Rückzahlung herangezogen werden.

Zuständigkeit: Zuständig für die Entscheidung über die Gewährung von Sozialhilfe ist grundsätzlich der örtliche Träger der Sozialhilfe, in dessen Bereich sich der Hilfesuchende tatsächlich aufhält (Stadt- oder Landkreis). Der Antrag kann beim Bürgermeisteramt vor Ort gestellt werden.

Für einige Leistungen sind die überörtlichen Träger der Sozialhilfe zuständig, die durch Landesgesetz in den einzelnen Bundesländern bestimmt werden.

Rechtsweg: Für öffentlich-rechtliche Streitigkeiten auf dem Gebiet der Sozialhilfe sind die Sozialgerichte zuständig.

Sicherheitsfachkraft

→ *Fachkraft für Arbeitssicherheit*

Sozialauswahl

Bei betriebsbedingtem → *Kündigungsgrund* sind soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen, wenn eine Auswahl unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern, die für eine Entlassung in Betracht kommen, stattfindet (Sozialauswahl, vergleiche § 1 Absatz 3 KSchG).

Wenn die Auswahl auf einen schwerbehinderten Arbeitnehmer fällt, ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich. Im → *Kündigungsschutzverfahren* hat es zu prüfen, ob der Arbeitgeber den besonderen Schutzzweck des SGB IX beachtet hat.

Behindertenrechtliche Gesichtspunkte können dafür sprechen, dass eine andere Auswahl zu treffen ist, und es deshalb dem Arbeitgeber zuzumuten ist, den schwerbehinderten Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Das gilt auch im Falle einer wesentlichen → *Betriebs-einschränkung*.

Sozialgericht

Gegen Entscheidungen der Agenturen für Arbeit und der Versorgungsämter beziehungsweise der nach Landesrecht zuständigen Behörden ist nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) der Rechtsweg zum Sozialgericht gegeben. Zuvor ist ein Widerspruchsverfahren durchzuführen.

Dies betrifft etwa Streitigkeiten über die Feststellung einer → *Schwerbehinderung* oder → *Gleichstellung* als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen zur → *Teilhabe* oder der Bewilligung von Renten.

Das Gericht ermittelt von Amts wegen den einer Klage zugrunde liegenden Sachverhalt (§ 103 SGG). Bei den sozialgerichtlichen Klagen nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) entstehen keine Gerichtskosten (§ 183 SGG). Rechtsmittelinstanzen sind die Landessozialgerichte und das Bundessozialgericht in Kassel.

Sozialgesetzbuch (SGB)

Im Sozialgesetzbuch ist das früher in vielen Gesetzen verstreut geregelte Sozialrecht in einem einheitlichen Gesetzeswerk zusammengefasst und überschaubar gemacht worden. Es sind folgende eigenständige Bücher des Sozialgesetzbuches in Kraft:

SGB I (Allgemeiner Teil): Das Sozialgesetzbuch I enthält unter anderem Vorschriften über Auskunfts- und Beratungspflichten der Leistungsträger gegenüber dem Ratsuchenden. Es zählt stichwortartig die wichtigsten, in den einzelnen Gesetzen geregelten Sozialleistungen auf, begründet allerdings selbst keine finanziellen Leistungsansprüche. Mit der → *Teilhabe* behinderter Menschen befasst sich § 10 SGB I. Danach haben Menschen, die körperlich, geistig oder seelisch behindert sind oder von einer solchen → *Behinderung* bedroht sind, zur Förderung ihrer Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe ein Recht auf bestimmte erforderliche Hilfen. Dabei geht es um verschiedene Ziele, unter anderem darum,

- eine Behinderung abzuwenden oder ihre Folgen abzumildern,
- Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit zu vermeiden,
- behinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben zu sichern,
- ihnen eine selbstständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen,

- Benachteiligungen aufgrund der Behinderung entgegenzuwirken.

§ 29 SGB I zählt übersichtsartig die zur Erreichung dieser Ziele vorgesehenen Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen auf. Dies sind die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur sozialen Teilhabe sowie unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen.

SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende): Mit dem Zweiten Buch hat der Gesetzgeber das bisherige Nebeneinander der Fürsorgesysteme von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe beendet und mit dem Arbeitslosengeld II eine einheitliche Sozialleistung für erwerbsfähige Hilfebedürftige geschaffen. Es geht im Sozialgesetzbuch II um eine Grundsicherung, verbunden mit einer intensiven Unterstützung der Leistungsberechtigten bei ihrer Eingliederung in Arbeit (vergleiche §§ 1, 3, 4 sowie 16 und folgende SGB II). Das Sozialgesetzbuch II fordert dabei von den Leistungsberechtigten ausdrücklich, dass diese alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen, sie müssen aktiv an ihrer Eingliederung in Arbeit mitwirken (vergleiche § 2 SGB II). Maßgebliches Unterscheidungskriterium zwischen der Grundsicherung nach dem SGB II und der Sozialhilfe nach dem SGB XII ist, ob der Betreffende erwerbsfähig ist (vergleiche § 7 SGB II).

Träger der Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II sind die Bundesagentur für Arbeit sowie die kreisfreien Städte und Kreise. Letztere sind gemäß § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und § 16a SGB II zuständig für Leistungen für Unterkunft und Heizung, Kinderbetreuungsleistungen, Leistungen für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene (§§ 28, 29 SGB II), Schuldner- und Suchtberatung, Leistungen für besonderen einmaligen Bedarf sowie die psychosoziale Betreuung der Arbeitsuchenden. Die → *Agentur für Arbeit* ist für alle übrigen

Leistungen der Grundsicherung zuständig. Dies sind insbesondere Leistungen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie Leistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts mit Ausnahme der Wohn- und Heizkosten (vergleiche § 6 SGB II).

Zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende bilden die beiden oben genannten Träger im Gebiet jedes kommunalen Trägers eine gemeinsame Einrichtung (§ 44b SGB II).

Kommunale Träger, die die gesamten Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch II, das heißt ohne Beteiligung der Agentur für Arbeit wahrnehmen wollen, können vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales dafür auf Antrag zugelassen werden (zugelassene kommunale Träger oder → *Optionskommunen*, § 6a SGB II).

Die gemeinsamen Einrichtungen und die zugelassenen kommunalen Träger führen die Bezeichnung Jobcenter (§ 6d SGB II).

SGB III (→ *Arbeitsförderung*): Inhalt des Sozialgesetzbuches III sind die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Arbeitsförderung. Es beinhaltet vor allem die leistungsrechtlichen Grundlagen für die Förderung der → *Arbeitsvermittlung*, der → *Berufsausbildung*, der beruflichen Weiterbildung und die Entgeltersatzleistungen, insbesondere das Arbeitslosengeld I (→ *Arbeitslosenversicherung*). Auch die Förderung der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen ist Teil des Sozialgesetzbuches III (vergleiche §§ 19, 112 und folgende).

SGB IV (Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung): Das Sozialgesetzbuch IV enthält gemeinsame Vorschriften für die gesetzliche → *Sozialversicherung* (Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung sowie Pflegeversicherung), zum Beispiel über die versicherten Personen, die Beiträge und die Selbstverwaltung der Träger.

SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung): Im Sozialgesetzbuch V sind die rechtlichen Grundlagen der gesetzlichen → *Krankenversicherung* geregelt. Aufgabe der Krankenversicherung ist es, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu verbessern. Dazu sieht das Sozialgesetzbuch V Leistungen zur Verhütung von Krankheiten, zu ihrer Früherkennung sowie zu ihrer Behandlung vor. Ziel der Krankenversicherung ist es unter anderem, den Eintritt dauerhafter Behinderungen zu vermeiden (→ *Prävention*). Daher haben Versicherte auch Anspruch auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation sowie auf unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen, die erforderlich sind, um eine Behinderung oder Pflegebedürftigkeit abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, eine Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen abzumildern (§ 11 Absatz 2 SGB V).

SGB VI (Gesetzliche Rentenversicherung): Das Sozialgesetzbuch VI enthält die Regelung der gesetzlichen → *Rentenversicherung*. Nach dem Grundsatz „Prävention und Rehabilitation vor Rente“ stellt die Rentenversicherung den Versicherten umfangreiche Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation zur Verfügung. Ferner regelt das SGB VI das Recht der → *Erwerbsminderungsrenten* sowie der Renten wegen Alters einschließlich der → *Altersrente* für schwerbehinderte Menschen (§ 37 SGB VI).

SGB VII (Gesetzliche Unfallversicherung): Im Sozialgesetzbuch VII finden sich die Regelungen zur gesetzlichen Unfallversicherung (→ *Berufsgenossenschaften* [BG]). Sie befasst sich mit der Verhütung und den Folgen von → *Arbeitsunfällen* und → *Berufskrankheiten* (Versicherungsfälle). Geregelt sind im SGB VII die medizinische und berufliche Rehabilitation nach Arbeitsunfällen und bei Berufskrankheiten sowie die Rentenleistungen bei verminderter Erwerbsfähigkeit infolge eines Versicherungsfalles.

SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe): Das Sozialgesetzbuch VIII enthält unter anderem Regelungen zu den Leistungen der Jugendhilfe (zum Beispiel Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, erzieherischer Kinder- und Jugendschutz, Förderung der Erziehung in der Familie). Dazu gehören auch Ansprüche auf → *Eingliederungshilfe* für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche (§ 35a SGB VIII), Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen (zum Beispiel deren Inobhutnahme) und die Bestimmungen über Pflegschaft und Vormundschaft für Kinder und Jugendliche.

SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen): Das → *SGB IX* umfasst alle gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und → *Teilhabe* behinderter Menschen. Als sozialpolitisches Ziel aller Teilhabeleistungen nennt § 1 des SGB IX die Selbstbestimmung behinderter Menschen und ihre umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Das SGB IX definiert in § 2 die Begriffe Behinderung, Schwerbehinderung und Gleichstellung. Es beschreibt, was die verschiedenen Leistungen zur Teilhabe konkret bewirken sollen, welche Leistungsinhalte sie haben und wer der dafür zuständige Träger ist. Das Sozialgesetzbuch IX enthält außerdem Bestimmungen zur Zusammenarbeit der verschiedenen Leistungsträger untereinander sowie mit den Leistungserbringern und regelt die hierzu erforderlichen Verfahrensweisen. Das Schwerbehindertenrecht ist als Teil 3 in das Sozialgesetzbuch IX integriert. Das Schwerbehindertenrecht umfasst die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ und die Inanspruchnahme von (beruflichen) → *Nachteilsausgleichen*.

SGB X (Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz): Gegenstand des Sozialgesetzbuches X sind vor allem umfassende, für alle Sozialleistungsträger geltende Regelungen des Verwaltungsverfahrens. Es stärkt die verfahrensrechtliche Position des Bürgers (zum Beispiel durch den Anspruch auf rechtliches Gehör und Akteneinsicht), begründet für ihn aber auch Mitwirkungspflichten gegen-

über dem Sozialleistungsträger. Wichtig für den Empfänger von Sozialleistungen ist auch der umfassende, strenge Datenschutz, den das Sozialgesetzbuch X in den §§ 67 und folgende gewährleistet.

SGB XI (Soziale Pflegeversicherung): Das Sozialgesetzbuch XI enthält als eigenständigen Zweig der → *Sozialversicherung* die Pflegeversicherung zur Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit. Das SGB XI bestimmt dabei die Grundsätze, nach denen pflegebedürftige Menschen Hilfe erhalten, die wegen der Schwere der Pflegebedürftigkeit auf solidarische Unterstützung angewiesen sind. Danach hat zum Beispiel die häusliche Pflege Vorrang vor der Pflege in stationären Einrichtungen. Betont wird auch der Vorrang von Prävention und medizinischer Rehabilitation, um den Eintritt von Pflegebedürftigkeit zu vermeiden (vergleiche § 5 SGB XI). Außerdem enthält das SGB XI einen Anspruch auf sogenannte Pflegeberatung (§ 7a).

SGB XII (→ *Eingliederungshilfe*): In seinen allgemeinen Vorschriften beschreibt das Sozialgesetzbuch XII die Aufgaben der Eingliederungshilfe, bestimmt deren Nachrang gegenüber eigenen Bemühungen des Betroffenen und anderen Sozialleistungen und legt fest, wer Träger der Eingliederungshilfe ist. Das Sozialgesetzbuch XII regelt ferner, nach welchen Grundsätzen sich die Erbringung von Eingliederungshilfe richtet (zum Beispiel nach dem Bedarfsdeckungs- und dem Individualisierungsprinzip, vergleiche die §§ 9 und folgende SGB XII). Die Eingliederungshilfe umfasst neben der Hilfe zum Lebensunterhalt, der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, der Hilfe zur Pflege und weiteren Leistungsarten auch die Eingliederungshilfe für wesentlich behinderte Menschen (§§ 53–60 SGB XII) sowie die Blindenhilfe (§ 72 SGB XII). Für erwerbsfähige Hilfebedürftige gilt das Sozialgesetzbuch II.

Sozialgesetzbuch IX

→ SGB IX

Sozialgesetzbuch XII

→ SGB XII

Sozialhilfe

→ SGB XII

Sozialplan

Der Sozialplan ist eine zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen (§ 112 Absatz 1 BetrVG). Als Betriebsänderungen gelten dabei nach § 111 BetrVG unter anderem die → *Betriebseinschränkung*, die → *Betriebsstilllegung*, die Verlagerung des ganzen → *Betriebes* oder von wesentlichen Betriebsteilen.

Der Sozialplan hat die Wirkung einer → *Betriebsvereinbarung*. Sind in dem Interessenausgleich die zu kündigenden Arbeitnehmer namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die jeweilige → *Kündigung* durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Die Sozialauswahl kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin überprüft werden (§ 1 Absatz 5 KSchG).

Soweit bei → *Massenentlassungen* schwerbehinderte Arbeitnehmer betroffen sind und in den Sozialplan einbezogen werden, ist ihre besondere Rechtsstellung nach dem SGB IX zu beachten. Wenn in einer solchen Vereinbarung als Form der → *Beendigung des Arbeits-*

verhältnisses der → *Aufhebungsvertrag* vorgesehen wird, drohen Nachteile insbesondere im Hinblick auf den Bezug des Arbeitslosengeldes. Dem Arbeitgeber und dem betrieblichen → *Integrations-team* ist daher zu empfehlen, das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit schon bei der Aufstellung des Sozialplanes, soweit er sich auf schwerbehinderte Arbeitnehmer bezieht, zu beteiligen.

Für schwerbehinderte Menschen, die das 58. Lebensjahr vollendet und Anspruch auf eine → *Abfindung* aufgrund eines Sozialplanes haben, gilt der besondere → *Kündigungsschutz* des SGB IX nicht, wenn der Arbeitgeber ihnen die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und sie der beabsichtigten Kündigung nicht widersprechen (§ 173 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX).

Sozialraum

Vor dem Hintergrund der aktuellen Fachdiskussion, insbesondere im Zusammenhang mit der Umsetzung des → *Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen* kommt der Entwicklung von inklusiven Sozialräumen beziehungsweise Gemeinwesen (→ *Inklusion*), der barrierefreien Gestaltung von Orten und Situationen, an denen sich gesellschaftliches Leben abspielt, eine zentrale Bedeutung zu.

In den unterschiedlichen Fachdisziplinen kommen verschiedene Definitionen des Begriffes Sozialraum zur Anwendung. Grob unterschieden werden können der primär qualitativ zu beschreibende personenbezogene, individuelle Nah- oder Nutzungsraum eines Menschen sowie der (administrative) Planungsraum.

Für die Planung und Bereitstellung von Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen und die Entwicklung inklusiver Gemeinwesen ist es bedeutsam, aus den aggregierten individuellen Bedarfen und individuell bestehenden Zugangsbarrieren der vor

Ort lebenden Menschen Handlungsnotwendigkeiten für die Gestaltung der Planungsräume abzuleiten.

Die Entwicklung inklusiver Sozialräume ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Alle Akteure vor Ort – öffentliche wie private – sind aufgefordert, sich daran zu beteiligen. Die Federführung der Planung und Gestaltung von Sozialräumen liegt bei den Kommunen. Ihnen unterliegt auch grundsätzlich die Definition der jeweiligen Sozial(planungs-)räume. Zur Bewältigung der oben skizzierten Herausforderungen muss der Blick nicht nur auf das Gesamtgebiet einer Körperschaft als Sozialraum, sondern auch auf kleinräumige Gebiete und Planungseinheiten gelenkt werden.

Sozialversicherung

Im gegliederten System der Sozialversicherung in Deutschland gibt es folgende Sozialversicherungszweige:

- → *Rentenversicherung*
- → *Krankenversicherung*
- Pflegeversicherung
- Unfallversicherung (→ *Berufsgenossenschaften* [BG])
- → *Arbeitslosenversicherung* und → *Arbeitsförderung*
- Landwirtschaftliche Sozialversicherung

Die Beiträge versicherungspflichtig Beschäftigter für Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden als Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle (Krankenkasse) abgeführt. Die Träger der gesetzlichen Sozialversicherung sind zugleich auch Rehabilitationsträger.

Sozialversicherung behinderter Menschen: Durch besondere Regelungen im Sozialgesetzbuch (§ 5 Absatz 1 Nummer 7–8 und § 251 Absatz 2 SGB V sowie § 1 Satz 1 Nummer 2, § 162 Nummer 2 und § 168 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI) sind behinderte Menschen, die ins-

besondere in → *Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM) oder → *Blindenwerkstätten* beschäftigt werden, gesetzlich kranken- und rentenversichert, auch wenn sie nicht formell in einem → *Arbeitsverhältnis* (sondern in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis) stehen. Die Sozialversicherungsbeiträge führt die Werkstatt für behinderte Menschen ab. Bei der Rentenversicherung wird der Beitragsberechnung ein Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das etwa 80 Prozent des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes aller Versicherten entspricht.

Sozialversicherungsträger

Sozialversicherungsträger sind die Träger der gesetzlichen Kranken-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Sie sind zugleich → *Rehabilitationsträger*.

Träger der gesetzlichen → *Krankenversicherung* sind insbesondere die Orts-, Innungs-, Betriebs- und Ersatzkassen.

Träger der gesetzlichen → *Rentenversicherung* sind insbesondere

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- Regionalträger
- Landwirtschaftliche Alterskassen

Träger der Unfallversicherung sind die → *Berufsgenossenschaften* (BG) und für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Unfallversicherungsverbände.

Träger der → *Arbeitslosenversicherung* ist die Bundesagentur für Arbeit.

Spartenbetriebsrat

→ *Betriebsrat*

Sperrzeit für Arbeitslosengeld

Hat der schwerbehinderte Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis gelöst, zum Beispiel durch eigene → *Kündigung* oder den Abschluss eines → *Aufhebungsvertrages* oder hat er durch ein vertragswidriges Verhalten Anlass für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gegeben, zahlt die → *Agentur für Arbeit* für die ersten 12 Wochen kein Arbeitslosengeld, da der Anspruch wegen des Eintritts einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe ruht (§ 159 SGB III). Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer – im Sinne der Sperrzeitregelung – kann auch vorliegen, wenn nach erfolgter Arbeitgeberkündigung Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen → *Abwicklungsvertrag* schließen. Kürzere Sperrzeiten sind bei bestimmten Sachverhalten möglich.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld (→ *Arbeitslosigkeit*) verkürzt sich um die Anzahl von Tagen, die die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe umfasst, in jedem Fall um mindestens ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen für das Arbeitslosengeld zusteht.

Stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist gemäß § 177 Absatz 1 SGB IX neben der → *Schwerbehindertenvertretung* wenigstens ein Stellvertreter zu wählen.

Vertretung bei Verhinderung: Der Stellvertreter vertritt die Schwerbehindertenvertretung im Falle der Verhinderung (§ 177 Absatz 1 SGB IX). Verhinderung liegt zum Beispiel vor, wenn die Schwerbehindertenvertretung

- abwesend ist (bei Urlaub, Krankheit, Kur, Dienstreise und so weiter oder auch bei persönlichen Angelegenheiten);

- zwar im Betrieb oder in der Dienststelle anwesend, aber für eine bestimmte Aufgabe im Rahmen der Schwerbehindertenvertretung derzeit nicht erreichbar ist (etwa nicht abkömmlich vom Arbeitsplatz) oder eine andere Aufgabe wahrzunehmen hat (vergleiche Aufgabenkatalog in § 178 Absatz 1 SGB IX).

Im Falle der Verhinderung der Schwerbehindertenvertretung vertritt der Stellvertreter sie in allen Angelegenheiten, in denen sie selbst tätig wäre. Während der Vertretung hat das stellvertretende Mitglied dieselben Aufgaben und Rechte wie die Schwerbehindertenvertretung. Solange das stellvertretende Mitglied die Schwerbehindertenvertretung vertritt, hat es die gleiche persönliche Rechtsstellung wie diese selbst (§ 179 Absatz 3 Satz 2 SGB IX). Insbesondere genießt das stellvertretende Mitglied während dieses Zeitraumes den gleichen → *Kündigungsschutz* und → *Versetzungsschutz* (vergleiche § 15 KSchG). Außerhalb der Zeiten der Vertretung hat das stellvertretende Mitglied die gleiche Rechtsstellung wie ein Ersatzmitglied des Betriebsrats oder des Personalrats. Es kommt daher auch ein „nachwirkender Kündigungsschutz“ in Betracht (vergleiche § 15 Absatz 1 Satz 2 KSchG).

Aufgabenübertragung: Die Schwerbehindertenvertretung kann in Betrieben und Dienststellen, in denen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, zu ihrer Entlastung nach Unterrichtung des → *Arbeitgebers* das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden (§ 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX).

Diese Aufgabenübertragung ist unabhängig von der Vertretung im Verhinderungsfall und geht inhaltlich weit darüber hinaus. So kann die Schwerbehindertenvertretung das stellvertretende Mit-

glied in die laufende Betreuungsarbeit mit einbeziehen und ihm zum Beispiel die Betreuung der behinderten Menschen aus einem bestimmten Betriebsteil oder aus einer Abteilung übertragen. Werden die stellvertretenden Mitglieder zu bestimmten Aufgaben herangezogen (§ 178 Absatz 1 SGB IX), genießen sie die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Schwerbehindertenvertretung selbst.

Von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und stellvertretenden Mitgliedern ist der Austausch von wichtigen Informationen sowie die Abstimmung untereinander.

Das Recht auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (→ *Seminare und Öffentlichkeitsarbeit*) gilt für das stellvertretende Mitglied beziehungsweise die stellvertretenden Mitglieder, wenn die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (vergleiche § 179 Absatz 4 Satz 2 und Absatz 8 SGB IX).

Nachrücken und Nachwahl: Erlischt das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig, zum Beispiel durch Rücktritt oder Ausscheiden aus dem Betrieb, so rückt das stellvertretende Mitglied automatisch für den Rest der Amtszeit nach; das zweite stellvertretende Mitglied wird dann zum ersten stellvertretenden Mitglied (§ 177 Absatz 7 SGB IX). Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied vorzeitig aus, werden für den Rest der Amtszeit neue stellvertretende Mitglieder nachgewählt (§ 21 SchwbVVO, → *Wahl der Schwerbehindertenvertretung*).

Steuern/Steuerfreibetrag

→ *Nachteilsausgleiche*

Stufenvertretungen

- Betriebsrat
- Bezirksschwerbehindertenvertretung
- Gesamtschwerbehindertenvertretung
- Hauptschwerbehindertenvertretung
- Konzernschwerbehindertenvertretung
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung

Suchtkrankheiten

Schätzungen zufolge sind 5 Prozent bis 10 Prozent der Beschäftigten in Deutschland suchtkrank im Sinne von behandlungsbedürftig. Vorrangiges Problem ist der Alkohol. Insbesondere Frauen sind abhängig von ärztlich verordneten Medikamenten, vor allem Beruhigungs- und Schmerzmitteln. Eine zahlenmäßig sehr viel geringere Bedeutung haben illegale Drogen wie Heroin, Kokain, Cannabis (Marihuana und Haschisch) oder Ecstasy. Neben diesen stoffgebundenen Süchten gibt es Abhängigkeiten, die nicht stoffgebunden sind. Dazu gehören Spielsucht, Internetsucht, Essstörungen (Magersucht, Ess- beziehungsweise Brechsucht) und Arbeitssucht.

Im Arbeitsleben ist meist nicht die Suchtform das entscheidende Merkmal, sondern die Auswirkungen des Suchtverhaltens vor allem auf die Leistungsfähigkeit und die Unfallgefährdung am Arbeitsplatz. Gemäß der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zählen suchtkranke Menschen zu den Personen mit einer „seelischen Behinderung“.

Abhängigkeit: Auch wenn der Begriff „Sucht“ gebräuchlich ist, so drückt „Abhängigkeit“ die Problematik besser aus. Wesentliches Merkmal einer Abhängigkeit – auch im Sinne einer Krankheit – ist der Kontrollverlust. Das heißt das Konsumieren der Droge geschieht

zwanghaft und kann nicht mehr vom Willen gesteuert werden. Die Diagnose Abhängigkeit kann in Betracht gezogen werden, wenn mindestens 3 der folgenden Kriterien vorliegen:

- starker Wunsch oder Zwang zum Konsum
- verminderte Kontrollfähigkeit hinsichtlich Beginn, Beendigung und Menge des Substanzkonsums
- Konsum zur Milderung von körperlichen und psychischen Entzugserscheinungen
- Toleranzentwicklung (das heißt, es sind zunehmend höhere Dosen erforderlich, um die gewünschte Wirkung zu erreichen)
- Alkohol, Medikamente oder auch illegale Drogen nehmen eine immer zentralere Rolle im Leben des Betroffenen ein; er organisiert sein Leben um die Substanz herum
- fortschreitende Vernachlässigung anderer Interessen zugunsten des Substanzkonsums
- anhaltender Substanzkonsum trotz nachgewiesener, eindeutig schädlicher Folgen (zum Beispiel Leistungsabfall, Arbeitsplatzverlust, Depressionen, körperliche Folgeerkrankungen)

Beispiel Alkohol: Die Alkoholkrankheit kann sich über einen längeren Zeitraum entwickeln. Die Übergänge vom „normalen“ Trinkverhalten zum Alkoholmissbrauch sind fließend. Obwohl sich Verhaltensauffälligkeiten wie häufige Kurzerkrankungen, Zuspätkommen, unentschuldigtes Fehlen, fehlerhafte Leistungen und Alkoholgeruch am Arbeitsplatz häufen, fehlt die Krankheitseinsicht. Worauf Vorgesetzte achten sollten:

- Den Mut finden, das auffällige Verhalten anzusprechen. Das gilt auch für Kollegen. Die Betroffenen dürfen keinesfalls „gedeckt“ werden – das ist falsch verstandene Kollegialität. Dadurch wird dem Alkoholkranken im Sinne von Co-Alkoholismus nur weiterer Schaden zugefügt.
- Die Auffälligkeiten in sachlicher Atmosphäre ansprechen, klare Forderungen stellen und mögliche Konsequenzen aufzeigen, wenn Vereinbarungen nicht eingehalten werden. Dadurch wird ein Verän-

derungsdruck erzeugt, der vielen Betroffenen erst die notwendige Motivation gibt, sich ihrer Sucht zu stellen.

- Auf Verstöße gegen Vereinbarungen oder arbeitsvertragliche Pflichten mit Sanktionen reagieren.
- Auf konkrete Hilfsangebote hinweisen, zum Beispiel auf die innerbetrieblichen Suchthilfen, auf Suchtberatungsstellen oder Selbsthilfegruppen.

Therapie: Vor der sogenannten Entwöhnungsbehandlung steht die Entgiftung. Hierunter ist der abrupte Entzug von dem Suchtmittel zu verstehen. Die Entgiftung findet in der Regel im Rahmen eines mehrtägigen stationären Aufenthaltes in einer internistischen oder psychiatrischen Abteilung statt. Da eine Abhängigkeitserkrankung nicht allein ein körperliches Problem ist, sondern vielmehr ein psychisches, beginnt nach der körperlichen Entgiftung eine mehrmonatige Entwöhnungstherapie. Es gilt, die Hintergründe des Suchtmittelmissbrauchs zu erkennen und neue Möglichkeiten der Lebens- und Problembewältigung zu erlernen. Die erreichten Therapieziele werden durch die Nachsorge stabilisiert. Hierfür kommen vor allem Selbsthilfegruppen infrage.

Hilfen: Im Rahmen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* kann das Integrationsamt gemeinsam mit der → *Schwerbehindertenvertretung* innerbetriebliche Maßnahmen zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses anregen sowie die (Wieder-)Eingliederung von schwerbehinderten Mitarbeitern nach einer Suchttherapie unterstützen.

Darüber hinaus unterstützen das → *Integrationsamt* und die → *Rehabilitationsträger* Betriebe beim Aufbau eines Betrieblichen → *Eingliederungsmanagements*, das im Sinne einer umfassenden → *Prävention* auch die Suchtprävention beinhaltet.

Betriebliche Suchtprävention versteht sich als ein ganzheitliches Konzept mit mehreren Bausteinen. Dazu gehören verbindliche Regelungen zur Vorgehensweise bei Suchtproblemen, Sensibilisierung und Information von Führungskräften sowie die Ausbildung eines Suchthelfers oder betrieblichen Ansprechpartners. Seine Aufgabe ist es auch, den Kontakt zu externen Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen zu vermitteln.

Darüber hinaus bieten Selbsthilfeorganisationen und Institutionen der Suchtkrankenhilfe berufsbegleitend eine Ausbildung zum betrieblichen Suchthelfer an: meist mehrere Wochenendkurse in einem Zeitraum von etwa eineinhalb Jahren.

Tarifvertrag

Die gesetzliche Grundlage des Tarifvertrags ist das Tarifvertragsgesetz (TVG). Ein Tarifvertrag wird zwischen einem oder mehreren → *Arbeitgebern* oder → *Arbeitgeberverbänden* einerseits und einer oder mehreren → *Gewerkschaften* andererseits abgeschlossen. Seine Geltung ist regelmäßig auf bestimmte Arten von Betrieben beschränkt. Er legt Bedingungen für die einzelnen → *Arbeitsverhältnisse* fest, wie Höhe des → *Arbeitsentgelts*, Bemessung von → *Akkorden*, Urlaubsregelungen (→ *Urlaubsgeld*), → *Kündigungsfristen* oder Ruhegeld.

Mit der sogenannten Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales können die Rechtsnormen des Tarifvertrags auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt werden. Dafür ist Voraussetzung, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber wenigstens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

Außer den Regelungen, die das einzelne Arbeitsverhältnis berühren, ergeben sich aus dem Tarifvertrag auch Verpflichtungen für die Tarifvertragsparteien selbst. So verlangt die Friedenspflicht, dass die Parteien während der Laufzeit des Tarifvertrags eine Änderung nicht mit Kampfmaßnahmen (Streik oder Aussperrung) durchzusetzen versuchen.

Technische Arbeitshilfen

Technische Arbeitshilfen für behinderte Menschen sollen vorhandene Fähigkeiten fördern, das Leistungsvermögen nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch fehlende Fertigkeiten zumindest teilweise ersetzen. Ziel ihres Einsatzes ist es,

- bei bestimmten Behinderungen die Arbeitstätigkeit zu ermöglichen,
- die Arbeitsausführung zu erleichtern, das heißt Arbeitsbelastungen zu verringern und
- die → *Arbeitsicherheit* zu gewährleisten.

Technische Arbeitshilfen kommen als Einzelmaßnahme der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung vor (zum Beispiel als orthopädischer Bürostuhl). Sie sind aber meist Bestandteil einer umfassenden ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung des → *Arbeitsplatzes* und seines Umfelds. Über ihren Einsatz wird mithilfe der → *Profilmethode* entschieden.

Die Beratung der Arbeitgeber, der behinderten Menschen und des betrieblichen → *Integrationsteams* über den Einsatz technischer Arbeitshilfen ist eine Schwerpunktaufgabe der → *Technischen Beratungsdienste* der Integrationsämter und der Rehabilitationsträger.

Für die Beschaffung technischer Arbeitshilfen sind vorrangig die Rehabilitationsträger zuständig (vergleiche § 49 Absatz 8 Nummer 4 und § 50 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX). Das Integrationsamt kann im Rahmen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* finanzielle

Leistungen aus der Ausgleichsabgabe gewähren. Die Bezuschussung erfolgt je nach Einzelfall entweder an den schwerbehinderten Menschen selbst (§ 19 SchwbAV) oder an seinen Arbeitgeber (§ 26 Absatz 1 Nummer 3 SchwbAV).

Technischer Beratungsdienst

Der Technische Beratungsdienst ist ein → *Fachdienst der Integrationsämter*. Er berät Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche → *Integrationsteam* sowie andere mit der → *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befasste Personen in technisch-organisatorischen und ergonomischen Fragen der Beschäftigung sowie bei der Herstellung von Barrierefreiheit. Er unterstützt sie durch die Erarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen.

Aufgaben: Der Technische Beratungsdienst hat im Wesentlichen die Aufgabe,

- behinderungsgerechte → *Arbeitsplätze* in Betrieben und Dienststellen zu ermitteln,
- Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld durch Vorschläge zu technischen, organisatorischen und ergonomischen Maßnahmen (wie Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Einsatz technischer Arbeitshilfen) an die Bedürfnisse des schwerbehinderten Mitarbeiters anzupassen,
- bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen mitzuwirken, die eingestellt oder die innerbetrieblich umgesetzt werden,
- schwerbehinderte Menschen bei der behinderungsgerechten baulichen Gestaltung ihrer Wohnungen (→ *Wohnungshilfen*) und der behinderungsgerechten Ausstattung ihrer Kraftfahrzeuge (→ *Kraftfahrzeughilfe*) zu unterstützen sowie
- Seminare und Bildungsangebote für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Inklusionsbeauftragte und andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in

den Betrieben und Dienststellen befasste Mitarbeiter durchzuführen (vergleiche → *Seminare und Öffentlichkeitsarbeit*).

Weitere Aufgaben sind fachtechnische Beratung bei der Schaffung, Ausstattung und Modernisierung von → *Inklusionsbetrieben* und Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen, wie zum Beispiel → *Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM).

Im → *Kündigungsschutz* nimmt er fachtechnisch-gutachterlich zu Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten Stellung, soweit dabei Fragen der → *Ergonomie*, der → *Barrierefreiheit*, der Arbeitsplatzgestaltung und -schaffung, der beruflichen Qualifikationsanforderungen alternativer Arbeitsplätze (→ *Umsetzung*) und so weiter zu klären und entsprechende Vorschläge für Maßnahmen zu erarbeiten sind.

Erforderliche Kenntnisse und Kooperation: Die weit gefächerte Tätigkeit des Technischen Beratungsdienstes erfordert neben ingenieurspezifischem Wissen Kenntnisse der Ergonomie, der → *Arbeitsmedizin* und → *Arbeitspsychologie* (vor allem über Art und Auswirkung von Behinderungen in Bezug auf den Arbeitseinsatz in körperlicher, geistiger und psychischer Hinsicht), ferner Kenntnisse der → *Arbeitssicherheit* und der Betriebswirtschaft. Der Technische Beratungsdienst arbeitet nach QUASI, einem Handbuch zur Qualitätssicherung in Anlehnung an die DIN EN ISO 9001:2000. Er arbeitet eng mit dem betrieblichen → *Integrationsteam*, den → *Fachkräften für Arbeitssicherheit* und den Sicherheitsbeauftragten in den Betrieben und Dienststellen zusammen.

Der Technische Fachdienst der Arbeitsagenturen ist tätig unter anderem in der → *Berufsberatung*, der Ausbildungs- und → *Arbeitsvermittlung* von schwerbehinderten Menschen und Rehabilitanden sowie bei der Prüfung der Voraussetzungen einer → *Gleichstellung*.

Teilhabe behinderter Menschen

Bei dem Begriff der Teilhabe handelt es sich um eine durch das → *SGB IX* geschaffene Bezeichnung, die den im Schwerbehindertengesetz verwendeten Begriff der Eingliederung abgelöst hat. Nach § 1 SGB IX erhalten behinderte oder von → *Behinderung* bedrohte Menschen Leistungen nach dem SGB IX und den für die → *Rehabilitationsträger* geltenden Vorschriften. Ziel ist es, ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden.

Die Förderung der Selbstbestimmung durch die zu erbringenden Leistungen soll dazu beitragen, dass die betroffenen Menschen nicht als Adressat oder Objekt öffentlicher Versorgung und Fürsorge verstanden werden. Nach der politischen Zielsetzung des Gesetzes sollen vielmehr Autonomie und Selbstbestimmung als Alternative zur Fremdbestimmung dazu beitragen, dass behinderte Menschen aktiv ihre Teilhabe mitgestalten können.

Die Leistungen zur Teilhabe (§ 4 SGB IX) umfassen die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung

- die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern,
- Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten sowie den vorzeitigen Bezug anderer Sozialleistungen zu vermeiden oder laufende Sozialleistungen zu mindern,
- die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern oder
- die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine weitgehend selbstständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen oder zu erleichtern.

Leistungsgruppen (§ 5 SGB IX): Die Leistungen zur Teilhabe werden erbracht als:

- **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation** (§§ 42–48 SGB IX): zum Beispiel Krankenbehandlung und Rehabilitation, stufenweise → *Wiedereingliederung*, Förderung der Selbsthilfe, Früherkennung und Frühförderung sowie Hilfsmittel.
- → **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** (§§ 49–63 SGB IX): zum Beispiel Hilfen zur Erhaltung und Erlangung eines Arbeitsplatzes (einschließlich Beratung, Arbeitsvermittlung, Trainingsmaßnahmen, Mobilitätshilfen), Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung, berufliche Ausbildung, Leistungen an Arbeitgeber, berufliche → *Rehabilitationseinrichtungen*, Leistungen in → *Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM), → *Budget für Arbeit*. Die Teilhabe am Arbeitsleben ist zugleich ein wichtiger Bestandteil der sozialen Integration.
- **Unterhaltssichernde und ergänzende Leistungen** (§§ 64–74 SGB IX): zum Beispiel ergänzende Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben, Leistungen zum Lebensunterhalt, Reisekosten, Haushalts- oder Betriebshilfe und Kinderbetreuungskosten.
- **Leistungen zur Teilhabe an Bildung**
- **Leistungen zur sozialen Teilhabe** (§§ 76–84 SGB IX): zum Beispiel Hilfsmittel, heilpädagogische Leistungen für Kinder, Hilfen zum Erwerb lebenspraktischer Fertigkeiten, Förderung der Verständigung mit der Umwelt (zum Beispiel → *Gebärdensprache*), Hilfen bei der Beschaffung und Ausstattung einer Wohnung (→ *Wohnungshilfen*), Hilfen zu selbstbestimmtem Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten, Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben.

Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Teil 3 SGB IX): Das Schwerbehindertenrecht enthält unter anderem die Regelungen über die → *Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*. Die Begleitende Hilfe wird durch die → *Integrationsämter* erbracht, soweit kein vorrangig verpflichteter Rehabilitationsträger zuständig ist. Die

besonderen Leistungen der Integrationsämter müssen mit den Leistungen der Rehabilitationsträger eng verzahnt erbracht werden.

Zuständigkeit des Rehabilitationsträgers: Für die Leistungen zur Teilhabe kommen oft verschiedene Rehabilitationsträger in Betracht. Die Vorschriften zur → *Zuständigkeitsklärung* (§§ 14–16 SGB IX) sollen verhindern, dass Unklarheiten über die Zuständigkeit zulasten des behinderten Menschen gehen.

Grundsätze: Durch verschiedene Bestimmungen im SGB IX sind die Grundsätze für die Praxis der Rehabilitation definiert, zum Beispiel:

- **Vorrang der Prävention** (§ 3 SGB IX): Die Rehabilitationsträger wirken darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird.
- **Vorrang von Leistungen zur Teilhabe** (§ 9 Absatz 2 SGB IX): Die Leistungen zur Teilhabe haben Vorrang vor Rentenleistungen (zum Beispiel wegen → *Erwerbsminderung*), die bei erfolgreichen Leistungen zur Teilhabe nicht oder voraussichtlich erst zu einem späteren Zeitpunkt zu erbringen wären („Rehabilitation vor Rente“).
- **Vorrang der schwerbehinderten Menschen** (§ 205 SGB IX): Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (vergleiche → *Beschäftigungspflicht*).
- **Einheitlicher Träger** (§ 4 Absatz 2 SGB IX): Die Rehabilitationsträger erbringen die Leistungen im Rahmen der für sie geltenden Rechtsvorschriften nach Lage des Einzelfalles so vollständig, umfassend und in gleicher Qualität, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden.
- **Koordinierung der Leistungen** (§ 14 SGB IX): Wenn Leistungen mehrerer Leistungsgruppen oder mehrerer Rehabilitationsträger erforderlich sind, ist der zuständige Rehabilitationsträger (nach § 15 SGB IX, → *Zuständigkeitsklärung*) dafür verantwortlich, dass die beteiligten Träger – in Abstimmung mit dem Leistungsberechtigten

– die erforderlichen Leistungen so zusammenstellen, dass sie nahtlos ineinandergreifen. Hierzu müssen die voraussichtlich erforderlichen Leistungen funktionsbezogen festgestellt und schriftlich zusammengestellt werden. Diese Leistungen sollen eine umfassende Teilhabe zügig, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer ermöglichen.

- **Sicherung der Erwerbsfähigkeit** (§ 10 SGB IX): Mit der Einleitung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation, während ihrer Durchführung oder nach ihrem Abschluss ist zu prüfen, ob durch geeignete Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben die Erwerbsfähigkeit des Leistungsempfängers erhalten, gebessert oder wiederhergestellt werden kann. Gleiches gilt, wenn während der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erkennbar wird, dass der bisherige Arbeitsplatz des Betroffenen gefährdet ist. Bei der entsprechenden Prüfung ist zur Klärung des Hilfebedarfs – neben der Agentur für Arbeit – auch das Integrationsamt zu beteiligen (§ 10 Absatz 3 SGB IX).
- **Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger** (§ 25 SGB IX): Die Träger sind verpflichtet, so zusammenzuarbeiten, dass die Leistungen nahtlos, zügig und nach einheitlichen Standards erbracht, dass Abgrenzungsfragen einvernehmlich geklärt werden, dass die Beratung gewährleistet ist, die Begutachtungen nach einheitlichen Grundsätzen durchgeführt werden und die Prävention geleistet wird. Hierzu sollen die Rehabilitationsträger und ihre Verbände regionale Arbeitsgemeinschaften bilden. Dem dient auch der → *Teilhabeplan* (§ 19 SGB IX) und die → *Teilhabeplankonferenz* (§ 20 SGB IX).
- **Ausführung von Leistungen**: Die Leistungen zur Teilhabe können durch den zuständigen Rehabilitationsträger allein oder gemeinsam mit anderen Leistungsträgern, durch andere Leistungsträger, durch Inanspruchnahme von Rehabilitationsdiensten und Rehabilitationseinrichtungen oder durch ein → *Persönliches Budget* des Leistungsempfängers ausgeführt werden (§ 29 Absatz 1 SGB IX).
- **Gemeinsame Empfehlungen** (§ 26 SGB IX): Die Rehabilitationsträger vereinbaren gemeinsame Empfehlungen zur Sicherung und Wei-

terentwicklung der Qualität der Leistungen, insbesondere zur
 → *barrierefreien* Leistungserbringung.

Rechte und Pflichten: Die Rechte des Leistungsempfängers werden durch das SGB IX gestärkt, zugleich besteht eine Mitwirkungspflicht.

- → **Wunsch- und Wahlrecht** (§ 8 SGB IX): Die berechtigten Wünsche des Leistungsempfängers sind bei der Entscheidung über Leistungen und ihre Ausführung zu berücksichtigen. Sachleistungen können – in Form eines Budgets – auch als Geldleistungen erbracht werden. Leistungen zur Teilhabe bedürfen der Zustimmung des Leistungsempfängers und sollen ihm möglichst viel Raum zu selbstbestimmter Gestaltung der Lebensumstände bieten.
- Die Mitwirkungspflicht des Leistungsempfängers ist durch das SGB I (→ *Sozialgesetzbuch*) grundsätzlich für alle Personen geregelt, die Sozialleistungen beantragen oder erhalten (vergleiche §§ 60–67 SGB I). Die Mitwirkungspflicht umfasst zum Beispiel die Angabe von Tatsachen, das persönliche Erscheinen beim Leistungsträger, die Teilnahme an ärztlichen und psychologischen Untersuchungen sowie die Teilnahme an notwendigen Heilbehandlungen oder an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

→ **Rehabilitationseinrichtungen:** Die Rehabilitationsträger haben zu gewährleisten, dass – fachlich und regional – eine erforderliche Zahl von Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen zur Verfügung steht (§ 36 Absatz 1 SGB IX).

Teilhabeberatung, ergänzende unabhängige

→ *Peer Counseling*

Teilhabeplan

Der nach § 14 SGB IX zuständige → *Rehabilitationsträger* muss eine Teilhabeplanung vornehmen, wenn verschiedene Leistungs-

gruppen benötigt werden oder mehrere Rehabilitationsträger beteiligt sind (§ 19 SGB IX). Er soll im Benehmen mit den anderen Rehabilitationsträgern und in Abstimmung mit dem Leistungsberechtigten die individuell erforderlichen Leistungen feststellen und so zusammenstellen, dass sie nahtlos ineinandergreifen. Zur Teilhabepanung gehört die Erstellung eines Teilhabepans, wobei das Gesetz konkret vorgibt, was Inhalt dieses Plans sein muss (§ 19 Absatz 2 SGB IX). Der Teilhabepan ist Grundlage der Entscheidung über Leistungen, jedoch selbst nicht Bestandteil des Bescheids. In § 20 SGB IX ist gesetzlich verankert, unter welchen Voraussetzungen eine → *Teilhabepankonferenz* durchzuführen ist.

Teilhabepankonferenz

Der für das Teilhabepanverfahren (→ *Teilhabepan*) verantwortliche → *Rehabilitationsträger* kann eine Teilhabepankonferenz nach § 20 SGB IX durchführen, wenn diese erforderlich sowie zweckmäßig ist und der Leistungsberechtigte zustimmt. Es handelt sich dabei um ein zusätzliches Verfahren der Bedarfsfeststellung. Die Teilhabepankonferenz stärkt die Beteiligung des Leistungsberechtigten und erleichtert die Abstimmung zwischen den verschiedenen Rehabilitationsträgern.

Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit ist geregelt durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochen → *arbeitszeit* kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 Absatz 1 TzBfG). Es handelt sich um ein reguläres → *Arbeitsverhältnis*, auf das grundsätzlich alle Vorschriften des Arbeitsrechts anzuwenden sind. Teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen haben den vollen → *Kündigungsschutz* nach dem Schwerbehinderntenrecht (Teil 3 SGB IX). In einzelnen Tarifverträgen werden Teilzeitbeschäftigte von einigen Regelungen, die für Vollbeschäftigte gel-

ten, ausgenommen. Auch die → *betriebliche Altersversorgung* findet nicht immer in vollem Umfang Anwendung.

Viele schwerbehinderte Menschen haben ein besonderes Interesse an einem Teilzeitarbeitsplatz, zum Beispiel wenn sie aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, Vollzeit zu arbeiten. Um dies zu unterstützen, hat der Arbeitgeber die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern. Unter bestimmten Umständen haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (vergleiche § 164 Absatz 5 SGB IX), wenn aus Gründen, die in Zusammenhang mit der Behinderung stehen, nur eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Auch nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern Teilzeitarbeit ermöglichen (§ 6 TzBfG), und ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Absatz 1 TzBfG). Allerdings gilt dies nur für Betriebe, in denen in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind (§ 8 Absatz 7 TzBfG). Die Modalitäten einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind ebenfalls durch § 8 TzBfG geregelt.

Bei einer Beschäftigung von wenigstens 18 Stunden in der Woche wird der schwerbehinderte Teilzeitbeschäftigte im Rahmen der Veranlagung zur → *Ausgleichsabgabe* auf einen vollen → *Pflichtarbeitsplatz* angerechnet. Dies gilt auch für eine kürzere Arbeitszeit, wenn es wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig erscheint (§ 158 Absatz 2 SGB IX). Im Rahmen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* können auch Teilzeitarbeitsplätze gefördert werden, dies bereits ab einer Mindeststundenzahl von 15 Stunden.

Telearbeit

Durch die heutigen Informations- und Kommunikationstechniken

gewinnt Telearbeit zunehmend an Bedeutung. Telearbeit ermöglicht die Auslagerung bestimmter Tätigkeiten aus dem Betrieb. Insbesondere Tätigkeiten mit hohem Anteil an Büroarbeit (Schreibkräfte, Sachbearbeiter, Redakteure, Programmierer, Designer und so weiter) können dadurch dezentral als Telearbeit erledigt werden. Zur Ausstattung eines Telearbeitsplatzes gehören:

- ein PC (Hardware), der je nach Erfordernis ausgestattet ist
- der Zugang zu einem Telekommunikationsnetz
- die entsprechende Software (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Grafik und so weiter)

Die erwarteten Vorteile von Telearbeit für den Betrieb sind Flexibilitätsgewinne sowie die Einsparung von Kosten für Gebäude und Bürausstattung; der Mitarbeiter spart den Weg zum Arbeitsplatz, kann seine Arbeitszeit flexibler einteilen und dadurch Familie und Beruf besser in Einklang bringen. Bewährt haben sich auch alternierende Beschäftigungsformen, zum Beispiel eine Verbindung von Telearbeit mit einer Präsenzpflicht im Betrieb (von zum Beispiel 2 Arbeitstagen pro Woche). Dies ermöglicht die persönliche Abstimmung der Arbeiten im Betrieb und beugt zugleich einer sozialen Isolation vor.

Telefonkosten

→ *Nachteilsausgleiche*

Träger der Grundsicherung (SGB II)

Die → *Agenturen für Arbeit* und die kommunalen Träger (kreisfreie Städte und Kreise) nehmen in einer „gemeinsamen Einrichtung“, die die Bezeichnung → *Jobcenter* trägt, die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende wahr. Die Leistungen werden aus einer Hand erbracht.

Die Agenturen für Arbeit sind fachlich verantwortlich für folgende Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende:

- arbeitsmarktbezogene Eingliederung (Beratung, Vermittlung, Förderung von Maßnahmen zur Integration in Arbeit)
- Sicherung des Lebensunterhaltes (Arbeitslosengeld II, Sozialgeld, Mehrbedarf)
- Zahlung von Beiträgen und Zuschüssen zur Kranken- und Pflegeversicherung

Die kommunalen Träger sind daneben fachlich verantwortlich für folgende Leistungen:

- Unterkunft und Heizung
- Kinderbetreuung
- Schuldner- und Suchtberatung
- psychosoziale Betreuung, soweit sie zur Eingliederung in das Erwerbsleben erforderlich ist
- Erstausrüstung mit Bekleidung und Wohnung
- Bildungs- und Teilhabeleistungen

Als Ausnahme zur gemeinsamen Einrichtung nehmen einzelne Kommunen die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende als zugelassener kommunaler Träger (Optionskommune) in alleiniger Verantwortung wahr. Auch die Optionskommune trägt die Bezeichnung „Jobcenter“.

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Am 03.05.2008 ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention – BRK) in Kraft getreten. Als einer der ersten Staaten hat Deutschland das Übereinkommen – zusammen mit dem dazugehörigen Fakultativprotokoll – am 30.03.2007 unterzeichnet. Die Behindertenrechtskonvention ist der erste universelle Völker-

rechtsvertrag, der den anerkannten Katalog der Menschenrechte, wie er in der internationalen Menschenrechtscharta zum Ausdruck kommt, auf die Situation von Menschen mit → *Behinderungen* anpasst. Die Behindertenrechtskonvention gliedert sich in 2 Völkerrechtsverträge, das Übereinkommen mit 50 Artikeln und das Fakultativprotokoll mit 18 Artikeln. Mit der Verabschiedung der Behindertenrechtskonvention haben die Vereinten Nationen nicht nur die erste verbindliche universelle Menschenrechtsquelle für behinderte Menschen geschaffen, sondern zugleich die behinderte Menschen betreffenden Fragestellungen in das gesamte Menschenrechtssystem der Vereinten Nationen eingeordnet.

Begriff der Behinderung (Artikel 1 Satz 2): Die Behindertenrechtskonvention definiert Behinderung als soziales Konstrukt. Dieses entsteht aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit langfristigen Beeinträchtigungen einerseits und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren in der Gesellschaft andererseits, die eine volle, wirksame und gleichberechtigte → *Teilhabe* verhindern. Es geht also beim Umgang mit Behinderung um den Perspektivenwechsel von der Fürsorge zur Selbstbestimmung, vom Objekt- zum Subjektstatus, vom „Problemfall“ zum Träger von eigenen Rechten.

Leitgedanke: Ausgehend von diesem Behinderungsbegriff fordert die Behindertenrechtskonvention die soziale Inklusion und einen umfassenden Diskriminierungsschutz für behinderte Menschen. Als → *Inklusion* wird die von Anfang an gegebene, selbstverständliche, selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an allen gesellschaftlichen Bereichen „auf gleicher Augenhöhe“ mit nicht behinderten Menschen bezeichnet. Sie unterscheidet sich damit von der Integration, die davon ausgeht, zunächst außerhalb der verschiedenen gesellschaftlichen Systeme stehende Menschen – hier: mit Behinderungen – (nachträglich) in diese Systeme (wie zum Beispiel Regelschule oder Arbeitswelt) aufzunehmen.

8 Grundprinzipien: Artikel 3 der Behindertenrechtskonvention enthält 8 Prinzipien, die die Kernaussagen des Übereinkommens darstellen und die den Auslegungsrahmen für die einzelnen normativen Bestimmungen der Behindertenrechtskonvention abstecken. Dabei handelt es sich um:

1. Respekt vor der Würde und individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen
2. Verbot der Diskriminierung
3. volle und effektive Teilhabe an der Inklusion in die Gesellschaft
4. Achtung vor der Unterschiedlichkeit und Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen als Teil der menschlichen Verschiedenartigkeit und Humanität
5. Chancengleichheit
6. → *Barrierefreiheit*
7. Gleichheit zwischen Männern und Frauen
8. Respekt vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer speziellen Identität

Rechtliche Verpflichtungen: Mit diesen Leitprinzipien stellt sich die Behindertenrechtskonvention als Konkretisierung der Rechte von Menschen mit Behinderungen dar. Sie schafft keine neuen (einklagbaren) Spezialrechte beziehungsweise Ansprüche für Menschen mit Behinderungen. Die Leitprinzipien sind allerdings bei der Auslegung gesetzlicher Bestimmungen zu beachten. Die Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Vertragsstaaten, unter Ausschöpfung ihrer verfügbaren Mittel Maßnahmen, wie zum Beispiel gesetzliche Regelungen oder Förderprogramme, zu treffen, um künftig die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und Bildungsrechte von Menschen mit Behinderungen möglichst umfassend zu gewährleisten.

→ *Rehabilitation* und → *Teilhabe am Arbeitsleben:* Mit der Rehabilitation befasst sich Artikel 26 der Behindertenrechtskonvention. Die

Vertragsstaaten verpflichten sich insoweit, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Menschen mit Behinderungen ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassenden körperlichen, geistigen, sozialen und beruflichen Fähigkeiten sowie die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens erreichen und bewahren können.

Artikel 27 befasst sich mit Arbeit und Beschäftigung. Die Vertragsstaaten erkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an. Dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch eigene Arbeit zu bestreiten. Dies bedingt einen offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt, in dem sie ihr Arbeitsumfeld frei wählen können. Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für behinderte Menschen zu sichern und zu fördern, unter anderem durch den Erlass von entsprechenden Rechtsvorschriften. In den einzelnen Regelungen des Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe a–k geht es um verschiedene Aspekte der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Behindertenrechtskonvention nennt hier unter anderem ein Diskriminierungsverbot, das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen (zum Beispiel hinsichtlich des → *Arbeitsentgelts*), den Zugang zum Arbeitsmarkt (unter anderem durch → *Berufsberatung*, Stellenvermittlung, → *Berufsausbildung* und → *berufliche Weiterbildung*), die Beschäftigung behinderter Menschen im öffentlichen Dienst sowie die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Vor allem mit den Regelungen des → *SGB IX* hat Deutschland insoweit bereits vielfältige gesetzliche Bestimmungen geschaffen, die wesentliche Bereiche der Vorgaben des Artikel 27 Behindertenrechtskonvention in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung in innerstaatliches Recht umsetzen (vergleiche insbesondere die §§ 49, 50, 168 und folgende sowie 185 und 187 SGB IX).

Fakultativprotokoll: Das von Deutschland ebenfalls unterzeichnete Fakultativprotokoll zur Behindertenrechtskonvention enthält – ähnlich wie andere Menschenrechtsverträge – ein Individualbeschwer-

deverfahren, mit dem sich einzelne Menschen oder Gruppen gegen erlebte Rechtsverletzungen in Bezug auf die Menschenrechte behinderter Menschen wehren können, indem sie den Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anrufen können.

Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Ein inklusiver Arbeitsmarkt braucht nicht nur Sicherheit vor Ausgrenzung, sondern auch Offenheit für den Zugang: Dies betrifft den Übergang von der Schule (Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf) und von der → *Werkstatt für behinderte Menschen* (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Übergang Schule-Beruf: Gerade auch junge Menschen mit wesentlichen Behinderungen und besonderem Betreuungsbedarf brauchen Chancen für ein selbstbestimmtes Leben mit eigenem Einkommen aus einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis als Alternative zu einem Platz in der Werkstatt für behinderte Menschen. Ziel ist die umfassende Berufsorientierung und kontinuierliche Begleitung der Schüler bereits in den 3 letzten Schuljahren, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen (→ *Berufliches Orientierungsverfahren*).

Dafür werden von der Bundesagentur für Arbeit adressatengerechte Angebote zur Berufswahlvorbereitung unterbreitet, die neben den Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen auch den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt berücksichtigen. Die Erfahrungen zeigen, dass durch individuelle Beratungsangebote und eine Einbindung der Integrationsämter sowie weiterer Partner die Qualität der beruflichen Orientierung nachhaltig gesteigert werden kann und damit der Übergang in Ausbildung und Arbeit besser gelingt. Die Integrationsämter unterstützen den Berufswahlprozess junger Menschen mit Behinderungen durch vertiefende Angebote.

Eine zentrale Funktion beim Übergang Schule-Beruf kommt den → *Integrationsfachdiensten* zu, die von den Integrationsämtern beauftragt und finanziert werden. Die Integrationsfachdienste sind flächendeckend vor Ort präsent. Ihr Mitarbeiter begleiten die jungen Menschen mit Behinderungen schon in den letzten Schuljahren, schätzen ihre Kompetenzen ein, suchen passende Plätze für ein Praktikum und begleiten dies, unterstützen sie in der Übergangsphase auf den Arbeitsmarkt und betreuen sie sehr oft auch im Betrieb. Daneben beraten die Integrationsfachdienste Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld, klären vorab die finanziellen Fördermöglichkeiten und helfen bei der Antragstellung.

Übergang WfbM-allgemeiner Arbeitsmarkt: Die Förderangebote umfassen neben den finanziellen Leistungen insbesondere die individuelle, behinderungsspezifische Akquise von geeigneten Arbeitsplätzen im Betrieb sowie die Begleitung des gesamten Übergangs von der Vorbereitung in der Werkstatt für behinderte Menschen bis zur Einarbeitung und Begleitung am Arbeitsplatz durch den Integrationsfachdienst. Seit 2018 können sich die Integrationsämter an dem neu ins SGB IX aufgenommenen → *Budget für Arbeit*, das primär in der Zuständigkeit der → *Eingliederungshilfe* liegt, mit Leistungen aus der Ausgleichsabgabe sowie mit Unterstützung durch den Integrationsfachdienst beteiligen.

Überstunden

Überstunden liegen vor, wenn die für das konkrete Arbeitsverhältnis im Arbeitsvertrag beziehungsweise einer Betriebsvereinbarung festgelegte oder tariflich geltende regelmäßige betriebliche → *Arbeitszeit* überschritten wird. Der Arbeitgeber kann mit dem Betriebsrat beziehungsweise Personalrat eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit aus zwingenden betrieblichen Gründen vereinbaren. Die Zahl der gesetzlich zulässigen Überstunden ist im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) festgelegt.

Für die Ableistung von Überstunden wird in der Regel eine Überstundenvergütung als Zuschlag zur Grundvergütung (vergleiche → *Arbeitsentgelt*) gezahlt. Überstunden können aber auch in Freizeit ausgeglichen werden. Nur wenn Überstunden zugleich → *Mehrarbeit* im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind, kann der schwerbehinderte Beschäftigte verlangen, von ihnen freigestellt zu werden (§ 207 SGB IX).

Umschulung

→ *Berufliche Weiterbildung*

Umsetzung

Der Begriff ist weitgehend deckungsgleich mit → *Versetzung*. In den → *Personalvertretungsgesetzen* des öffentlichen Dienstes werden die Versetzung zu einer anderen → *Dienststelle* und die Umsetzung innerhalb der Dienststelle unterschieden.

Umzugskosten

Schwerbehinderte Arbeitnehmer können Leistungen zum Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung erhalten. Vorrangiger Leistungsträger sind die Rehabilitationsträger (§ 49 Absatz 3 Nummer 6 SGB IX).

Schwerbehinderte Menschen – insbesondere Selbstständige und Beamte – können vom Integrationsamt einen finanziellen Zuschuss aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erhalten, wenn dadurch ihr Arbeitsverhältnis gesichert wird (§ 22 SchwbAV). Diese Leistungen sind Teil der → *Wohnungshilfen* im Rahmen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*.

Bei der Bemessung der Leistungshöhe empfiehlt die Bundesarbeitsgemeinschaft der → *Integrationsämter* und Hauptfürsorgestellen

(BIH) hinsichtlich der Einkommensanrechnung wie folgt zu unterscheiden: Soweit der schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht behinderungsgerecht wohnt und der Umzug deshalb behinderungsbedingt ist, werden die Transportkosten ohne Einkommensanrechnung übernommen. Wird durch den Umzug lediglich die Fahrtzeit zum Arbeitsplatz verkürzt, wird ein Teil des Einkommens angerechnet.

BIH-Empfehlung: Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Empfehlungen zur Gewährung von Wohnungshilfe veröffentlicht.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen

Unfallversicherung

→ *Berufsgenossenschaften* (BG)

Unterstützte Beschäftigung

Mit dem Fördertatbestand der Unterstützten Beschäftigung in § 55 SGB IX sollen Alternativen zur Arbeit in einer → *Werkstatt für behinderte Menschen* (WfbM) geschaffen werden. Hintergrund ist die immer weiter steigende Zahl von behinderten Menschen, die in einer Werkstatt beschäftigt werden, und die Erkenntnis, dass dies nicht für alle diese Menschen zwingend erforderlich ist. Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ziel dieser Unterstützung ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Wesentlich bei der Unterstützten Beschäftigung ist der Grundsatz „Erst platzieren, dann qualifizieren“.

Die Unterstützte Beschäftigung beginnt mit einer individuellen betrieblichen Qualifizierung, für die ein → *Rehabilitationsträger*, in der Regel die Bundesagentur für Arbeit (→ *Agentur für Arbeit*), zustän-

dig ist. Diese findet von Anfang an in Betrieben des allgemeinen → *Arbeitsmarktes* statt. Durchgeführt wird diese Qualifizierungsphase von einem Träger der Unterstützten Beschäftigung, den der Rehabilitationsträger beauftragt. Das kann ein → *Integrationsfachdienst* sein, aber auch ein sonstiger Dritter. Diese Phase der Qualifizierung dauert bis zu 2 Jahre, in Ausnahmefällen bis zu 3 Jahre. In der Zeit der Qualifizierung sind die Teilnehmer sozialversichert.

Ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erreicht, ist aber gleichzeitig eine weitergehende Unterstützung erforderlich, wird diese in Form der Berufsbegleitung erbracht. Dafür ist in der Regel das → *Integrationsamt* zuständig. Die Dauer dieser Leistung richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des behinderten Menschen. Es gibt grundsätzlich keine zeitliche Beschränkung. Lediglich ein erforderliches intensives → *Job-Coaching* wird in der Regel für längstens 6 Monate erbracht.

Unterstützte Beschäftigung richtet sich an behinderte Menschen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, aber nicht das besondere Angebot einer Werkstatt für behinderte Menschen benötigen. Zur Zielgruppe zählen insbesondere

- Schulabgänger aus Förder- oder Sonderschulen mit Behinderung,
- Erwachsene, die im Laufe ihres (Erwerbs-)Lebens zum Beispiel eine → *seelische Behinderung* erworben haben, die so schwer ist, dass die Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen erwogen wird,
- Beschäftigte aus der Werkstatt für behinderte Menschen, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen.

Unterstützte Beschäftigung ist allerdings kein Ersatz für → *Berufsausbildungen* oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (→ *Berufsvorbereitung*). Diesen Maßnahmen gegenüber ist die Unterstützte Beschäftigung immer nachrangig.

Unwirksamkeitsklausel

Der Gesetzgeber hat durch das → *Bundesteilhabegesetz* (BTHG) in § 178 Absatz 2 → *SGB IX* eine sogenannte punktuelle Unwirksamkeitsklausel eingefügt, die erstmals die fehlende Beteiligung der → *Schwerbehindertenvertretung* bei Entscheidungen den schwerbehinderten Menschen betreffend unmittelbar sanktioniert.

Der Arbeitgeber hat nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die entweder einen einzelnen schwerbehinderten Menschen betreffen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, zunächst unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Der Arbeitgeber hat der Schwerbehindertenvertretung dabei sämtliche Tatsachen und Überlegungen mitzuteilen, die für die Meinungsbildung der Schwerbehindertenvertretung relevant sind. Darüber hinaus hat er ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Bisher konnte die Schwerbehindertenvertretung bei einer unterbliebenen Beteiligung allein die Aussetzung der Durchführung oder Vollziehung einer ohne ihre Beteiligung getroffenen Entscheidung oder aber die Ahndung mit einem Bußgeld gemäß § 238 Absatz 1 Nummer 8 SGB IX verlangen. In Betracht kam gegebenenfalls auch das Erwirken einer Unterlassungsverfügung beim Arbeitsgericht im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes. Durch die nun eingefügte Unwirksamkeitsklausel hat der Gesetzgeber für → *Kündigungen* die fehlende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung stark sanktioniert, indem er eine ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Kündigung für unwirksam erklärt.

Diese Unwirksamkeitsklausel gilt uneingeschränkt für jede arbeitgeberseitige Kündigung, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen wird. Die Regelung gilt auch für eine

Kündigung, die in den ersten 6 Monaten des Beschäftigungsverhältnisses ausgesprochen werden soll. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung auch dann zu informieren und anzuhören, wenn der schwerbehinderte Mensch dies nicht wünscht oder ausdrücklich ablehnt.

Anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der → *Schwerbehinderung* beziehungsweise Gleichstellung hat. Der mit der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung bezweckte Schutz des schwerbehinderten Menschen setzt voraus, dass er den Arbeitgeber von der Schwerbehinderung in Kenntnis gesetzt hat. Will er seine Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber gegenüber nicht offenbaren und den gesetzlichen Schutz insgesamt nicht in Anspruch nehmen, so besteht keine Veranlassung, ihm den Schutz aufzudrängen.

Der Gesetzgeber hat für eine mögliche Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung auf die Anhörung gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX zwar keine Frist definiert. Nach überwiegender Ansicht muss die Schwerbehindertenvertretung bei einer ordentlichen Kündigung Bedenken gegen die Kündigung unter Angabe von Gründen jedoch spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitteilen. Handelt es sich um eine außerordentliche Kündigung muss die Stellungnahme innerhalb von 3 Tagen abgegeben werden. Der Arbeitgeber muss abwarten, ob die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme abgibt. Erst wenn eine Stellungnahme vorliegt oder nach Ablauf der Frist kann er die Kündigung aussprechen. Einer Zustimmung zur Kündigung durch die Schwerbehindertenvertretung bedarf es dagegen nicht.

Das → *Kündigungsschutzverfahren* beim Integrationsamt und insbesondere die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung durch das Integrationsamt nach § 170 Absatz 2 SGB IX ersetzen die Anhörung durch den Arbeitgeber nicht. Muss der Arbeitgeber vor Aus-

spruch der Kündigung vom Integrationsamt eine Zustimmung zur Kündigung nach den §§ 168 und folgende SGB IX einholen, so muss er die Schwerbehindertenvertretung sowohl vor der Antragstellung beim Integrationsamt als auch vor dem Ausspruch der Kündigung nach Zustimmungserteilung beteiligen. Denn bei beiden Tatbeständen handelt es sich um eine den schwerbehinderten Menschen betreffende Entscheidung.

Urlaubsgeld

Das Urlaubsgeld ist eine aus Anlass des Erholungsurlaubs gewährte betriebliche Sonderzuwendung, die vom Urlaubsentgelt zu unterscheiden ist. Urlaubsentgelt ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch während des Erholungsurlaubs weiterzuzahlen hat (vergleiche § 11 BUrlG). Dieses Urlaubsentgelt ist auch während des → *Zusatzurlaubs* eines schwerbehinderten Menschen zu zahlen (§ 208 SGB IX).

Urlaubsgeld hingegen ist eine zusätzliche Geldleistung des Arbeitgebers; zu ihrer Zahlung kann der Arbeitgeber durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sein. Ebenso besteht ein Anspruch des schwerbehinderten Menschen auf Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub (nur) dann, wenn dies tariflich, betrieblich oder einzelvertraglich vereinbart ist. Unterscheidet ein Tarifvertrag nicht zwischen tariflichem und gesetzlichem Urlaub und sieht er einen Zuschlag zum → *Arbeitsentgelt* als Urlaubsgeld für die gesamte Urlaubsdauer vor, kann der schwerbehinderte Mensch dieses Urlaubsgeld auch für seinen Zusatzurlaub verlangen. Ist der Anspruch auf Urlaubsgeld jedoch auf die tariflich festgelegte Urlaubsdauer begrenzt, scheidet ein Anspruch auf Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub aus. Der Zusatzurlaub ist mit abgegolten, wenn das Urlaubsgeld als Pauschalbetrag gewährt wird.

Ursachen der Behinderung

→ *Behinderung*

Verdienstsicherung

Regelungen zur Sicherung des → *Arbeitsentgelts* zielen darauf ab, eine Minderung des Arbeitsentgelts auch bei geringerem Arbeitsanfall oder geringerer Leistung zu vermeiden. Derartige Regelungen finden sich vor allem in → *Tarifverträgen*. Bei betrieblichen Veränderungen – zum Beispiel tariflich vereinbarten kürzeren Wochenarbeitszeiten – spricht man von → *Lohnsicherung*. Bei individuellen Gründen aufseiten des Beschäftigten gibt es entsprechende Regelungen zur persönlichen Verdienstsicherung. Sie dienen dem Schutz älterer Arbeitnehmer, die aufgrund altersbedingter Leistungseinschränkungen nicht mehr in der Lage sind, die bisher geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen und die deshalb mit Tätigkeiten betraut werden, die tariflich niedriger bewertet sind.

Regelungen zur Verdienstsicherung sind regelmäßig an eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie das Erreichen eines bestimmten Lebensalters (in der Regel 55 Jahre) geknüpft. Arbeitnehmern, die diese Voraussetzungen erfüllen, wird auch bei Übertragung einer geringer entlohnten Tätigkeit die zum Zeitpunkt der Änderung der Arbeitsaufgaben gewährte Vergütung garantiert. Je nach tarifvertraglicher Formulierung sichert die Regelung entweder den Tariflohn oder den gesamten – gegebenenfalls über den Tarif hinausgehenden – Effektivlohn.

Bestandsschutz im öffentlichen Dienst: Bis zum 30.09.2005 schränkte § 55 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2 Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) das Recht des öffentlichen Arbeitgebers auf Herabgruppierung eines Angestellten ein. Ein Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis im Rahmen der Einführung des Tarifvertrages

für den öffentlichen Dienst (TVöD) übergeleitet worden ist, genießt weiterhin einen besonderen Schutz vor einer Herabgruppierung. Der Bestandsschutz kommt zum Tragen, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft außerstande ist, die Arbeitsleistung zu erbringen, für die er eingestellt ist und nach der er in die bisherige Vergütungsgruppe eingruppiert wurde. Sofern ihm andere Arbeiten mit Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht übertragen werden können, darf der Arbeitgeber eine Herabgruppierung nur um eine Vergütungsgruppe vornehmen. Eine Herabgruppierung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren beruht und der Angestellte das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Die für ordentlich unkündbare Arbeitnehmer im Bundes-Angestelltentarifvertrag vorgesehene Beschränkung einer Herabgruppierung um maximal eine Gehaltsgruppe ist in die seit 01.10.2005 maßgebliche Regelung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 2 Satz 2) nicht übernommen worden.

Im Rahmen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* sind zum Ausgleich einer behinderungsbedingten Leistungseinschränkung finanzielle Leistungen in Form eines → *Beschäftigungssicherungszuschusses* an Arbeitgeber möglich (§ 27 SchwbAV).

Vermittlung

→ *Arbeitsvermittlung*

Verrechnung auf die Ausgleichsabgabe

→ *Ausgleichsabgabe*

Versammlung schwerbehinderter Menschen

Die → *Schwerbehindertenvertretung* hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle durchzuführen (§ 178 Absatz 6 SGB IX). Bei bedeutsamen Gesetzesänderungen oder einschneidenden Maßnahmen im Betrieb oder in der Dienststelle können zusätzliche Versammlungen einberufen werden.

Die Versammlung bietet der Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit, ihre Arbeit darzustellen und die schwerbehinderten Beschäftigten umfassend zu informieren. Die Versammlung wird in eigener Verantwortung vorbereitet und gestaltet. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften des → *Betriebsverfassungsgesetzes* (BetrVG) beziehungsweise der → *Personalvertretungsgesetze* müssen auch für die Versammlung der schwerbehinderten Menschen beachtet werden (§§ 42 und folgende BetrVG und zum Beispiel §§ 48 und folgende BPersVG in Verbindung mit § 178 Absatz 6 Satz 2 SGB IX).

Teilnehmer der Versammlung sind alle → *schwerbehinderten* und → *gleichgestellten* Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle. Der Arbeitgeber ist von der Schwerbehindertenvertretung unter Mitteilung der Tagesordnung stets einzuladen (vergleiche § 43 Absatz 2 Satz 1 BetrVG und zum Beispiel § 52 Absatz 2 Satz 1 BPersVG). Er hat die Pflicht, in der Versammlung über die Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten (§ 166 Absatz 3 SGB IX). Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Vertreter seines Arbeitgeberverbandes zu der Versammlung mitzubringen (vergleiche § 46 Absatz 1 Satz 2 BetrVG und zum Beispiel § 52 Absatz 1 Satz 1 BPersVG). Teilnahmeberechtigt sind auch Beauftragte der im Betrieb oder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften (vergleiche § 46 Absatz 1 Satz 1 BetrVG und zum

Beispiel § 52 Absatz 1 Satz 1 BPersVG). Darüber hinaus ist auch die Teilnahme anderer Personen gestattet: Die Schwerbehindertenvertretung kann einen Vertreter des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit und auch der Behindertenverbände einladen.

Die Schwerbehindertenvertretung wird unter Berücksichtigung der von § 182 SGB IX gebotenen vertrauensvollen Zusammenarbeit ferner die weiteren Mitglieder des betrieblichen → *Integrationsteams* zu der Versammlung einladen, aber auch weitere Betriebsangehörige wie zum Beispiel den → *Betriebsarzt* oder die → *Fachkraft für Arbeitssicherheit*.

Leitung: Die Schwerbehindertenversammlung wird von der Schwerbehindertenvertretung und im Falle ihrer Verhinderung vom → *stellvertretenden Mitglied* geleitet.

Terminierung: Nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist über den Tag, den Beginn und die Zeitdauer der Versammlung eine Einigung mit dem Arbeitgeber zu erzielen. Die Versammlung ist während der betrieblichen Arbeitszeit abzuhalten (vergleiche § 44 Absatz 1 BetrVG und zum Beispiel § 50 Absatz 1 BPersVG). Die Durchführung außerhalb der Arbeitszeit kann nur verlangt werden, wenn die Struktur des Betriebes eine andere Möglichkeit nicht zulässt. Notfalls sind Teilversammlungen durchzuführen, wenn eine Versammlung aller schwerbehinderten Beschäftigten zum selben Zeitpunkt nicht möglich ist. Die Zeit der Teilnahme an der Versammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den schwerbehinderten Beschäftigten zu vergüten.

Versammlung zur → Wahl der Schwerbehindertenvertretung: Ist in einem Betrieb beziehungsweise in einer Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung gewählt, so können 3 Wahlberechtigte oder das zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahl-

vorstandes einladen (§ 177 Absatz 6 Satz 4 SGB IX, § 1 Absatz 2 SchwbVVO). Ein entsprechendes Initiativrecht besitzt auch der Betriebs- oder Personalrat (§ 1 Absatz 2 SchwbVVO).

Versetzung

Nach allgemeinem Arbeitsrecht ist eine Versetzung jede personelle Maßnahme, durch die einem Arbeitnehmer ein anderer Aufgabenbereich für eine längere Zeit zugewiesen wird. Dabei spielt es für den Begriff der Versetzung keine Rolle, ob es sich um eine Versetzung innerhalb des → *Betriebs* handelt, ob die Versetzung eine Änderung des Arbeitsvertrags (→ *Arbeitsverhältnis*) notwendig macht oder ob es sich um eine Maßnahme handelt, die der → *Mitbestimmung* durch den Betriebsrat unterliegt. Versetzung ist stets nur die tatsächliche Veränderung des Arbeitsbereichs. Die Begriffe Versetzung und → *Umsetzung* sind in der Privatwirtschaft weitgehend deckungsgleich und nicht genau voneinander abgrenzbar (siehe auch → *Direktionsrecht* und → *Änderungskündigung*).

Im Bereich des Beamtenrechts wird unter der Versetzung die dauernde Zuweisung einer neuen Tätigkeit unter Verlust der bisherigen Stelle, verbunden mit dem Wechsel der Dienststelle, verstanden. Die Umsetzung ist der Wechsel innerhalb einer Dienststelle auf eine andere Stelle.

Jede Versetzung eines schwerbehinderten Menschen ist eine Entscheidung des Arbeitgebers, bei der gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX die → *Schwerbehindertenvertretung* zu beteiligen ist.

Versicherungsträger

→ *Sozialversicherungsträger*

Versorgungsamt

Nach dem SGB IX stellt das Versorgungsamt fest, ob eine Behinderung vorliegt und welchen Grad (GdB, vergleiche → *Schwerbehinderung*) sie hat. Im → *Schwerbehindertenausweis* bescheinigt es außerdem die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von → *Nachteilsausgleichen*. Im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts – zum Beispiel nach dem → *Bundesversorgungsgesetz* (BVG) – zahlt es unter anderem Versorgungsrenten und Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung. Die Aufgaben der Versorgungsämter werden in einigen Bundesländern inzwischen von kommunalen Behörden wahrgenommen.

Kontakt: Die Anschrift des zuständigen Versorgungsamtes beziehungsweise der entsprechenden Behörde findet man unter:

www.integrationsaemter.de/versorgungsamter

Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV)

Das → *Versorgungsamt* beziehungsweise die nach Landesrecht zuständige Behörde richtet sich bei der Feststellung der Behinderung sowie dem Grad der Behinderung (GdB, vergleiche → *Schwerbehinderung*) und der Ausstellung eines → *Schwerbehindertenausweises* nach der Versorgungsmedizin-Verordnung mit den zugehörigen Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (GdS/GdB-Tabelle). Die Versorgungsmedizin-Verordnung enthält allgemeine Beurteilungsregeln und Einzelangaben darüber, wie hoch der Grad der Behinderung bei welcher Behinderung festzusetzen ist.

Veröffentlicht ist die Versorgungsmedizin-Verordnung im Bundesgesetzblatt. Dort werden auch alle Änderungen, die aufgrund des wissenschaftlichen Fortschritts in der Medizin erforderlich werden, veröffentlicht. Der Text der Versorgungsmedizin-Verordnung mit der GdS/GdB-Tabelle ist beim Bundesministerium für Arbeit

und Soziales auch als Broschüre gegen eine Schutzgebühr zu beziehen.

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

→ *Schwerbehindertenvertretung*

Verwaltungsgericht

Gegen Entscheidungen des Integrationsamtes und gegebenenfalls der → *Fachstellen für behinderte Menschen* nach dem SGB IX (vergleiche → *Kündigungsschutzverfahren*) ist der Rechtsweg zum Verwaltungsgericht gegeben. Zuvor ist jedoch als sogenanntes Vorverfahren das Widerspruchsverfahren durchzuführen (→ *Widerspruchsausschuss*).

Klagt der schwerbehinderte Arbeitnehmer gegen die Zustimmung zur Kündigung, wird der Arbeitgeber zum Verfahren beigelegt; klagt im umgekehrten Fall der Arbeitgeber gegen die Versagung der Zustimmung, wird der schwerbehinderte Arbeitnehmer beigelegt. Die Beigeladenen können sich ähnlich wie Kläger und Beklagter am Verfahren beteiligen und auch → *Rechtsmittel* einlegen. Das Gericht ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen.

Sofern die Behörde bei ihrer Entscheidung einen Ermessensspielraum hatte, kann das Gericht lediglich prüfen, ob der Entscheidung der richtige Sachverhalt zugrunde gelegt wurde, ob die Grenzen des Ermessens überschritten oder sachfremde Erwägungen angestellt wurden. Werden derartige Fehler festgestellt, ist die Behörde verpflichtet, eine neue Entscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu treffen.

Bei den verwaltungsgerichtlichen Klagen nach dem SGB IX entstehen keine Gerichtskosten. Allerdings muss die unterliegende Partei

die Kosten der Gegenseite tragen. Rechtsmittelinstanzen sind die Oberverwaltungsgerichte beziehungsweise Verwaltungsgerichtshöfe und das Bundesverwaltungsgericht.

Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen

Im Rahmen der → *Beschäftigungspflicht* müssen die privaten und öffentlichen Arbeitgeber das Verzeichnis schwerbehinderter Menschen (§ 163 Absatz 1 SGB IX) laufend führen und den zuständigen Vertretern der → *Agentur für Arbeit* und des → *Integrationsamtes* auf Verlangen vorlegen. Das Verzeichnis umfasst die im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie sonstige anrechnungsfähige Personen (vergleiche → *Bergmannsversorgungsschein*).

Das Verzeichnis enthält die Grunddaten über die genannten Personen (Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Art der Tätigkeit, Angabe ob → *Schwerbehinderung* oder → *Gleichstellung* vorliegt, Grad der Behinderung, → *Mehrfachanrechnung*).

Zum Zweck der Veranlagung zur → *Ausgleichsabgabe* muss der Arbeitgeber einmal jährlich das Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen (§ 163 Absatz 1 SGB IX) und die Anzeige zur Veranlagung (§ 163 Absatz 2 SGB IX) – mit je einer Durchschrift für das Integrationsamt – der Agentur für Arbeit übersenden, in dessen Bezirk der Arbeitgeber seinen Wohn-, Unternehmens- oder Verwaltungssitz hat.

Die Mitglieder des → *Integrationsteams* erhalten je eine Kopie des Verzeichnisses (§ 163 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Vorruhestand

→ *Altersteilzeit*

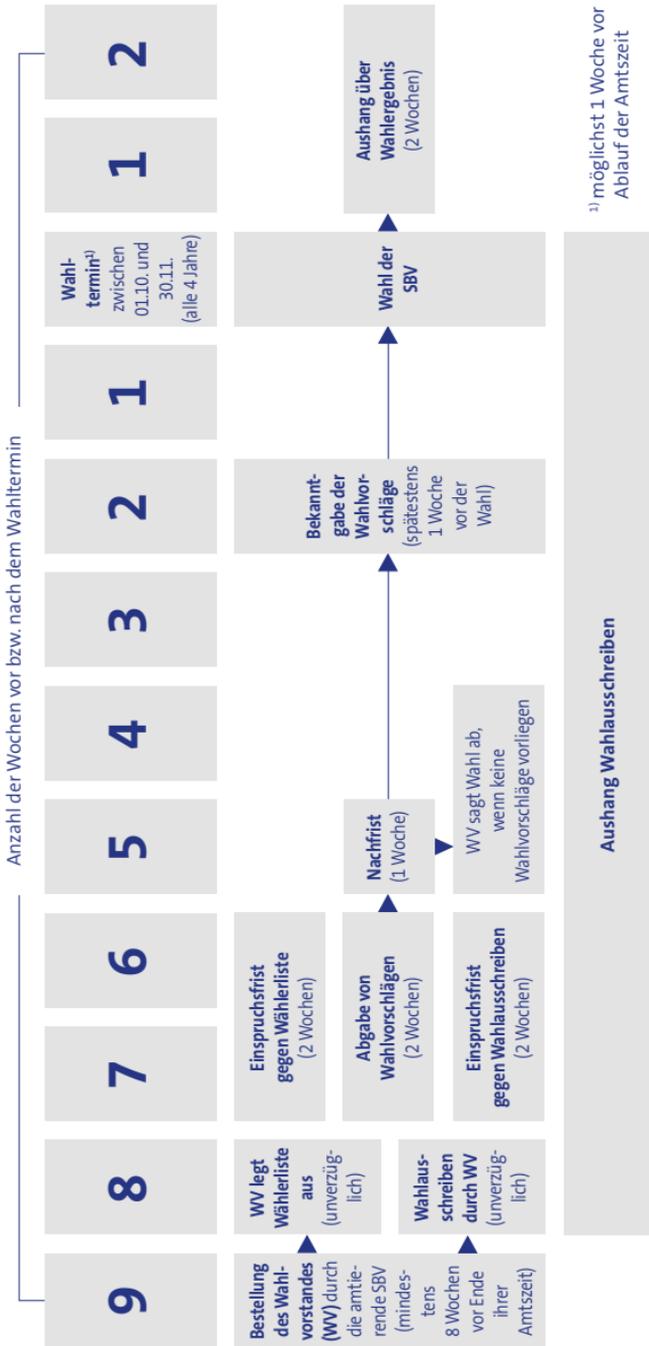
Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Nach § 177 SGB IX ist in allen → *Betrieben* und → *Dienststellen*, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte beziehungsweise gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine → *Schwerbehindertenvertretung* (Vertrauensperson) und wenigstens ein → *stellvertretendes Mitglied* zu wählen. Dies geschieht in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Unter den gleichen Voraussetzungen haben die schwerbehinderten Richter eines Gerichts ihre Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Für die Staatsanwälte gilt dasselbe, sofern sie eine entsprechende Personalvertretung haben.

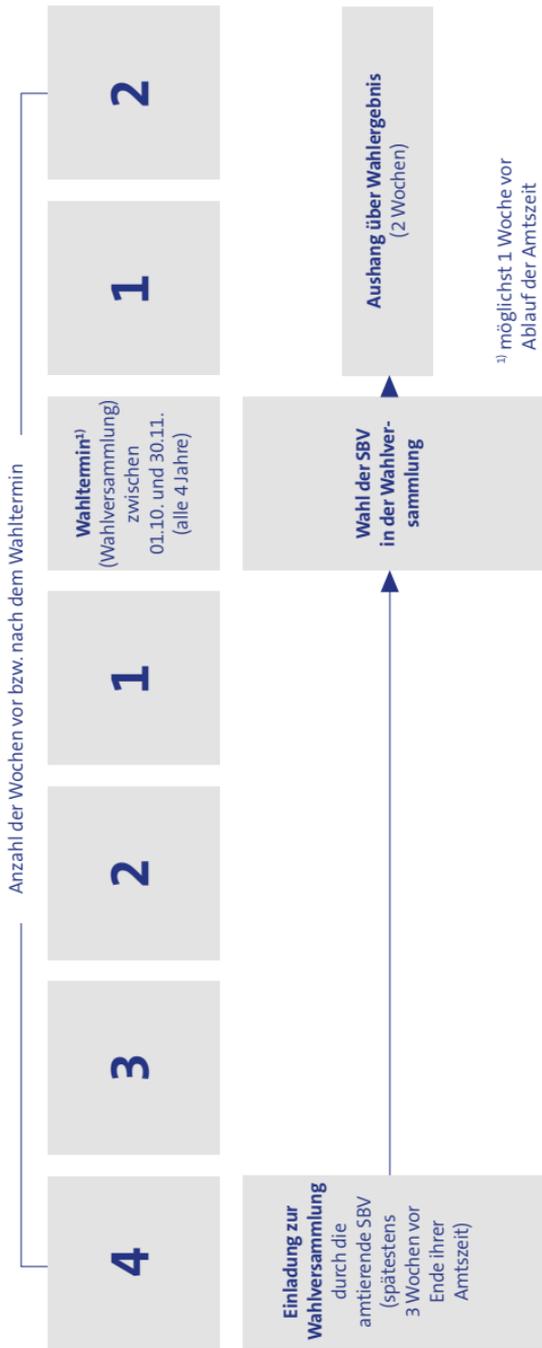
Gemäß § 176 SGB IX soll der Betriebs- oder Personalrat auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinwirken. Die Gewerkschaften haben anders als bei der Wahl des Betriebsrats kein Initiativrecht (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.07.2009 – 7 ABR 25/08). Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl bestimmt sich nach der → *Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen* (SchwbVVO). Der Arbeitgeber hat dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit die Wahl der Vertrauensperson anzuzeigen (§ 163 Absatz 8 SGB IX).

Wahlberechtigte und wählbare Personen: Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) sind alle in dem Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle beschäftigten → *schwerbehinderten* und → *gleichgestellten* Menschen. Wählbar (passives Wahlrecht) sind alle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb beziehungsweise der Dienststelle seit 6 Monaten angehören. Die Schwerbehindertenvertretung muss nicht selbst schwerbehindert sein. Besteht der Betrieb beziehungsweise die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der 6-monatigen Betriebs- oder Dienststellenzugehörigkeit. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal- oder Richterrat

Förmliches Wahlverfahren



Vereinfachtes Wahlverfahren



nicht angehören kann (zum Beispiel → *leitende Angestellte*). In Dienststellen der Bundeswehr sind auch schwerbehinderte Soldaten wahlberechtigt und wählbar für das Amt der Schwerbehindertenvertretung.

Gemäß § 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX gilt für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsrechts (→ *Betrieb*). Dieser ist in den §§ 1, 4 BetrVG definiert. Machen die Tarifvertragsparteien für Unternehmen mit mehreren Betrieben von den in § 3 BetrVG beschriebenen Möglichkeiten für abweichende Regelungen der Betriebsstruktur Gebrauch (zum Beispiel Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates), so sind diese tarifvertraglichen Vereinbarungen auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung bindend (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.11.2004 – 7 ABR 17/04). Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung im öffentlichen Dienst gilt der Dienststellenbegriff der jeweils anzuwendenden → *Personalvertretungsgesetze* (§ 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Zusammenlegung: Betriebe und Dienststellen, in denen weniger als 5 schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, können für die Wahl mit anderen räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden (§ 177 Absatz 1 Satz 4 SGB IX). Dies gilt entsprechend für Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Instanzen. Über die Zusammenfassung zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz des Betriebes beziehungsweise der Dienststelle zuständigen → *Integrationsamt*.

Wahltermine: Die regelmäßigen Wahlen finden alle 4 Jahre in der Zeit vom 01.10. bis 30.11. statt. Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn

- das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt,

- die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
- eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.

Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, so ist die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Schwerbehindertenvertretung in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu zu wählen. Die nächste regelmäßige Wahl findet im Jahr 2018 statt.

Wahlversammlung, vereinfachtes und förmliches Wahlverfahren:

Ist in einem Betrieb beziehungsweise einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so können das für den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle zuständige Integrationsamt, der Betriebs- oder Personalrat oder 3 Wahlberechtigte zu einer → *Versammlung der schwerbehinderten Menschen* einladen. In der Versammlung wird beim vereinfachten Wahlverfahren ein Wahlleiter gewählt, der die Wahl der Schwerbehindertenvertretung und mindestens eines stellvertretenden Mitglieds im weiteren Verlauf der Versammlung durchführt. Im förmlichen Wahlverfahren – ab 50 Wahlberechtigte – wird auf dieser Versammlung ein Wahlvorstand gewählt, der dafür Sorge trägt, dass die Wahl unverzüglich, spätestens innerhalb von 6 Wochen mit den dabei vorgesehenen Zwischenschritten (siehe Zeitplan) abläuft.

Ein „Wahlrecht“ zwischen vereinfachtem und förmlichem Wahlverfahren besteht nicht, es ist stets das Wahlverfahren anzuwenden, dessen Voraussetzungen im jeweiligen Betrieb beziehungsweise in der jeweiligen Dienststelle gegeben sind.

Stufenvertretungen: Die → *Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen* (SchwbVWO) regelt auch die Einzelheiten zur Wahl der → *Gesamt-*, → *Bezirks-*, → *Haupt-* und → *Konzernschwerbehindertenvertretung*.

Rechtsstreitigkeiten bezüglich der Wahl der Schwerbehindertenvertretung (zum Beispiel Wahlanfechtungsklagen) sind sowohl in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst vor dem Arbeitsgericht auszutragen (vergleiche § 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG und dazu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.11.2003 – 7 AZB 40/03 sowie vom 29.07.2009 – 7 ABR 25/08).

Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)

Die Wahlordnung regelt die Einzelheiten zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung und der Stufenvertretungen (→ *Gesamt-*, → *Bezirks-*, → *Haupt-* und → *Konzernschwerbehindertenvertretung*). Es gelten die Grundsätze der Mehrheitswahl.

Es wird zwischen dem vereinfachten und dem förmlichen Wahlverfahren unterschieden (→ *Wahl der Schwerbehindertenvertretung*). Das vereinfachte Wahlverfahren ist durchzuführen, wenn der Betrieb beziehungsweise die Dienststelle aus räumlich nahe beieinanderliegenden Teilen besteht (Faustformel: 50 Kilometer und 1 Stunde Fahrtzeit) und weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt werden (§ 177 Absatz 6 Satz 3 SGB IX in Verbindung mit § 18 SchwbVWO). Die Wahl findet in diesen Fällen ausschließlich auf einer Wahlversammlung der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen statt.

Für das förmliche Wahlverfahren trifft die Wahlordnung detaillierte Regelungen zur Sicherstellung eines geheimen Wahlvorganges. Die Wahlordnung enthält dafür zum einen genaue Vorschriften zur Vorbereitung der Wahl, insbesondere zur Bestellung eines Wahlvor-

standes, zur Wählerliste und zu den Wahlvorschlägen. Zum anderen befasst sie sich mit der Wahldurchführung, etwa der Stimmabgabe, der Feststellung des Wahlergebnisses und der Bekanntgabe der Gewählten.

Wehrdienst

→ *Nachteilsausgleiche*

Weisungsrecht

→ *Direktionsrecht*

Weiterbildung

→ *Berufliche Weiterbildung*

Werksarzt

→ *Betriebsarzt*

Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

Eine Werkstatt für behinderte Menschen ist definiert als eine Einrichtung zur → *Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben (§ 219 SGB IX). Sie bietet denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung. Auf die Art oder die Ursache der Behinderung kommt es nicht an.

Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine berufliche → *Rehabilitationseinrichtung*. Sie muss es den behinderten Menschen

ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und ein dem Leistungsvermögen angemessenes Arbeitsentgelt zu erreichen. Grundsätzlich besteht ein Aufnahmeanspruch des behinderten Menschen. Mindestvoraussetzung für die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen ist allerdings, dass erwartet werden kann, dass der behinderte Mensch ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen wird. Daran fehlt es, wenn der behinderte Mensch trotz Betreuung sich oder andere erheblich gefährdet oder einer Betreuung und Pflege innerhalb der Werkstatt bedarf, die eine betrieblich verwertbare Arbeitsleistung dauerhaft nicht zulassen.

Die Werkstatt für behinderte Menschen muss zur Betreuung der behinderten Menschen begleitende Fachdienste zur Verfügung stellen (zum Beispiel Arzt, Psychologe, Sozialarbeiter). Sie soll so weit wie möglich wirtschaftliche Arbeitsergebnisse anstreben und einen möglichst großen Teil der Kosten durch Arbeitserträge selbst aufbringen. Aus diesen Grundsätzen ergeben sich Mindestanforderungen zur Anerkennung einer Institution als „Werkstatt für behinderte Menschen“; diese Anerkennung spricht die Bundesagentur für Arbeit aus.

Eingangsverfahren: Im Eingangsverfahren der Werkstatt für behinderte Menschen wird ermittelt, ob der behinderte Mensch in einer Werkstatt tätig sein kann und für welche Tätigkeiten er geeignet ist. Liegt ein außerordentliches Pflegebedürfnis vor, ist eine Aufnahme in die Werkstatt für behinderte Menschen nicht möglich. Vielen Werkstätten sind deshalb eigene Einrichtungen zur Betreuung von schwerst- oder schwermehrfachbehinderten Menschen angegliedert (zum Beispiel Tagesförderstätten).

Berufsbildungsbereich: In diesem Bereich der Werkstatt für behinderte Menschen soll der behinderte Mensch in seiner Leistungsfä-

higkeit und Persönlichkeitsentwicklung so weit gefördert werden, dass eine geeignete Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt oder auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist.

Arbeitsbereich: Die Werkstatt für behinderte Menschen soll im Arbeitsbereich über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen zur Ausübung geeigneter Tätigkeiten verfügen. Der Bereich ist ausgerichtet auf die Abwicklung der Produktionsaufträge und die Erbringung von Dienstleistungen durch die Werkstatt. Die Arbeitsplätze in diesem Bereich müssen einerseits den Erfordernissen der Arbeitswelt, andererseits aber auch den besonderen Bedürfnissen der behinderten Menschen Rechnung tragen. Wenn möglich soll für behinderte Beschäftigte der Werkstatt – bei gegebenen Voraussetzungen – der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt werden (zum Beispiel durch → *Außenarbeitsplätze* in Betrieben, → *Inklusionsbetriebe*, das → *Budget für Arbeit* und → *Probearbeitsverhältnisse*). Sofern die Person in eine Werkstatt für behinderte Menschen zurückkehren möchte, ist die Werkstatt verpflichtet, ihn wieder aufzunehmen.

Je nachdem, in welchem Bereich der Werkstatt der behinderte Mensch tätig ist, deckt in der Regel entweder die Agentur für Arbeit oder der überörtliche Träger der Sozialhilfe (→ *SGB XII*) die entstehenden Kosten in der Werkstatt für behinderte Menschen.

Rechtsverhältnis: Die in der Werkstatt beschäftigten behinderten Menschen haben zum großen Teil einen arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus. Sie erhalten ein Arbeitsentgelt, das aus dem Produktionserlös der Werkstatt für behinderte Menschen gezahlt wird, und sie sind unfall-, kranken-, pflege- und rentenversichert (→ *Sozialversicherung*), in der Regel jedoch nicht in die → *Arbeitslosenversicherung* einbezogen. Die behinderten Beschäftigten der Werkstatt für behinderte Menschen wirken unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch von ihnen gewählte Werkstatträte in den Angelegen-

heiten der Werkstatt mit, die ihre Interessen berühren. Behinderte Frauen wählen in jeder Werkstatt eine Frauenbeauftragte.

Wahlrecht des Menschen mit Behinderung (§ 62 SGB IX): Auf Wunsch des Menschen mit Behinderung werden die Leistungen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich von einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen zusammen mit → *anderen Leistungsanbietern* erbracht.

Aufträge an die Werkstatt: Arbeitgeber, die an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen Aufträge erteilen, können 50 Prozent des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrags auf die → *Ausgleichsabgabe* anrechnen (vergleiche § 223 SGB IX).

Gemäß § 224 SGB IX sind Aufträge der öffentlichen Hand, die von Werkstätten für behinderte Menschen ausgeführt werden können, diesen bevorzugt anzubieten.

Widerspruchsausschuss

Nach dem SGB IX ist bei jedem → *Integrationsamt* und bei jeder Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ein Widerspruchsausschuss zu bilden (§§ 202–203 SGB IX). Beide Ausschüsse bestehen aus je 7 Mitgliedern, und zwar aus 2 schwerbehinderten Arbeitnehmern, 2 Arbeitgebern, einem Vertreter der Bundesagentur für Arbeit, einem Vertreter des Integrationsamtes und einer → *Schwerbehindertenvertretung*. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu berufen. Der Vorsitz wechselt jährlich zwischen einem Vertreter der Arbeitnehmer und einem Vertreter der Arbeitgeber.

Entscheidungen der Widerspruchsausschüsse ergehen in der Form von Widerspruchsbescheiden, die in einem anschließenden Klageverfahren gerichtlich überprüft werden können. Vor einer

Entscheidung muss der betroffene Arbeitgeber oder der betroffene schwerbehinderte Mensch gehört werden (§ 204 Absatz 2 SGB IX).

Beim Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit kann gegen Entscheidungen, die eine Agentur für Arbeit oder die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit aufgrund des SGB IX trifft, Widerspruch erhoben werden; zum Beispiel gegen die Ablehnung des Antrags eines behinderten Menschen auf → *Gleichstellung* oder gegen die Ablehnung des Antrags eines Arbeitgebers auf finanzielle Leistungen zur → *Teilhabe* im Rahmen der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen.

Der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt ist zuständig für die Widersprüche gegen Entscheidungen, die das Integrationsamt und gegebenenfalls die → *Fachstelle für behinderte Menschen* nach Übertragung von Aufgaben (vergleiche § 190 Absatz 2 SGB IX) aufgrund des SGB IX treffen. Relevant sind dabei vor allem die Entscheidungen im → *Kündigungsschutzverfahren* und bei der Erhebung und Verwendung der → *Ausgleichsabgabe*. In Kündigungsangelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, treten bei der Besetzung des Ausschusses an die Stelle der Arbeitgeber 2 Angehörige des öffentlichen Dienstes und ein schwerbehinderter Arbeitnehmer muss dem öffentlichen Dienst angehören.

Gütliche Einigung: Wie das Integrationsamt muss auch der Widerspruchsausschuss in Widerspruchsverfahren des → *Kündigungsschutzes* auf eine → *gütliche Einigung* hinwirken (§ 170 Absatz 3 SGB IX). Es kann daher sinnvoll sein, dass der Widerspruchsausschuss die Parteien zu einer mündlichen Verhandlung lädt.

Rechtsweg: Gegen Entscheidungen des Widerspruchsausschusses bei der Bundesagentur für Arbeit kann Klage beim → *Sozialgericht*

erhoben werden, gegen Entscheidungen des Widerspruchsausschusses beim Integrationsamt beim → *Verwaltungsgericht*.

Wiedereingliederung, stufenweise

Durch eine stufenweise, das heißt zeitlich gestaffelte Wiederaufnahme seiner Tätigkeit soll der arbeitsunfähige Arbeitnehmer kontinuierlich wieder an die Belastungen seines → *Arbeitsplatzes* herangeführt werden (§ 74 SGB V, § 44 SGB IX).

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer nach ärztlicher Feststellung seine bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten kann und sich mit der stufenweisen Wiedereingliederung einverstanden erklärt. Die → *Arbeitsunfähigkeit* im Sinne des Krankenversicherungsrechts bleibt dabei aber bestehen. Der behandelnde Arzt hat in der → *Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung* die Art der möglichen Tätigkeiten sowie die täglich verantwortbare → *Arbeitszeit* anzugeben und in geeigneten Fällen zuvor eine Stellungnahme vom → *Betriebsarzt* einzuholen.

Schwerbehinderte Beschäftigte haben nach § 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB IX grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf stufenweise Wiedereingliederung (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.06.2006 – 9 AZR 229/05). Bei nicht schwerbehinderten Beschäftigten ergibt sich ein Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung aus § 167 Absatz 2 SGB IX (Betriebliches → *Eingliederungsmanagement*, Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 04.07.2011 – 8 Sa 726/11).

Die stufenweise Wiedereingliederung gehört zu den wichtigsten Maßnahmen, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zur Verfügung stehen und zur Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit einzusetzen sind.

Sie ist nicht durchführbar, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, den Arbeitnehmer unter den vom behandelnden Arzt genannten Vorgaben nicht beschäftigen zu können oder es an einer ärztlichen Bescheinigung mit einem konkreten Wiedereingliederungsplan mit den aus ärztlicher Sicht zulässigen Arbeitstätigkeiten fehlt.

Rechtsverhältnis: Das Wiedereingliederungsverhältnis begründet ein Rechtsverhältnis eigener Art. Es geht hierbei nicht um die übliche, vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung. Im Vordergrund der Beschäftigung steht vielmehr die Rehabilitation. Da der Arbeitnehmer bei der stufenweisen Wiedereingliederung nicht die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbringt – und wegen seiner fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch nicht erbringen kann –, hat er keinen Anspruch auf → *Arbeitsentgelt* gegen den Arbeitgeber. Die Rehabilitationsträger erbringen im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung „ergänzende Leistungen“ in Form von → *Krankengeld* nach SGB V, Übergangsgeld nach SGB VI oder Verletztengeld nach SGB VII (vergleiche dazu § 44 und § 64 Absatz 1 SGB IX).

Wohlfahrtsverbände

Die Verbände der freien Wohlfahrtspflege (Wohlfahrtsverbände) sind auf fast allen Gebieten der sozialen Arbeit tätig. Schwerpunkte der Arbeit sind dabei die Sozialhilfe (→ *SGB XII*) und die Jugendhilfe. Daneben werden auch Aufgaben in der Behindertenarbeit wahrgenommen. Die Wohlfahrtsverbände oder ihre Mitgliedsorganisationen sind vielfach Träger von entsprechenden → *Rehabilitationseinrichtungen*.

Bei den Wohlfahrtsverbänden handelt es sich um konfessionell, humanitär oder weltanschaulich geprägte Institutionen, die sich in ihren Gruppierungen und Organisationen von der Ortsebene bis zum Spitzenverband gliedern.

Es gibt folgende Verbände der freien Wohlfahrtspflege, auch Spitzenverbände genannt:

- Arbeiterwohlfahrt (Bonn)
- Deutscher Caritasverband (Freiburg)
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband (Frankfurt am Main)
- Deutsches Rotes Kreuz (Bonn)
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (Berlin)
- Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (Frankfurt am Main)

Von den Wohlfahrtsverbänden zu unterscheiden ist in Hessen der Landeswohlfahrtsverband. Bei ihm handelt es sich um einen höheren Kommunalverband, der als Körperschaft des öffentlichen Rechts überörtliche Aufgaben der Jugend-, Behinderten- und Altenhilfe durchführt. In Hessen ist der Landeswohlfahrtsverband auch Träger des Integrationsamtes.

Wohngeld

→ *Nachteilsausgleiche*

Wohnungshilfen

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt berufstätig sind, können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe (§ 22 SchwbAV) im Rahmen der → *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* folgende Leistungen zur Wohnungshilfe erhalten:

- zur Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum
- zur Anpassung von Wohnraum und seiner Ausstattung an die besonderen behinderungsbedingten Bedürfnisse
- zum Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung (→ *Umzugskosten*)

Als Leistungen kommen Zuschüsse oder Darlehen infrage; ihre Höhe bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalles. Insbe-

sondere für behinderungsbedingte Mehraufwendungen können Zuschüsse gewährt werden. Zuständig für derartige Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ist das → *Integrationsamt*. Bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird aber vorrangig eine Wohnungshilfe im Rahmen der → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* durch einen → *Rehabilitationsträger* in Betracht kommen (§ 49 Absatz 8 Nummer 6 SGB IX), die dann vom Integrationsamt nicht weiter aufgestockt werden kann (→ *Aufstockungsverbot*).

Voraussetzungen: Die zu fördernde Wohnung muss bezüglich Zugang, baulicher Gestaltung, Ausstattung und Lage behinderungsgerecht sein (vergleiche → *Barrierefreies Bauen*). Die Leistungen kommen nur in Betracht, wenn die jetzige Wohnung nicht behinderungsgerecht ist und der behinderte Mensch nicht auf eine behinderungsgerechte Mietwohnung verwiesen werden kann. Im Übrigen werden die im Rahmen des sozialen Wohnungsbaus vorgesehenen Darlehen bei behinderungsbedingten zusätzlichen Baumaßnahmen auf die Leistungen des Integrationsamtes angerechnet.

Wohngeld (vergleiche → *Nachteilsausgleiche*) wird als Zuschuss zu den Aufwendungen für Wohnraum gezahlt. Die Bewilligung ist abhängig von der Zahl der dem Haushalt angehörenden Familienmitglieder, von der Höhe des Familieneinkommens und von der Höhe der Miete oder Belastung. Örtliche Wohngeldstelle ist die Gemeinde-, Stadt- oder Kreisverwaltung. Beim Wohngeld wird unter bestimmten Voraussetzungen ein Einkommensfreibetrag für schwerbehinderte Menschen berücksichtigt.

Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten

Die Berücksichtigung der persönlichen und familiären Verhältnisse, der Leistungsfähigkeit, Neigungen und der Wünsche der Betroffenen ist Bestandteil verschiedener Vorschriften des → *Sozialgesetz-*

buches (SGB) und der speziellen Sozialleistungsgesetze (vergleiche zum Beispiel § 33 SGB I, § 25b Absatz 5 Satz 3 BVG, § 5 SGB VIII und § 2 Absatz 2 SGB XI). Die Vorschrift des § 8 SGB IX stellt für den Bereich der → *Teilhabe* behinderter Menschen sicher, dass ihren berechtigten Wünschen hinsichtlich der Auswahl sowie der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe entsprochen und dabei Rücksicht auf ihre persönliche Lebenssituation sowie ihre geschlechtsspezifischen und religiösen Bedürfnisse genommen wird.

Damit soll nicht nur der Anspruch behinderter Menschen auf Selbstbestimmung (siehe → *Teilhabe*) umgesetzt, sondern auch ihre Motivation im Hinblick auf die Durchführung rehabilitativer Maßnahmen gestärkt werden. Deshalb bedürfen Leistungen zur Teilhabe auch der Zustimmung des Leistungsberechtigten. Von berechtigten Wünschen gemäß § 8 SGB IX kann dabei allerdings nur dann abgegangen werden, wenn diese im Rahmen des geltenden Sozialleistungsrechts bleiben. Daher berührt das Wunsch- und Wahlrecht beispielsweise nicht die Pflicht des Leistungsträgers, Leistungen nur in Rehabilitationseinrichtungen für behinderte Menschen zu erbringen, mit denen ein Vertrag besteht (§ 38 SGB IX). Außerdem müssen die Wünsche der Leistungsberechtigten wirtschaftlich angemessen sein (vergleiche dazu § 33 Satz 2 SGB I).

Zeitlohn

Der Zeitlohn knüpft im Gegensatz zu → *Akkord-* und Prämienlohn nur an die Arbeitszeit an.

Zeitvertrag

→ *Arbeitsverhältnis*

Zusatzurlaub

Menschen mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten → *Schwerbehinderung* erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Tagen (bei einer 5-Tage-Arbeitswoche, § 208 Absatz 1 SGB IX). Die zusätzlichen Urlaubstage sind dem gesetzlichen oder tariflichen Urlaub hinzuzurechnen.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres (zum Beispiel Anerkennung als schwerbehinderter Mensch ab dem 15.06.), so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs (im obigen Beispiel also für 6 Monate).

Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so sind sie auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist ebenfalls dem allgemeinen Erholungsurlaub hinzuzurechnen.

Der Anspruch nach § 208 SGB IX ist ein Mindestzusatzurlaub. Sehen gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen (→ *Betriebsvereinbarung*) einen längeren Zusatzurlaub zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter vor, so gelten diese Sonderregelungen (§ 208 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Bei einer → *Gleichstellung* besteht demgegenüber kein Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 151 Absatz 3 SGB IX).

Bemessung des Zusatzurlaubs: Verteilt sich die regelmäßige → *Arbeitszeit* des vollzeitbeschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Arbeitet er zum Beispiel an 4 Tagen in der Woche, stehen ihm auch nur 4 Tage Zusatzurlaub zu. Verteilt sich die Wochenarbeitszeit auf zum

Beispiel 6 Tage, beträgt der Zusatzurlaub ebenfalls 6 Tage. Auch bei → *Teilzeitarbeit* von schwerbehinderten Arbeitnehmern ist die Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die Wochentage maßgeblich (zum Beispiel 3 Arbeitstage pro Arbeitswoche = 3 Tage Zusatzurlaub). Die Urlaubsdauer ist aber stets auf eine Arbeitswoche begrenzt.

Im öffentlichen Dienst in einzelnen Bundesländern wird ein zusätzlicher Urlaub von bis zu 3 Tagen für Menschen mit einem → *Grad der Behinderung* (GdB) von weniger als 50 gewährt (vergleiche § 13 HUrlVO in Hessen, § 23 AzUVO in Baden-Württemberg).

Geltung der allgemeinen Urlaubsgrundsätze: Ansonsten gelten die allgemeinen Urlaubsgrundsätze, das heißt, der Zusatzurlaub folgt dem Grundurlaub hinsichtlich seines Entstehens (zum Beispiel Wartezeit/Teilurlaub bei nicht voll erfülltem Urlaubsjahr; Urlaubsjahr = Kalenderjahr), der Gewährung (zum Beispiel bei Lehrern in der unterrichtsfreien Zeit), seines Erlöschens und des Abgeltungsanspruchs nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vergleiche zuletzt Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10).

Die wichtigsten allgemeinen Urlaubsgrundsätze:

Erwerb des Anspruchs auf den vollen Erholungsurlaub/Teilurlaub: Der → *Arbeitnehmer* erhält den Anspruch auf den vollen gesetzlich vorgeschriebenen Erholungsurlaub erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG, 6-monatige Wartezeit). Beginnt das → *Arbeitsverhältnis* in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres, kann der Arbeitnehmer die erforderliche Wartezeit nicht mehr erfüllen. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilurlaub (§ 5 Absatz 1a-c BUrlG). Dies bedeutet ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses. In den Folgejahren entsteht der gesetzliche Erholungsurlaub dann jeweils am Jahresanfang. Schei-

det der Beschäftigte innerhalb der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, entsteht ein Anspruch auf einen Teilurlaub von ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Teilurlaub bei schwerbehinderten Beschäftigten: Die allgemeinen Grundsätze zum Teilurlaub gelten auch für den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX. Hier 2 Beispiele:

1. Der schwerbehinderte Mensch tritt am 01.10. in den Betrieb ein.
2. Er scheidet am 31.03. aus dem Betrieb aus.

In beiden Fällen erwirbt er nur einen anteiligen Grundurlaub. Auch der dem Grundurlaub hinzuzurechnende Zusatzurlaub steht dann nur anteilig zu. Eine Besonderheit gilt für die schwerbehinderten Menschen, deren Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht. Ihr ohnehin bereits gezwölftelter Zusatzurlaub (siehe oben) darf nicht noch einmal nach den allgemeinen Regeln des § 5 BUrlG gemindert werden. Dies gilt auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis, zum Beispiel wegen Ausscheidens in der ersten Jahreshälfte, nicht das ganze Kalenderjahr über besteht (§ 208 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Urlaubsansprüche bei Arbeitsunfähigkeit/ruhemdem Arbeitsverhältnis: Urlaubsansprüche entstehen nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts auch dann, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist; dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit das gesamte Urlaubsjahr andauert (vergleiche Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 02.01.2009 – C – 350/06; grundlegend Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.01.1982 – 6 AZR 571/79, seither ständige Rechtsprechung). Urlaubsansprüche entstehen auch, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers wegen des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente ruht (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10).

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nach § 3 Absatz 1 BUrlG (24 Werktage) erlischt aufgrund einer mit dem Recht der Europäischen Union konformen Auslegung des § 7 Absatz 3 BUrlG nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder eines Übertragungszeitraums von 3 Monaten nach diesem Zeitpunkt krank und deshalb arbeitsunfähig ist. Der Anspruch erlischt jedoch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10 – und Urteil vom 16.10.2012 – 9 AZR 63/11 – unter Berücksichtigung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 22.11.2011 – C – 214/10). Dasselbe gilt auch für den Erholungsurlaub, der während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses entstanden ist (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10).

Diese Grundsätze gelten in gleicher Weise für den Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.12.2011 – 9 AZR 399/10 – und vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10).

Entstehung und Geltendmachung des Anspruchs auf Zusatzurlaub:

Das Anrecht auf den Zusatzurlaub entsteht ohne Rücksicht auf die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung. Das Vorliegen der Schwerbehinderung muss der Arbeitnehmer dem → *Arbeitgeber* jedoch durch den → *Schwerbehindertenausweis* nachweisen. Wenn das → *Versorgungsamt* oder die nach Landesrecht zuständige Behörde über einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung nicht im Jahr der Antragstellung entscheidet, kann der Anspruch auf Zusatzurlaub für dieses Jahr nur dadurch gesichert werden, dass der Arbeitnehmer die Gewährung des Zusatzurlaubs von seinem Arbeitgeber ausdrücklich fordert (geltend macht). Allein der Hinweis, er habe einen Anerkennungsantrag gestellt und mache vorsorglich einen Zusatzurlaubsanspruch geltend, reicht dazu nicht aus.

Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs bei rückwirkend festgestellter Schwerbehinderteneigenschaft (§ 208 Absatz 3 SGB IX): Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, entsteht auch ein rückwirkender Anspruch auf Zusatzurlaub. Hat sich das Verfahren auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft allerdings mehrere Jahre hingezogen, kann nur noch der für das abgelaufene letzte Kalenderjahr rückwirkend entstandene Zusatzurlaub beansprucht werden. Außerdem muss dieser Urlaub dann im laufenden Kalenderjahr bis zum Ende des Übertragungszeitraums genommen werden (vergleiche auch § 7 Absatz 3 BUrlG). Die Länge des Übertragungszeitraums ergibt sich regelmäßig aus den Tarifverträgen, ansonsten aus § 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG (die ersten 3 Monate des folgenden Kalenderjahres).

Auch für die Übertragung eines rückwirkend zustehenden Zusatzurlaubs aus dem Vorjahr im Zusammenhang mit einem Verfahren auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gilt: Die Ungewissheit über die Anerkennung der Schwerbehinderung ist kein Grund zur automatischen Übertragung eines möglichen Zusatzurlaubsanspruchs in das nächste Kalenderjahr bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums. Die Übertragung eines möglicherweise zustehenden Zusatzurlaubs muss vielmehr auch in diesen Fällen beim Arbeitgeber ausdrücklich geltend gemacht werden.

Mit dem Ablauf des Übertragungszeitraums verfällt auch der mangels Feststellung der → *Schwerbehinderung* noch nicht gewährte Zusatzurlaub für das vorhergehende Urlaubsjahr. An seine Stelle tritt aber im bestehenden Arbeitsverhältnis – bei rückwirkender Anerkennung der Schwerbehinderung – ein Urlaubersatzanspruch in gleichem Umfang als Schadensersatz (vergleiche § 281 Absatz 1, § 249 Absatz 1 BGB).

Zusatzurlaubsanspruch bei Verlust der Schwerbehinderteneigenschaft: Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht, solange die Schwer-

behinderteneigenschaft fort dauert. Bei einer Herabstufung auf einen Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50 besteht Anspruch auf Zusatzurlaub auf jeden Fall bis zum Ende des 3. Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des Bescheides, mit dem die Verringerung festgestellt wurde (§ 199 Absatz 1 SGB IX).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Abgeltung des Zusatzurlaubs:

Kann der gesetzliche Zusatzurlaub wegen → *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* nicht mehr gewährt werden, ist er finanziell abzugelten (§ 7 Absatz 4 BUrlG). Das gilt auch dann, wenn der Zusatzurlaub – ebenso wie der gesetzliche Mindesturlaub – bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht gewährt werden konnte, weil der schwerbehinderte Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt war (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.03.2010 – 9 AZR 128/09). Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist nach der – geänderten – Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein reiner Geldanspruch; er unterscheidet sich damit nicht von anderen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und unterliegt damit den einzelvertraglichen, tariflichen und/oder allgemeinen Ausschluss- und Verjährungsfristen (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.06.2012 – 9 AZR 652/10). Sofern keine im Arbeitsvertrag vereinbarten oder in dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag geregelten Fristen gelten, findet die allgemeine Verjährungsfrist des § 195 BGB (= 3 Jahre gerechnet ab Ende des Urlaubsjahres) Anwendung.

Abgeltung des Zusatzurlaubs bei Beamten:

Für schwerbehinderte Beamte gilt, dass der nach europäischem Recht gewährleistete Mindesturlaub (= Grundurlaub) von 4 Wochen (20 Tage) pro Jahr den zuvor dargelegten Regeln hinsichtlich der finanziellen Abgeltung des bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommenen Urlaubs unterfällt. Dieser Mindesturlaub ist bei ihnen finanziell abzugelten (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 03.05.2012 – C-337/10). Eine finanzielle Abgeltung erfolgt nur

für die nicht genommenen Tage des Erholungsurlaubs. Dagegen kommt eine finanzielle Abgeltung bei nicht eingebrachten Freistellungs- oder Ausgleichstagen oder bei dem Zusatzurlaub für schwerbehinderten Menschen nach § 208 Absatz 1 Satz 1 SGB IX nicht in Betracht (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 31.01.2013 – 2 C 10/12 und Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 15.05.2014 – 2 BvR 324/14).

Zur Vergütung während des Zusatzurlaubes siehe → *Urlaubsgeld*.

Zuständigkeitsklärung

Das SGB IX trifft einheitliche Verfahrensregeln für die Leistungen zur Rehabilitation und → *Teilhabe* behinderter Menschen, die durch verschiedene → *Rehabilitationsträger* erbracht werden (vergleiche §§ 12–24 SGB IX). Das Verfahren der Zuständigkeitsklärung (§§ 14–17 SGB IX) soll vermeiden, dass Unklarheiten über die Zuständigkeit eines Rehabilitationsträgers zulasten der behinderten Menschen gehen, und zugleich das Verwaltungsverfahren im Rahmen der Rehabilitation deutlich verkürzen.

Fristen bei nur einem Rehabilitationsträger: Die Vorschrift des § 14 SGB IX enthält eine für Rehabilitationsträger abschließende Regelung über die Dauer des Verfahrens vom Antrag bis zur Entscheidung, soweit nur ein → *Rehabilitationsträger* für die Leistung zuständig ist.

1. Grundsätzlich hat der Rehabilitationsträger, bei dem Leistungen zur Teilhabe zuerst beantragt werden, die rechtlich möglichen Leistungen zu erbringen. Innerhalb von 2 Wochen stellt er fest, ob er für die beantragte Leistung zuständig ist. Wenn ja, stellt er den Bedarf fest und entscheidet über die erforderliche Hilfe,
 - wenn dies ohne Gutachten möglich ist, innerhalb von 3 Wochen nach Antragseingang.
 - wenn ein Gutachten erforderlich ist, macht er 3 Vorschläge für möglichst wohnortnahe und barrierefrei zugängliche Gutachter.

Der Gutachter erstellt innerhalb von 2 Wochen das Gutachten, der Rehabilitationsträger trifft seine Entscheidung innerhalb von weiteren 2 Wochen nach Vorliegen des Gutachtens.

2. Hält sich der zuerst angegangene Rehabilitationsträger für unzuständig, leitet er den Antrag unverzüglich weiter an den Träger, den er nach Prüfung für zuständig hält. Dieser Träger darf den Antrag nun nicht mehr weiterleiten, sondern muss eine Entscheidung über die beanspruchte Leistung treffen. Er trifft die Entscheidung auf allen nach dem Sozialgesetzbuch in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen.

Fristen bei mehreren Rehabilitationsträgern: Soweit mehrere Rehabilitationsträger für die Leistung (jeweils teilweise) verantwortlich sind oder als Verantwortliche infrage kommen, regelt § 15 SGB IX 2 Fallkonstellationen:

1. Der leistende Rehabilitationsträger stellt fest, dass der Antrag auch Leistungen umfasst, für die ein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist. In Bezug auf diese anderen Leistungen leitet der leistende Träger den Antrag unverzüglich an den aus seiner Sicht zuständigen Träger weiter, ebenfalls mit der Wirkung, dass Letzterer den (Teil-)Antrag nicht weiterleiten darf und die Entscheidung auf allen nach dem Sozialgesetzbuch in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen trifft (§ 15 Absatz 1 SGB IX).
2. Der (zunächst allein zuständige) leistende Rehabilitationsträger hält für die umfassende Feststellung des Leistungsbedarfs entsprechende Feststellungen anderer Rehabilitationsträger für erforderlich. Soweit sich diese und der ursprünglich alleinige Rehabilitationsträger unter dessen Leitung im Rahmen eines → *Teilhabeplans* entsprechend abstimmen und ihre jeweiligen Leistungen schriftlich zusammenstellen, erbringt nachfolgend jeder Rehabilitationsträger die Leistung im eigenen Namen, für die er Feststellungen getroffen hat. Erfolgt keine entsprechende Abstimmung zwischen den beteiligten Rehabilitationsträgern, erbringt der leistende Rehabilitationsträger die Leistung insge-

samt in eigenem Namen (vergleiche § 15 Absatz 2 und 3, § 19 SGB IX).

Kostenerstattung: Für den Fall der nachträglichen Feststellung der Unzuständigkeit eines Rehabilitationsträgers wird die Kostenerstattung in § 16 SGB IX geregelt.

Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Fristen: Wenn der zuständige Rehabilitationsträger innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab Antragseingang nicht rechtzeitig leistet und zudem dem Leistungsberechtigten vor Ablauf der Frist die Gründe hierfür nicht mitteilt, kann dieser sich die erforderlichen Leistungen selbst beschaffen (§ 18 SGB IX). Dafür müssen die Leistungsvoraussetzungen und Mitwirkungspflichten (siehe → *Teilhabe*) vom Leistungsberechtigten erfüllt sein. Erfolgt keine begründete Mitteilung, gilt die beantragte Leistung nach Ablauf der Frist als genehmigt. Da der zuständige Träger allerdings nur verpflichtet ist, die erforderliche Leistung zu erstatten (unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit), bleibt mit der Selbstbeschaffung für den Leistungsberechtigten ein gewisses Risiko verbunden.

Für die Träger der → *Eingliederungshilfe* (§§ 90 und folgende SGB IX), der Jugendhilfe und der Kriegsopferfürsorge gilt die Erstattungspflicht nur, wenn sie als Rehabilitationsträger eine unaufschiebbare Leistung nicht rechtzeitig erbringen können oder eine Leistung zu Unrecht abgelehnt haben.

Zur Beurteilung der Auswirkungen insbesondere der Neuregelung der Eingliederungshilfe werden Erhebungen über die Leistungsberechtigten und die Ausgaben und Einnahmen der Träger der Eingliederungshilfe als Bundesstatistik geführt (§ 143 SGB IX).

Besonderheiten für das Integrationsamt: Das → *Integrationsamt* ist kein Rehabilitationsträger. Deshalb regelt § 185 Absatz 6 SGB IX die

sinngemäße Anwendung der Vorschrift über die Zuständigkeitsklärung durch das Integrationsamt. Danach können Rehabilitationsträger Anträge nur gemäß § 16 Absatz 2 SGB I an das Integrationsamt weiterleiten. Die Vorschrift hält dem Integrationsamt die Möglichkeit offen, den Antrag an den zuständigen Rehabilitationsträger weiterzuleiten. Dies kann auch die Rückgabe an den abgebenden Träger bedeuten. Hält sich das Integrationsamt für zuständig, gilt das durch § 14, § 15 Absatz 1, §§ 16–17 SGB IX vorgegebene Verfahren (siehe oben).

Geht ein Antrag auf → *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) unmittelbar beim Integrationsamt ein, gelten die vorgenannten Regelungen zur Zuständigkeit und Leistungsverantwortung der Rehabilitationsträger sinngemäß und ohne Besonderheiten, das heißt, das Integrationsamt verfährt wie unter 1. beschrieben, wenn es sich für zuständig hält. Andernfalls leitet es den Antrag unverzüglich an den zuständigen Rehabilitationsträger weiter (vergleiche 2.). Das Kostenerstattungsverfahren nach § 16 SGB IX gilt in beiden Fällen entsprechend.

Die Vorschrift des § 18 SGB IX über die Erstattung selbst beschaffter Leistungen findet auf das Integrationsamt keine Anwendung.

Verwaltungsabsprache: Welcher Träger im Zweifelsfall zuständig ist, haben die Rehabilitationsträger und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in einer Verwaltungsabsprache geregelt. Zu finden unter: www.integrationsaemter.de/Zustaendigkeiten

Zustimmung zur Kündigung

→ *Kündigungsschutz*

→ *Kündigungsschutzverfahren*

Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf

Ansprechpartner im Überblick

Versorgungsamt

Das Versorgungsamt – oder die nach Landesrecht zuständige Behörde – bearbeitet die Anträge auf Anerkennung der Behinderung. Es stellt fest, ob eine Behinderung vorliegt und welchen Grad sie hat. Der Grad der Behinderung (GdB) dient als Nachweis bestimmter gesundheitlicher Merkmale zur Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen. Hierfür stellt das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch aus.

Agentur für Arbeit

Die Agenturen für Arbeit sind die örtlichen Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit. Sie übernehmen vorrangig Aufgaben der Arbeitsförderung, die sich vor allem aus dem Sozialgesetzbuch (SGB) III ergeben, und erbringen Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen. Diese werden im SGB IX in Verbindung mit dem SGB III geregelt. Im Rahmen des SGB IX erfüllen die Agenturen für Arbeit unter anderen folgende Aufgaben:

- Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen
- Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen
- Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- die Gleichstellung, deren Widerruf und Rücknahme

Mit diesen Aufgaben sind bei den Agenturen für Arbeit spezielle Vermittlungsstellen für schwerbehinderte Menschen betraut. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der schwerbehinderte Mensch seinen Wohnsitz hat.

Jobcenter

Jobcenter sind für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II zuständig. Ihre Aufgabe ist, Leistungen nach dem SGB II zu gewähren und den betroffenen Personen die Perspektive zu eröffnen, ihren Lebensunterhalt künftig aus eigener Kraft zu bestreiten.

Die Jobcenter übernehmen grundsätzlich die Aufgaben der Agenturen für Arbeit für erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Dies trifft auch auf schwerbehinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte zu. Die Jobcenter unterstützen sie bei ihrer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt, zum Beispiel durch Beratung, Förderung und Vermittlung in Arbeit.

Integrationsamt

Nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX haben die Integrationsämter folgende Aufgaben:

- die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben, das heißt die fachliche Beratung und die individuelle Betreuung von behinderten Erwerbstätigen und ihren Arbeitgebern durch eigene wie auch beauftragte externe Fachdienste – insbesondere durch Integrationsfachdienste –, finanzielle Förderung an schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber sowie die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen
- die Durchführung des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen
- das Organisieren und Durchführen von Informations- und Bildungsangeboten, vor allem für das betriebliche Integrationsteam
- die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe
- die Öffentlichkeitsarbeit

Integrationsfachdienste

Die Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die die Integrationsämter bei freien Trägern eingerichtet haben. Die Integrationsfachdienste werden auch von den Rehabilitationsträgern und den Agenturen für Arbeit eingeschaltet.

Für die Teilhabe besonders betroffener schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben erfüllen die Integrationsfachdienste zum Beispiel folgende Aufgaben:

- behinderte Menschen beraten und unterstützen
- Arbeitgeber informieren und unterstützen
- geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt akquirieren und vermitteln
- Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofile zugewiesener schwerbehinderter Menschen erstellen
- die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch behinderter und lernbehinderter Jugendlicher begleiten
- schwerbehinderte Menschen auf vorgesehene Arbeitsplätze vorbereiten
- schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – begleitend betreuen
- Vorgesetzte und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld informieren
- für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung Betroffener sorgen sowie
- die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen unterstützen

Zielgruppe der Integrationsfachdienste sind vorrangig besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, die zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes spezielle Unterstützung benötigen. Das sind insbesondere:

- schwerbehinderte Menschen mit seelischen oder geistigen Behinderungen, Sinnesbehinderte, aber auch Menschen mit schweren Körper- oder Mehrfachbehinderungen

- Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen, die den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wagen und dabei auf individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind, sowie
- Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden wollen

Behinderte Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderte oder von einer seelischen Behinderung bedrohte Menschen, die einen Arbeitsplatz suchen oder ihren Arbeitsplatz sichern wollen, können sich ebenfalls an den Integrationsfachdienst wenden.

Rehabilitationsträger

Rehabilitationsträger sind die Träger der

- gesetzlichen Krankenversicherung,
- gesetzlichen Unfallversicherung,
- gesetzlichen Rentenversicherung,
- Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge,
- öffentlichen Jugendhilfe,
- (öffentlichen) Sozialhilfe (SGB XII) sowie
- die Bundesagentur für Arbeit.

Die Rehabilitationsträger erbringen Leistungen, die zur beruflichen oder gesellschaftlichen Teilhabe behinderter Menschen beitragen. Sie sind darüber hinaus verpflichtet, behinderte Menschen umfassend über mögliche Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und sie zu beraten.

Trägerübergreifende Beratung

Derjenige Rehabilitationsträger, der zuerst aufgesucht wird, ist zu einer umfassenden und trägerübergreifenden Auskunft und Beratung verpflichtet. Er soll im Einzelfall die Leistungen verschiedener Träger „wie aus einer Hand“ erbringen. Darüber hinaus wird seit 2018 das Angebot unabhängiger Beratungsstellen ausgebaut.

Wer hilft bei welchen Fragen?

Worum geht es?	Wer ist Ansprechpartner?	Was wird geleistet?
Neueinstellung, Vermittlung	Agentur für Arbeit (kann dafür auch IFD* beauftragen)	Arbeitsplatzakquise, Auswahl von Bewerbern, Zuschuss zum Arbeitsentgelt
Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung	Integrationsamt, Rehabilitationsträger	Beratung, Zuschuss, Darlehen
Berufsbegleitung schwerbehinderter Menschen	Integrationsamt (kann dafür auch IFD beauftragen)	Individuelle Beratung und Betreuung
Arbeitsassistenz	Integrationsamt, Rehabilitationsträger	Kostenübernahme/ Budget
Qualifizierung	Agentur für Arbeit, Integrationsamt	Kostenübernahme/ Zuschuss
Berufsorientierung, Berufsberatung	Agentur für Arbeit (kann dafür auch IFD beauftragen)	Beratung, Praktikumsvermittlung
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Integrationsamt, Rehabilitationsträger	Beratung, Prämie
Prävention	Integrationsamt, Rehabilitationsträger	Beratung
Kündigung	Integrationsamt	Hilfe bei der Problemlösung, Erteilung oder Nichterteilung der Zustimmung
Inklusionsvereinbarung	Integrationsamt	Beratung, Vermittlung
Inklusionsbetriebe	Integrationsamt	Beratung, Zuschuss, Darlehen

Worum geht es?	Wer ist Ansprechpartner?	Was wird geleistet?
Übergang von der WfbM** auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	Integrationsamt, Sozialhilfeträger (können dafür auch IFD beauftragen)	Beratung und Betreuung, Einarbeitung vor Ort, Budget für Arbeit
Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung (Anspruch auf Nachteilsausgleiche)	Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde	Ermittlung des Grades der Behinderung (GdB) und Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises
Gleichstellung	Agentur für Arbeit	Entscheidung über Antrag

* Integrationsfachdienste

** Werkstatt für behinderte Menschen

Leistungen an Arbeitgeber

Finanzielle Förderung

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (inkl. des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ für behinderte Menschen bis zu 60 Prozent ■ für schwerbehinderte Menschen bis zu 80 Prozent ■ in Ausnahmefällen bis zur vollen Höhe für das letzte Ausbildungsjahr <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ für die Dauer der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn die Aus- oder Weiterbildung behinderungsbedingt ansonsten nicht zu erreichen ist 	<p>Agentur für Arbeit § 73 Abs. 1 und 2 SGB III SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 73 Abs. 1 und 2 SGB III Rehaträger § 50 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX</p>
<p>Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung als Zuschuss zum Arbeitsentgelt (inkl. des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 12 Monate 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse erbracht wurden 	<p>Agentur für Arbeit § 73 Abs. 3 SGB III SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 73 Abs. 3 SGB III</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten (§ 154 Abs. 1 SGB IX) einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 155 Abs. 1 SGB IX) ausbilden, der das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX i.V.m. § 26a SchwbAV</p>
<p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall <p>Was beachten? Folgende Gebühren werden von den Handwerks-, den Industrie- und Handelskammern erhoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren ■ Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung ■ Betreuungsgebühr für Auszubildende ■ Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn Arbeitgeber einen behinderten Menschen einstellen, der für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist (§ 151 Abs. 4 SGB IX). Nicht berücksichtigt wird, ob die Beschäftigungspflicht erfüllt wird 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX i.V.m. § 26b SchwbAV</p>
<p>Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall <p>Was beachten? Die Kosten sind von den Leistungen der Agentur für Arbeit abzugrenzen, die sich auf Zuschüsse zu den Personalkosten des Auszubildenden beschränken (§ 73 SGB III).</p>	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX i.V.m. § 26b SchwbAV</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
	<ul style="list-style-type: none"> ■ wenn die Behinderung (§ 2 Abs. 1 SGB IX) durch Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nachgewiesen wird 	
<p>Zuschuss für Probebeschäftigung</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ in voller Höhe der Kosten <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zu 3 Monate 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen verbessert oder ihre vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird 	<p>Agentur für Arbeit § 46 Abs. 1 SGB III SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 1 SGB III Rehaträger § 50 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX</p>
<p>Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen als Zuschuss und/oder Darlehen zu den Investitionskosten</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall <p>Was beachten? Der Arbeitgeber soll sich angemessen an den Gesamtkosten beteiligen.</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn schwerbehinderte Menschen <ul style="list-style-type: none"> - ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Pflichtquote hinaus oder - nach Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt werden 	<p>Integrationsamt § 15 SchwbAV</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
	<ul style="list-style-type: none"> ■ wenn besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 154 Abs. 1 und § 155 SGB IX) eingestellt werden ■ wenn Arbeitsbedingungen verbessert werden oder eine sonst drohende Kündigung abgewendet wird 	
<p>Eingliederungszuschuss als Zuschuss zum Arbeitsentgelt (inkl. des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ im Regelfall bis zu 24 Monate ■ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen bis zu 60 Monate ■ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bis zu 96 Monate <p>Was beachten?</p> <p>Depression: Zuschuss sinkt</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ nach 12 Monaten um mindestens 10 Prozentpunkte jährlich ■ bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen erstmals nach Ablauf von 24 Monaten ■ nicht unter die Mindestförderung von 30 Prozent 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn die Vermittlung behinderter und schwerbehinderter Menschen aus persönlichen Gründen erschwert ist ■ wenn die Vermittlung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen (i.S.v. § 187 Abs. 1 Nr. 3a bis 3d SGB IX) aus persönlichen Gründen erschwert ist 	<p>Agentur für Arbeit § 90 SGB III SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 90 SGB III Rehaträger § 50 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
Budget für Arbeit in Form eines Zuschusses zum Arbeitsentgelt		Träger der Eingliederungshilfe § 61 SGB IX Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 6 i.V.m. § 61 SGB IX
Siehe Seite 176		Agentur für Arbeit § 46 Abs. 2 SGB III SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 2 SGB III Rehaträger § 50 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2a SGB IX i.V.m. § 26 SchwbAV
Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb	Wann? <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn dies für eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist und ■ wenn der Arbeitgeber nicht nach § 164 Abs. 4 SGB IX verpflichtet ist, die Kosten für die Arbeitshilfen zu übernehmen 	Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2a SGB IX i.V.m. § 26 SchwbAV Rehaträger § 50 i.V.m. § 49 Abs. 8 Nr. 4 und 5 SGB IX
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen als Zuschuss und/oder Darlehen	Wann? <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn Arbeitsstätten behinderungsgerecht gestaltet und unterhalten werden ■ wenn Arbeits- oder Ausbildungsplätze mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet werden ■ wenn für schwerbehinderte Menschen - Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden (§ 164 Abs. 5 SGB IX) 	Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2a SGB IX i.V.m. § 26 SchwbAV Rehaträger § 50 i.V.m. § 49 Abs. 8 Nr. 4 und 5 SGB IX
Wie lange? <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zur vollen Höhe der Kosten 		
Wie viel <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zur vollen Höhe der Kosten 		
Wofür? <ul style="list-style-type: none"> ■ Erst- und Ersatzbeschaffung einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung ■ Wartung, Instandhaltung ■ Anpassung an technische Weiterentwicklung ■ Ausbildung im Gebrauch der geförderten Gegenstände 		

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	- sonstige Maßnahmen zur dauerhaften behinderungsgerechten Beschäftigung veranlasst werden	Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2e SGB IX i.V.m. § 27 SchwbAV
<p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall und muss in einem angemessenen Verhältnis zum Arbeitsentgelt stehen 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn bei der Beschäftigung besonders betroffener oder in Teilzeit tätiger schwerbehinderter Menschen (§ 155 Abs. 1 Nr. 1a bis d, Abs. 2 und § 158 SGB IX) überdurchschnittlich hohe Aufwendungen anfallen, z. B. bei der Einarbeitung und Betreuung, für eine Hilfskraft oder zur Abgeltung wesentlich verminderter Arbeitsleistung ■ wenn alle anderen Hilfsmöglichkeiten, z. B. die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, zuvor ausgeschöpft wurden ■ wenn es für den Arbeitgeber unzumutbar ist, die Kosten zu tragen ■ wenn ein Beschäftigter aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) übernommen wird 	
<p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall 		

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn Arbeitgeber ein BEM einführen ■ wenn z. B. in einer Inklusionsvereinbarung insbesondere Regelungen zur Durchführung einer betrieblichen Prävention (BEM) und zur Gesundheitsförderung getroffen werden ■ wenn das Konzept zum BEM über die Mindestanforderungen der Prävention hinausgeht 	<p>Rehiträger Integrationsamt</p> <p>§ 167 Abs. 3 SGB IX, § 185 Abs. 3 Nr. 2d SGB IX i.V.m. § 26c SchwbAV</p>

Leistungen an Arbeitgeber

Beratung und Information

Leistungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
Beratung und Information	Integrationsamt § 185, § 3 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 167 Abs. 1 SGB IX
<p>Das Integrationsamt berät und informiert in allen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängenden Fragen, insbesondere bei Fragen der Prävention, der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, Wohnungen und Kraftfahrzeugen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter unterstützen bei der behinderungsgerechten Ausstattung neuer oder vorhandener Arbeitsplätze. Sie beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und betriebliche Integrationsteams in technisch-organisatorischen Fragen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer. ■ Die Integrationsämter beauftragen Integrationsfachdienste zur Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Arbeitnehmer. 	
Arbeitsmarktberatung	Agentur für Arbeit § 34 SGB III SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 34 SGB III
<p>Die Arbeitsmarktberatung soll dazu beitragen, die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zu unterstützen. Sie umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat zur</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, ■ Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, ■ Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit, ■ betrieblichen Aus- und Weiterbildung, ■ Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Arbeitnehmer sowie ■ zu Leistungen der Arbeitsförderung. 	

Leistungen

Zuständigkeit
Rechtsgrundlage

Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste können vom Integrationsamt, von der Agentur für Arbeit, von den SGB-II-Trägern und den Trägern der beruflichen Rehabilitation bei der Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Die Integrationsfachdienste sind wichtige Ansprechpartner für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von

- schwerbehinderten Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- schwerbehinderten Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei aufwendige personalintensive individuelle arbeitsbegleitende Hilfen benötigen,
- schwerbehinderten Schulabgängern und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind,
- behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderten oder von einer seelischen Behinderung bedrohten Menschen.

Die Integrationsfachdienste

- beraten und informieren Arbeitgeber umfassend in psychosozialen Fragen,
- helfen, Arbeitsplätze mit geeigneten schwerbehinderten Menschen zu besetzen,
- helfen bei deren Einarbeitung und betreuen vor Ort,
- klären für den Arbeitgeber in Betracht kommende Leistungen und
- unterstützen ihn bei der Beantragung.

Betrifft alle
 §§ 192 bis 198
 SGB IX
Integrationsamt
 § 185 Abs. 3
 Nr. 3 SGB IX
Agentur für Arbeit
 § 45 SGB III
SGB-II-Träger
 § 16 Abs. 1 SGB II
 i.V.m. § 45 SGB III
Rehaträger
 § 49 Abs. 6 Nr. 9
 SGB IX

Leistungen

Zuständigkeit
Rechtsgrundlage**Kurse und Informationsangebote, Aufklärungsmaßnahmen**

Sie haben die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zum Gegenstand und umfassen viele Themenfelder rund um die Beschäftigung von behinderten Menschen, z. B. Aufgaben der Funktionsträger nach dem SGB IX, Umsetzung des SGB IX, behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Umgang mit behinderten Menschen, rechtliche Fragestellungen, BEM.

Angeboten werden

- Informationsveranstaltungen,
- Lehrgänge und Seminare, insbesondere für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte und Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers,
- Schriften des Integrationsamtes (Faltblätter, Informationsbroschüren usw.).

Integrationsamt
§ 185 Abs. 3
Nr. 4 SGB IX
i.V.m. § 29
SchwbAV

Besonderer Kündigungsschutz

Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes möglich. Das Integrationsamt bemüht sich um eine gütliche Einigung und eine Sicherung des Arbeitsplatzes auch durch finanzielle Leistungen, z. B. bei der Arbeitsplatzgestaltung. Ausnahmen sind in § 173 SGB IX geregelt.

Integrationsamt
§§ 168 ff. SGB IX

Leistungen

Zuständigkeit Rechtsgrundlage

Inklusionsvereinbarung

Integrationsamt
§ 166 SGB IX

Das Integrationsamt kann zur Unterstützung an den Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung eingeladen werden.

Es soll dabei insbesondere darauf einwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden. Inklusionsvereinbarungen sind innerbetriebliche Vereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat getroffen werden. Sie beinhalten Regelungen im Zusammenhang mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, insbesondere zur

- Personalplanung,
- Arbeitsplatzgestaltung,
- Gestaltung des Arbeitsumfeldes,
- Arbeitsorganisation,
- Arbeitszeit sowie
- zu Regelungen über die Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen.

In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden zur

- angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Stellenbesetzung,
- anzustrebenden Beschäftigungsquote einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
- Teilzeitarbeit,
- Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- Durchführung eines BEM.

Leistungen

Zuständigkeit
Rechtsgrundlage**Anrechnung schwerbehinderter Menschen auf einen Pflichtarbeitsplatz und Mehrfachanrechnung**

- Beschäftigte schwerbehinderte Menschen bzw. ihnen gleichgestellte behinderte Menschen werden grundsätzlich auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet.
- Die Agentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz (maximal drei) zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt.
- Ein schwerbehinderter Mensch, der eine Ausbildung absolviert, wird grundsätzlich auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Dies gilt auch während einer Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (verzahnte Ausbildung) für Zeiten, die in einem Betrieb durchgeführt werden. Eine Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze kann zugelassen werden, wenn die Vermittlung in einen beruflichen Ausbildungsplatz wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt.
- Bei Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung wird der schwerbehinderte Mensch im ersten Jahr der Beschäftigung weiter auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Agentur für
Arbeit
§§ 158 und 159
SGB IX

Antragsteller ist der Arbeitgeber. Ein förmlicher Antrag ist nicht erforderlich. Über die Mehrfachanrechnung entscheidet die Agentur für Arbeit am Sitz des Betriebes. Die Mehrfachanrechnung wird in der Regel ab dem Monat wirksam, in dem sie beantragt wird. Sie erfolgt nur für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis.

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Finanzielle Förderung

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Technische Arbeitshilfen als Zuschuss</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zur vollen Höhe der Kosten <p>Wofür?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Erst- und Ersatzbeschaffung ■ Wartung, Instandhaltung ■ Ausbildung im Gebrauch 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn die technischen Arbeitshilfen nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1a SGB IX i.V.m. § 19 SchwbAV Rehaträger § 49 Abs. 8 Nr. 5 SGB IX</p>
<p>Kosten für Hilfsmittel</p> <p>Wofür?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Berufsausübung ■ Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe ■ Erhöhung der Sicherheit auf dem Arbeitsweg und am Arbeitsplatz 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn keine Verpflichtung zur Kostenübernahme vonseiten des Arbeitgebers besteht ■ wenn es keine medizinischen Leistungen sind 	<p>Rehaträger § 49 Abs. 8 Nr. 4 SGB IX</p>
<p>Kraftfahrzeughilfen</p> <p>Beschaffung eines Kraftfahrzeuges (Kfz)</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ einkommensabhängig ■ bis zur Höhe des Kaufpreises, höchstens jedoch bis 9.500 Euro (höherer Zuschuss möglich, wenn wegen Art und Schwere der Behinderung größeres Fahrzeug erforderlich) <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ erneute Förderung eines Kfz in der Regel nicht vor Ablauf von 5 Jahren 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn das Kfz infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- und Ausbildungsortes erforderlich ist ■ wenn das Kfz nach Größe und Ausstattung behinderungsgerecht ist 	<p>Rehaträger § 49 Abs. 8 Nr. 1 SGB IX, Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV) Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1b SGB IX i.V.m. § 20 SchwbAV i.V.m. KfzHV</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
Behinderungsbedingte Zusatzausstattung	<ul style="list-style-type: none"> ■ wenn eine eventuell erforderliche behinderungsbedingte Zusatzausstattung ohne unverhältnismäßigen Mehraufwand möglich ist 	
Wie viel?	Die Beschaffung eines Gebrauchtwagens kann gefördert werden,	
<ul style="list-style-type: none"> ■ bis zur vollen Höhe der Kosten auch für Einbau und Reparaturen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ wenn sein Verkehrswert mindestens 50 Prozent des ursprünglichen Neuwagenpreises beträgt 	
Fahrerlaubnis		
Wie viel?		
<ul style="list-style-type: none"> ■ einkommensabhängig ■ bis zur vollen Höhe der Kosten für behinderungsbedingte Untersuchungen, Ergänzungsprüfungen und Eintragungen in vorhandene Führerscheine 		
Leistungen in Härtefällen, z. B. Kosten für Beförderungsdienste		
Wohnungshilfen in Form von Zuschüssen, Zinszuschüssen		Rehaträger § 49 Abs. 8 Nr. 6 SGB IX
Wofür?	Wann?	Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1d SGB IX i.V.m. § 22 SchwbAV
<ul style="list-style-type: none"> ■ Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum ■ Anpassung von Wohnraum und seiner Ausstattung an behinderungsbedingte Bedürfnisse ■ Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ wenn die Förderungsvoraussetzungen nach dem Zweiten Wohnraumförderungsgesetz (WoFG) vorliegen (für Hilfen zur Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum) 	

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz als Darlehen oder in Form von Zinszuschüssen</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit vorliegen ■ wenn eine fachkundige Stelle das Existenzgründungsvorhaben begutachtet und die Tragfähigkeit der Existenzgründung bestätigt hat ■ wenn der Lebensunterhalt durch die Tätigkeit sichergestellt ist ■ wenn die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist ■ wenn damit die Arbeitslosigkeit und der Bezug von Entgeltersatzleistungen beendet bzw. die Hilfebedürftigkeit überwunden wird 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1c SGB IX i.V.m. § 21 SchwbAV Agentur für Arbeit §§ 93 ff. SGB III SGB-II-Träger §§ 16b, c und f SGB II</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Hilfen in besonderen Lebenslagen in Form eines Zuschusses und/ oder Darlehens</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn andere Leistungen als die in den §§ 19 bis 24 SchwbAV geregelten Hilfen erforderlich sind, um die Ziele der Begleitenden Hilfe zu erreichen 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1f SGB IX i.V.m. § 25 SchwbAV</p>
<p>Budget für Arbeit in Form eines Zuschusses zum Arbeitsentgelt und Anleitung sowie Begleitung des Budgetnehmers am Arbeitsplatz</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn der behinderte Mensch Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX hat und ■ wenn er auf einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz mit tarifvertraglicher oder ortsüblicher Entlohnung beschäftigt wird 	<p>Träger der Eingliederungshilfe § 61 SGB IX Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 6 i.V.m. § 61 SGB IX</p>
<p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Lohnkostenzuschuss bis zu 75 Prozent des regelmäßigen Arbeitsentgeltes ■ höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV* (per Landesrecht geregelt, kann auch ein höherer Prozentsatz gewährt werden) <p>*Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr, aufgerundet auf den nächsthöheren, durch 420 teilbaren Betrag</p>		
<p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall 		
<p>Was beachten? Es ist eine Leistung der Eingliederungshilfe, an der sich das Integrationsamt beteiligen kann (§ 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX). Die Leistung wird regelmäßig an den Arbeitgeber ausbezahlt.</p>		

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Notwendige Arbeitsassistenz in Form von Kostenerstattung</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ maßgeblich ist der zeitliche Bedarf an Arbeitsassistenz <p>Was beachten? Der schwerbehinderte Mensch muss immer in der Lage sein, den Kern seiner Aufgaben selbst zu erledigen. Bei der Arbeitsassistenz handelt es sich nur um die notwendige Unterstützung dabei.</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn eine persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bzw. zeitlich und tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung erforderlich ist ■ wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer <ul style="list-style-type: none"> - selbst die Assistenzkraft beauftragt - in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die Organisation und Anleitung der Assistenz übernimmt ■ wenn das schriftliche Einverständnis des Arbeitgebers vorliegt ■ wenn alle anderen Möglichkeiten des SGB IX sowie alle Leistungen Dritter ausgeschöpft wurden 	<p>Rehiträger § 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX</p> <p>Integrationsamt § 185 Abs. 4 SGB IX i.V.m. § 17 Abs. 1a SchwbAV</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p data-bbox="118 277 389 302">Unterstützte Beschäftigung</p> <p data-bbox="118 331 453 436">Leistungen für eine individuelle betriebliche Qualifizierung (Leistungen zum Lebensunterhalt, Übernahme der Teilnahmekosten)</p> <p data-bbox="118 466 228 490">Wie lange?</p> <ul data-bbox="118 493 418 570" style="list-style-type: none"> ■ im Regelfall bis zu 2 Jahre, in begründeten Fällen maximal 3 Jahre 	<p data-bbox="498 466 567 490">Wann?</p> <ul data-bbox="498 493 744 894" style="list-style-type: none"> ■ wenn besonderer Unterstützungsbedarf besteht, vor allem bei Schulabgängern aus Förder- oder Sonderschulen sowie bei behinderten Menschen, für die sonst nur eine Beschäftigung in einer WfbM möglich wäre und bei denen durch die Qualifizierung eine Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt in Aussicht steht 	<p data-bbox="760 277 871 302">Rehaträger</p> <p data-bbox="760 305 933 326">§ 55 Abs. 2 SGB IX</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Unterstützte Beschäftigung</p> <p>Leistungen für eine Berufsbegleitung</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn nach der Qualifizierungsphase ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande gekommen und weitere Unterstützung erforderlich ist ■ wenn ein Beschäftigter einer WfbM einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlangt hat 	<p>Integrationsamt § 55 Abs. 3 i.V.m. § 185 Abs. 4 SGB IX Rehaträger § 55 Abs. 3 SGB IX</p>
<p>Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten in Form von Zuschüssen</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zur Höhe der behinderungsbedingt entstehenden Aufwendungen für die Teilnahme 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn die Maßnahmen nach Art, Umfang und Dauer den besonderen Bedürfnissen der schwerbehinderten Arbeitnehmer oder Selbstständigen entsprechen und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten oder verbessern 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1e SGB IX i.V.m. § 24 SchwbAV Rehaträger § 49 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX</p>

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Beratung und Information

Leistungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
Beratung und Information	Integrationsamt § 185 SGB IX, §§ 192 ff. SGB IX, § 166 Abs. 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 SGB IX
<p>Das Integrationsamt berät und informiert in allen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängenden Fragen, insbesondere bei Fragen der Prävention, der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, Wohnungen und Kraftfahrzeugen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter unterstützen bei der behinderungsgerechten Ausstattung neuer oder vorhandener Arbeitsplätze. Sie beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und betriebliche Integrationsteams in technisch-organisatorischen Fragen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer. ■ Die Integrationsämter beauftragen Integrationsfachdienste zur Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Arbeitnehmer. 	
Berufsberatung	Agentur für Arbeit §§ 30 ff. SGB III, § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX
<p>Die Beratung von jugendlichen und erwachsenen schwerbehinderten Menschen umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat zu</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Berufswahl, beruflichen Entwicklungen und zum Berufswechsel, ■ Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, ■ Möglichkeiten der beruflichen Bildung, ■ Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche, ■ Leistungen der Ausbildungs- und Arbeitsförderung. <p>Die Agentur für Arbeit kann den Integrationsfachdienst bei der Berufsberatung in den Schulen beteiligen.</p>	

Leistungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Berufsorientierung</p> <p>Die Agentur für Arbeit hat und das Integrationsamt kann zur Vorbereitung der Jugendlichen und Erwachsenen auf die Berufswahl sowie zur Unterrichtung der Ausbildungsuchenden, Arbeitsuchenden, Arbeitnehmer und Arbeitgeber Berufsorientierung fördern.</p> <p>Dabei soll sie unterrichten über</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Fragen der Berufswahl, ■ Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, ■ Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über ■ beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt. <p>Die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt können den Integrationsfachdienst bei der Berufsorientierung in den Schulen beteiligen.</p>	<p>Agentur für Arbeit § 33 SGB III, § 193 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX</p> <p>Integrationsamt § 68 i.V.m. § 185 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX</p>
<p>Arbeitsvermittlung und Ausbildungsvermittlung</p> <p>Die Vermittlung umfasst alle Tätigkeiten, die dazu dienen, Ausbildungsuchende und Arbeitsuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. Die Agentur für Arbeit berücksichtigt dabei Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungsuchenden und Arbeitsuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen.</p>	<p>Agentur für Arbeit § 35 SGB III, § 187 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB IX</p> <p>SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 i.V.m. § 35 SGB III</p>

Leistungen

Zuständigkeit
Rechtsgrundlage**Integrationsfachdienste**

Integrationsfachdienste können vom Integrationsamt, von der Agentur für Arbeit, von den SGB-II-Trägern und den Trägern der beruflichen Rehabilitation bei der Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden.

Sie betreuen und begleiten

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei aufwendige personalintensive individuelle arbeitsbegleitende Hilfen benötigen,
- schwerbehinderte Schulabgänger und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind,
- behinderte Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderte oder von einer seelischen Behinderung bedrohte Menschen.

Die Integrationsfachdienste

- beraten, informieren, unterstützen Arbeit- bzw. Ausbildungssuchende sowie Arbeitnehmer bzw. Auszubildende bei der Suche nach geeigneten Arbeits- bzw. Ausbildungsplätzen und
- sichern Ausbildungs- und vorhandene Arbeitsplätze durch qualifizierte Betreuung.

Betrifft alle
§§ 192 bis 198
SGB IX

Integrationsamt
§ 185 Abs. 3
Nr. 3 SGB IX

Agentur für
Arbeit

§ 45 SGB III

SGB-II-Träger
§ 16 Abs. 1 SGB II
i.V.m. § 45 SGB III

Rehaträger
§ 49 Abs. 6 Nr. 9
SGB IX

Gleichstellung

Ein behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber wenigstens 30, soll auf Antrag einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn er infolge der Behinderung ohne Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten kann.

Agentur für
Arbeit

§ 2 Abs. 3
i.V.m. § 151
Abs. 2 und 3
SGB IX

Leistungen

Zuständigkeit Rechtsgrundlage

Besonderer Kündigungsschutz

Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes möglich. Das Integrationsamt bemüht sich um eine gütliche Einigung und eine Sicherung des Arbeitsplatzes auch durch finanzielle Leistungen, z. B. bei der Arbeitsgestaltung. Ausnahmen sind in § 173 SGB IX geregelt.

Integrationsamt
§§ 168 ff. SGB IX

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
bzw.	beziehungsweise
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
inkl.	inklusive
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
Nr.	Nummer
Rehaträger	Rehabilitationsträger
SGB	Sozialgesetzbuch
SchwBvAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
z. B.	zum Beispiel

Allgemeine Hinweise

- Zuschüsse und Darlehen werden in der Regel nur bewilligt, wenn der Antrag vor Beginn der geförderten Maßnahme (z. B. vor Einstellung des behinderten Menschen) bzw. vor Vertragsabschluss (z. B. vor Kauf oder Bestellung des geförderten Gegenstandes) gestellt wird.
- Die Agentur für Arbeit und die SGB-II-Träger beraten über die infrage kommenden Hilfen.
- Leistungen des Integrationsamtes werden nur insoweit gewährt, als Mittel für denselben Zweck nicht von einem Rehabilitationsträger (z. B. Agentur für Arbeit, Unfall- oder Rentenversicherungsträger), vom Arbeitgeber oder von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden.
- Die Leistungen und Hilfen des Integrationsamtes sind je nach Länderregelung teilweise auf örtliche Fachstellen übertragen.

Leistungsübersicht

Technischer Beratungsdienst

- Beratung vor Ort
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Technische Arbeitshilfen
- Organisatorische Lösungen
- Individuell und passgenau

Förderung Arbeitgeber

- Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung
- Ausgleich bei außergewöhnlichen Belastungen

Förderung Arbeitnehmer

- Technische Arbeitshilfen
- Arbeitsassistenten
- Berufliche Qualifizierung
- Selbstständige Existenz
- Unterstützte Beschäftigung
- Gebärdensprachdolmetscher
- Kraftfahrzeughilfen
- Wohnungshilfen

Integrationsfachdienst

- Unterstützung für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber
- Psychosoziale Beratung
- Begleitung am Arbeitsplatz
- Hilfen zur Einarbeitung
- Konfliktlösung

Leistungen des Integrationsamtes

Unterstützte Beschäftigung

- Bei besonderem Unterstützungsbedarf: aus Förderschule oder Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)
- Berufsbegleitung
- In Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Kündigungsschutz

- Arbeitgeber benötigt für Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes
- Integrationsamt wägt für Entscheidung die Interessen des schwerbehinderten Menschen und des Arbeitgebers ab

Kursangebot

- Zum Schwerbehindertenrecht
- Grund- und Aufbaukurse
- Ein- und mehrtägige Fachkurse
- Informationsveranstaltungen für Betriebe und Dienststellen
- Fachtagungen

Publikationen

- Fachzeitschrift ZB Behinderung & Beruf
- Fachlexikon ABC
- Broschüren und Bücher
- Angebote im Internet: www.integrationsaemter.de

Anhang



Der **Herausgeber dieser Schriften** ist die **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:
www.integrationsaemter.de/publikationen



Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/kontakt



ZB Behinderung & Beruf
**Zeitschrift, 4 Ausgaben
im Jahr**

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung, verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise



ZB Recht Sozialgesetzbuch IX

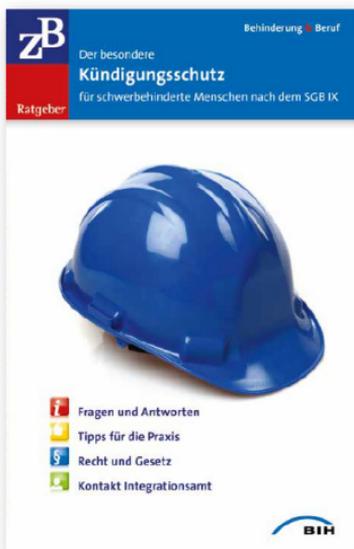
Mit folgenden Verordnungen:

- Schwerbehinderten-Ausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV)
- Wahlordnung Schwerbehinder-tenvertretungen (SchwbVVO)
- Schwerbehindertenausweis-verordnung (SchwbAwV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Allgemeines Gleichbehand-lungsgesetz (AGG)
- Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV)



ZB SPEZIAL Themenhefte

- Was heißt hier behindert?
- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehinderten-vertretung
- Informationen für Arbeitgeber
- Finanzielle Leistungen



ZB Ratgeber Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrationsamtes
- Nachteilsausgleiche (in Vorbereitung)



ZB info Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Wegweiser SGB IX
- Leistungen im Überblick
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitations-träger
- Wahl der Schwerbehinderten-vertretung

Foto: farizki/iStock



BIH digital Web-App

Die Web-Apps können am PC, auf dem Tablet oder mit dem Smartphone genutzt werden.

Für den schnellen Zugriff:
Einfach das Symbol zum Home-Bildschirm hinzufügen!



- Förderung individuell ermitteln
- Voraussetzungen prüfen
- Ansprechpartner kontaktieren

www.leistungsnavi.integrationsaemter.de



- Interaktiver Wahlkalender
- Wahlformulare
- Häufige Fragen (FAQ)

www.wahlnavi.integrationsaemter.de



- Fachlexikon Behinderung & Beruf
- 350 Stichworte
- aktuell, umfassend, zuverlässig

www.abcnavi.integrationsaemter.de



Das Online-Angebot der Integrationsämter unter www.integrationsaemter.de

- Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- ZB-Archiv (ab Ausgabe 1/2005)
- Publikationen, Fortbildungsangebote, Gesetze
- BIH Forum
- Kurs Online

The screenshot shows the homepage of the BIH (Bundesverband der Integrationsämter). The header includes the BIH logo and navigation tabs: Behinderung, Beruf, AKTUELL, KONTAKT, LEISTUNGEN, INFOTHEK, AKADEMIE, FORUM. A search bar is located in the top right.

Key content blocks include:

- SBV WAHL KOMPAKT**: A sidebar menu with options like BIH INFO, THEMEN KOMPAKT, and NEUERSCHEINUNGEN.
- Anmeldung**: A registration form with fields for E-Mail-Adresse and Kennwort, and an Anmelden button.
- ZB 1-2018**: A featured article titled "SBV WAHL 2018 Chancen nutzen" with a photo of a man and a "CHANCE nutzen" badge.
- 10 Thesen der BIH 2018**: A section with the sub-heading "Vorschläge zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderung im beruflichen Kontext."
- ZB SPEZIAL**: A section titled "Wahl der Schwerbehindertenvertretung" with a sub-heading "Der umfassende Ratgeber zur Wahl ist in einer neu bearbeiteten Auflage erschienen." and a list of contents: Förmliches und vereinfachtes Wahlverfahren, Wahlformulare, Wahlkalender, Gesetzliche Regelungen.
- Der direkte Weg zu Ihrem Integrationsamt**: A section with a search box for "PLZ (Arbeitsort) eingeben".
- SBV WAHL KOMPAKT Alles was Sie brauchen**: A red circular badge with "SBV WAHL 2018".
- Förderung finden**: A section with a "LEISTUNGS NAVI" button.
- Fragen? Probleme?**: A section with an "ONLINE BERATUNG" button.



www.integrationsaemter.de

Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Kursprogramm.

Grundkurs:

Der 3-tägige Kurs für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Es führt in die praktische Arbeit ein.

Aufbaukurse:

Die 2- bis 3-tägigen Kurse vertiefen das Wissen, erweitern den vorhandenen Kenntnisstand und vermitteln Sicherheit in der Ausübung des Amtes. Sie richten sich an alle diejenigen, die bereits erste Praxiserfahrungen gesammelt haben.

Seminare und Informationsveranstaltungen:

Sie werden zu ausgewählten Themen veranstaltet und wenden sich an erfahrene Funktionsträger oder an besondere Zielgruppen, wie etwa an Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, an Betriebs- und Personalräte sowie an Stufenvertretungen.

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamtes finden Sie unter:

www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort



Anschriften der Integrationsämter

BIH

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen Geschäftsstelle

c/o LVR-Integrationsamt

50663 Köln

Telefon: 0221 809-5390

Fax: 0221 8284-1605

E-Mail: bih@integrationsaemter.de

Baden-Württemberg

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Integrationsamt

Erzbergerstraße 119

76133 Karlsruhe

Telefon: 0721 8107-0

Fax: 0721 8107-903

E-Mail: info@kvjs.de

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Zweigstelle des Integrationsamtes

Lindenspürstraße 39

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6375-0

Fax: 0711 6375-108

E-Mail: info@kvjs.de

**Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
Integrationsamt**

Außenstelle Freiburg

Kaiser-Joseph-Straße 170
79098 Freiburg i. Br.
Telefon: 0761 2719-0
Fax: 0761 2719-60
E-Mail: info@kvjs.de

Bayern

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Inklusionsamt

Hegelstraße 2
95447 Bayreuth
Telefon: 0921 605-03
Fax: 0921 605-3980
E-Mail: IV1@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Mittelfranken

Inklusionsamt

Bärenschanzstraße 8a
90429 Nürnberg
Telefon: 0911 928-0
Fax: 0911 928-1945 u. 0911 928-1946
E-Mail: team45.mfr@zbfs.bayern.de, team46.mfr@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Niederbayern

Inklusionsamt

Friedhofstraße 7

84028 Landshut

Telefon: 0871 829-0

Fax: 0871 829-185

E-Mail: team45.ndb@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Oberbayern

Inklusionsamt

Richelstraße 17

80634 München

Telefon: 089 18966-0

Fax: 089 18966-2416

E-Mail: team45.obb@zbfs.bayern.de, team46.obb@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Oberfranken

Inklusionsamt

Hegelstraße 2

95447 Bayreuth

Telefon: 0921 605-1

Fax: 0921 605-2981

E-Mail: team45.ofr@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Oberpfalz

Inklusionsamt

Landshuter Straße 55

93053 Regensburg

Telefon: 0941 7809-00

Fax: 0941 7809-1375

E-Mail: team45.opf@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Schwaben

Inklusionsamt

Morellstraße 30

86159 Augsburg

Telefon: 0821 5709-01

Fax: 0821 5709-5000

E-Mail: team45.schw@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Unterfranken

Inklusionsamt

Georg-Eydel-Straße 13

97082 Würzburg

Telefon: 0931 4107-01

Fax: 0931 4107-282

E-Mail: team45.ufr@zbfs.bayern.de

Berlin

Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin

Integrationsamt

Darwinstraße 15 (demnächst: Turmstraße 21, Haus A)

10589 Berlin (demnächst: 10559 Berlin)

Telefon: 030 90229-3304

Fax: 030 90229-3399

E-Mail: integrationsamt@lageso.berlin.de

Brandenburg

Landesamt für Soziales und Versorgung

Integrationsamt

Team Cottbus

Lipezker Straße 45, Haus 5

03048 Cottbus

Telefon: 0355 2893-542

Fax: 0331 275484-524

E-Mail: lothar.thierbach@lasv.brandenburg.de

Landesamt für Soziales und Versorgung

Integrationsamt

Team Frankfurt (Oder)

Robert-Havemann-Straße 4

15236 Frankfurt (Oder)

Telefon: 0335 5582-454

Fax: 0335 5582-287

E-Mail: marika.peter@lasv.brandenburg.de

Landesamt für Soziales und Versorgung

Integrationsamt

Team Potsdam

Zeppelinstraße 48

14471 Potsdam

Telefon: 0331 2761-229

Fax: 0331 2761-497

E-Mail: jan.leistner@lasv.brandenburg.de

Bremen

Amt für Versorgung und

Integration Bremen – AVIB

Integrationsamt

Doventorscontrescarpe 172, Block D

28195 Bremen

Telefon: 0421 361-5372

Fax: 0421 361-5502

E-Mail: office.integrationsamt@versorgung.bremen.de

Amt für Menschen mit Behinderung Bremerhaven

Örtliche Fürsorgestelle

Barkhausenstraße 22

27568 Bremerhaven

Telefon: 0471 590-2454

Fax: 0471 590-2141

E-Mail: AmtfuerMenschenmitBehinderung@magistrat.bremerhaven.de

Hamburg

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Integrationsamt

Hamburger Straße 47

22083 Hamburg

Telefon: 040 42863-0

Fax: 040 4279-63142

E-Mail: integrationsamt@basfi.hamburg.de

Hessen

Landeswohlfahrtsverband Hessen

Fachbereich Behinderte Menschen im Beruf

Integrationsamt

Kölnische Straße 30

34117 Kassel

Telefon: 0561 1004-0

Fax: 0561 1004-2650

E-Mail: kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

Landeswohlfahrtsverband Hessen

Fachbereich Behinderte Menschen im Beruf

Integrationsamt

Steubenplatz 16

64293 Darmstadt

Telefon: 06151 801-0

Fax: 06151 801-234

E-Mail: kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

**Landeswohlfahrtsverband Hessen
Fachbereich Behinderte Menschen im Beruf
Integrationsamt**

Frankfurter Straße 44

65189 Wiesbaden

Telefon: 0611 156-0

Fax: 0611 156-349

E-Mail: kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

Mecklenburg-Vorpommern

**Landesamt für Gesundheit und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern
Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle**

Erich-Schlesinger-Straße 35

18059 Rostock

Telefon: 0381 331-59000

Fax: 0381 331-59044

E-Mail: astrid.howoldt@lagus.mv-regierung.de

**Landesamt für Gesundheit und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern
Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle
Außenstelle Schwerin**

Friedrich-Engels-Straße 47

19061 Schwerin

Telefon: 0385 3991-303

Fax: 0385 3991-305

E-Mail: poststelle.ina.sn@lagus.mv-regierung.de

**Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle
Außenstelle Neubrandenburg**

An der Hochstraße 1

17036 Neubrandenburg

Telefon: 0395 380-59729

Fax: 0395 380-59734

E-Mail: poststelle.ina.nb@lagus.mv-regierung.de

Niedersachsen

**Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie
Integrationsamt**

Domhof 1

31134 Hildesheim

Telefon: 05121 304-0

Fax: 05121 304-611

E-Mail: poststelleLSHildesheim@ls.niedersachsen.de

**Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie
Integrationsamt**

Team Oldenburg

Moslestraße 1

26122 Oldenburg

Telefon: 0441 222974-00

Fax: 0441 222974-91

E-Mail: IN1LSOldenburg@ls.niedersachsen.de

Nordrhein-Westfalen

Landschaftsverband Rheinland

LVR-Integrationsamt

Deutzer Freiheit 77–79

50679 Köln

Telefon: 0221 809-0

Fax: 0221 809-4402

E-Mail: integrationsamt@lvr.de

Landschaftsverband Westfalen-Lippe

LWL-Integrationsamt Westfalen

Von-Vincke-Straße 23–25

48143 Münster

Telefon: 0251 591-01

Fax: 0251 591-6598

E-Mail: integrationsamt@lwl.org

Rheinland-Pfalz

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung

Integrationsamt

Rheinallee 97–101

55118 Mainz

Telefon: 06131 967-0

Fax: 06131 967-354

E-Mail: integrationsamt@lsjv.rlp.de

**Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
Integrationsamt**

Schießgartenstraße 6
55116 Mainz
Telefon: 06131 967-0
Fax: 06131 967-445
E-Mail: integrationsamt-mz@lsjv.rlp.de

**Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
Integrationsamt**

Baedekerstraße 2–10
56073 Koblenz
Telefon: 0261 4041-0
Fax: 0261 4041-306
E-Mail: integrationsamt-ko@lsjv.rlp.de

**Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
Integrationsamt**

Reiterstraße 16
76829 Landau
Telefon: 06341 26-1
Fax: 06341 26-287
E-Mail: integrationsamt-ld@lsjv.rlp.de

**Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
Integrationsamt**

In der Reichsabtei 6
54292 Trier
Telefon: 0651 1447-0
Fax: 0651 1447-14000
E-Mail: integrationsamt-tr@lsjv.rlp.de

Saarland

Landesamt für Soziales Integrationsamt

Hochstraße 67

66115 Saarbrücken

Telefon: 0681 9978-0

Fax: 0681 9978-2399

E-Mail: integrationsamt@las.saarland.de

Sachsen

Kommunaler Sozialverband Sachsen Außenstelle Chemnitz

Integrationsamt

Reichsstraße 3

09112 Chemnitz

Telefon: 0371 577-0

Fax: 0371 577-1234

E-Mail: integrationsamt@ksv-sachsen.de

Sachsen-Anhalt

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt Integrationsamt

Ernst-Kamieth-Straße 2

06112 Halle/S.

Telefon: 0345 514-1687

Fax: 0345 514-1609

E-Mail: renate.neuhofer@lvwa.sachsen-anhalt.de

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt

Referat 608 – Integrationsamt

Olvenstedter Straße 1–2

39108 Magdeburg

Telefon: 0391 567-2380 oder 567-02

Fax: 0391 567-2352

E-Mail: martina.beese@lvwa.sachsen-anhalt.de

Schleswig-Holstein

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein

Integrationsamt

Adolf-Westphal-Straße 4

24143 Kiel

Telefon: 0431 988-0

Fax: 0431 988-3634

E-Mail: post.ina@sozmi.landsh.de

Thüringen

Thüringer Landesverwaltungsamt

Integrationsamt

Karl-Liebknecht-Straße 4

98527 Suhl

Telefon: 0361 57 33 15 400

Fax: 0361 57 33 15 366

E-Mail: integrationsamt@tlvwa.thueringen.de

Thüringer Landesverwaltungsamt

Abteilung VI

Referat 640 – Integrationsamt

Jorge-Semprún-Platz 4

99423 Weimar

Telefon: 0361 57 33 21 979

Fax: 0361 57 33 21 981

E-Mail: integrationsamt.weimar@tlvwa.thueringen.de

Thüringer Landesverwaltungsamt

Integrationsamt

Puschkinplatz 7

07545 Gera

Telefon: 0361 57 33 44 307

Fax: 0361 57 33 44 611

E-Mail: integrationsamt.gera@tlvwa.thueringen.de

Abkürzungen

aG	außergewöhnlich gehbehindert (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
ASR	Technische Regeln für Arbeitsstätten
AtG	Altersteilzeitgesetz
BAD	Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BayPersVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBW	Berufsbildungswerk
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDH	Bundesverband Rehabilitation
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BeurkG	Beurkundungsgesetz
BFW	Berufsförderungswerk
BG	Berufsgenossenschaft
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz

BGG NRW	Landes-Behindertengleichstellungsgesetze Nordrhein-Westfalen
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BITV	Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung
BK	Berufskrankheiten
BKV	Berufskrankheiten-Verordnung
Bl	blind (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BRK	Behindertenrechtskonvention
BSG	Bundessozialgericht
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BudgetV	Budgetverordnung
BurlG	Bundesurlaubsgesetz
BVE	Berufsvorbereitende Einrichtungen
BVG	Bundesversorgungsgesetz
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
DGS	Deutsche Gebärdensprache
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DIN	Deutsches Institut für Normung
EntgeltFG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
EuGH	Europäischer Gerichtshof
FGG	Freiwillige Gerichtsbarkeit
G	gehbehindert (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
GdB	Grad der Behinderung
GdS	Grad der Schädigungsfolgen
GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
GewO	Gewerbeordnung

GEZ	Gebühreneinzugszentrale
GG	Grundgesetz
GKG	Gerichtskostengesetz
Gl gehörlos	(Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis)
GPSG	Geräte- und Produktsicherheitsgesetz
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
H	hilflos (Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis)
HAG	Heimarbeitsgesetz
HbL	Hilfe in besonderen Lebenslagen (Sozialhilfe)
HGB	Handelsgesetzbuch
HLU	Hilfe zum Lebensunterhalt (Sozialhilfe)
HwO	Handwerksordnung
IBW	Interessengemeinschaft Behindertenvertreter Deutscher Wirtschaftsunternehmen
ICF	Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit
IMBA	Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt (Profilmethode)
IT	Informationstechnologie
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
Kfz	Kraftfahrzeug
KfzHV	Kraftfahrzeughilfe-Verordnung
KostO	Kostenordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LBG	Lautsprachbegleitendes Gebärden
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
LPVG NW	Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen
LSV	Landwirtschaftliche Sozialversicherung
LVA	Landesversicherungsanstalt
mbREHA	medizinisch-berufliches Rehabilitationszentrum
MdE	Minderung der Erwerbsfähigkeit
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung

MELBA	Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit (Profilmethode)
MS	Multiple Sklerose
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NRW	Nordrhein-Westfalen
OWiG	Ordnungswidrigkeitsgesetz
PflegeZG	Gesetz über die Pflegezeit
PStG	Personenstandsgesetz
RF	Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
SchwB AV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SchwB G	Schwerbehindertengesetz
SchwB VVO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen
SGB	Sozialgesetzbuch
SGG	Sozialgerichtsgesetz
SoVD	Sozialverband Deutschland
SprAuG	Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten
StPO	Strafprozessordnung
SVLFG	Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
TRBS	Technische Regeln für Betriebssicherheit
TÜV	Technischer Überwachungsverein
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
UVV	Unfallverhütungsvorschriften
VersMedV	Versorgungsmedizin-Verordnung
VdK	Sozialverband VdK Deutschland
WBR	wohnnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtung
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WHO	Weltgesundheitsorganisation
ZPO	Zivilprozessordnung

BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Geschäftsstelle, c/o LVR-Integrationsamt

50663 Köln

bih@integrationsaemter.de

www.integrationsaemter.de/bih



www.integrationsaemter.de