



Verlässlichkeit und Schutz vor Willkür sind ein Eckpfeiler unserer sozialen Marktwirtschaft. Das gilt besonders, weil sich die Arbeitswelt immer schneller verändert. Gerade dann brauchen Arbeitnehmer und Arbeitgeber klare Orientierungsmarken. Der Kündigungsschutz ist in diesem Zusammenhang eine soziale und auch ökonomische und kulturelle Errungenschaft.

Kündigungsschutz ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von existenzieller Bedeutung. Er bedeutet Sicherheit für alle, die aktuell im Arbeitsprozess stehen. Er schafft die Grundlage für faire Bedingungen und garantiert die gleiche Augenhöhe im Betrieb. Sichere Arbeitsplätze sind aber auch ein wirtschaftlicher Faktor: Sie motivieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich für die Belange des Unternehmens zu engagieren und sich einzubringen. Dadurch profitieren auch die Arbeitgeber vom Kündigungsschutz.

Natürlich gibt es Fälle, in denen eine Kündigung unausweichlich ist. Dann sind Formen und Fristen zu wahren. Diese Broschüre will alle Beteiligten informieren und dabei helfen, unnötige Auseinandersetzungen zu vermeiden.

A handwritten signature in black ink that reads "Franz Müntefering". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Franz Müntefering  
Bundesminister für Arbeit und Soziales

# Inhalt

**Kündigungsschutz und Kündigungsfristen:  
Sicherheit und Klarheit** .....

**Kündigungsschutz – vielfältig festgelegt**  
Allgemeiner und besonderer  
Kündigungsschutz .....

**Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**  
Für wen es gilt, wie es wirkt  
Allgemeiner Kündigungsschutz .....

**Kündigungsfristen**  
Kündigungsfrist und Kündigungstermin .....

**Anhang I**  
**Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**  
**Erster Abschnitt:**  
Allgemeiner Kündigungsschutz (§ 1 – 14) .....

**Zweiter Abschnitt:**  
Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebs  
verfassung und Personalvertretung (§ 15, 16) .....

**Dritter Abschnitt:**  
Anzeigepflichtige Entlassungen (§ 17 – 22) .....

**Vierter Abschnitt:**  
Schlussbestimmungen (§ 23 – 24) .....

**Anhang II**  
**§ 622 Bürgerliches Gesetzbuch**  
Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen .....

**§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch**  
Schriftform der Kündigung .....

**§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch**

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund .....

**Bürgertelefon** .....

**Impressum** .....

# Kündigungsschutz und Kündigungsfristen: Sicherheit und Klarheit

Ein Arbeitsverhältnis kann auf unterschiedliche Weise enden, so durch Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages, durch Aufhebung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Aufhebungsvertrag), mit dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze (in der Regel des 65. Lebensjahres), wenn das im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag so vereinbart ist, oder beim Tod des Arbeitnehmers.

Mit einer **Kündigung** beendet ein Partner des Arbeitsvertrages, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer, **einseitig** das Arbeitsverhältnis. Anders als bei einem Aufhebungsvertrag kommt es nicht darauf an, ob der Betroffene mit der Kündigung einverstanden ist. Gründe für eine Kündigung kann es viele geben, zum Beispiel:

- ▶ Der Arbeitnehmer möchte eine neue Beschäftigung aufnehmen.
- ▶ Der Arbeitgeber kann nach einem Umsatzeinbruch den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen.

Fast immer ist eine Kündigung eine wichtige und folgenreiche Entscheidung, denn für die meisten Beschäftigten ist der Arbeitsplatz die einzige Quelle ihres Lebensunterhalts – also ihre Existenzgrundlage. Aus diesem Grunde bezweckt das Kündigungsrecht, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz möglichst behalten. Sie sollen vor übereilten und sozial ungerechtfertigten Kündigungen durch den Arbeitgeber geschützt sein. Andererseits muss es Arbeitgebern möglich sein, Arbeitnehmer entlassen zu können, wenn es die wirtschaftliche Situation erfordert, wenn ein Arbeitnehmer ungeeignet für seine Position ist oder sein Fehlverhalten dem Betrieb schadet.

Der gesetzliche Kündigungsschutz soll die verschiedenen Interessen ausgleichen und sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber annehmbare Lösungen schaffen.



---

**Hinweis**

In den nachfolgenden Erläuterungen wird von Arbeitnehmern gesprochen. Mit diesem Begriff sind sowohl weibliche als auch männliche Arbeitnehmer gemeint.

---

# Kündigungsschutz – vielfältig festgelegt

## Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz

Beim gesetzlichen Kündigungsschutz wird unterschieden zwischen

- ▶ dem allgemeinen Kündigungsschutz, der für alle Arbeitnehmer gilt, die in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) fallen. Im weiteren Sinne gehören auch die gesetzlichen Kündigungsfristen, die in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) geregelt sind, zum allgemeinen Kündigungsschutz.
- ▶ dem besonderen Kündigungsschutz für Personengruppen, die besonders schutzbedürftig sind. Der besondere Kündigungsschutz besteht neben dem allgemeinen Kündigungsschutz. Besonders geschützt sind insbesondere
  - Schwangere und Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (Mutterschutzgesetz),
  - Arbeitnehmer während der Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz),
  - schwerbehinderte Menschen (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX),
  - Arbeitnehmer während des Grundwehrdienstes, einer zweijährigen Dienstzeit als Soldat auf Zeit oder des Zivildienstes (Arbeitsplatzschutzgesetz).

Gegenüber diesen Arbeitnehmern besteht Kündigungsverbot oder der Arbeitgeber darf nur ausnahmsweise und nach Einholung der vorherigen Zustimmung einer staatlichen Behörde kündigen.

Besonderen Kündigungsschutz haben auch Mitglieder des Betriebsrates und andere Mitglieder eines Betriebsverfassungsorgans (Jugend- und Auszubildendenvertretung, Wahlvorstand, Wahlbewerber). Ihnen darf nicht ordentlich gekündigt werden, die außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

Besondere Kündigungsregelungen gelten auch für Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz.

Im Rahmen dieser Schrift kann auf die Regelungen über den besonderen Kündigungsschutz nicht näher eingegangen werden.

## Ordentliche und außerordentliche Kündigung

Unter einer **ordentlichen Kündigung** versteht man eine Kündigung unter Einhaltung einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist (siehe auch Abschnitt II. Kündigungsfristen).

Eine **außerordentliche Kündigung** ist eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

## Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen

Befristete Arbeitsverträge können vorzeitig durch ordentliche Kündigung nur dann beendet werden, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich vereinbart wurde oder in dem auf das

Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist (§ 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Ein befristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers während der Elternzeit kann bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer Frist von drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, gekündigt werden. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesem Fall nicht anzuwenden (§ 21 Abs. 4 und 5 Bundeserziehungsgeldgesetz). Die außerordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages aus wichtigem Grund ist stets möglich.

## Schriftform

Eine fristgemäße oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich erklärt worden ist (§ 623 BGB). Eine mündliche Kündigung führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Will der Kündigende an der Kündigung festhalten, muss er sie erneut schriftlich erklären.

Kündigungen bedürfen grundsätzlich keiner Angabe von Gründen. Jedoch kann die Angabe von Gründen in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung vorgeschrieben sein. Wird ein Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, muss der Kündigende auf Verlangen des Empfängers der Kündigung den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.



# Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG): Für wen es gilt, wie es wirkt

## Allgemeiner Kündigungsschutz

### Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes

Ob das Kündigungsschutzgesetz auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, hängt ab von der Größe des Betriebes (oder der Verwaltung) und vom Beginn des Arbeitsverhältnisses.

- ▶ Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2004 oder danach begonnen, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden) beschäftigt sind.
- ▶ Hat das Arbeitsverhältnis bereits am 31. Dezember 2003 bestanden, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb am 31. Dezember 2003 in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden) beschäftigt waren, die zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch im Betrieb beschäftigt sind. Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2003 neu eingestellt worden sind, werden hierbei also nicht mitgezählt.

Als Arbeitnehmer wird voll gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Arbeitnehmer, die weniger arbeiten, werden nur anteilig berücksichtigt:

*bis einschließlich 20 Stunden = 0,50 volle Arbeitnehmer  
bis einschließlich 30 Stunden = 0,75 volle Arbeitnehmer*



### Beispiel:

Ein Handwerksbetrieb beschäftigte am 31. Dezember 2003 drei Vollzeitkräfte, zwei Teilzeitkräfte mit je 30 Wochenstunden, eine Teilzeitkraft mit 18 Wochenstunden und eine Teilzeitkraft mit zehn Wochenstunden. Für die Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer gilt: Es sind  $(3 + 2 \times 0,75 + 2 \times 0,5 = 5,5)$  Arbeitnehmer beschäftigt. Das Kündigungsschutzgesetz fand am 31. Dezember 2003 Anwendung; der Kündigungsschutz besteht für diese Beschäftigten über den 31. Dezember 2003 hinaus weiterhin.

Derselbe Handwerksbetrieb stellt ab 1. Januar 2004 nochmals drei Vollzeitkräfte und zwei Teilzeitkräfte mit je 30 Wochenstunden ein ( $5,5 + 3 + 2 \times 0,75 = 10$ ). Das Kündigungsschutzgesetz gilt weiterhin für die Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 beschäftigt waren, für die neu eingestellten Arbeitnehmer jedoch nicht, da der neue, für sie geltende Schwellenwert von mehr als 10 Arbeitnehmern nicht überschritten wird. Stellt der Handwerksbetrieb später zusätzlich eine Teilzeitkraft mit 10 Wochenstunden ein ( $5,5 + 3 + 2 \times 0,75 + 1 \times 0,5 = 10,5$ ), gilt das Kündigungsschutzgesetz für die bereits am 31. Dezember 2003 beschäftigten weiterhin, aber auch für alle ab 1. Januar 2004 und später neu eingestellten Arbeitnehmer.

### Wartezeit

Außer der Mindestgröße des Betriebes setzt die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes voraus, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Zeit-

punkt der Kündigung in dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen länger als sechs Monate bestanden hat (Wartezeit).

## Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Das Kündigungsschutzgesetz schützt Arbeitnehmer vor sozial nicht gerechtfertigten Kündigungen (§ 1 KSchG). Eine Kündigung ist grundsätzlich nur dann sozial gerechtfertigt und damit rechtswirksam, wenn sie durch Gründe, die in der **Person** oder in dem **Verhalten des Arbeitnehmers** liegen oder durch **dringende betriebliche Erfordernisse**, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

## Personenbedingte Kündigung

Gründe in der Person des Arbeitnehmers, die eine Kündigung rechtfertigen können, sind u. a. die mangelnde körperliche und geistige Eignung für die vereinbarte Tätigkeit, die fehlende Arbeitserlaubnis für einen ausländischen Arbeitnehmer und insbesondere die dauernde krankheitsbedingte Unfähigkeit, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

An eine **Kündigung wegen Krankheit** stellt die Rechtsprechung strenge Anforderungen. Danach wird eine Kündigung in der Regel nur dann als sozial gerechtfertigt angesehen, wenn es sich um eine lang andauernde Arbeitsunfähigkeit, um häufige Kurzerkrankungen oder um eine dauerhafte krankheitsbedingte Minderung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers handelt und die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führt.

## Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis durch das Verhalten des Arbeitnehmers, insbesondere bei schuldhafter Vertragsverletzung (u. a. Arbeitsverweigerung, ständiges Zuspätkommen, Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit, Spesenbetrug, Beleidigung oder tätliche Angriffe gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitskollegen, Diebstahl und Unterschlagung im Betrieb) beeinträchtigt wird. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung ist grundsätzlich eine erfolglose **Abmahnung** erforderlich, in der der Arbeitgeber beispielsweise Leistungsmängel rügt und darauf hinweist, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist.

## Betriebsbedingte Kündigung

Als **dringende betriebliche Erfordernisse**, die den Wegfall des Arbeitsplatzes und damit eine Kündigung rechtfertigen können, kommen z. B. ein Geschäftsrückgang (Auftrags- oder Absatzrückgang) oder eine betriebsorganisatorische Maßnahme des Arbeitgebers (u. a. Änderung der Produktionsmethoden, Betriebs einschränkung, Betriebsstilllegung) in Betracht. Dabei unterliegt die unternehmerische Entscheidung einer Betriebseinschränkung oder Rationalisierung nicht der gerichtlichen Kontrolle, wohl aber muss der Arbeitgeber im Streitfall beweisen, dass durch die unternehmerische Maßnahme der Arbeitsplatz des Gekündigten weggefallen ist.

Machen dringende betriebliche Erfordernisse einen Personalabbau erforderlich und kommen für die Kündigung mehrere Arbeitnehmer in Betracht, die nach der bisher ausgeübten Tätigkeit untereinander ver-

gleichbar sind, hat eine **Sozialauswahl** unter den in Betracht kommenden Arbeitnehmern nach sozialen Gesichtspunkten stattzufinden (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG). Der Arbeitgeber hat in diesem Fall abzuwägen, welcher Arbeitnehmer unter Zugrundelegung der **Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten und der Schwerbehinderung** des Arbeitnehmers von einem Arbeitsplatzverlust am wenigsten hart betroffen ist. Von der Sozialauswahl können diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Dem betroffenen Arbeitnehmer sind die Gründe für die getroffene soziale Auswahl zu nennen.

Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die vier genannten sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung vom Arbeitsgericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden (§ 1 Abs. 4 KSchG). Die Überprüfung der getroffenen Sozialauswahl ist ebenfalls auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat bei einer Betriebsänderung einen Interessenausgleich vereinbart und die zu kündigenden Arbeitnehmer in einer Namensliste benannt haben (§ 1 Abs. 5 KSchG).



### **Wichtiger Hinweis:**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt bei allen Kündigungen der **Grundsatz der**

**Verhältnismäßigkeit.** Dieser Grundsatz besagt, dass eine Kündigung, die das Arbeitsverhältnis beenden soll, nur dann in Betracht kommt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens, auch nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen oder zu anderen Vertragsbedingungen, mit denen sich der Arbeitnehmer einverstanden erklärt hat (Änderungsvertrag) nicht weiter beschäftigt werden kann.

---

### **Kündigung wegen Änderung des Arbeitsverhältnisses (Änderungskündigung)**

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet dem Arbeitnehmer gleichzeitig einen neuen Arbeitsvertrag zu geänderten Bedingungen an, z. B. eine längere Arbeitszeit oder ein niedrigeres Arbeitsentgelt, dann spricht man von einer Änderungskündigung (§ 2 KSchG). Der Arbeitgeber hat auch in diesem Fall die gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche Kündigungsfrist einzuhalten.

Der Arbeitnehmer kann solch ein Angebot

- a) ablehnen,
- b) annehmen oder
- c) unter Vorbehalt annehmen.

Unter Vorbehalt annehmen bedeutet: Der Arbeitnehmer nimmt die Arbeit unter geänderten Konditionen nur unter der Bedingung an, dass diese Änderungskündigung nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss er dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilen.

Die fehlende soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb derselben drei Wochen auch vor dem Arbeitsgericht geltend machen (Klage), sonst erlischt der Vorbehalt. Nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts gelten die vom Arbeitgeber angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen.

Stellt sich heraus, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen tatsächlich sozialwidrig war, bleibt das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen bestehen und der Arbeitgeber muss den Einkommensverlust ausgleichen.

Stellt das Gericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen gerechtfertigt ist, kann der Arbeitnehmer seine Tätigkeit zu den neuen Konditionen fortsetzen. Deshalb ist der Vorbehalt für den Arbeitnehmer eine vorteilhafte Möglichkeit, seine Rechtslage zu erfahren, ohne seinen Arbeitsplatz zu riskieren.

Der Arbeitnehmer kann die angebotene Änderung auch sofort ablehnen und ohne Vorbehalt gegen die Kündigung innerhalb von drei Wochen Klage erheben. Stellt das Arbeitsgericht dann fest, dass der Arbeitgeber richtig gehandelt hat, ist für den Arbeitnehmer der Arbeitsplatz verloren. War die Kündigung tatsächlich sozial ungerechtfertigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen alten Arbeitsplatz.

### **Anhörung des Betriebsrates**

Gibt es in dem Betrieb einen Betriebsrat (in der Verwaltung einen Personalrat), so muss der Arbeitgeber diesen vor jeder (ordentlichen oder außerordentlichen) Kündigung anhören (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG). Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die

Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Findet die Anhörung nicht oder nicht ordnungsgemäß statt, ist die Kündigung unwirksam. Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche schriftlich widersprechen. Hat der Betriebsrat widersprochen und hat der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer grundsätzlich bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

### **Einspruch beim Betriebsrat**

Der Arbeitnehmer kann gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen (§ 3 KSchG). Er muss dies innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung tun. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für richtig, versucht er zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vermitteln. Er hat seine Stellungnahme zum Einspruch des Arbeitnehmers zur Kündigung dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Ruft der Arbeitnehmer wegen der Kündigung das Arbeitsgericht an, ist die Stellungnahme des Betriebsrates der Kündigungsschutzklage beizufügen.

### **Rechtsunwirksamkeit von Kündigungen aus sonstigen Gründen**

Außer bei einem Verstoß gegen das Kündigungsschutzgesetz oder gegen gesetzliche Regelung über den besonderen Kündigungsschutz kann eine arbeitgeberseitige Kündigung auch aus anderen Gründen rechtsunwirksam sein, z. B. wenn sie



- ▶ wegen eines Betriebsübergangs ausgesprochen wird (§ 613a BGB),
- ▶ sittenwidrig ist (§ 138 BGB) oder gegen Treu und Glauben verstößt (§ 242 BGB);
- ▶ gegen das Benachteiligungsverbot bei zulässiger Rechtsausübung verstößt (§ 612a BGB).

## Klage gegen eine Kündigung

Ein Arbeitnehmer kann gegen eine Kündigung gerichtlich klagen (Kündigungsschutzklage). Er muss dies innerhalb von **drei Wochen** nach Zugang der schriftlichen Kündigung vor dem zuständigen Arbeitsgericht tun (§ 4 KSchG). Der Arbeitnehmer muss in der Kündigungsschutzklage beantragen, das Arbeitsgericht solle feststellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, weil die Kündigung sozial ungerecht oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Das muss er dann im Einzelnen durch Tatsachen begründen.

## Verspätete Klage

War ein Arbeitnehmer trotz aller Bemühungen verhindert, die Klage pünktlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht zu erheben, muss das Gericht seine Klage auf Antrag nachträglich zulassen. Der Arbeitnehmer muss den Verzug allerdings in seinem Antrag glaubhaft begründen können. Beispielsweise rechtfertigt eine Erkrankung noch nicht die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage, sondern nur dann, wenn die Krankheit die rechtzeitige Klage objektiv unmöglich gemacht hat. Ist die Entschei-

dungsfähigkeit des Arbeitnehmers durch Krankheit nicht beeinträchtigt, so kann er in der Regel auch Angehörige oder Bekannte oder einen Rechtsanwalt beauftragen, Klage zu erheben, wobei die Vollmacht nachgereicht werden kann. Die Klage kann auch schriftlich oder mündlich zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts erhoben werden. Der Arbeitnehmer hat zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses Zeit, den Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage zu stellen. Sechs Monate nach Ablauf der versäumten Frist erlischt sein Recht auf Antragstellung und damit auf Klage gänzlich (§ 5 KSchG).

Hat der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung rechtzeitig vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht, kann er sich im erstinstanzlichen Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung auch auf andere Gründe der Unwirksamkeit der Kündigung berufen, die er zunächst nicht geltend gemacht hat. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen (§ 6 KSchG).

Wird die Klage gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung oder eine Kündigung, die aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, nicht rechtzeitig vor dem Arbeitsgericht erhoben, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.



### **Wichtiger Hinweis:**

Die dreiwöchige Klagefrist und die Vorschriften über die ausnahmsweise Zulassung verspäteter Klagen gelten auch für die Kündigung von Arbeitnehmern, auf deren Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutz-

gesetz im Übrigen keine Anwendung findet (während der sechsmonatigen Wartezeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses; in Kleinbetrieben, die nicht in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen).

---

### **Was passiert nach der Kündigung?**

Klagt der Arbeitnehmer gegen die Kündigung und es läuft das Verfahren beim Arbeitsgericht, muss er nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist in der Regel den Betrieb oder die Verwaltung verlassen.

Möglicherweise fordert der Arbeitgeber aber auch die Fortsetzung der – eigentlich gekündigten – Tätigkeit, bis eine endgültige (rechtskräftige) gerichtliche Entscheidung vorliegt, oder er wird durch einen noch nicht rechtskräftigen Gerichtsbeschluss dazu aufgefordert. In diesem Fall bleiben die Vereinbarungen des Arbeitsvertrages bestehen.

### **Anspruch auf Weiterbeschäftigung während des Prozesses**

Der Arbeitnehmer kann während des Kündigungsrechtsstreites bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites die Weiterbeschäftigung bei unveränderten Arbeitsbedingungen verlangen, wenn der Betriebsrat der Kündigung nach § 102 BetrVG widersprochen hat (siehe auch Abschnitt „Anhörung des Betriebsrates“). Darüber hinaus hat der gekündigte Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus (oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus) bis zum rechtskräftigen Abschluss

des Kündigungsschutzprozesses immer dann, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist (z. B. bei Nichtanhörung des Betriebsrates) oder wenn die Kündigung nach Feststellung des Gerichts unwirksam ist und überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen.

### Wie weiter nach dem Gerichtsurteil?

Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer den Prozess gewonnen oder verloren hat.

- a) Der Arbeitnehmer hat den Prozess gewonnen und das Urteil ist rechtskräftig: Das Gericht hat damit festgestellt, dass die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Ist der Arbeitnehmer vor Rechtskraft des Urteils ein neues Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber eingegangen, so kann er sich innerhalb einer Woche nach Rechtskraft des Urteils entscheiden, ob er das alte Arbeitsverhältnis fortsetzen oder das neue aufrechterhalten will. Will er das neue Arbeitsverhältnis aufrechterhalten, so muss er dem bisherigen Arbeitgeber innerhalb einer Woche erklären, dass er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei ihm ablehne (§ 12 KSchG). Dieses Arbeitsverhältnis erlischt mit Zugang der Erklärung; Ersatz des entgangenen Verdienstes kann der Arbeitnehmer dann nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses verlangen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer dagegen für die Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses, so muss er das neue so bald wie möglich unter Beachtung der

geltenden Kündigungsfristen kündigen und nach Ablauf der Kündigungsfrist die Arbeit im alten Betrieb wieder aufnehmen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer sein Wahlrecht nicht innerhalb einer Woche ausübt.

- b) Hat der Arbeitnehmer den Prozess verloren, ist die Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist (bei einer fristlosen Kündigung mit Zugang) rechtswirksam.

## Entgeltnachzahlung

Nach dem gewonnenen Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das vereinbarte Arbeitsentgelt für die Zeit seines Ausscheidens aus dem Betrieb aufgrund der vom Gericht für unwirksam erklärten Kündigung bis zum Wiedereintritt in den Betrieb. Allerdings sind die Einkünfte, die er in der Zeit bis zur Urteilsverkündung erzielt hat, auf den entgangenen Verdienst anzurechnen. Das sind

- ▶ Einkünfte aus anderer, neuer Arbeit,
- ▶ Einkünfte, die er hätte haben können, wenn er neue, zumutbare Arbeit angenommen hätte (er hat eine neue Arbeit „böswillig“ abgelehnt),
- ▶ Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe. Diese Beträge hat der

Arbeitgeber an die Stelle zurückzuzahlen, die sie gezahlt hat (§ 11 KSchG).

## Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abfindung erhalten:

### Abfindung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz

Kündigt der Arbeitgeber **betriebsbedingt**, kann der Arbeitnehmer zwischen einer Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung wählen. Die Abfindung beträgt **0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr**. Dieser Abfindungsanspruch setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt **und** den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er die Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt (§ 1a KSchG).

### Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Abfindung, wenn

- ▶ er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben hat und

- ▶ das Gericht festgestellt hat, dass die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz sozial ungerechtfertigt ist und
- ▶ das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers durch Urteil aufgelöst wird, weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar bzw. eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist (§ 9 KSchG).

Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist stets anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigt wäre. Aber auch Gründe, die für eine fristlose Kündigung nicht ausreichen, können die Fortsetzung unzumutbar machen. Zu denken ist etwa an Fälle, in denen als Kündigungsgründe unzutreffende ehrverletzende Behauptungen über den Arbeitnehmer leichtfertig genannt worden sind oder das Vertrauensverhältnis im Verlaufe des Prozesses ohne wesentliches Verschulden des Arbeitnehmers zerrüttet worden ist. Das Arbeitsverhältnis wird in diesem Fall vom Gericht beendet – eben gegen Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer.

Auch der Arbeitgeber hat in bestimmten Fällen das Recht, auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer zu bestehen – wenn aus betrieblichen Gründen eine sinnvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer nicht mehr möglich sein dürfte. Er hat dies ausführlich zu begründen, außer wenn es sich bei dem Entlassenen um einen leitenden Angestellten (§ 14 Abs. 2 KSchG) handelt.

Die **Höhe der Abfindung** kann bis zu 12 Monatsgehältern betragen (§ 10 KSchG). Ausnahmen:

- ▶ der Arbeitnehmer ist 50 Jahre oder älter und war mindestens 15 Jahre in dem Betrieb beschäftigt – dann kann die Abfindung bis zu 15 Monatsverdiensten,
- ▶ der Arbeitnehmer ist 55 Jahre oder älter und sein Arbeitsverhältnis bestand mindestens 20 Jahre – dann kann die Abfindung bis zu 18 Monatsverdiensten

betragen.

Anspruch auf eine erhöhte Abfindung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 65 Jahre oder älter ist.

### **Vereinbarte Abfindungszahlung**

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine **Entlassungsabfindung** kann sich auch aus einem Tarifvertrag, einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Sozialplan oder einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z. B. gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich) ergeben.

### **Besteuerung von Abfindungen und Anrechnung auf das Arbeitslosengeld**

Abfindungen, die auf einer **nach dem 31. Dezember 2005** getroffenen Vereinbarung im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, unterliegen der Steuerpflicht - unabhängig von Lebensalter



und Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers. Zur Abmilderung der Progressionswirkung werden sie allerdings nach § 34 Einkommensteuergesetz ermäßigt besteuert.

**Für vor dem 1. Januar 2006 entstandene Ansprüche** der Arbeitnehmer auf Abfindungen oder für Abfindungen wegen einer vor dem 1. Januar 2006 getroffenen Gerichtsentscheidung oder einer am 31. Dezember 2005 anhängigen Klage sieht eine Übergangsregelung die Weiteranwendung der bisherigen Steuerfreiheit vor, **soweit dem Arbeitnehmer die Abfindung vor dem 1. Januar 2008 zufließt**. Diese Übergangsregelung umfasst auch die bis zum 31. Dezember 2005 aufgrund eines bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Sozialplans oder Altersteilzeitvertrages entstandenen Ansprüche von Arbeitnehmern auf Entlassungsabfindungen. Der Anspruch auf eine Abfindung ist regelmäßig dann entstanden, wenn er einzelvertraglich vereinbart ist oder im Rahmen einer Betriebsänderung die Kündigung ausgesprochen ist. Danach bleiben Abfindungen, die wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, bis zu einem Betrag von 7.200 Euro grundsätzlich steuerfrei. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so beträgt der steuerfreie Höchstbetrag 9.000 Euro. Hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so beträgt der steuerfreie Höchstbetrag 11.000 Euro. Soweit die Abfindung den Freibetrag übersteigt, erfolgt nach § 34 Einkommensteuergesetz zur Abmilderung der Progressionswirkung eine ermäßigte Besteuerung durch eine sog. Fünftel-Regelung, d.h. rechnerische Verteilung des steuerpflichtigen Abfindungsbetrages auf 5 Jahre.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, wenn der Arbeitnehmer wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten oder zu beanspruchen hat und darin Arbeitsentgelt enthalten ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde. Das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs gilt für die Dauer der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist, längstens ein Jahr. Je nach Höhe der Abfindung und gesetzlicher Freibeträge kann sich der Ruhenszeitraum verkürzen.

### **Besondere Regelungen für leitende Angestellte**

Auch für leitende Angestellte gelten die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes, allerdings mit Ausnahmen (§ 14 Abs. 2 KSchG). Dazu gehört, dass leitende Angestellte nicht beim Betriebsrat Einspruch erheben können gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung, aber auch, dass ihr Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung auch ohne Begründung stellen kann (siehe auch Abschnitt „Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses“).

Nach dem Gesetz über gewählte Sprecherausschüsse ist der **Sprecherausschuss** vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören. Sprecherausschüsse sind in Betrieben mit mindestens zehn leitenden Angestellten zu bilden.

Leitende Angestellte im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes sind Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, die berechtigt sind, selbstständig Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen.

## Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit zur frühzeitigen Arbeitsuche

Ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeits- oder Ausbildungsplatz verliert, unabhängig davon, ob es sich um eine Kündigung, einen Aufhebungsvertrag oder das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages handelt, muss sich mindestens drei Monate vor Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden. Kann diese Frist nicht eingehalten werden, weil zwischen der tatsächlichen Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses und dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme weniger als drei Monate liegen, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis zu erfolgen. Eine frühere Arbeitsuchendmeldung ist möglich.

Die frühzeitige Meldepflicht soll dazu beitragen, dass die Agentur für Arbeit so schnell wie möglich mit dem Vermittlungsprozess beginnen und der Eintritt von Arbeitslosigkeit dadurch verhindert werden kann. Sie macht den Arbeitnehmern bewusst, dass sie die Zeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses aktiv zur Stellensuche nutzen sollen. Im Idealfall kann die Kündigungsfrist so genutzt werden, um einen nahtlosen Übergang von einer Arbeitsstelle zur nächsten herzustellen.

Kommt der Arbeitnehmer seiner Meldepflicht nicht oder verspätet nach, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, z.B. Krankheit, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit von einer Woche. Während des Ruhenszeitraums wird keine Leistung gezahlt. Die Dauer des Anspruchs vermindert sich um eine Woche.

Arbeitgeber sollen die Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Verpflichtung zur unverzüglichen Meldung bei der Agentur für Arbeit informieren. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber nach § 629 BGB verpflichtet, den Arbeitnehmer nach der Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag in angemessenem Umfang Dienstbefreiung zur Stellensuche zu gewähren. Zur Stellensuche gehört nicht nur das Aufsuchen eines anderen Arbeitgebers oder der Agentur für Arbeit, sondern z.B. auch die Teilnahme an Eignungstests oder einer Trainingsmaßnahme der Agentur für Arbeit. Für die Zeit der Freistellung hat der Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch nach § 616 BGB. Die Vergütungspflicht kann – im Unterschied zum Freistellungsanspruch nach § 629 BGB - tarifvertraglich oder einzelvertraglich eingeschränkt werden.

## Anzeigepflichtige Entlassungen

### Massenentlassungsschutz

Für Betriebe mit 20 und mehr Arbeitnehmern besteht für den Arbeitgeber gegenüber der Agentur für Arbeit eine Anzeigepflicht, bevor er innerhalb von 30 Kalendertagen überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer entlassen will. Nach der jüngsten Rechtsprechung ist die Anzeige vor Ausspruch der Kündigung zu erstatten (§ 17 KSchG). Die Anzeigepflicht gilt nicht für Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe, wenn die Entlassung durch diese Eigenart der Betriebe bedingt ist.

Arbeitgeber haben Entlassungen in folgenden Fällen anzuzeigen:

- ▶ ein Betrieb mit in der Regel 21 bis 59 Arbeitnehmern entlässt mehr als 5 Arbeitnehmer,
- ▶ ein Betrieb mit in der Regel 60 bis 499 Arbeitnehmern entlässt 10 Prozent der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mehr als 25 Arbeitnehmer,
- ▶ ein Betrieb mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern entlässt mindestens 30 Arbeitnehmer.

Entlassungen im Sinne dieser Regelung stehen andere vom Arbeitgeber veranlasste Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, also außer der Kündigung durch den Arbeitgeber auch vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen durch Arbeitnehmer. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge und fristlose Entlassungen (nach § 626 BGB) werden bei der Gesamtzahl der Entlassungen nicht mitgezählt.

## Unterrichtung des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist über die geplanten Entlassungen rechtzeitig, d.h. vor Ausspruch der Kündigung, zu unterrichten. Die schriftliche Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber muss enthalten:

- ▶ Gründe für die geplanten Entlassungen,
- ▶ Zahl und Berufsgruppen der betroffenen Arbeitnehmer,
- ▶ Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- ▶ den Entlassungszeitraum,
- ▶ die Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- ▶ die Kriterien für die Berechnung eventueller Abfindungen,
- ▶ mit dem Betriebsrat sind dabei insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden, einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

## Entlassungssperre

Anzeigenpflichtige Entlassungen werden erst innerhalb eines Monats, nachdem der Arbeitgeber die geplanten Entlassungen bei der Agentur für Arbeit angezeigt hat, wirksam (Sperrfrist). Die Agentur für Arbeit kann die Sperrfrist auf Antrag des Arbeitgebers abkürzen. Die Sperrfrist kann auch auf zwei Monate verlängert werden (§ 18 KSchG). Endet die Sperrfrist nach Ablauf der für das Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist, wird das Ende des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben. Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, über den geltenden Kündigungstermin hinaus weiterzuarbeiten und kann nach

dem Ende der Kündigungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Will er erst zum Ende der Sperrfrist ausscheiden, muss er das dem Arbeitgeber gegenüber geltend machen.

## **Kurzarbeit**

Wenn eine volle Beschäftigung in der Sperrfrist nicht möglich ist, kann die Bundesagentur für Arbeit zulassen, dass der Arbeitgeber Kurzarbeit einführt und Löhne/Gehälter entsprechend kürzt (§ 19 KSchG). Die Kürzung der Löhne/Gehälter wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten vertraglichen Kündigungsfristen enden würde.



### **Wichtiger Hinweis:**

Jeder einzelne Arbeitnehmer kann die rechtlichen Möglichkeiten des Kündigungsschutzgesetzes auch bei Massenentlassungen nutzen, z. B. Klage erheben wegen sozial ungerechtfertigter Kündigung.

# Kündigungsfristen

## Kündigungsfrist und Kündigungstermin

Unter einer **Kündigungsfrist** ist der Zeitraum zwischen dem Zugang der **schriftlichen** Kündigung beim Gekündigten und ihrem Wirksamwerden zu verstehen. In diesem Zeitraum soll der Gekündigte die Möglichkeit haben, einen neuen Arbeitsplatz bzw. einen anderen Arbeitgeber zu finden. Außerdem soll der gekündigte Arbeitnehmer Zeit haben, sich gegen die Kündigung zu wehren.

Für die **Berechnung der Kündigungsfristen** gelten die §§ 186 ff. BGB. Nach § 187 Abs. 1 BGB ist der Tag, an dem die Kündigung zugeht, in die Frist nicht einzubeziehen, d. h., die Frist beginnt erst am folgenden Tag zu laufen.



### Beispiel:

Ist eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats einzuhalten, muss die Kündigung spätestens am letzten Tag des Vormonats zugehen.

Ein **Kündigungstermin** ist der Zeitpunkt, zu dem die Kündigungsfrist frühestens endet. Kann eine Kündigung nur zu einem bestimmten Termin (z. B. zum Ende eines Kalendermonats) ausgesprochen werden, muss zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Kündigungstermin immer die volle Kündigungsfrist liegen. Ist das nicht der Fall, verlängert sich die Kündigungsfrist bis zum nächsten Kündigungstermin.



### Beispiel:

Eine Kündigung, für die eine einmonatige Kündigungsfrist gilt, geht am 2. April zu. Die Kündigungsfrist endet am 2. Mai. Weil Kündigungstermin das Ende des Kalendermonats ist, verlängert sich die Kündigungsfrist bis zum 31. Mai.



## Die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB)

### Grundkündigungsfrist

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder Angestellten kann mit einer Frist von **vier Wochen** (also von 28 Kalendertagen) **zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats** gekündigt werden. Diese **Grundkündigungsfrist** gilt für die Kündigung durch den Arbeitgeber und durch den Arbeitnehmer.

Während einer vereinbarten **Probezeit** kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von **zwei Wochen** gekündigt werden. Dauert eine Probezeit länger als sechs Monate, gilt nicht mehr die Kündigungsfrist von zwei Wochen, sondern die Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

### Verlängerte Kündigungsfristen

Wenn ein **Arbeitgeber** einem Arbeitnehmer kündigen möchte, der auf eine längere Betriebszugehörigkeit zurückblicken kann, muss er längere Kündigungsfristen als die Grundkündigungsfrist einhalten:

- ▶ nach 2jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monat zum Monatsende
- ▶ nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Monate zum Monatsende
- ▶ nach 8jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Monate zum Monatsende

- ▶ nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit 4 Monate zum Monatsende
- ▶ nach 12jähriger Betriebszugehörigkeit 5 Monate zum Monatsende
- ▶ nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit 6 Monate zum Monatsende
- ▶ nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit 7 Monate zum Monatsende

Berücksichtigt wird dabei die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers **nach Vollendung seines 25. Lebensjahres**. Es zählt auch eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens.



### **Wichtiger Hinweis:**

Will der Arbeitnehmer kündigen, muss er auch nach längerer Betriebszugehörigkeit nur die Grundkündigungsfrist einhalten, es sei denn, in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung ist etwas anderes festgelegt.

## **Kündigungsfristen in Tarifverträgen**

Durch Tarifvertrag können die gesetzlichen Kündigungsfristen verlängert oder verkürzt und auch andere Kündigungstermine festgelegt werden (z. B. zum Ende eines Kalendervierteljahres). Im örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann eine tarifvertragliche Kündigungsfrist auch zwischen nicht tarifgebunde-

nen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzelvertraglich vereinbart werden.



### Wichtiger Hinweis:

Arbeitnehmer sollten sich nach den für ihr Arbeitsverhältnis geltenden Tarifregelungen bei ihrer Gewerkschaftsvertretung oder dem Betriebsrat erkundigen. Nach § 8 Tarifvertragsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, den für den Betrieb maßgebenden Tarifvertrag an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

## Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag können **längere** als die gesetzlichen Kündigungsfristen vereinbart werden. Dabei darf die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist nicht länger sein als die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber.

Die einzelvertragliche Vereinbarung einer **kürzeren Kündigungsfrist als der gesetzlichen Grundkündigungsfrist** ist zulässig,

- ▶ wenn ein Arbeitnehmer nur vorübergehend zur Aushilfe eingestellt ist. Dann gilt die Verkürzung nur für die ersten drei Monate seiner Aushilfstätigkeit.
- ▶ wenn der Betrieb in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. In diesem Fall kann die Kündigungsfrist ohne festen Kündigungstermin vereinbart werden (also nicht nur zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats). Die Kündigungsfrist beträgt aber weiterhin vier

Wochen. Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer sind die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten nicht zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigte sind wie folgt zu berücksichtigen:

- mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis einschließlich 20 Stunden = 0,50 volle Arbeitnehmer,
- mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis einschließlich 30 Stunden = 0,75 volle Arbeitnehmer.

Auch bei einer zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzelvertraglich vereinbarten Anwendung tarifvertraglicher Kündigungsfristen (siehe auch Abschnitt „Kündigungsfristen in Tarifverträgen“) kann sich eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist ergeben.

### **Kündigungsfrist bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen**

Soweit für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen keine längeren gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen gelten, beträgt die Kündigungsfrist **mindestens vier Wochen** (§ 86 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX). Diese Mindestfrist, die für die Kündigung durch den Arbeitgeber gilt, darf weder einzelvertraglich noch tarifvertraglich verkürzt werden. Sie findet keine Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, für die die Ausnahmen des § 90 SGB IX gelten (für Arbeitsverhältnisse während der ersten sechs Monate, für bestimmte Personengruppen sowie für witterungsbedingte Entlassungen).

## Kündigungsfrist zum Ende der Elternzeit

Will ein **Arbeitnehmer**, der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in Anspruch nimmt, **zum Ende der Elternzeit** kündigen, muss er eine Kündigungsfrist von **drei Monaten** einhalten (§ 19 Bundeserziehungsgeldgesetz). Für eine Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt gilt die für das Arbeitsverhältnis maßgebliche gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche Kündigungsfrist. Für den **Arbeitgeber** besteht während der Elternzeit des Arbeitnehmers grundsätzlich Kündigungsverbot (siehe auch Abschnitt „Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz“).

## Kündigungsfrist im Insolvenzfall

Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers kann der Insolvenzverwalter oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von **drei Monaten** zum Ende des Kalendermonats kündigen, wenn für das Arbeitsverhältnis nicht eine kürzere (gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche) Kündigungsfrist maßgeblich ist (§113 Insolvenzordnung).

## Was ist, wenn eine Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde?

Die Kündigung ist dann nicht absolut unwirksam. Eine verspätet zugewandene Kündigung gilt vielmehr im Zweifel als Kündigung zum nächsten zulässigen Termin (siehe auch Abschnitt „Kündigungsfrist und Kündigungstermin“).

## Die fristlose (außerordentliche) Kündigung

Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (fristlos) kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (im Falle eines bereits geschlossenen Aufhebungsvertrages oder eines befristeten Arbeitsvertrages) nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB).

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kommt die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nur als letztes Mittel in Betracht, wenn andere mildere Mittel (insbesondere Abmahnung, Änderungsvertrag, fristgemäße Kündigung, außerordentliche Änderungskündigung) ergebnislos geblieben sind oder nicht ausreichen.

Fristlos kündigen kann sowohl der **Arbeitgeber** als auch der **Arbeitnehmer**.

Ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung durch den **Arbeitgeber** kann u. a. sein:

- ▶ beharrliche Arbeitsverweigerung, häufige Unpünktlichkeit, Vortäuschung oder Ankündigen einer Arbeitsunfähigkeit;
- ▶ beharrlicher Verstoß gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten (Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften, Ausübung unzulässiger Nebenbeschäftigung);

- ▶ Störung von Ordnung und Frieden im Betrieb (üble Beleidigung von Vorgesetzten und Arbeitskollegen, provozierende politische Aktionen im Betrieb, Verbreitung ausländerfeindlicher Hetzparolen);
- ▶ Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen;
- ▶ Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot;
- ▶ Straftaten gegen den Arbeitgeber oder Arbeitskollegen (Körperverletzung, Diebstahl, Unterschlagung, Spesenbetrug);
- ▶ Verdacht einer schwerwiegenden strafbaren Handlung, wenn sich der Verdacht auf objektive Tatsachen gründet und die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören.

**In weniger schwerwiegenden Fällen** kann eine fristgemäße (verhaltensbedingte) Kündigung gerechtfertigt sein (siehe auch Abschnitt „Verhaltensbedingte Kündigung“).

Als Gründe für die fristlose Kündigung durch den **Arbeitnehmer** kommen u. a. in Betracht

- ▶ Nichtzahlung des Arbeitsentgelts, wenn der Arbeitgeber zeitlich oder dem Betrag nach erheblich in Verzug kommt;
- ▶ vorsätzliche oder grob fahrlässige Gefährdung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers;

- ▶ ständiges und erhebliches Überschreiten der Höchstarbeitszeiten;
- ▶ Straftaten des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer.

Auch eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer setzt grundsätzlich eine erfolglose **Abmahnung** des Arbeitgebers voraus.



### Wichtiger Hinweis:

Eine fristlose Kündigung kann nur innerhalb von **zwei Wochen** nach dem Zeitpunkt erfolgen, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Anderenfalls erlischt das Recht zur fristlosen Kündigung. (Das Recht zur fristgemäßen Kündigung bleibt davon unberührt.) Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

### Klage gegen die Kündigung

Will der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit einer fristlosen Kündigung herbeiführen, muss er wie bei einer fristgemäßen Kündigung innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Im Gerichtsverfahren muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass die fristlose Kündigung gerechtfertigt ist.



## **Anhörung des Betriebsrates**

In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser vor jeder Kündigung durch einen Arbeitgeber gehört werden. Hat der Betriebsrat Bedenken gegen eine außerordentliche Kündigung, muss er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitteilen (§ 102 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz). Entsprechendes gilt für die Anhörung des Personalrates in Verwaltungen.

# Anhang I

## Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

*In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. November 2004 (BGBl. I S. 2902)*

(Auszug der zuvor im Text zitierten Paragraphen)

### Erster Abschnitt Allgemeiner Kündigungsschutz

#### **§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen**

- (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
- (2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn
  1. in Betrieben des privaten Rechts
    - a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,

- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

- 2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

- a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,

- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann

und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des

Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

- (3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.
- (4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

- (5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.

### **§1a Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung**

- (1) Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.
- (2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses

ses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

## **§ 2 Änderungskündigung**

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

## **§ 3 Kündigungseinspruch**

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen einer Woche nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

## **§ 4 Anrufung des Arbeitsgerichtes**

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zu-

gang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

## **§ 5 Zulassung verspäteter Klagen**

- (1) War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen. Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 Kenntnis erlangt hat.
- (2) Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. Der Antrag muss ferner die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.

- (3) Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.
- (4) Über den Antrag entscheidet die Kammer durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

## **§ 6 Verlängerte Anrufungsfrist**

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.

## **§ 7 Wirksamwerden der Kündigung**

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.



## **§ 8 Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen**

Stellt das Gericht im Falle des § 2 fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial un gerechtfertigt ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an rechtsunwirksam.

## **§ 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; Abfindung des Arbeitnehmers**

- (1) Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.
- (2) Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.

## **§ 10 Höhe der Abfindung**

- (1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen.
- (2) Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, den das Gericht nach § 9 Abs. 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festsetzt, das in der Vorschrift des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Regelaltersrente bezeichnete Lebensalter erreicht hat.
- (3) Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 9 Abs. 2), an Geld und Sachbezügen zusteht.

## **§ 11 Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst**

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, so muss sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, anrechnen lassen,

1. was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
2. was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
3. was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.

## **§ 12 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses**

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, ist jedoch der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen einer Woche nach der Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. Mit dem Zugang der Erklärung erlischt das Arbeitsverhältnis. Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren. § 11 findet entsprechende Anwendung.

### **§ 13 Außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigungen**

- (1) Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, dass die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Gericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzulegen, zu dem die außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde. Die Vorschriften der §§ 10 bis 12 gelten entsprechend.
- (2) Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so finden die Vorschriften des § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 entsprechende Anwendung.
- (3) Im Übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.

### **§ 14 Angestellte in leitender Stellung**

- (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
  2. in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen.
- (2) Auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 3 Anwendung. § 9 Abs. 1 Satz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf.

## Zweiter Abschnitt Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung

**§ 15 und § 16** *(in dieser Darstellung nicht enthalten)*

## Dritter Abschnitt

### Anzeigepflichtige Entlassungen

#### § 17 Anzeigepflicht

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er
1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
  2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
  3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer
- innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.
- (2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über
1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
  2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,

3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

- (3) Der Arbeitgeber hat gleichzeitig der Agentur für Arbeit eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten; sie muss zumindest die in Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 vorgeschriebenen Angaben enthalten. Die Anzeige nach Absatz 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates zu den Entlassungen zu erstatten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Absatz 2 Satz 1 unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt. Die Anzeige muss Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes enthalten, ferner die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die

Entlassungen vorgenommen werden sollen und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer. In der Anzeige sollen ferner im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für die Arbeitsvermittlung Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Abschrift der Anzeige zuzuleiten. Der Betriebsrat kann gegenüber der Agentur für Arbeit weitere Stellungnahmen abgeben. Er hat dem Arbeitgeber eine Abschrift der Stellungnahme zuzuleiten.

- (3a) Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten nach den Absätzen 1 bis 3 gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Entlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass das für die Entlassungen verantwortliche Unternehmen die notwendigen Auskünfte nicht übermittelt hat.
- (4) Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. Fristlose Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl der Entlassungen nach Absatz 1 nicht mitgerechnet.
- (5) Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht
  - 1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,



2. in Betrieben einer Personengesamtheit die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
3. Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

## **§ 18 Entlassungssperre**

- (1) Entlassungen, die nach § 17 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit nur mit deren Zustimmung wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.
- (2) Die Agentur für Arbeit kann im Einzelfall bestimmen, dass die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.
- (3) *(aufgehoben)*
- (4) Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von 90 Tagen nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, durchgeführt werden, bedarf es unter den Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 einer erneuten Anzeige.

## **§ 19 Zulässigkeit von Kurzarbeit**

- (1) Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 18 Abs. 1 und 2 bezeich-

neten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann die Bundesagentur für Arbeit zulassen, dass der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.

- (2) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten Bestimmungen enden würde.
- (3) Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.

## **§ 20 Entscheidungen der Agentur für Arbeit**

*(in dieser Darstellung nicht enthalten)*

## **§ 21 Entscheidungen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit**

*(in dieser Darstellung nicht enthalten)*

## **§ 22 Ausnahmebetriebe**

- (1) Auf Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe finden die Vorschriften dieses Abschnitts bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

- (2) Keine Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe sind Betriebe des Baugewerbes, in denen die ganzjährige Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gefördert wird. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche Betriebe als Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe im Sinne des Absatzes 1 gelten.

**§ 22 a** (aufgehoben)

## Vierter Abschnitt Schlussbestimmungen

### **§ 23 Geltungsbereich**

- (1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des ersten Abschnitts mit Aus-

nahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 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.

- (2) Die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie für Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen. Sie gelten nicht für Seeschiffe und ihre Besatzung.

## **§ 24 Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs**

*(in dieser Darstellung nicht enthalten)*

# Anhang II

## **§ 622 Bürgerliches Gesetzbuch Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen**

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
  
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
  1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
  2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.
- (5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,
  - 1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
  - 2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. 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 nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

- (6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

### **§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch Schriftform der Kündigung**

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

### **§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund**

- (1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertrags-  
teil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung  
einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn  
Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kün-  
digenden unter Berücksichtigung aller  
Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung  
der Interessen beider Vertragsteile die Fortset-  
zung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der  
Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten  
Beendigung des Dienstverhältnisses nicht  
zugemutet werden kann.
  
- (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei  
Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem  
Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte  
von den für die Kündigung maßgebenden Tat-  
sachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss  
dem anderen Teil auf Verlangen den Kündi-  
gungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

# Impressum

## Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,  
Referat Information, Publikation, Redaktion  
53107 Bonn  
Stand: September 2006

## Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 163  
Telefon: 01 80 / 51 51 51 0\*  
Telefax: 01 80 / 51 51 51 1 \*

Schriftlich: an Herausgeber  
E-Mail: [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de)  
Internet: <http://www.bmas.bund.de>  
Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:  
Schreibtelefon: 01805 / 676716\*  
Fax: 01805 / 676717\*  
E-Mail: [info.gehoerlos@bmas.bund.de](mailto:info.gehoerlos@bmas.bund.de)  
[info.deaf@bmas.bund.de](mailto:info.deaf@bmas.bund.de)

\*(0,12 EUR/Min. aus dem deutschen Festnetz – ab  
1.1.2007 0,14 EUR/Min.)

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn  
Druck: Koelblin-Fortuna Druck, Baden-Baden





# Statistische Berichte Baden-Württemberg

Artikel-Nr. 3862 05001

Öffentliche Sozialleistungen

K III 1-2 j/05

29.01.2007

## Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg am 31. Dezember 2005

Die Statistik der Behinderten wird seit 1979 gem. § 51 Schwerbehindertengesetz (SchwbG) durchgeführt und stützt sich auf Angaben des Landesversorgungsamtes Baden-Württemberg.

Aufgrund des neugefassten § 53 des SchwbG (Bekanntmachung der Neufassung vom 26. August 1986 (BGBl. I S. 1421) umfasst die Behindertenstatistik ab Berichtsjahr 1986 den Kreis der Schwerbehinderten (GdB von mindestens 50) **mit gültigem Ausweis**.

Ab Berichtsjahr 2001 werden die Daten nach § 131 SGB IX (Bekanntmachung der Fassung vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046) erhoben.

Zum 31. Dezember 2001 fand ein erstmaliger **Melderegisterabgleich** mit den Schwerbehindertendaten statt. Vergleiche mit den Vorjahren sind deshalb nur eingeschränkt möglich.

Vergleiche mit von anderen Stellen veröffentlichten Zahlen über behinderte Personen sind durch die spezifische Abgrenzung des Berichtskreises nicht möglich.

### 1. Schwerbehinderte Menschen mit gültigem Ausweis in Baden-Württemberg 1997 bis 2005 nach Altersgruppen

Im Alter von ... bis unter ... Jahren		1997	1999	2001 <sup>1)</sup>	2001 <sup>2)</sup>	2003	2005
		Anzahl					
unter	4	2 183	2 322	2 227	2 136	2 070	1 923
4	– 6	2 052	1 971	2 143	2 021	1 905	1 782
6	– 15	11 336	11 677	11 942	11 193	11 490	11 423
15	– 18	4 158	4 200	4 386	4 058	4 423	4 342
18	– 25	10 973	11 044	11 368	10 680	11 201	11 674
25	– 35	32 217	29 859	27 046	25 630	23 751	22 186
35	– 45	48 538	51 602	53 740	51 106	53 228	52 326
45	– 55	78 529	79 454	85 244	80 872	85 522	88 376
55	– 60	87 097	81 321	70 776	67 183	67 850	73 258
60	– 62	41 715	45 320	46 165	44 072	37 433	34 581
62	– 65	58 780	62 465	65 472	62 278	66 887	62 035
65	und mehr	336 962	344 065	343 841	321 171	325 450	364 634
<b>Insgesamt</b>		<b>714 540</b>	<b>725 300</b>	<b>724 350</b>	<b>682 400</b>	<b>691 210</b>	<b>728 540</b>

1) Vor Melderegisterabgleich. – 2) Nach Melderegisterabgleich.

## 2. Schwerbehinderte Menschen mit gültigem Ausweis in Baden-Württemberg am 31. Dezember 2005 nach Behinderungsarten,

Lfd. Nr.	Art der schwersten Behinderung	Insgesamt		Grad der			
				50	60	70	80
		Anzahl	%	Anzahl			
	Verlust oder Teilverlust						
1	eines Armes	1 824	0,3	438	256	303	270
2	eines Beines	6 094	0,8	633	547	854	998
3	beider Arme	325	0,0	88	33	30	27
4	beider Beine	962	0,1	63	43	47	90
5	eines Armes und eines Beines	219	0,0	33	17	25	24
6	von drei oder vier Gliedmaßen	138	0,0	32	18	16	15
7	<b>zusammen</b>	9 562	1,3	1 287	914	1 275	1 424
	Funktionseinschränkung						
8	eines Armes	7 123	1,0	3 363	1 387	896	687
9	eines Beines	18 365	2,5	7 919	3 912	2 393	1 799
10	beider Arme	2 659	0,4	1 226	524	288	223
11	beider Beine	62 282	8,5	19 160	12 812	9 082	7 649
12	eines Armes und eines Beines	7 161	1,0	1 330	1 018	934	1 205
13	von drei Gliedmaßen	1 962	0,3	484	326	254	265
14	beider Arme und beider Beine	12 422	1,7	2 689	1 860	1 538	1 694
15	<b>zusammen</b>	111 974	15,4	36 171	21 839	15 385	13 522
	Funktionseinschränkung der Wirbelsäule und des Rumpfes, Deformierung des Brustkorbes						
16	Deformierung des Brustkorbes mit Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule	460	0,1	136	86	71	78
17	Funktionseinschränkung der Wirbelsäule	35 171	4,8	19 259	7 067	3 626	2 240
18	Funktionseinschränkung der Wirbelsäule und der Gliedmaßen	65 369	9,0	27 179	13 018	8 282	6 464
19	Sonstige Einschränkung der Stützfunktion des Rumpfes	449	0,1	141	77	66	53
20	<b>zusammen</b>	101 449	13,9	46 715	20 248	12 045	8 835
	Blindheit und Sehbehinderung						
21	Blindheit oder Verlust beider Augen	6 984	1,0	–	–	–	–
22	Hochgradige Sehbehinderung	4 713	0,6	–	–	–	–
23	Sonstige Sehbehinderung	23 733	3,3	5 498	2 996	3 054	3 178
24	<b>zusammen</b>	35 430	4,9	5 498	2 996	3 054	3 178
	Sprach- oder Sprechstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit, Gleichgewichtsstörungen						
25	Sprach- oder Sprechstörungen	548	0,1	181	78	62	82
26	Taubheit	2 985	0,4	15	10	193	583
27	Taubheit kombiniert mit Störungen der Sprachentwicklung und entsprechenden Störungen der geistigen Entwicklung	3 403	0,5	–	–	–	–
28	Schwerhörigkeit, auch kombiniert mit Gleichgewichtsstörungen	25 649	3,5	8 895	5 417	3 937	3 024
29	Gleichgewichtsstörungen	257	0,0	79	30	33	39
30	<b>zusammen</b>	32 842	4,5	9 170	5 535	4 225	3 728
	Verlust einer Brust oder beider Brüste, Entstellungen u.a.						
31	Kleinwuchs	223	0,0	66	31	34	31
32	Entstellung, belästigende oder abstoßende Absonderungen oder Gerüche	368	0,1	144	63	48	47
33	Verlust einer Brust oder beider Brüste	21 243	2,9	7 016	4 745	2 101	2 719
34	<b>zusammen</b>	21 834	3,0	7 226	4 839	2 183	2 797

1) Einschließlich Wege- und Betriebsweegeunfall. – 2) Einschließlich Impfschaden.

## Grad der Behinderung und Ursachen

Behinderung		Ursache der Behinderung								Lfd. Nr.
90	100	angeborene Behinderung	Arbeitsunfall <sup>1)</sup> , Berufskrankheit	Verkehrs-	häuslicher	sonstiger oder nicht näher bezeichneter	anerkannte Kriegs-, Wehrdienst- oder Zivildienstbeschädigung	allgemeine Krankheit <sup>2)</sup>	sonstige, mehrere od. ungenügend bezeichnete Ursachen	
Anzahl										Unfall
137	420	181	385	70	35	165	517	445	26	1
611	2 451	31	574	509	14	253	1 495	3 136	82	2
15	132	43	79	5	6	21	48	116	7	3
71	648	13	46	31	1	37	138	679	17	4
11	109	7	13	18	1	10	42	120	8	5
4	53	15	11	2	1	3	9	90	7	6
849	3 813	290	1 108	635	58	489	2 249	4 586	147	7
245	545	557	1 161	383	85	381	1 200	3 204	152	8
691	1 651	393	1 333	748	78	542	1 604	13 208	459	9
86	312	188	158	39	12	42	185	1 970	65	10
3 611	9 968	916	593	295	33	170	675	58 367	1 233	11
469	2 205	320	272	174	13	68	371	5 748	195	12
133	500	82	88	75	3	16	147	1 360	191	13
770	3 871	614	78	79	13	44	104	11 244	246	14
6 005	19 052	3 070	3 683	1 793	237	1 263	4 286	95 101	2 541	15
29	60	18	2	–	1	1	32	388	18	16
925	2 054	108	131	52	14	46	105	34 245	470	17
2 916	7 510	266	348	143	20	117	365	62 339	1 771	18
23	89	22	15	6	–	6	22	369	9	19
3 893	9 713	414	496	201	35	170	524	97 341	2 268	20
–	6 984	501	25	22	2	25	163	6 127	119	21
–	4 713	91	5	2	1	3	9	4 569	33	22
2 544	6 463	428	281	76	26	149	416	22 125	232	23
2 544	18 160	1 020	311	100	29	177	588	32 821	384	24
30	115	58	2	3	–	–	5	457	23	25
335	1 849	602	2	2	1	2	24	2 292	60	26
–	3 403	1 573	–	–	1	6	4	1 742	77	27
1 502	2 874	488	83	14	5	16	180	24 575	288	28
14	62	1	2	1	–	2	–	249	2	29
1 881	8 303	2 722	89	20	7	26	213	29 315	450	30
12	49	89	–	–	–	–	–	124	10	31
15	51	39	7	10	7	9	37	248	11	32
908	3 754	–	1	–	–	3	3	21 167	69	33
935	3 854	128	8	10	7	12	40	21 539	90	34

Noch: **2. Schwerbehinderte Menschen mit gültigem Ausweis in Baden-Württemberg am 31. Dezember 2005 nach Behinderungsarten,**

Lfd. Nr.	Art der schwersten Behinderung	Insgesamt		Grad der			
				50	60	70	80
		Anzahl	%	Anzahl			
	Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen beziehungsweise Organsystemen						
35	von Herz-Kreislauf	35 927	4,9	14 431	7 117	5 054	3 962
36	von Herz-Kreislauf und einem oder mehreren weiteren inneren Organen	22 219	3,0	6 096	4 134	3 366	3 043
37	der oberen Atemwege	2 930	0,4	748	313	261	459
38	der oberen Atemwege und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	1 306	0,2	296	146	120	161
39	der tieferen Atemwege und Lungen	17 796	2,4	5 663	3 077	2 083	2 132
40	der tieferen Atemwege und Lungen sowie eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	8 416	1,2	1 611	1 226	1 120	1 102
41	der Verdauungsorgane	25 462	3,5	6 154	3 304	2 186	4 332
42	der Verdauungsorgane und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	10 011	1,4	1 558	1 177	1 039	1 213
43	der Harnorgane	13 848	1,9	2 940	2 176	1 169	1 639
44	der Harnorgane und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	7 680	1,1	1 009	762	653	711
45	der Geschlechtsorgane	21 211	2,9	6 809	3 650	1 580	4 122
46	der Geschlechtsorgane und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	5 486	0,8	769	742	593	839
47	der inneren Sekretion und/oder des Stoffwechsels	17 575	2,4	10 427	3 154	1 494	1 035
48	der inneren Sekretion und/oder des Stoffwechsels und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	7 009	1,0	2 745	1 538	924	660
49	des Blutes und des retikulo-endothelialen Systems	5 069	0,7	1 194	805	478	766
50	des Blutes und des retikulo-endothelialen Systems und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	1 552	0,2	266	200	174	195
51	<b>zusammen</b> Querschnittlähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen, Suchtkrankheiten	203 497	27,9	62 716	33 521	22 294	26 371
52	Querschnittlähmung	2 614	0,4	11	23	24	94
53	Hirnorganische Anfälle (auch mit geistig-seelischen Störungen) ohne neurologische Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	9 595	1,3	2 612	1 595	1 186	1 375
54	Hirnorganische Anfälle (auch mit geistig-seelischen Störungen) mit neurologischen Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	7 230	1,0	611	510	495	989
55	Hirnorganisches Psychosyndrom (Hirnleistungsschwäche, organische Wesensänderung) ohne neurologische Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	19 520	2,7	3 820	2 142	1 886	2 443
56	Hirnorganisches Psychosyndrom (Hirnleistungsschwäche, organische Wesensänderung) mit neurologischen Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	35 523	4,9	2 874	2 349	2 710	4 325
57	Störungen der geistigen Entwicklung (z.B. Lernbehinderung, geistige Behinderung)	30 963	4,3	2 479	1 340	1 540	4 250
58	Körperlich nicht begründbare (endogene) Psychosen (Schizophrenie, affektive Psychosen)	25 468	3,5	9 020	3 849	3 102	3 658
59	Neurosen, Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen	21 512	3,0	11 340	4 147	2 180	1 720
60	Suchtkrankheiten	3 433	0,5	757	720	582	503
61	<b>zusammen</b>	155 858	21,4	33 524	16 675	13 705	19 357
62	Sonstige und ungenügend bezeichnete Behinderungen nur Behinderungen mit Einzel-GdB unter 25	1 930	0,3	1 450	278	81	73
63	anderweitig nicht einzuordnende oder ungenügend bezeichnete Behinderungen	54 164	7,4	14 567	7 330	5 299	6 885
64	<b>zusammen</b>	56 094	7,7	16 017	7 608	5 380	6 958
65	<b>Insgesamt</b>	<b>728 540</b>	<b>100</b>	<b>218 324</b>	<b>114 175</b>	<b>79 546</b>	<b>86 170</b>

## Grad der Behinderung und Ursachen

Behinderung		Ursache der Behinderung									Lfd. Nr.
90	100	angeborene Behinderung	Arbeitsunfall <sup>1)</sup> , Berufskrankheit	Verkehrs-	häuslicher	sonstiger oder nicht näher bezeichneter	anerkannte Kriegs-, Wehrdienst- oder Zivildienstbeschädigung	allgemeine Krankheit <sup>2)</sup>	sonstige, mehrere od. ungenügend bezeichnete Ursachen		
Anzahl										Unfall	
1 543	3 820	474	18	4	2	6	106	35 063	254	35	
1 389	4 191	62	9	1	–	5	63	21 838	241	36	
136	1 013	45	8	4	–	3	27	2 820	23	37	
72	511	12	5	3	–	–	15	1 254	17	38	
879	3 962	54	113	5	–	3	767	16 719	135	39	
619	2 738	43	22	2	1	1	337	7 847	163	40	
1 571	7 915	104	34	10	1	7	168	25 003	135	41	
722	4 302	36	11	4	1	2	71	9 740	146	42	
549	5 375	91	18	7	–	15	42	13 602	73	43	
396	4 149	34	17	4	2	2	50	7 461	110	44	
1 262	3 788	9	10	3	1	1	36	21 065	86	45	
468	2 075	4	6	–	–	3	17	5 394	62	46	
336	1 129	196	23	1	–	1	10	17 249	95	47	
276	866	38	3	1	1	3	13	6 883	67	48	
196	1 630	130	2	1	–	1	2	4 902	31	49	
102	615	7	3	–	–	–	–	1 524	18	50	
10 516	48 079	1 339	302	50	9	53	1 724	198 364	1 656	51	
42	2 420	131	263	512	50	293	19	1 294	52	52	
547	2 280	483	49	87	10	63	143	8 565	195	53	
405	4 220	1 019	46	76	3	41	96	5 765	184	54	
1 001	8 228	–	296	370	25	130	502	17 772	425	55	
2 188	21 077	–	323	605	29	193	270	33 062	1 041	56	
1 070	20 284	16 460	6	22	12	27	1	13 621	814	57	
897	4 942	–	–	–	–	–	–	25 029	439	58	
534	1 591	–	24	11	–	11	45	20 984	437	59	
178	693	–	–	–	2	1	1	3 362	67	60	
6 862	65 735	18 093	1 007	1 683	131	759	1 077	129 454	3 654	61	
6	42	3	4	4	–	–	20	527	1 372	62	
2 764	17 319	2 012	952	272	29	164	1 804	46 917	2 014	63	
2 770	17 361	2 015	956	276	29	164	1 824	47 444	3 386	64	
<b>36 255</b>	<b>194 070</b>	<b>29 091</b>	<b>7 960</b>	<b>4 768</b>	<b>542</b>	<b>3 113</b>	<b>12 525</b>	<b>655 965</b>	<b>14 576</b>	<b>65</b>	

### 3. Schwerbehinderte Menschen mit gültigem Ausweis in Baden-Württemberg am 31. Dezember 2005 nach Behinderungsarten

#### a) Insgesamt

Lfd. Nr.	Art der schwersten Behinderung	Insgesamt	Davon im				
			unter 4	4 – 6	6 – 15	15 – 18	18 – 25
	Verlust oder Teilverlust						
1	eines Armes	1 824	8	9	44	14	28
2	eines Beines	6 094	2	5	13	7	30
3	beider Arme	325	1	5	7	1	6
4	beider Beine	962	1	–	2	–	2
5	eines Armes und eines Beines	219	–	1	5	–	1
6	von drei oder vier Gliedmaßen	138	–	–	2	–	8
7	<b>zusammen</b>	9 562	12	20	73	22	75
	Funktionseinschränkung						
8	eines Armes	7 123	19	15	102	28	121
9	eines Beines	18 365	5	5	64	34	117
10	beider Arme	2 659	5	2	15	9	33
11	beider Beine	62 282	26	21	146	76	219
12	eines Armes und eines Beines	7 161	6	12	78	38	108
13	von drei Gliedmaßen	1 962	2	1	8	1	19
14	beider Arme und beider Beine	12 422	17	31	186	81	267
15	<b>zusammen</b>	111 974	80	87	599	267	884
	Funktionseinschränkung der Wirbelsäule und des Rumpfes, Deformierung des Brustkorbes						
16	Deformierung des Brustkorbes mit Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule	460	2	–	–	1	3
17	Funktionseinschränkung der Wirbelsäule	35 171	2	1	19	23	75
18	Funktionseinschränkung der Wirbelsäule und der Gliedmaßen	65 369	10	6	68	34	121
19	Sonstige Einschränkung der Stützfunktion des Rumpfes	449	1	–	12	2	7
20	<b>zusammen</b>	101 449	15	7	99	60	206
	Blindheit und Sehbehinderung						
21	Blindheit oder Verlust beider Augen	6 984	13	24	137	63	164
22	Hochgradige Sehbehinderung	4 713	5	13	54	26	72
23	Sonstige Sehbehinderung	23 733	20	43	253	94	308
24	<b>zusammen</b>	35 430	38	80	444	183	544
	Sprach- oder Sprechstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit, Gleichgewichtsstörungen						
25	Sprach- oder Sprechstörungen	548	–	5	30	9	25
26	Taubheit	2 985	30	21	91	33	139
27	Taubheit kombiniert mit Störungen der Sprachentwicklung und entsprechenden Störungen der geistigen Entwicklung	3 403	39	53	258	88	255
28	Schwerhörigkeit, auch kombiniert mit Gleichgewichtsstörungen	25 649	38	45	307	107	257
29	Gleichgewichtsstörungen	257	–	–	1	–	1
30	<b>zusammen</b>	32 842	107	124	687	237	677
	Verlust einer Brust oder beider Brüste, Entstellungen u.a.						
31	Kleinwuchs	223	–	–	–	–	2
32	Entstellung, belästigende oder abstoßende Absonderungen oder Gerüche	368	1	–	13	3	8
33	Verlust einer Brust oder beider Brüste	21 243	–	–	1	–	2
34	<b>zusammen</b>	21 834	1	–	14	3	12

und Altersgruppen

Alter von ... bis unter ... Jahren									Lfd. Nr.
25 – 35	35 – 45	45 – 55	55 – 60	60 – 62	62 – 65	65 – 70	70 – 75	75 und mehr	
87	177	237	101	49	96	191	133	650	1
139	402	587	340	141	327	729	642	2 730	2
16	37	39	27	13	22	45	26	80	3
26	46	81	59	20	49	143	141	392	4
11	13	31	8	5	12	22	26	84	5
5	13	14	15	6	7	18	14	36	6
284	688	989	550	234	513	1 148	982	3 972	7
270	742	984	611	296	514	877	584	1 960	8
367	1 106	2 231	1 605	761	1 491	2 684	2 108	5 787	9
72	230	317	309	181	327	426	211	522	10
637	1 863	4 536	4 846	2 510	5 049	9 480	9 241	23 632	11
237	509	772	572	276	479	968	823	2 283	12
61	106	209	135	61	142	269	222	726	13
462	1 046	1 575	1 172	530	1 029	1 806	1 330	2 890	14
2 106	5 602	10 624	9 250	4 615	9 031	16 510	14 519	37 800	15
5	34	85	37	30	44	67	58	94	16
264	1 273	3 822	4 512	2 429	4 338	6 158	4 138	8 117	17
374	1 705	5 317	6 979	3 703	6 700	10 798	8 905	20 649	18
18	45	59	35	13	32	55	43	127	19
661	3 057	9 283	11 563	6 175	11 114	17 078	13 144	28 987	20
271	484	618	309	127	260	573	583	3 358	21
119	182	245	173	78	117	322	369	2 938	22
499	1 262	2 139	1 770	909	1 552	2 865	2 371	9 648	23
889	1 928	3 002	2 252	1 114	1 929	3 760	3 323	15 944	24
45	49	66	42	20	47	82	40	88	25
302	497	427	256	116	150	238	191	494	26
463	606	399	273	122	152	224	144	327	27
499	1 075	2 266	3 196	1 783	2 723	3 812	2 864	6 677	28
3	10	17	27	9	26	29	29	105	29
1 312	2 237	3 175	3 794	2 050	3 098	4 385	3 268	7 691	30
13	59	64	16	15	11	15	15	13	31
19	47	57	35	13	33	39	21	79	32
115	1 332	3 793	2 802	1 249	2 274	3 340	2 148	4 187	33
147	1 438	3 914	2 853	1 277	2 318	3 394	2 184	4 279	34

Noch: **3. Schwerbehinderte Menschen mit gültigem Ausweis in Baden-Württemberg am 31. Dezember 2005 nach Behinderungsarten**  
a) Insgesamt

Lfd. Nr.	Art der schwersten Behinderung	Insgesamt	Davon im				
			unter 4	4 – 6	6 – 15	15 – 18	18 – 25
	Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen beziehungsweise Organsystemen						
35	von Herz-Kreislauf	35 927	123	82	254	104	184
36	von Herz-Kreislauf und einem oder mehreren weiteren inneren Organen	22 219	23	14	57	17	45
37	der oberen Atemwege	2 930	29	9	36	11	20
38	der oberen Atemwege und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	1 306	5	2	11	1	6
39	der tieferen Atemwege und Lungen	17 796	14	10	114	42	101
40	der tieferen Atemwege und Lungen sowie eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	8 416	9	2	30	7	26
41	der Verdauungsorgane	25 462	46	36	112	42	106
42	der Verdauungsorgane und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	10 011	13	3	29	14	30
43	der Harnorgane	13 848	21	22	119	20	117
44	der Harnorgane und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	7 680	6	3	25	10	38
45	der Geschlechtsorgane	21 211	1	2	16	5	58
46	der Geschlechtsorgane und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	5 486	–	–	5	2	9
47	der inneren Sekretion und/oder des Stoffwechsels	17 575	80	125	1 098	459	869
48	der inneren Sekretion und/oder des Stoffwechsels und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	7 009	4	11	70	34	70
49	des Blutes und des retikulo-endothelialen Systems	5 069	49	54	287	90	198
50	des Blutes und des retikulo-endothelialen Systems und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	1 552	3	2	22	9	24
51	<b>zusammen</b> Querschnittlähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen, Suchtkrankheiten	203 497	426	377	2 285	867	1 901
52	Querschnittlähmung	2 614	11	3	33	20	94
53	Hirnorganische Anfälle (auch mit geistig-seelischen Störungen) ohne neurologische Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	9 595	30	32	249	88	325
54	Hirnorganische Anfälle (auch mit geistig-seelischen Störungen) mit neurologischen Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	7 230	69	66	359	153	394
55	Hirnorganisches Psychosyndrom (Hirnleistungsschwäche, organische Wesensänderung) ohne neurologische Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	19 520	17	17	128	56	226
56	Hirnorganisches Psychosyndrom (Hirnleistungsschwäche, organische Wesensänderung) mit neurologischen Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	35 523	67	78	707	249	731
57	Störungen der geistigen Entwicklung (z.B. Lernbehinderung, geistige Behinderung)	30 963	385	436	3 480	1 456	3 667
58	Körperlich nicht begründbare (endogene) Psychosen (Schizophrenie, affektive Psychosen)	25 468	3	4	55	26	351
59	Neurosen, Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen	21 512	2	5	116	43	229
60	Suchtkrankheiten	3 433	–	–	–	–	8
61	<b>zusammen</b>	155 858	584	641	5 127	2 091	6 025
	Sonstige und ungenügend bezeichnete Behinderungen						
62	nur Behinderungen mit Einzel-GdB unter 25	1 930	2	1	3	1	4
63	anderweitig nicht einzuordnende oder ungenügend bezeichnete Behinderungen	54 164	658	445	2 092	611	1 346
64	<b>zusammen</b>	56 094	660	446	2 095	612	1 350
65	<b>Insgesamt</b>	<b>728 540</b>	<b>1 923</b>	<b>1 782</b>	<b>11 423</b>	<b>4 342</b>	<b>11 674</b>



und Altersgruppen

Alter von ... bis unter ... Jahren									Lfd. Nr.
25 – 35	35 – 45	45 – 55	55 – 60	60 – 62	62 – 65	65 – 70	70 – 75	75 und mehr	
274	697	2 433	3 020	1 688	3 339	5 882	5 210	12 637	35
60	182	1 095	1 644	898	1 823	3 408	3 439	9 514	36
23	107	485	491	213	340	516	269	381	37
11	29	145	173	89	157	235	158	284	38
166	628	2 052	2 274	1 172	2 075	3 123	2 242	3 783	39
46	156	623	831	450	831	1 438	1 284	2 683	40
439	1 843	3 950	3 195	1 372	2 524	4 001	2 770	5 026	41
75	375	1 107	1 026	511	892	1 697	1 325	2 914	42
316	966	1 937	1 588	669	1 378	2 277	1 730	2 688	43
109	345	801	714	350	703	1 315	1 065	2 196	44
315	1 393	3 000	2 516	1 265	2 488	4 186	2 688	3 278	45
37	153	449	419	264	503	1 122	890	1 633	46
1 166	1 896	2 726	2 367	1 046	1 609	1 925	970	1 239	47
147	391	1 107	1 135	531	799	1 062	700	948	48
298	670	848	611	243	454	551	298	418	49
35	145	245	199	80	164	213	164	247	50
3 517	9 976	23 003	22 203	10 841	20 079	32 951	25 202	49 869	51
298	596	552	205	66	133	236	148	219	52
746	1 595	1 901	972	373	610	916	613	1 145	53
608	1 027	1 048	483	194	350	575	515	1 389	54
598	1 462	2 106	1 489	629	1 249	2 226	1 937	7 380	55
1 323	2 661	3 556	2 424	1 052	2 106	4 134	3 968	12 467	56
4 711	6 875	4 971	1 578	425	652	956	596	775	57
1 621	4 419	5 774	3 175	1 263	2 117	2 762	1 635	2 263	58
771	2 254	4 841	4 120	1 692	2 398	2 333	1 247	1 461	59
91	470	1 112	622	233	311	345	148	93	60
10 767	21 359	25 861	15 068	5 927	9 926	14 483	10 807	27 192	61
9	37	92	139	86	134	310	349	763	62
2 494	6 004	8 433	5 586	2 262	3 893	5 683	3 940	10 717	63
2 503	6 041	8 525	5 725	2 348	4 027	5 993	4 289	11 480	64
<b>22 186</b>	<b>52 326</b>	<b>88 376</b>	<b>73 258</b>	<b>34 581</b>	<b>62 035</b>	<b>99 702</b>	<b>77 718</b>	<b>187 214</b>	65

### 3. Schwerbehinderte Menschen mit gültigem Ausweis in Baden-Württemberg am 31. Dezember 2005 nach Behinderungsarten

b) männlich

Lfd. Nr.	Art der schwersten Behinderung	Insgesamt	Davon im				
			unter 4	4 – 6	6 – 15	15 – 18	18 – 25
	Verlust oder Teilverlust						
1	eines Armes	1 462	5	4	26	5	16
2	eines Beines	4 785	–	3	7	6	21
3	beider Arme	243	–	4	5	–	3
4	beider Beine	687	–	–	–	–	2
5	eines Armes und eines Beines	160	–	1	3	–	1
6	von drei oder vier Gliedmaßen	84	–	–	2	–	7
7	<b>zusammen</b>	7 421	5	12	43	11	50
	Funktionseinschränkung						
8	eines Armes	5 280	9	9	56	16	76
9	eines Beines	11 409	3	4	32	20	70
10	beider Arme	1 591	4	1	11	2	17
11	beider Beine	31 252	14	11	79	42	125
12	eines Armes und eines Beines	4 357	4	6	45	15	65
13	von drei Gliedmaßen	1 240	2	1	2	–	13
14	beider Arme und beider Beine	5 164	8	16	92	50	139
15	<b>zusammen</b>	60 293	44	48	317	145	505
	Funktionseinschränkung der Wirbelsäule und des Rumpfes, Deformierung des Brustkorbes						
16	Deformierung des Brustkorbes mit Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule	302	1	–	–	–	3
17	Funktionseinschränkung der Wirbelsäule	19 431	1	1	8	8	28
18	Funktionseinschränkung der Wirbelsäule und der Gliedmaßen	33 087	5	4	31	10	75
19	Sonstige Einschränkung der Stützfunktion des Rumpfes	227	–	–	7	1	5
20	<b>zusammen</b>	53 047	7	5	46	19	111
	Blindheit und Sehbehinderung						
21	Blindheit oder Verlust beider Augen	3 076	8	10	73	38	96
22	Hochgradige Sehbehinderung	1 629	3	7	26	13	40
23	Sonstige Sehbehinderung	10 944	10	23	138	57	171
24	<b>zusammen</b>	15 649	21	40	237	108	307
	Sprach- oder Sprechstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit, Gleichgewichtsstörungen						
25	Sprach- oder Sprechstörungen	366	–	4	15	4	13
26	Taubheit	1 481	15	12	59	19	71
27	Taubheit kombiniert mit Störungen der Sprachentwicklung und entsprechenden Störungen der geistigen Entwicklung	1 701	20	28	146	44	141
28	Schwerhörigkeit, auch kombiniert mit Gleichgewichtsstörungen	15 657	11	27	172	58	139
29	Gleichgewichtsstörungen	112	–	–	–	–	1
30	<b>zusammen</b>	19 317	46	71	392	125	365
	Verlust einer Brust oder beider Brüste, Entstellungen u.a.						
31	Kleinwuchs	62	–	–	–	–	–
32	Entstellung, belästigende oder abstoßende Absonderungen oder Gerüche	216	1	–	9	2	2
33	Verlust einer Brust oder beider Brüste	177	–	–	–	–	–
34	<b>zusammen</b>	455	1	–	9	2	2

und Altersgruppen

Alter von ... bis unter ... Jahren									Lfd. Nr.
25 – 35	35 – 45	45 – 55	55 – 60	60 – 62	62 – 65	65 – 70	70 – 75	75 und mehr	
61	132	180	72	41	76	154	107	583	1
97	313	452	273	114	253	585	507	2 154	2
10	21	32	20	12	15	36	21	64	3
18	32	66	44	16	38	102	102	267	4
7	12	23	4	3	10	18	19	59	5
3	6	7	8	3	4	17	8	19	6
196	516	760	421	189	396	912	764	3 146	7
185	572	675	428	205	373	631	437	1 608	8
227	714	1 422	1 024	502	981	1 780	1 317	3 313	9
32	129	193	200	110	208	248	130	306	10
338	968	2 568	2 969	1 577	3 260	5 828	4 890	8 583	11
136	313	487	368	169	304	638	516	1 291	12
34	68	135	94	38	102	194	129	428	13
232	500	651	466	232	480	815	553	930	14
1 184	3 264	6 131	5 549	2 833	5 708	10 134	7 972	16 459	15
3	21	54	21	20	28	46	39	66	16
104	689	2 100	2 558	1 451	2 774	3 945	2 460	3 304	17
190	916	2 866	3 838	2 125	4 103	6 516	4 833	7 575	18
9	24	30	22	7	18	32	19	53	19
306	1 650	5 050	6 439	3 603	6 923	10 539	7 351	10 998	20
165	279	330	173	72	136	303	266	1 127	21
61	102	125	91	37	58	122	173	771	22
294	744	1 186	1 010	515	913	1 652	1 168	3 063	23
520	1 125	1 641	1 274	624	1 107	2 077	1 607	4 961	24
27	36	50	31	13	33	59	30	51	25
147	257	213	137	57	79	110	98	207	26
249	323	191	133	63	77	112	62	112	27
285	598	1 270	2 000	1 171	1 897	2 689	1 945	3 395	28
1	6	7	11	6	19	14	18	29	29
709	1 220	1 731	2 312	1 310	2 105	2 984	2 153	3 794	30
5	16	17	1	9	2	4	5	3	31
9	23	30	27	5	19	22	11	56	32
3	9	20	23	5	18	41	17	41	33
17	48	67	51	19	39	67	33	100	34

Noch: **3. Schwerbehinderte Menschen mit gültigem Ausweis in Baden-Württemberg am 31. Dezember 2005 nach Behinderungsarten**  
b) männlich

Lfd. Nr.	Art der schwersten Behinderung	Insgesamt	Davon im				
			unter 4	4 – 6	6 – 15	15 – 18	18 – 25
35	Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen beziehungsweise Organsystemen von Herz-Kreislauf	23 912	67	37	145	70	105
36	von Herz-Kreislauf und einem oder mehreren weiteren inneren Organen	14 160	14	7	25	11	20
37	der oberen Atemwege	2 188	18	5	15	8	14
38	der oberen Atemwege und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	908	2	1	6	1	3
39	der tieferen Atemwege und Lungen	11 431	5	5	70	28	53
40	der tieferen Atemwege und Lungen sowie eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	5 520	5	–	17	5	14
41	der Verdauungsorgane	15 404	28	25	67	22	60
42	der Verdauungsorgane und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	6 217	7	2	12	12	13
43	der Harnorgane	9 067	14	13	66	15	70
44	der Harnorgane und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	5 021	4	2	14	6	21
45	der Geschlechtsorgane	10 289	–	–	10	2	48
46	der Geschlechtsorgane und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	2 763	–	–	1	–	4
47	der inneren Sekretion und/oder des Stoffwechsels	9 870	41	75	557	250	433
48	der inneren Sekretion und/oder des Stoffwechsels und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	4 190	1	5	35	12	34
49	des Blutes und des retikulo-endothelialen Systems	2 976	36	36	171	58	123
50	des Blutes und des retikulo-endothelialen Systems und eines oder mehrerer weiterer innerer Organe	916	2	1	12	6	17
51	<b>zusammen</b> Querschnittlähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen, Suchtkrankheiten	124 832	244	214	1 223	506	1 032
52	Querschnittlähmung	1 824	5	1	19	10	59
53	Hirnorganische Anfälle (auch mit geistig-seelischen Störungen) ohne neurologische Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	5 492	15	20	140	53	195
54	Hirnorganische Anfälle (auch mit geistig-seelischen Störungen) mit neurologischen Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	3 970	48	32	205	84	226
55	Hirnorganisches Psychosyndrom (Hirnleistungsschwäche, organische Wesensänderung) ohne neurologische Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	10 848	10	8	79	31	138
56	Hirnorganisches Psychosyndrom (Hirnleistungsschwäche, organische Wesensänderung) mit neurologischen Ausfallerscheinungen am Bewegungsapparat	19 079	46	39	426	150	447
57	Störungen der geistigen Entwicklung (z.B. Lernbehinderung, geistige Behinderung)	17 604	211	255	2 081	878	2 137
58	Körperlich nicht begründbare (endogene) Psychosen (Schizophrenie, affektive Psychosen)	12 617	3	4	38	18	244
59	Neurosen, Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen	9 458	1	4	87	30	131
60	Suchtkrankheiten	2 667	–	–	–	–	5
61	<b>zusammen</b>	83 559	339	363	3 075	1 254	3 582
62	Sonstige und ungenügend bezeichnete Behinderungen nur Behinderungen mit Einzel-GdB unter 25	1 045	1	1	1	–	4
63	anderweitig nicht einzuordnende oder ungenügend bezeichnete Behinderungen	28 655	370	254	1 207	370	777
64	<b>zusammen</b>	29 700	371	255	1 208	370	781
65	<b>Insgesamt</b>	<b>394 273</b>	<b>1 078</b>	<b>1 008</b>	<b>6 550</b>	<b>2 540</b>	<b>6 735</b>

und Altersgruppen

Alter von ... bis unter ... Jahren									Lfd. Nr.
25 – 35	35 – 45	45 – 55	55 – 60	60 – 62	62 – 65	65 – 70	70 – 75	75 und mehr	
161	490	1 770	2 286	1 327	2 691	4 549	3 678	6 536	35
34	130	805	1 228	682	1 428	2 511	2 376	4 889	36
18	72	372	370	162	249	406	217	262	37
5	20	94	121	65	117	180	108	185	38
86	339	1 202	1 379	762	1 416	2 094	1 519	2 473	39
21	82	366	543	300	590	981	848	1 748	40
219	929	2 305	2 022	879	1 657	2 669	1 770	2 752	41
28	218	658	680	339	627	1 160	865	1 596	42
202	590	1 218	1 053	462	977	1 598	1 144	1 645	43
71	219	514	470	240	476	929	705	1 350	44
178	352	572	978	641	1 456	2 618	1 708	1 726	45
22	51	83	145	129	274	654	491	909	46
584	1 055	1 615	1 406	630	1 036	1 200	495	493	47
72	230	700	736	358	568	663	378	398	48
157	426	501	373	151	261	334	171	178	49
21	93	151	119	47	110	126	98	113	50
1 879	5 296	12 926	13 909	7 174	13 933	22 672	16 571	27 253	51
209	448	404	144	43	100	166	96	120	52
428	871	1 101	568	222	366	564	352	597	53
341	582	573	265	113	191	337	310	663	54
379	923	1 361	975	419	823	1 492	1 257	2 953	55
791	1 474	2 038	1 512	650	1 372	2 640	2 426	5 068	56
2 779	3 970	2 770	873	237	364	455	291	303	57
1 062	2 520	2 903	1 444	562	1 058	1 312	718	731	58
396	1 106	2 028	1 621	704	1 169	1 113	576	492	59
64	356	883	487	180	245	278	115	54	60
6 449	12 250	14 061	7 889	3 130	5 688	8 357	6 141	10 981	61
5	18	48	73	48	78	164	180	424	62
1 196	2 832	4 097	3 018	1 281	2 244	3 321	2 208	5 480	63
1 201	2 850	4 145	3 091	1 329	2 322	3 485	2 388	5 904	64
<b>12 461</b>	<b>28 219</b>	<b>46 512</b>	<b>40 935</b>	<b>20 211</b>	<b>38 221</b>	<b>61 227</b>	<b>44 980</b>	<b>83 596</b>	<b>65</b>

**4. Schwerbehinderte Menschen mit gültigem Ausweis in den Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs am 31. Dezember 2005 nach Geschlecht**

Kreis Region Regierungsbezirk Land	Schwerbehinderte Menschen		Davon					
	Insgesamt	je 1 000 Einwohner <sup>1)</sup>	Männer			Frauen		
			Anzahl	%	je 1 000 Einwohner <sup>1)</sup>	Anzahl	%	je 1 000 Einwohner <sup>1)</sup>
Stadtkreis Stuttgart, Landeshauptstadt	41 223	70	20 454	49,6	70	20 769	50,4	69
Landkreise								
Böblingen	21 916	59	11 767	53,7	64	10 149	46,3	54
Esslingen	29 964	58	16 141	53,9	64	13 823	46,1	53
Göppingen	14 758	57	8 139	55,1	64	6 619	44,9	51
Ludwigsburg	31 266	61	16 903	54,1	67	14 363	45,9	55
Rems-Murr-Kreis	26 251	63	14 210	54,1	69	12 041	45,9	57
Region Stuttgart	165 378	62	87 614	53,0	67	77 764	47,0	57
Stadtkreis Heilbronn	9 096	75	4 718	51,9	79	4 378	48,1	71
Landkreise								
Heilbronn	19 959	61	11 248	56,4	69	8 711	43,6	52
Hohenlohekreis	6 460	59	3 645	56,4	67	2 815	43,6	51
Schwäbisch Hall	10 773	57	6 082	56,5	65	4 691	43,5	49
Main-Tauber-Kreis	9 677	71	5 483	56,7	81	4 194	43,3	60
Region Franken	55 965	63	31 176	55,7	71	24 789	44,3	55
Landkreise								
Heidenheim	8 251	61	4 470	54,2	67	3 781	45,8	55
Ostalbkreis	19 352	61	10 661	55,1	68	8 691	44,9	54
Region Ostwürttemberg	27 603	61	15 131	54,8	68	12 472	45,2	54
<b>Regierungsbezirk Stuttgart</b>	<b>248 946</b>	<b>62</b>	<b>133 921</b>	<b>53,8</b>	<b>68</b>	<b>115 025</b>	<b>46,2</b>	<b>57</b>
Stadtkreise								
Baden-Baden	4 350	80	2 089	48,0	83	2 261	52,0	77
Karlsruhe	22 626	79	11 073	48,9	79	11 553	51,1	80
Landkreise								
Karlsruhe	30 159	70	16 897	56,0	80	13 262	44,0	61
Rastatt	15 113	66	8 747	57,9	78	6 366	42,1	55
Region Mittlerer Oberrhein	72 248	72	38 806	53,7	79	33 442	46,3	66
Stadtkreise								
Heidelberg	13 044	91	6 260	48,0	93	6 784	52,0	90
Mannheim	31 331	102	16 152	51,6	107	15 179	48,4	97
Landkreise								
Neckar-Odenwald-Kreis	14 829	98	8 446	57,0	113	6 383	43,0	84
Rhein-Neckar-Kreis	53 720	101	30 059	56,0	115	23 661	44,0	87
Region Rhein-Neckar <sup>2)</sup>	112 924	99	60 917	53,9	110	52 007	46,1	89
Stadtkreis Pforzheim	8 774	74	4 454	50,8	78	4 320	49,2	70
Landkreise								
Calw	10 517	65	5 736	54,5	72	4 781	45,5	58
Enzkreis	12 130	62	6 699	55,2	69	5 431	44,8	55
Freudenstadt	9 625	79	5 351	55,6	89	4 274	44,4	68
Region Nordschwarzwald	41 046	69	22 240	54,2	76	18 806	45,8	61
<b>Regierungsbezirk Karlsruhe</b>	<b>226 218</b>	<b>83</b>	<b>121 963</b>	<b>53,9</b>	<b>91</b>	<b>104 255</b>	<b>46,1</b>	<b>75</b>

1) Bevölkerungsstand: 31.12.2005. – 2) Soweit Land Baden-Württemberg.

Noch: 4. Schwerbehinderte Menschen mit gültigem Ausweis in den Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs am  
31. Dezember 2005 nach Geschlecht

Kreis Region Regierungsbezirk Land	Schwerbehinderte Menschen		Davon					
	Insgesamt	je 1 000 Einwohner <sup>1)</sup>	Männer			Frauen		
			Anzahl	%	je 1 000 Einwohner <sup>1)</sup>	Anzahl	%	je 1 000 Einwohner <sup>1)</sup>
Stadtkreis Freiburg im Breisgau	13 496	62	6 270	46,5	61	7 226	53,5	64
Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald	13 937	56	7 441	53,4	61	6 496	46,6	51
Emmendingen	8 752	56	4 810	55,0	63	3 942	45,0	49
Ortenaukreis	25 572	61	14 547	56,9	71	11 025	43,1	52
Region Südlicher Oberrhein	61 757	59	33 068	53,5	65	28 689	46,5	54
Landkreise Rottweil	12 181	86	6 918	56,8	99	5 263	43,2	73
Schwarzwald-Baar-Kreis	17 300	82	9 342	54,0	91	7 958	46,0	74
Tuttlingen	10 584	78	5 961	56,3	89	4 623	43,7	68
Region Schwarzwald-Baar-Heuberg	40 065	82	22 221	55,5	93	17 844	44,5	72
Landkreise Konstanz	17 179	63	9 144	53,2	69	8 035	46,8	57
Lörrach	13 366	60	7 407	55,4	69	5 959	44,6	53
Waldshut	8 906	53	5 017	56,3	61	3 889	43,7	46
Region Hochrhein-Bodensee	39 451	59	21 568	54,7	67	17 883	45,3	53
<b>Regierungsbezirk Freiburg</b>	<b>141 273</b>	<b>64</b>	<b>76 857</b>	<b>54,4</b>	<b>72</b>	<b>64 416</b>	<b>45,6</b>	<b>57</b>
Landkreise Reutlingen	21 207	75	11 437	53,9	83	9 770	46,1	68
Tübingen	13 733	63	7 227	52,6	68	6 506	47,4	59
Zollernalbkreis	16 697	87	9 339	55,9	99	7 358	44,1	75
Region Neckar-Alb	51 637	75	28 003	54,2	83	23 634	45,8	67
Stadtkreis Ulm	7 989	66	3 999	50,1	68	3 990	49,9	65
Landkreise Alb-Donau-Kreis	9 316	49	5 477	58,8	58	3 839	41,2	40
Biberach	9 880	52	5 670	57,4	61	4 210	42,6	44
Region Donau-Iller <sup>2)</sup>	27 185	54	15 146	55,7	61	12 039	44,3	48
Landkreise Bodenseekreis	11 508	56	6 223	54,1	62	5 285	45,9	50
Ravensburg	14 723	53	8 102	55,0	60	6 621	45,0	47
Sigmaringen	7 050	53	4 058	57,6	61	2 992	42,4	45
Region Bodensee-Oberschwaben	33 281	54	18 383	55,2	61	14 898	44,8	48
<b>Regierungsbezirk Tübingen</b>	<b>112 103</b>	<b>62</b>	<b>61 532</b>	<b>54,9</b>	<b>69</b>	<b>50 571</b>	<b>45,1</b>	<b>55</b>
<b>Baden-Württemberg</b>	<b>728 540</b>	<b>68</b>	<b>394 273</b>	<b>54,1</b>	<b>75</b>	<b>334 267</b>	<b>45,9</b>	<b>61</b>

1) Bevölkerungsstand: 31.12.2005. – 2) Soweit Land Baden-Württemberg.

# ABC

## Behinderung & Beruf

Handbuch für die betriebliche Praxis





# ABC

## Behinderung & Beruf

Handbuch für die betriebliche Praxis

2. überarbeitete Ausgabe 2005

**Herausgeber:** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

**Fachautoren:** Ulrich Adlhoch, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster; Karl-Friedrich Ernst, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Karlsruhe; Dr. Helga Seel, Landschaftsverband Rheinland, Köln; Birgit Westers, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster; unter Mitarbeit der Bundesagentur für Arbeit (Jürgen Berg, Peter Höfling), des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (Dr. Rolf Buschmann-Steinhage), des Verbandes Deutscher Sicherheitsingenieure (Nina Sawodny).

**Redaktion:** Ulrich Hofmann, Sabine Wolf (verantwortlich), Ricarda Dröse, Elly Lämmlein

**Verlag:** Universum Verlag GmbH & Co. KG, 65175 Wiesbaden

ISBN 3-89869-156-X

# Inhalt

<b>Schwerbehinderung und Arbeit</b>	<b>7</b>
Daten und Fakten	8
Arbeitsmarkt	10
Gesetzliche Grundlagen	15
<b>Fachlexikon</b>	<b>21</b>
Index	22
<b>Leistungen für behinderte Menschen im Beruf</b>	<b>259</b>
Ansprechpartner im Überblick	260
Leistungen an Arbeitgeber	264
Leistungen an schwerbehinderte Menschen	275
<b>Rechtsgrundlagen</b>	<b>281</b>
Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)	282
Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)	401
Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO)	423
Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwVO)	440
Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV)	449
Werkstättenverordnung (WVO)	455
Budgetverordnung (BudgetV)	467
<b>Anhang</b>	<b>471</b>
Literatur	473
Anschriften der Integrationsämter	475
Abkürzungen	488
Impressum	492





# Schwerbehinderung und Arbeit

## Daten und Fakten

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes\* lebten im Dezember 2003 rund 6,6 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Bei ihnen haben die Versorgungsämter einen Grad der Behinderung (GdB) zwischen 50 und 100 festgestellt. Dies entspricht einem Anteil von rund acht Prozent der Gesamtbevölkerung – jeder zwölfte Einwohner ist somit schwerbehindert. Hinzu kommen etwa 1,7 Millionen Menschen mit einer einfachen Behinderung (GdB unter 50) und eine Dunkelziffer all derjenigen, die keinen Schwerbehindertenausweis beantragt haben und keine sozialen Leistungen beziehen.

Das Bild von einem behinderten Menschen als Rollstuhlfahrer ist ein Klischee, denn die am häufigsten vorkommende Behinderung ist mit rund 26 Prozent eine Funktionsbeeinträchtigung der inneren Organe. Darüber hinaus liegen bei 14 Prozent der schwerbehinderten Menschen Funktionseinschränkungen oder Verluste der Gliedmaßen vor und bei weiteren 14 Prozent sind die Funktionen der Wirbelsäule und des Rumpfes beeinträchtigt. Insgesamt machen die körperlichen Behinderungen mit rund 67 Prozent den überwiegenden Teil der Behinderungen aus. Zerebrale Störungen sind bei rund neun Prozent der Betroffenen die Ursache für eine Behinderung und etwa fünf Prozent der schwerbehinderten Menschen sind blind oder sehbehindert. Einzelne Behinderungsarten werden im Fachlexikon unter den entsprechenden Stichworten beschrieben. Hier finden sich auch weitergehende Informationen: Zum Beispiel, worauf im Arbeitsleben zu achten ist, welche beruflichen Möglichkeiten bestehen und welche technischen Hilfen eingesetzt werden können.

Die Zuordnung der schwerbehinderten Menschen nach Altersgruppen zeigt, dass Behinderungen vor allem bei älteren Menschen auftreten: Während der Anteil der unter 25-Jährigen nur rund vier Prozent umfasst, liegt er bei den 25- bis 55-Jährigen ebenso wie in der Altersgruppe der 55- und 65-Jährigen bei rund 22 Prozent. Die Gruppe der 65-Jährigen und Älteren hingegen macht über die Hälfte – rund 52 Prozent – der schwerbehinderten Menschen aus. Sie stehen dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung.

---

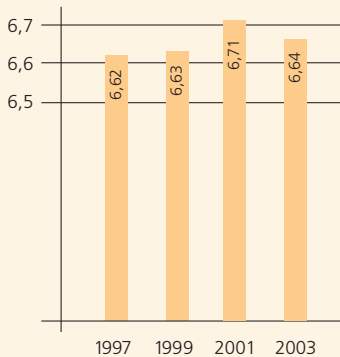
\* **Quellen:** Die im Folgenden genannten Zahlen gehen auf die aktuellsten Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes zurück – „Statistik der schwerbehinderten Menschen 2003“ und „Lebenslagen der behinderten Menschen – Ergebnisse des Mikrozensus 2003“ – und auf das jüngste durch die Bundesagentur für Arbeit ausgewertete Anzeigeverfahren 2003.

Die große Zahl der alten Menschen mit Behinderungen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die meisten Schwerbehinderungen – etwa 84 Prozent – durch eine Krankheit verursacht werden. Nur wenige Betroffene – knapp fünf Prozent – werden hingegen mit einer Behinderung geboren. Bei drei Prozent wurde sie durch einen Unfall oder eine Berufskrankheit verursacht und weitere zwei Prozent der schwerbehinderten Menschen erlitten eine Behinderung im Kriegs-, Wehr- oder Zivildienst.

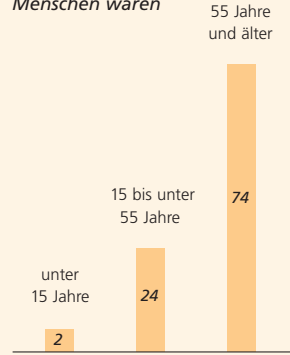
## Schwerbehinderte Menschen in Deutschland

mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50

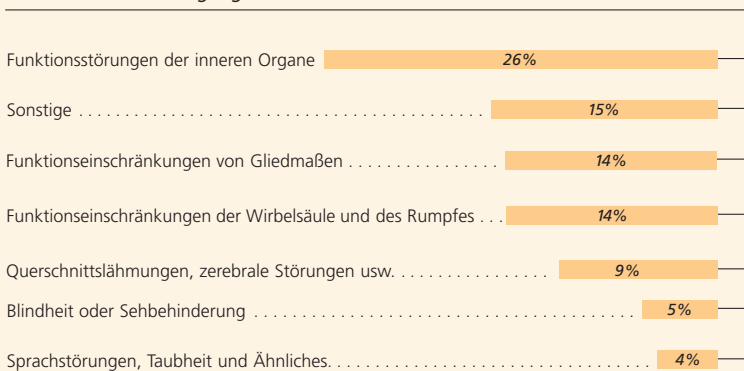
Anzahl in Millionen



Von je 100 schwerbehinderten Menschen waren



Funktionsbeeinträchtigungen in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt / Stand: Ende 2003

# Arbeitsmarkt

Eine wichtige Aufgabe der Integrationsämter besteht vor allem darin, Arbeitsplätze schwerbehinderter Arbeitnehmer zu sichern und neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen. Hierfür steht eine breite Palette an Hilfen finanzieller, technischer wie auch personaler Art zur Verfügung. Unterstützt werden Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen im Betrieb durch das Integrationsamt und das betriebliche Integrationsteam. Es besteht aus der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers. Für das Integrationsamt ist das betriebliche Integrationsteam das Verbindungsglied zum Betrieb oder der Dienststelle. Sie sind wichtige Partner, die die Gegebenheiten vor Ort kennen. Weitere Informationen zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind unter dem entsprechenden Stichwort im Fachlexikon zu finden.

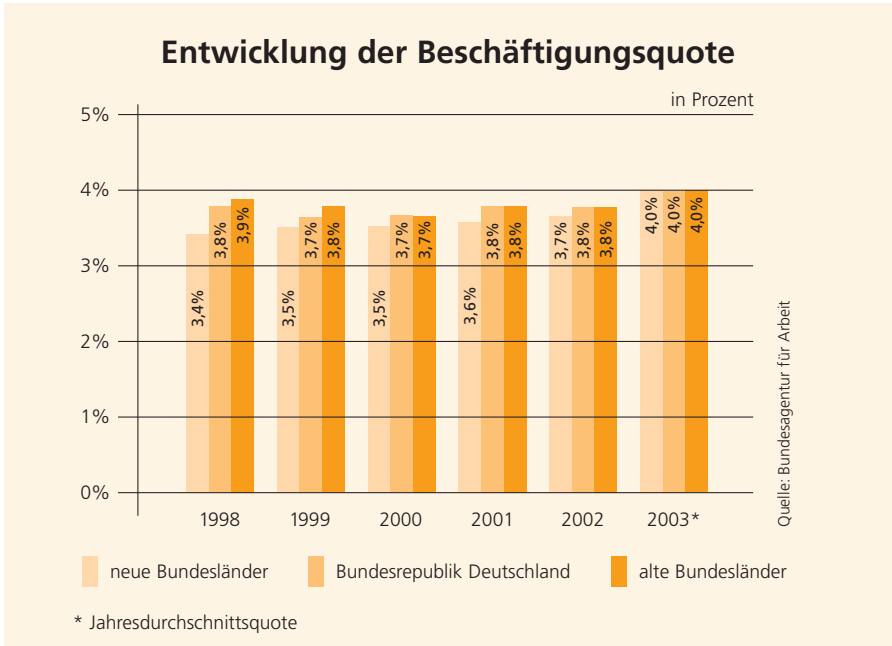
Die Anzahl der schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter – zwischen 15 und 65 Jahren – lag Ende 2003 in Deutschland bei rund 3,1 Millionen. Aber nur ungefähr ein Drittel dieses Personenkreises steht dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Rund 1,8 Millionen schwerbehinderte und behinderte Menschen waren erwerbstätig – etwa 40 Prozent davon waren Frauen. Rund eine Million schwerbehinderter Menschen gehören nach dem Sozialgesetzbuch IX zur Zielgruppe der Integrationsämter.

## Entwicklung der Beschäftigungsquote

Nach dem Sozialgesetzbuch IX müssen öffentliche und private Arbeitgeber, die jahresdurchschnittlich monatlich über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzen, andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Für kleinere Betriebe bestehen Sonderregelungen. Im Jahr 2003 betrug die Beschäftigungsquote insgesamt 4,0 Prozent und konnte gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozent gesteigert werden. Während öffentliche Arbeitgeber ihrer Beschäftigungspflicht in vollem Umfang nachkamen und 5,4 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzten, lag die Beschäftigungsquote bei privaten Arbeitgebern im Jahresdurchschnitt bei nur 3,6 Prozent.

Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht hängt nicht zuletzt von der Größe des Betriebes ab: Während kleine Betriebe mit bis zu 40 Mitarbeitern im Durchschnitt eine Quote von 2,6 Prozent erzielten, konnten Betriebe mit 500 bis 1.000 Beschäftig-

ten eine Quote von 4,1 Prozent vorweisen. Nur die wenigen Großkonzerne mit über 100.000 Beschäftigten erfüllten im Jahr 2003 die vorgegebene Beschäftigungsquote mit durchschnittlich 5,2 Prozent.



## Beschäftigungsfelder

Der größte Teil der schwerbehinderten und behinderten Arbeitnehmer war im Mai 2003 im Dienstleistungsbereich beschäftigt – 28 Prozent, und zwar insbesondere im Erziehungs- und Gesundheitswesen mit 23 Prozent. An zweiter Stelle lag mit einem Anteil von 24 Prozent der Bereich „Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe“, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung mit rund 13 Prozent.

Vergleicht man die Beschäftigungsstruktur der Menschen mit Behinderungen mit der von nicht behinderten Erwerbstätigen, fällt auf, dass behinderte Menschen seltener als nicht behinderte Beschäftigte in Handel und Gastgewerbe und im Baugewerbe arbeiten. Hingegen arbeiteten sie häufiger als nicht behinderte Menschen in der öffentlichen Verwaltung: 12,9 Prozent der behinderten Menschen arbeiteten im Mai 2003 in der öffentlichen Verwaltung und in Ämtern. Der Anteil der nicht behinderten Menschen betrug dort 8,2 Prozent.



47 Prozent der behinderten Erwerbstätigen befanden sich im Angestelltenverhältnis, 39 Prozent waren Arbeiter und acht Prozent waren selbstständig. Einen Beamtenstatus hatten sieben Prozent der Befragten.

## Qualifikationen

Mit einem Anteil von 61 Prozent war nach Angaben des Mikrozensus 2003\* des Statistischen Bundesamtes der Hauptschulabschluss der häufigste Schulabschluss, den Menschen mit Behinderungen erlangten. Bei den nicht behinderten Befragten lag er bei 43,6 Prozent. Den Realschulabschluss konnten 17,6 Prozent der behinderten Menschen vorweisen, dem gegenüber standen 28,1 Prozent der nicht behinderten Personen. Das Abitur oder eine Fachhochschulreife erreichten rund 12 Prozent der behinderten Befragten. Unter den nicht behinderten Menschen verfügten etwa doppelt so viele Personen über einen solchen Abschluss. Rund fünf Prozent der schwerbehinderten und behinderten Menschen verfügen über keinen Schulabschluss.

Viele behinderte junge Menschen streben nach Beendigung der Schule eine betriebliche Ausbildung an. Doch es besteht das Problem eines erheblichen Ungleichgewichts zwischen Nachfrage und Angebot an betrieblichen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte junge Menschen. Die Zahl der betrieblich ausgebildeten behinderten Menschen sank in den letzten Jahren deutlich: 1998 wurden noch 17.144 Jugendliche und junge Erwachsene betrieblich ausgebildet, 1999 waren es 15.371, ein Jahr später 14.725 und 2002 schließlich nur noch 9.000.

Ein weiterer Teil der über 100.000 Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die wegen ihrer Behinderung von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, absolviert eine Ausbildung oder eine Weiterbildung in einem spezifischen Berufsbildungs- und Berufsförderungswerk für behinderte Menschen oder wird zum Beispiel in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen qualifiziert. Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke wird etwa jeder sechste behinderte junge Mensch in einem Berufsbildungswerk ausgebildet oder qualifiziert. Bei den Erwachsenen mit einer Behinderung ist es jeder dritte, der im Auftrag der Rehabilitationsträger in einem Berufsförderungswerk ausgebildet, umgeschult oder qualifiziert wird.

---

\* Befragt wurden hier nur Personen ab 15 Jahren, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Schule besuchten. Die Beantwortung der Frage war für Personen über 51 Jahre freiwillig.

## Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Ab Mitte der 90er Jahre ist nicht nur die Arbeitslosigkeit innerhalb der Gesamtbevölkerung kontinuierlich angestiegen, auch die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitslosen nahm deutlich zu. Dieser Entwicklung konnte auch mit Hilfe eines Aktionsprogramms der Bundesregierung nur kurzfristig Einhalt geboten werden: Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen konnte im Herbst 2002 von über 190.000 auf 144.292 gesenkt werden. Doch schon im Winter 2002/2003 stieg sie wieder an. Im Jahresdurchschnitt 2004 waren rund 174.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet und im Frühjahr 2005 zeitweise über 195.000.

Die Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Menschen sind vielfältig und können nur im Zusammenhang mit den allgemeinen wirtschaftlichen Bedingungen und der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden. So müssen sich schwerbehinderte Menschen zum Beispiel gegenüber einer wachsenden Konkurrenz an nicht behinderten Arbeitskräften auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt behaupten. Auch vom verstärkten Stellenabbau in Betrieben und Dienststellen bleiben behinderte Menschen nicht verschont. Dies belegt die von den Integrationsämtern angezeigte Zunahme bei den Anträgen von Arbeitgebern auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen.

Viele schwerbehinderte Arbeitsuchende sind langzeitarbeitslos – nicht selten ohne Ausbildung. Häufig sind sie wesentlich älter als die nicht behinderten Arbeitslosen. So lag der Anteil der über 45-jährigen schwerbehinderten Arbeitslosen nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2002 bei über 50 Prozent, während die Mehrzahl aller Arbeitslosen – über 70 Prozent – unter 45 Jahren alt war. Da für Ältere die Chancen auf Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt generell zurückgehen, haben es ältere schwerbehinderte Menschen noch schwerer als alle anderen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. So sind sie in der Regel deutlich länger arbeitsuchend als nicht behinderte Arbeitslose. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2002 schwerbehinderte Menschen im Schnitt 12,8 Monate arbeitslos während die durchschnittliche Arbeitslosigkeit aller Arbeitsuchenden bei 7,9 Monaten lag.

Mit einer Novellierung des Sozialgesetzbuches IX, die am 1. Mai 2004 in Kraft trat, will der Gesetzgeber nun Arbeitgeber verstärkt motivieren, mehr behinderte und schwerbehinderte Menschen auszubilden und zu beschäftigen. Mit Hilfe des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen soll es gelingen, insbesondere die betriebliche Ausbildungssituation für behinderte und schwerbehinderte Jugendliche und junge Erwachsene zu verbessern und die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten auf dem ersten Arbeitsmarkt wieder zu erhöhen.

*Arbeitsplätze für behinderte Menschen:  
Gefördert durch die Integrationsämter*



# Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen für die Aufgaben des Integrationsamtes finden sich im zweiten Teil des Sozialgesetzbuchs IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –, das seit dem 1. Juli 2001 in Kraft ist. Es will die Selbstbestimmung und die gleichberechtigte Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben, fördern und eine Benachteiligung beseitigen. Dieses Ziel soll mit medizinischen, beruflichen und sozialen Leistungen schnell, wirkungsvoll und dauerhaft erreicht werden. Weitere Informationen zur Entwicklung des Sozialgesetzbuches IX und zu den letzten Gesetzesänderungen sind im Fachlexikon nachzulesen.

Im Schwerbehindertenrecht, Teil 2 des SGB IX – Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen –, werden auch die Aufgaben der Integrationsämter geregelt: Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe, Begleitende Hilfe für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben, Kündigungsschutz, Seminare und Bildungsangebote für das betriebliche Integrationsteam sowie Öffentlichkeitsarbeit. Ausführliche Informationen zu den einheitlichen Aufgabenbereichen sind im Fachlexikon unter den einzelnen Stichworten zu finden.

## 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 2003 auf rund 417 Millionen Euro. Die Integrationsämter leiteten 45 Prozent des Aufkommens der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung ab. Die restlichen 55 Prozent standen den Integrationsämtern selbst zur Verfügung, wobei die Ausgleichsabgabe grundsätzlich nur für Zwecke der Arbeitsförderung schwerbehinderter Menschen verwendet werden darf sowie für Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Das heißt, die Mittel fließen zu einem erheblichen Teil direkt in die Betriebe zurück. Seit dem 01.01.2005 werden nur noch 30 Prozent des Aufkommens an den Ausgleichsfonds abgeführt. Davon werden 26 Prozent an die Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet, zur besonderen Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. 70 Prozent verbleiben bei den Integrationsämtern.

Ein Großteil der Ausgaben der Integrationsämter wird für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben aufgewendet. Dazu gehören sowohl die Leistungen an Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, Leistungen an schwerbehinderte Menschen, Seminare und Bildungsangebote für das betriebliche Integrationsteam sowie die Öffentlichkeitsarbeit.

### **Begleitende Hilfe im Arbeitsleben**

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben gehört zu den vorrangigen Aufgaben der Integrationsämter nach dem SGB IX. Sie umfasst alle Maßnahmen und Leistungen, die erforderlich sind, damit schwerbehinderte Menschen am Arbeitsleben teilhaben können. Sowohl Leistungen an schwerbehinderte Menschen als auch an Arbeitgeber gehören dazu: Leistungen an Arbeitgeber haben alle das Ziel, Betriebe in die Lage zu versetzen, behinderten Menschen – im Sinne einer Chancengleichheit mit nicht behinderten Menschen –, eine Beschäftigung zu ermöglichen. Auch 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, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehen können, die besonders von ihrer Behinderung betroffen sind, gehören zu den finanziellen Leistungen, die im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ausgeglichen werden.

Schwerbehinderte Menschen erhalten persönliche und finanzielle Hilfen. Sie werden beispielsweise beraten in allen Fragen, die das Arbeitsleben, den Arbeitsplatz oder die Schwerbehinderung betreffen oder werden von Fachleuten betreut, wenn dies zur Lösung von Konflikten erforderlich ist. Ebenso haben schwerbehinderte Menschen, die zur Ausübung einer Berufstätigkeit eine persönliche Arbeitshilfe benötigen, den Anspruch auf eine notwendige Arbeitsassistenten. Die Kosten hierfür übernimmt das Integrationsamt.

Doch finanzielle Förderung 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 – vor allem bei der Betreuung im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben –, beauftragen die Integrationsämter im Einzelfall die Integrationsfach-

dienste. Sie sind bei freien Trägern angesiedelt und sind ebenfalls Ansprechpartner für Arbeitgeber, die planen, schwerbehinderte Menschen einzustellen oder die bereits schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigen. Die Integrationsfachdienste informieren Betriebe umfassend über Unterstützungsmöglichkeiten, klären alle in Betracht kommenden Leistungen für den Arbeitgeber ab, unterstützen ihn bei ihrer Beantragung und beraten bei Schwierigkeiten mit behinderten Beschäftigten.

Schwerbehinderte, behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung werden im Auftrag der Integrationsämter, der Agenturen für Arbeit und der weiteren Rehabilitationsträger von den Integrationsfachdiensten beraten und unterstützt. Zum Beispiel bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz oder wenn es Probleme im Rahmen ihrer Beschäftigung gibt. Insbesondere Menschen mit seelischen oder geistigen Behinderungen sowie Menschen mit Sinnesbehinderungen, schweren Körper- oder Mehrfachbehinderungen gehören zur Zielgruppe der Integrationsfachdienste. Auch Beschäftigte von Werkstätten für behinderte Menschen und schwerbehinderte Schulabgänger, die den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wagen und dabei auf arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind, werden von den Integrationsfachdiensten individuell betreut. Zu ihren Aufgaben gehört es, Betroffene, etwa durch geeignete Trainingsmaßnahmen, auf vorgesehene Arbeitsaufgaben vorzubereiten und sie am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten zu begleiten.

### **Besonderer Kündigungsschutz**

Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber kann nur erfolgen, wenn das Integrationsamt der Kündigung zuvor zugestimmt hat. Eine ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Dieses Verfahren dient dazu, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, den Arbeitsplatz zu erhalten.

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 Fachdienste des Integrationsamtes und der vom Integrationsamt beauftragten In-

tegrationsfachdienste, die Ursachen der Gefährdung des Arbeitsplatzes zu beseitigen und Lösungsvorschläge zu entwickeln.

### **Seminare und Bildungsangebote**

Das betriebliche Integrationsteam kann seinen Aufgaben nur gerecht werden, wenn es die nötigen Fachkenntnisse besitzt. Daher ist es ausgesprochen wichtig, dass das Integrationsteam an Seminaren und Bildungsangeboten der Integrationsämter teilnimmt.

Die Seminare richten sich vor allem an das betriebliche Integrationsteam – das heißt die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und den Beauftragten 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 Seminarprogramm 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 Fachseminare zu bestimmten Schwerpunkten an.

Die meisten Integrationsämter führen ihre Seminare und Bildungsangebote selbst durch. Andere kooperieren hier mit Behindertenverbänden wie dem Sozialverband VdK Deutschland, dem Sozialverband Deutschland sowie Gewerkschaften und Fortbildungseinrichtungen der Arbeitgeber.

*Service der Integrationsämter:  
Beratung, individuelle Betreuung, finanzielle Förderung,  
Seminare und Bildungsangebote*









# Fachlexikon

## Index

### A

- Abfindung
- Abmahnung
- Abwicklungsvertrag
- Agentur für Arbeit
- Akkord
- Altersrente
- Altersteilzeit
- Änderungskündigung
- Anfallsleiden (Epilepsie)
- Anforderungsprofil
  - ▶ *Profilmethode*
- Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit
- Arbeitgeber
- Arbeitgeberverbände
- Arbeitnehmer
- Arbeitsassistentz
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM)
- Arbeitsentgelt
- Arbeitserprobung
- Arbeitsförderung
- Arbeitsgericht
- Arbeitshilfen
  - ▶ *Technische Arbeitshilfen*
- Arbeitslosenversicherung
- Arbeitslosigkeit
- Arbeitsmarkt
- Arbeitsmedizin
- Arbeitsplatz
- Arbeitspsychologie
- Arbeitsrecht
- Arbeitsschutz
- Arbeitssicherheit
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Arbeitsunfähigkeit
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Arbeitsunfall
- Arbeitsverhältnis
- Arbeitsvermittlung
- Arbeitsvertrag
  - ▶ *Arbeitsverhältnis*
- Arbeitswissenschaft
- Arbeitszeit
- Aufhebungsvertrag
- Aufstockungsverbot
- Ausbildung
  - ▶ *Berufsausbildung*
  - ▶ *Nachteilsausgleiche*
- Ausbildungsmarkt
- Ausbildungsvermittlung
- Ausgleichsabgabe
- Ausgleichsabgabeverordnung
  - ▶ *Schwerbehinderten-Ausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV)*
- Ausgleichsfonds
- Auskunftspflicht
  - ▶ *Offenbarung der Schwerbehinderung*
- Ausländische Arbeitnehmer
- Außergewöhnliche Belastungen
- Außergewöhnliche Gehbehinderung
  - ▶ *Mobilität*
  - ▶ *Schwerbehindertenausweis*
- Außerordentliche Kündigung
- Aussetzung einer Entscheidung / eines Beschlusses
- Ausweis
  - ▶ *Schwerbehindertenausweis*
- Ausweismerkmale
- Ausweisverordnung
  - ▶ *Schwerbehindertenausweis*

**B**

- Barrierefreies Bauen
- Barrierefreiheit
- Beauftragter des Arbeitgebers
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Beendigungsschutz, erweiterter
- Befristetes Arbeitsverhältnis
  - ▶ *Arbeitsverhältnis*
- Begleitende Hilfe im Arbeitsleben
- Begleitung, Notwendigkeit ständiger
  - ▶ *Schwerbehindertenausweis*
- Behindertenbeauftragte
- Behindertengleichstellungsgesetze
- Behindertenverbände
- Behinderung
- Behinderungsarten
  - ▶ *Anfallsleiden / Epilepsie*
  - ▶ *Blindheit und Sehbehinderungen*
  - ▶ *Chronische und innere Erkrankungen*
  - ▶ *Geistige Behinderung*
  - ▶ *Hörschädigungen*
  - ▶ *Lernbehinderung*
  - ▶ *Schädigungen der Gliedmaßen*
  - ▶ *Schädigungen des Skelettsystems*
  - ▶ *Schädigungen des Zentralnervensystems*
  - ▶ *Seelische Behinderungen*
  - ▶ *Suchtkrankheiten*
- Behinderte Frauen
  - ▶ *Frauen, behinderte*
- Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen
- Belastungserprobung
- Benachteiligungsverbot
- Beratende Ingenieure
- Beratender Ausschuss für behinderte Menschen
- Bergmannsversorgungsschein
- Berufliche Eignung, Eignungsfeststellungsmaßnahmen
- Berufliche Ersteingliederung
- Berufliche Weiterbildung
- Berufliche Wiedereingliederung
- Berufliches Fortkommen
- Berufsausbildung
- Berufsberatung
- Berufsbildungswerk (BBW)
- Berufsförderungswerk (BFW)
- Berufsgenossenschaften (BG)
- Berufskrankheiten
- Berufsunfähigkeit
- Berufsvorbereitung
- Beschäftigung, geringfügige
- Beschäftigungspflicht
- Betreuungsaufwand, besonderer
  - ▶ *Außergewöhnliche Belastungen*
- Betrieb
- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebliche Helfer
  - ▶ *Integrationsteam*
- Betriebliches
  - Eingliederungsmanagement
  - ▶ *Eingliederungsmanagement, Betriebliches*
- Betriebsabteilung, geschützte
  - ▶ *Integrationsprojekte*
- Betriebsarzt
- Betriebseinschränkung
- Betriebsrat
- Betriebsstilllegung
- Betriebsübergang
- Betriebsvereinbarung
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Bewerbung
- Bezirkspersonalrat
  - ▶ *Personalrat*
- Bezirksschwerbehindertenvertretung
- Blinde Werkstatt
- Blindheit und Sehbehinderungen
- Bundesagentur für Arbeit
  - ▶ *Agentur für Arbeit*

Bundessozialhilfegesetz (BSHG)

- ▶ *SGB XII*

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)

Bundesversorgungsgesetz (BVG)

## C

Chronische und innere Erkrankungen

## D

Deutsche Rentenversicherung

- ▶ *Rentenversicherung, gesetzliche*

Dienststelle

Dienstvereinbarung

Direktionsrecht

## E

Eignungsfeststellungsmaßnahme

Berufliche Eignung

Eingliederung behinderter Menschen

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

Eingliederungshilfe

- ▶ *SGB XII*

Eingliederungsmanagement, Betriebliches

Eingliederungszuschüsse

Einkommen- und Lohnsteuer

- ▶ *Nachteilsausgleiche*

Einrichtungen für behinderte Menschen

- ▶ *Rehabilitationseinrichtungen*

Einstellung eines schwerbehinderten Menschen

Entgelt

- ▶ *Arbeitsentgelt*

Entgeltfortzahlung

Entlassung

- ▶ *Außerordentliche Kündigung*
- ▶ *Kündigung*
- ▶ *Massenentlassung*

Epilepsie

- ▶ *Anfallsleiden*

Ergonomie

Erkrankungen

- ▶ *Chronische und innere Erkrankungen*
- ▶ *Krankheit*

Erwerbsminderung

Erwerbsunfähigkeit

Existenzgründung

- ▶ *Selbstständigkeit, wirtschaftliche*

## F

Fachdienste der Integrationsämter

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes

- ▶ *Schwerbehinderung*

Finanzielle Leistungen

- ▶ *Leistungen*

Frauen, behinderte

Freifahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln

- ▶ *Reisen*

- ▶ *Schwerbehindertenausweis*

Freistellung

Fristlose Kündigung

- ▶ *Außerordentliche Kündigung*
- ▶ *Kündigung*

Führerschein

- ▶ *Nachteilsausgleiche*

Fürsorgepflicht

Fürsorgestelle

## G

Gebärdensprachdolmetscher

Gebärdensprache

Gebührenbefreiung  
 ▶ *Nachteilsausgleiche*  
 Gehbehinderung  
 ▶ *Körperbehinderungen*  
 ▶ *Reisen*  
 ▶ *Schwerbehindertenausweis*  
 Geistige Behinderung  
 Gemeinsame Servicestellen  
 ▶ *Servicestellen, Gemeinsame*  
 Gerichtskostenbefreiung  
 ▶ *Nachteilsausgleiche*  
 Gesamtbetriebsrat  
 ▶ *Betriebsrat*  
 Gesamtpersonalrat  
 ▶ *Personalrat*  
 Gesamtschwerbehindertenvertretung  
 Gewerkschaften  
 Gleichstellung  
 Grad der Behinderung (GdB)  
 ▶ *Schwerbehinderung*  
 Gütliche Einigung

## H

Hauptfürsorgestelle  
 Hauptpersonalrat  
 ▶ *Personalrat*  
 Hauptschwerbehindertenvertretung  
 Heimarbeit  
 Helfergruppe  
 ▶ *Integrationsteam*  
 Hilfllosigkeit  
 ▶ *Schwerbehindertenausweis*  
 Hörschädigungen

## I

Integrationsamt  
 Integrationsfachdienst  
 Integrationsprojekte  
 Integrationsteam  
 Integrationsvereinbarung  
 Investitionshilfen

## K

Kommunikation  
 ▶ *Blindheit und Sehbehinderungen*  
 ▶ *Gebärdensprachdolmetscher*  
 ▶ *Gebärdensprache*  
 ▶ *Hörschädigungen*  
 ▶ *Nachteilsausgleiche*  
 Konzernbetriebsrat  
 ▶ *Betriebsrat*  
 Konzernschwerbehindertenvertretung  
 Körperbehinderungen  
 ▶ *Schädigungen der Gliedmaßen*  
 ▶ *Schädigungen des Skelettsystems*  
 ▶ *Schädigungen des Zentralnervensystems*  
 Kraftfahrzeughilfen  
 Kraftfahrzeugsteuer, -unterhaltung  
 ▶ *Nachteilsausgleiche*  
 Krankengeld  
 Krankenversicherung, gesetzliche  
 Krankheit  
 Kündigung  
 Kündigungsfrist  
 Kündigungsgrund  
 Kündigungsschutz  
 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)  
 Kündigungsschutzverfahren

## L

Landesversicherungsanstalt (LVA)  
 Leistungen für behinderte Menschen  
 im Beruf  
 ▶ *Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*  
 ▶ *Teilhabe*  
 Leitende Angestellte  
 Lernbehinderung  
 Lohnfortzahlung  
 ▶ *Entgeltfortzahlung*  
 Lohnkostenzuschuss  
 ▶ *Außergewöhnliche Belastungen*

- ▶ *Eingliederungszuschüsse*
- Lohnsicherung

## M

- Massenentlassungen
- Mehrarbeit
- Mehrfachanrechnung
- Mehrfachbehinderung
  - ▶ *Behinderung*
- Minderleistung
  - ▶ *Außergewöhnliche Belastungen*
- Minderleistungsklausel
- Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)
- Mitbestimmung
- Mitwirkungsrechte
  - ▶ *Betriebsrat*
  - ▶ *Personalrat*
  - ▶ *Schwerbehindertenvertretung*
- Mobbing
- Mobilität
  - ▶ *Kraftfahrzeughilfen*
  - ▶ *Reisen*
  - ▶ *Umzugskosten*
  - ▶ *Wohnungshilfen*

## N

- Nachteilsausgleiche

## O

- Offenbarung der Schwerbehinderung
- Ordentliche Kündigung
  - ▶ *Kündigung*
- Organisation der behinderten Menschen
  - ▶ *Behindertenverbände*

## P

- Parken
  - ▶ *Nachteilsausgleiche*
- Personalrat
- Personalvertretungsgesetze

- Personelle Unterstützung
  - ▶ *Außergewöhnliche Belastungen*
- Persönliches Budget
- Pflichtplätze
- Prävention
- Probearbeitsverhältnis
- Profilmethode
- Psychosoziale Dienste
  - ▶ *Fachdienste der Integrationsämter*
  - ▶ *Integrationsfachdienst*

## Q

- Qualifizierung
  - ▶ *Berufliche Weiterbildung*
  - ▶ *Berufliches Fortkommen*
  - ▶ *Berufsausbildung*

## R

- Rechtsmittel
- Rehabilitation
- Rehabilitationseinrichtungen
- Rehabilitationsträger
- Reisen
- Renten
  - ▶ *Altersrente*
  - ▶ *Berufsunfähigkeit*
  - ▶ *Erwerbsminderung*
  - ▶ *Erwerbsunfähigkeit*
  - ▶ *Rentenversicherung, gesetzliche*
- Rentenversicherung, gesetzliche
- Rundfunkgebührenbefreiung
  - ▶ *Nachteilsausgleiche*

## S

- Säumniszuschlag
  - ▶ *Ausgleichsabgabe*
- Schädigungen der Gliedmaßen
- Schädigungen des Skelettsystems
- Schädigungen des Zentralnervensystems
- Schichtarbeit

Schwerbehinderten-Ausgleichs-  
abgabeverordnung (SchwbAV)  
Schwerbehindertenausweis  
Schwerbehindertengesetz (SchwbG)  
Schwerbehindertenkartei  
Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX)  
▶ *SGB IX*  
Schwerbehindertenversammlung  
▶ *Versammlung schwerbehinderter  
Menschen*  
Schwerbehindertenvertretung  
Schwerbehinderung  
Seelische Behinderungen  
Selbstbestimmung  
▶ *Teilhabe*  
▶ *Wunsch- und Wahlrecht*  
Selbsthilfeorganisationen  
▶ *Behindertenverbände*  
Selbstständigkeit, wirtschaftliche  
Seminare und Öffentlichkeitsarbeit  
Servicestellen, gemeinsame  
SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe  
behinderter Menschen)  
SGB XII (Sozialhilfe)  
Sicherheitsfachkraft  
▶ *Fachkraft für Arbeitssicherheit*  
Sozialauswahl  
Sozialgericht  
Sozialgesetzbuch (SGB)  
Sozialgesetzbuch IX  
▶ *SGB IX*  
Sozialgesetzbuch XII  
▶ *SGB XII*  
Sozialhilfe  
▶ *SGB XII*  
Sozialplan  
Sozialversicherung  
Sozialversicherungsträger  
Spartenbetriebsrat  
▶ *Betriebsrat*  
Sperrzeit für Arbeitslosengeld

Stellvertreter der Schwerbehinderten  
vertretung  
Steuern / Steuerfreibetrag  
▶ *Nachteilsausgleiche*  
Streckenverzeichnis  
▶ *Reisen*  
▶ *Schwerbehindertenausweis*  
Stufenvertretungen  
▶ *Betriebsrat*  
▶ *Bezirksschwerbehinderten-  
vertretung*  
▶ *Gesamtschwerbehinderten-  
vertretung*  
▶ *Hauptschwerbehinderten-  
vertretung*  
▶ *Konzernschwerbehinderten-  
vertretung*  
▶ *Personalrat*  
▶ *Schwerbehindertenvertretung*  
Suchtkrankheiten

## T

Tarifvertrag  
Technische Arbeitshilfen  
Technischer Beratungsdienst  
▶ *Beratende Ingenieure*  
Teilhabe behinderter Menschen  
Teilzeitarbeit  
Telearbeit  
Telefonkosten  
▶ *Nachteilsausgleiche*

## U

Überstunden  
Umschulung  
▶ *Berufliche Weiterbildung*  
Umsetzung  
Umzugskosten  
Unfallversicherung  
▶ *Berufsgenossenschaften*  
Urlaubsgeld



Ursachen der Behinderung

- ▶ *Behinderung*

## V

Verdienstsicherung

Vermittlung

- ▶ *Arbeitsvermittlung*

Verrechnung auf die Ausgleichsabgabe

- ▶ *Ausgleichsabgabe*

Versammlung schwerbehinderter  
Menschen

Versetzung

Versicherungsträger

- ▶ *Sozialversicherungsträger*

Versorgungsamt

Vertrauensperson der  
schwerbehinderten Menschen

- ▶ *Schwerbehindertenvertretung*

Verwaltungsgericht

Verzeichnis der schwerbehinderten  
Menschen

Vorruhestand

- ▶ *Altersteilzeit*

## W

Wahl der Schwerbehinderten-  
vertretung

Wahlordnung Schwerbehinderten-  
vertretungen (SchwbVWO)

Wehrdienst

- ▶ *Nachteilsausgleiche*

Weisungsrecht

- ▶ *Direktionsrecht*

Weiterbildung

- ▶ *Berufliche Weiterbildung*

Werkarzt

- ▶ *Betriebsarzt*

Werkstatt für behinderte Menschen  
(WfbM)

Widerspruchsausschuss

Wiedereingliederung, stufenweise

Wohlfahrtsverbände

Wohngeld

- ▶ *Nachteilsausgleiche*

Wohnungshilfen

Wunsch- und Wahlrecht der Leistungs-  
berechtigten

## Z

Zeitlohn

Zeitvertrag

- ▶ *Arbeitsverhältnis*

Zusatzurlaub

Zuständigkeitsklärung

Zustimmung zur Kündigung

- ▶ *Kündigungsschutz*
- ▶ *Kündigungsschutzverfahren*

## Abfindung

Bei einem ► *Aufhebungsvertrag* und einem ► *Abwicklungsvertrag* bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer häufig eine Abfindung an. Durch das Einkommensteuergesetz (§ 3 Abs. 9 EStG) ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen und bis zu welcher Höhe eine derartige Abfindung steuerfrei ist. 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 (§ 143a 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 Arbeit-

nehmer 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 sind (Warnfunktion).

Leistungsmängel oder persönliches Fehlverhalten wie z. B. 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 beauftragt sind, verbindliche Anweisungen zu erteilen. Die Abmahnung muss nicht schriftlich ergehen, obwohl dies schon aus Beweisgründen die Regel ist. Sie ge-

hört zu den Entscheidungen, vor denen der Arbeitgeber die ► *Schwerbehindertervertretung* hören muss (§ 95 Abs. 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

Im Gegensatz zum ► *Aufhebungsvertrag* beendet der Abwicklungsvertrag das ► *Arbeitsverhältnis* nicht. Dem Abwicklungsvertrag geht vielmehr eine fristgerechte ► *Kündigung* des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber voraus – unter Beachtung sämtlicher kündigungsschutzrechtlicher (Sonder-) Bestimmungen (z. B. auch des besonderen ► *Kündigungsschutzes* für schwerbehinderte Menschen gemäß § 85 SGB IX) sowie der Anhörungsrechte des Betriebsrats nach § 102 BetrVG und der Personalräte nach dem jeweiligen Personalvertretungsrecht (vgl. z. B. § 79 Abs. 1 BPersVG und § 72a LPVG NW). Diese Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer erklärt im Abwicklungsvertrag, die Kündigung hinzunehmen, also insbesondere keine Kündigungsschutzklage zu erheben. Er vereinbart darin ferner einvernehmlich mit dem Arbeitgeber Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Beendigung, d. h. der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses.

## Agentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit gliedert sich in drei 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* behinderter Menschen am Arbeitsleben nach SGB IX i. V. m. SGB III.

**Berufliche Integration schwerbehinderter Menschen:** Hier ergeben sich für die Agenturen für Arbeit zusätzliche Aufgaben. Nach § 104 SGB IX sind dies u. a.:

- die ► *Berufsberatung*, ► *Ausbildungsvermittlung* und ► *Arbeitsvermittlung* schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in ► *Werkstätten für behinderte Menschen* 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 Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- im Rahmen von ► *Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen* und Struktur-

passungsmaßnahmen die besondere Förderung schwerbehinderter Menschen

- die ► *Gleichstellung*, deren Widerruf und Rücknahme
- die Durchführung des Anzeigeverfahrens (vgl. ► *Ausgleichsabgabe*)
- die Überwachung der Erfüllung der ► *Beschäftigungspflicht*
- die Zulassung der Anrechnung und der ► *Mehrfachanrechnung* (§ 75 Abs. 2, § 76 Abs. 1 und 2 SGB IX)
- die Erfassung der Werkstätten für behinderte Menschen, ihre Anerkennung und die Aufhebung der Anerkennung

**Besondere Vermittlungsstellen:** Zur Durchführung dieser Aufgaben sind bei den Agenturen für Arbeit besondere Vermittlungsstellen für schwerbehinderte Menschen eingerichtet. Zuständig ist jeweils die Vermittlungsstelle der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der schwerbehinderte Mensch seinen Wohnort hat. Die Arbeitsverwaltung kann Arbeitssuchende, wenn dies unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes für die Arbeitsvermittlung notwendig erscheint, mit deren Einverständnis ärztlich und psychologisch untersuchen bzw. begutachten lassen.

## 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 finan-

zielle Anreize zu erhöhten Arbeitsanstrengungen zu veranlassen. Man unterscheidet Geldakkord und Zeitakkord:

- **Geldakkord (Stückakkord):** Hier wird für eine bestimmte Leistungseinheit (z. B. Werkstück) ein bestimmter Geldbetrag vergütet. Berechnungsformel: Zahl der Leistungseinheiten  $\times$  Geldfaktor.
- **Zeitakkord:** Hier wird dem Arbeitnehmer für eine definierte Leistung (z. B. Fertigen eines Werkstückes mit Vorbereitungs-, Tätigkeits- und Erholungszeit) eine bestimmte Zeit als Berechnungsfaktor vorgegeben (Vorgabezeit). Berechnungsformel: Leistungseinheiten  $\times$  Vorgabezeit  $\times$  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 (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG).

**Das Schwerbehindertenrecht** (Teil 2 SGB IX) trifft keine Bestimmungen über die Ermittlung des Arbeitsentgelts 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 (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

## Altersrente

Als Regelaltersgrenze ist die Vollendung des 65. Lebensjahres vorgesehen. Nur für schwerbehinderte Menschen gilt die Altersgrenze von 63 Jahren. Vor der maßgebenden Altersgrenze (frühestens mit 60 Jahren) können bei Vorliegen der Voraussetzungen die Altersrenten vorzeitig in Anspruch genommen werden. Dabei kommt es i. d. R. zu Rentenabschlägen, die aber durch Beitragszahlungen ausgeglichen werden können. Für alle Rentenbezugszeiten vor dem 65. Lebensjahr gilt, dass bestimmte Hinzuverdienstgrenzen eingehalten werden müssen.

**Vollrente und Teilrente:** Die Altersrenten können als Vollrenten oder Teilrenten beansprucht werden (§ 34 SGB VI).

### Es gibt folgende Altersrenten:

**Regelaltersrente** erhält, wer das 65. Lebensjahr vollendet und die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren (60 Monate) erfüllt hat (§ 35 SGB VI).

**Altersrente für langjährig Versicherte** erhält vorzeitig, wer das 63. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit von 35 Jahren (420 Monate) erfüllt hat. Für Versicherte, die nach 1947 geboren sind, wird die Altersgrenze schrittweise auf 62 Jahre gesenkt (§§ 36 und 236 SGB VI).

**Altersrente für schwerbehinderte Menschen** ist vorzeitig an mindestens 60-jährige Menschen mit einer ► *Schwerbehinderung* (GdB von mindestens 50) zu leisten, wenn die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt ist (§§ 37 und 236a SGB VI). Vor 1951 Geborene können diese Altersrente auch dann beanspruchen, wenn an Stelle der Schwerbehinderung eine ► *Berufsunfähigkeit* oder eine ► *Erwerbsunfähigkeit* (nach dem bis 31.12.2000 geltenden Recht) vorliegt.

**Altersrente wegen ► *Arbeitslosigkeit*** erhält vorzeitig frühestens mit 60 Jahren, wer vor 1952 geboren und zum Zeitpunkt des Rentenbeginns arbeitslos ist, außerdem nach Vollendung des Lebensalters von 58 Jahren und 6 Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos war, in den letzten 10 Jahren für 8 Jahre (96 Monate) Pflichtbeiträge gezahlt und die Wartezeit von 15 Jahren (180 Monate) erfüllt hat (§ 237 SGB VI). Für Versicherte, die nach 1945 geboren sind, wird die Altersgrenze von 60 Jahren schrittweise auf 63 Jahre angehoben.

**Altersrente nach ► *Altersteilzeitarbeit*** erhält vorzeitig frühestens mit 60 Jahren, wer vor 1952 geboren ist, 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes (AtG) aufweist, wer außerdem in den letzten 10 Jahren für 8 Jahre (96 Monate) Pflichtbeiträge gezahlt und die Wartezeit von 15 Jahren (180 Monate) erfüllt hat (§ 237 SGB VI). Für Versicherte, die nach 1945 geboren sind, wird die Altersgrenze von

60 Jahren schrittweise auf 63 Jahre angehoben.

**Altersrente für Frauen** ist vorzeitig frühestens mit 60 Jahren zu zahlen, wenn die Versicherte vor 1952 geboren ist, nach Vollendung des 40. Lebensjahres über 10 Jahre (also mindestens 121 Monate) Pflichtbeiträge gezahlt und die Wartezeit von 15 Jahren (180 Monate) erfüllt hat (§ 237a SGB VI).

## 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 **zwei 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:** Die Bundesagentur für Arbeit fördert durch Leistungen die **Teilzeitarbeit** älterer Arbeitnehmer, die ihre

Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres vor dem 01.01.2010 auf die Hälfte vermindern und damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers oder die Übernahme eines Ausgebildeten oder in Kleinunternehmen die Beschäftigung eines Auszubildenden ermöglichen.

Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber im Falle der Wiederbesetzung des freigemachten Arbeitsplatzes

- den Aufstockungsbetrag in Höhe von 20% des Regelarbeitsentgelts und
- die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen **Rentenversicherung** in Höhe des Beitrags, der auf 80% des Regelarbeitsentgelts entfällt (höchstens jedoch den auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90% der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt entfallenden Beitrag).

## 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 (vgl. § 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 or-

dentliche 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 ggf. 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, so z. B. die Rückstufung in eine niedrigere Gehaltsgruppe.

Der Arbeitgeber sollte schon im Vorfeld mit dem betrieblichen ►*Integrations-team* klären, ob der alte ►*Arbeitsplatz* durch technische und organisatorische Maßnahmen bzw. durch behinderten-

gerechte 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 § 89 Abs. 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 i. d. R. zumutbar, wenn sie eine Gehaltsgruppe umfasst.

Wenn die Voraussetzungen nach § 89 Abs. 2 SGB IX nicht vorliegen, trifft das Integrationsamt die Entscheidung nach der generellen Vorschrift des § 85 SGB IX. Dies kann bedeuten, dass dem An-

trag bei Abwägung aller Umstände entprochen 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 i. d. R. 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% 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 z. B. in Geburtschäden liegen oder im Erwachsenenalter auf Hirnverletzungen, Hirntumore oder Blutungen zurückgehen. Etwa die Hälfte aller Epilepsien treten bereits vor dem 10. Lebensjahr auf, ungefähr zwei Drittel bis zum 20. Lebensjahr. Das Auf-

treten eines Anfalls oder einzelner Anfälle bedeutet jedoch nicht, dass der Betroffene an einer Epilepsie erkrankt ist. Etwa 5% der Bevölkerung erleiden mindestens einmal im Laufe eines Lebens einen epileptischen Anfall (Gelegenheitsanfälle), ohne anfallskrank zu werden – z. B. durch Fieberkrämpfe, eine schwere 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. Rund 1% der Bevölkerung ist davon betroffen.

**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“ mit Bewusstseinsverlust und generalisierten Muskelkrämpfen, über lokalisierte Krämpfe einzelner Gliedmaßen bis hin zu anfallsweisen Dämmerzuständen ohne Muskelkrämpfe.

**Im Arbeitsleben zu beachten:** Um Verletzungen und anfallsauslösende Belastungen auszuschließen, können z. B. folgende Maßnahmen getroffen werden:



- Einfache Schutzvorrichtungen an Maschinen anbringen.
- Epilepsiekranken 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, Tätigkeiten in großer Hitze oder bei starker Lärmeinwirkung vermeiden.
- Von Berufen, die regelmäßig das Führen von Kraftfahrzeugen erfordern, wegen Unfallgefahr absehen. Allerdings dürfen epilepsiekranken 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 über-

schätzt. 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**) 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 der **► Beratenden Ingenieure** des Integrationsamtes nutzen.

## Anforderungsprofil

**► Profilmethode**

## Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachter-tätigkeit

Das **► Versorgungsamt** bzw. die nach Landesrecht zuständige Behörde richtet sich bei der Feststellung der Behinderung, des Grades der Behinderung (GdB, **► Schwerbehinderung**) und der Ausstellung eines **► Schwerbehindertenausweises** nach den „Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht“. Diese An-

haltspunkte enthalten allgemeine Beurteilungsregeln und Einzelangaben darüber, wie hoch der Grad der Behinderung bei welchen Behinderungen festzusetzen ist.

Die Anhaltspunkte gelten bundesweit und sollen für eine möglichst einheitliche Praxis sorgen. Von dem früheren Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (heute: Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung) wurden sie zuletzt 1996 neu gefasst und zwischenzeitlich mehrfach geändert.

## Arbeitgeber

Arbeitgeber ist, wer Arbeitnehmer in einem ► *Arbeitsverhältnis* mit abhängiger Arbeit beschäftigt. Auch eine juristische Person (z. B. 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 2 SGB IX) wie die ► *Beschäftigungspflicht* oder die Zahlung der ► *Ausgleichsabgabe* betreffen jeweils den Arbeitgeber als solchen und nicht den einzelnen Zweigbetrieb (► *Betrieb*) oder die nachgeordnete ► *Dienststelle*.

## Arbeitgeberverbände

Arbeitgeberverbände sind Vereine, in denen sich ► *Arbeitgeber* i. d. R. nach bestimmten Industrie- oder Gewerbebezügen zusammengeschlossen haben. Es bestehen Fachverbände als Orts-, Be-

zirks-, Landes- und Bundesverbände. Auf Landesebene gibt es allgemeine Arbeitgeberverbände als Zusammenschluss der Fachverbände 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 des ► *Widerspruchsausschusses* und des ► *Beratenden Ausschusses 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 z. B. das ► *Betriebsverfas-*

zungsgesetz (BetrVG) auf die leitenden Angestellten grundsätzlich keine Anwendung findet, macht das Schwerbehindertenrecht (Teil 2 ► SGB IX) bei dieser Beschäftigtengruppe keinen Unterschied zu den übrigen schwerbehinderten Arbeitnehmern.

## Arbeitsassistentz

Für behinderte Menschen mit erheblichem Unterstützungsbedarf ist die Arbeitsassistentz einer von mehreren Bestandteilen des umfassenden Ansatzes zur persönlichen Assistentz bei den Verrichtungen des täglichen Lebens und zur ► *Teilhabe* am Arbeitsleben und der Gesellschaft. Auftraggeber der verschiedenen Dienstleistungen zur persönlichen Assistentz ist dabei der behinderte Mensch selbst. Insofern ist die persönliche Assistentz zugleich Ausdruck des Selbstbestimmungsrechtes sowie des ► *Wunsch- und Wahlrechts* (§ 9 SGB IX).

Mit der Novellierung des Schwerbehindertenrechtes (Teil 2 SGB IX) wurde ein Rechtsanspruch schwerbehinderter Menschen auf Übernahme der Kosten notwendiger Arbeitsassistentz durch die Integrationsämter eingeführt (§ 102 Abs. 4 SGB IX), und zwar als Teil der ► *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*. Es geht dabei um eine Geldleistung, nicht um eine vom öffentlichen Leistungsträger zu organisierende Sachleistung. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer hat vielmehr selbst die Organisations- und Anleitungskompetenz, ist dafür aber auch selbst verantwortlich. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer stellt also ent-

weder die Assistentzkraft selbst ein (Arbeitgebermodell) oder beauftragt einen Anbieter von Assistentzdienstleistungen auf eigene Rechnung mit der Arbeitsassistentz (Auftragsmodell).

**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“ zeigt, ist Arbeitsassistentz eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung, nicht aber die Erledigung der vom schwerbehinderten Arbeitnehmer zu erbringenden arbeitsvertraglichen Tätigkeit selbst. Es geht dabei um kontinuierliche, regelmäßig und zeitlich nicht nur wenige Minuten täglich anfallende Unterstützung am konkreten Arbeitsplatz. Notwendig ist diese, wenn weder die behinderungsgerechte ► *Arbeitsplatzgestaltung* noch eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Assistentz (z. B. durch Arbeitskollegen) ausreichen, um dem schwerbehinderten Menschen die Ausführung der Arbeit in wettbewerbsfähiger Form zu ermöglichen. Häufige Nutzer der Arbeitsassistentz sind beispielsweise Rollstuhlfahrer und schwer sinnesgeschädigte Menschen, wie etwa blinde oder gehörlose Menschen.

**Rechtsanspruch:** Als Leistung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dient die Arbeitsassistentz zum einen dem Ziel, einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz zu erlangen (vgl. § 33 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX).

In diesem Fall richtet sich der Rechtsanspruch, zeitlich auf 3 Jahre befristet, gegen den zuständigen ► *Rehabilitationsträger*. Die Arbeitsassistenz dient aber auch zur Sicherung bereits bestehender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse. Der Kostenträger ist in diesem Fall das ► *Integrationsamt* (vgl. § 102 Abs. 4 SGB IX).

### **Auch nach der Eingliederungsphase**

bleibt vielfach eine Arbeitsassistenz angesichts von Art oder Schwere der Behinderung erforderlich. Dann kommt es nach 3 Jahren zu einem Zuständigkeitswechsel vom Rehabilitationsträger zum Integrationsamt. Um dennoch eine einheitliche Bewilligungs- und Verwaltungspraxis zu gewährleisten, sieht das SGB IX vor (§ 33 Abs. 8 Satz 2), dass die Durchführung der Leistungen zur Arbeitsassistenz von Anfang an durch das Integrationsamt erfolgt; diesem werden die Kosten für die ersten 3 Jahre ab Aufnahme der Beschäftigung vom zunächst zuständigen Rehabilitationsträger erstattet. Die Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz ist auch zur Aufnahme bzw. Sicherung einer wirtschaftlich ► *selbstständigen* Existenz möglich (vgl. § 33 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX sowie § 21 Abs. 4 i. V. m. § 17 Abs. 1a SchwbAV).

**Geldleistung:** Da es bei der Arbeitsassistenz um eine Geldleistung an schwerbehinderte Menschen geht, bietet es sich an, die Form des ► *Persönlichen Budgets* zu wählen (§ 17 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 2–3 SGB IX). Die Integrationsämter stellen ein solches Persönliches Budget zur Verfügung. Die

Leistungshöhe bemisst sich dabei anhand des durchschnittlichen täglichen Bedarfs an Arbeitsassistenz. Die Kostenübernahme soll – gemäß dem allgemeinen sozialrechtlichen Angemessenheitsgebot – in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem damit erzielten wirtschaftlichen Integrationserfolg stehen, d. h. zu dem sozialversicherungspflichtigen Einkommen, das der schwerbehinderte Mensch selbst erzielt.

In der Praxis werden Leistungen zur Arbeitsassistenz auch zusammen mit Leistungen an Arbeitgeber zur Abdeckung ► *außergewöhnlicher Belastungen* erbracht (§ 27 SchwbAV); dies ermöglicht flexible Formen der Arbeitsassistenz, vor allem bei zeitlich zum Teil nicht genau vorher bestimmbarem Assistenzbedarf am Arbeitsplatz.

### **Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM)**

Unter Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen versteht man ein von der ► *Agentur für Arbeit* gefördertes Arbeitsvorhaben, das im öffentlichen Interesse liegt und bei dem grundsätzlich zusätzliche Arbeiten durchgeführt werden. Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung überhaupt nicht oder erst später ausgeführt würden. Die Einzelheiten der Förderung von ABM sind im SGB III (§§ 260–271) geregelt.

**ABM-Träger:** Die Agentur für Arbeit führt ABM nicht selbst durch, sie bedient sich hierzu sog. Träger, z. B. der Wohlfahrtsverbände. Diese erhalten von der

Agentur für Arbeit förderungsbedürftige Arbeitnehmer zugewiesen. Ziel ist es, insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit entsprechend den Problemschwerpunkten der regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkte Arbeitslosigkeit abzubauen und arbeitslosen Arbeitnehmern zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit zumindest vorübergehend eine Beschäftigung zu ermöglichen.

Vorrangig sind Maßnahmen zu fördern, wenn damit zu rechnen ist, dass die Eingliederungsaussichten der in der Maßnahme zugewiesenen Arbeitnehmer erheblich verbessert werden.

**Zuweisung von Teilnehmern:** Die Agentur für Arbeit kann förderungsbedürftige Arbeitnehmer in ABM zuweisen. Ein Arbeitnehmer ist förderungsbedürftig, wenn er arbeitslos ist und allein durch eine Förderung in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme eine Beschäftigung aufnehmen kann.

Ferner muss der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für Entgeltersatzleistungen erfüllen (z. B. Arbeitslosengeld). Erfüllt der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für Entgeltersatzleistungen nicht, kann die Agentur für Arbeit dennoch die Förderungsbedürftigkeit von Arbeitnehmern, z. B. eines behinderten Menschen, feststellen, wenn dieser wegen Art oder Schwere seiner Behinderung nur durch die Zuweisung in eine ABM beruflich stabilisiert oder qualifiziert werden kann.

Mit der Einstellung des zugewiesenen Arbeitnehmers durch den Maßnahmeträger wird zwischen ihnen ein privatrechtliches **Arbeitsverhältnis** begründet.

**Förderung:** Die Förderung der ABM erfolgt an den Träger durch Zuschüsse zu den Lohnkosten in pauschalierter Form. Die Höhe des Zuschusses bemisst sich nach der Art der Tätigkeit des geförderten Arbeitnehmers in der Maßnahme. Der Zuschuss beträgt bei Tätigkeiten, für die i. d. R. erforderlich ist

1. eine Hochschul- oder Fachhochschul-ausbildung, 1.300 Euro
2. eine Aufstiegsfortbildung, 1.200 Euro
3. eine Ausbildung in einem Ausbildungsberuf, 1.100 Euro
4. ohne Ausbildung, 900 Euro

Die Förderung einer ABM darf i. d. R. nur bis zu 12 Monate dauern. Sie kann u. a. bis zu einer Gesamtdauer von 24 Monaten erfolgen, wenn an der Durchführung der Arbeiten ein besonderes arbeitsmarktliches Interesse besteht oder der Träger die Verpflichtung zu einer anschließenden Dauerbeschäftigung übernimmt. Die Förderung darf bis zu 36 Monate dauern, wenn zu Beginn der Maßnahme überwiegend ältere Arbeitnehmer zugewiesen sind, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

**Beschäftigung schwerbehinderter Menschen:** Bei der Teilnahme eines schwerbehinderten Menschen (im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX) an einer ABM werden auch die Kosten einer not-

wendigen ▶ *Arbeitsassistenz* erstattet. Schwerbehinderte ABM-Teilnehmer können grundsätzlich Leistungen der ▶ *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* erhalten, z. B. ▶ *technische Arbeitshilfen*.

Bei finanziellen Leistungen wird das ▶ *Integrationsamt* deren Art und Höhe jedoch an der Dauer der ABM und den Weiterbeschäftigungschancen ausrichten. Arbeitsplatzferne und kostenintensive Leistungen wie z. B. die Hilfe zur Schaffung von behindertengerechtem Wohnraum (▶ *Wohnungshilfen*) werden daher regelmäßig nicht gewährt. Schwerbehinderten ABM-Teilnehmern steht auch der ▶ *Zusatzurlaub* zu. Sie wählen die ▶ *Schwerbehindertenvertretung* mit und werden von ihr vertreten.

Schwerbehinderte Teilnehmer in einer ABM haben gemäß § 90 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX nicht den besonderen ▶ *Kündigungsschutz* nach §§ 85-92 SGB IX.

ABM-Stellen zählen bei der Veranlagung zur ▶ *Ausgleichabgabe* nicht als ▶ *Pflichtplätze* eines Arbeitgebers. Schwerbehinderte Menschen in ABM werden jedoch auf Pflichtplätze des Arbeitgebers angerechnet.

## 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 Arbeitgebers aus

dem Arbeitsvertrag (§ 611 Abs. 1 BGB, ▶ *Arbeitsverhältnis*).

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 regelt § 183 SGB III einen Anspruch auf Insolvenzzugeld für die vorausgehenden 3 Monate gegenüber der Agentur für Arbeit.

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 (§ 123 SGB IX).

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

Das Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinn ist durch § 14 SGB IV definiert. Danach sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung – z. B. die Jahresgratifikation (sog. 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 wel-

cher Form sie geleistet werden – als Geld- oder Sachbezüge – und ob sie direkt aus der Beschäftigung heraus oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden (z. B. Trinkgelder).

## Arbeitserprobung

Die Arbeitserprobung dient der Abklärung der ▶*beruflichen Eignung* und Auswahl von erforderlichen Leistungen zur ▶*Teilhabe* am Arbeitsleben (§ 33 Abs. 4 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 bzw. des Arbeitsplatzes zu klären. Der behinderte Mensch 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 wird mit dem behinderten Menschen im Einzelfall durch den zuständigen ▶*Rehabilitationsträger* (§ 6 Abs. 1 SGB IX) festgelegt.

## Arbeitsförderung

Zur Arbeitsförderung gehören alle Aufgaben und Leistungen der ▶*Agenturen für Arbeit*, mit denen das Wirtschaftswachstum gefördert sowie ein hoher Beschäftigungsstand erzielt und aufrechterhalten werden soll. Verankert sind diese Aufgaben und Leistungen im SGB III. Die Leistungen der Arbeitsförderung richten sich vor allem an Arbeitnehmer und Arbeitgeber (§ 3 SGB III).

**Leistungen an Arbeitnehmer** sind u. a.:

- ▶*Berufsberatung* sowie ▶*Ausbildungsvermittlung* und ▶*Arbeitsvermittlung*
- Leistungen zur Unterstützung der Beratung und Vermittlung
- Trainingsmaßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten
- finanzielle Hilfen zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung
- Überbrückungsgeld zur Aufnahme einer ▶*selbstständigen* Tätigkeit
- Berufsausbildungsbeihilfe während einer ▶*Berufsausbildung* oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (▶*Berufsvorbereitung*)
- Übernahme der Weiterbildungskosten und Unterhaltsgeld während der Teilnahme an einer ▶*beruflichen Weiterbildung*
- Arbeitslosengeld während der ▶*Arbeitslosigkeit*

Ferner gehören hierher die allgemeinen und besonderen Leistungen zur ▶*Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben (§ 33 SGB IX i.V.m. §§ 97 ff. SGB III, siehe Leistungsübersicht ab S. 264).

**Leistungen an Arbeitgeber** sind u. a.:

- Arbeitsmarktberatung sowie Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung
- Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der Eingliederung von förderungsbedürftigen und leistungsgeminderten Arbeitnehmern
- Zuschüsse zum Arbeitsentgelt eines Vertreters zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten
- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für die betriebliche Aus- und Weiter-

bildung behinderter Menschen in Ausbildungsberufen

**Förderung behinderter Menschen:** Rechtsgrundlage für die ► *Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben ist das SGB IX i.V.m. SGB III. Nach § 2 SGB IX sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von ► *Behinderung* bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Der Status der ► *Schwerbehinderung* ist nicht Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Behinderte Menschen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder zur Sicherung des Eingliederungserfolgs auf besondere behinderungsspezifische Leistungen angewiesen sind, haben nach SGB III einen Rechtsanspruch auf besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (vgl. § 102 Abs. 1 SGB III). Dies kann z. B. eine berufliche Bildungsmaßnahme in einem ► *Berufsbildungswerk* oder ► *Berufsförderungswerk* sein, ferner die Teilnahme an Maßnahmen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer anerkannten ► *Werkstatt für behinderte Menschen*. Auch behinderte Menschen, die keiner besonderen behinderungsspezifischen Leistungen bedürfen, können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten (allgemeine Leistungen gem. § 100 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 30.3.2000 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 zwei 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 (z. B. 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 au-



Bergerichtlichen 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 Personengruppe erfasst. Lediglich Pflegepersonen, Selbstständige und Auslandsbeschäftigte können sich ab dem 01.02.2006 freiwillig versichern. 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. Für besondere Personengruppen, z. B. Beamte, Soldaten oder Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, besteht hingegen Versicherungsfreiheit.

Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung wird durch die Bundesagentur für Arbeit (► *Agentur für Arbeit*) eine Vielzahl von Leistungen 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 die Personengruppen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die sich an der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung beteiligen.

Zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung wird ein Beitrag erhoben. Er wird grundsätzlich vom versicherungspflichtigen Beschäftigten und vom Arbeitgeber je zur Hälfte getragen.

## 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 (vgl. § 119 Abs. 1 SGB III).

Um den Lebensunterhalt des Arbeitslosen zu sichern, sieht das SGB III Entgeltersatzleistungen vor (§§ 116 ff. SGB III). Diese Leistungen werden nachfolgend in ihren wesentlichen Grundzügen beschrieben.

**Arbeitslosengeld:** Arbeitnehmer haben Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung (§ 117 SGB III).

**Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit** besteht (§ 118 SGB III), wenn der Arbeitnehmer

1. arbeitslos, d. h. beschäftigungslos ist, sich bemüht, seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden und den Vermittlungsbemühungen der ► *Agentur für Arbeit* zur Verfügung steht (vgl. § 119 Abs. 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 (vgl. § 122 SGB III). Eine telefonische Meldung genügt nicht.
3. die Anwartschaft erfüllt hat, d. h. wenn er innerhalb einer 3-jährigen Rahmenfrist vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis oder in einem anderen Versicherungspflichtverhältnis im Sinne des SGB III gestanden hat (vgl. §§ 123–124 sowie §§ 24 ff. SGB III). Sonderregelungen gibt es für Wehr- oder Zivildienstleistende und Saisonarbeitnehmer. Für Ansprüche auf Arbeitslosengeld, die ab dem

01.02.2006 entstehen, beträgt die Rahmenfrist 2 Jahre und es bestehen keine Sonderregelungen (mehr) für Wehr- und Zivildienstleistende.

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

Wer infolge einer Leistungseinschränkung nicht arbeitsfähig ist, also eine versicherungspflichtige 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 § 125 SGB III.

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld richtet sich nach der Dauer der vor der Arbeitslosigkeit zurückgelegten versicherungspflichtigen Beschäftigungszeit und dem Lebensjahr, das der Arbeitslose bei der Entstehung des Leistungsanspruchs vollendet hat (vgl. § 127 SGB III). Die Anspruchsdauer wurde für Ansprüche auf Arbeitslosengeld, die ab 01.02.2006 entstehen, verkürzt und be-

trägt für Arbeitnehmer vor Vollendung des 55. Lebensjahres maximal 12 Monate und nach Vollendung des 55. Lebensjahres maximal 18 Monate.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt 60%, bei Arbeitslosen, die mindestens ein Kind haben, das steuerlich zu berücksichtigen ist, 67% des pauschalierten Netto-Arbeitsentgelts, das sich aus dem Bruttoentgelt ergibt, das der Arbeitslose im letzten Jahr vor der Entstehung seines Anspruchs auf Arbeitslosengeld erzielt hat (vgl. §§ 129 ff. SGB III).

**Teilarbeitslosengeld:** Seit dem 01.01.1998 besteht nach § 150 SGB III die Möglichkeit, Teilarbeitslosengeld zu beziehen. Diese Regelung 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 neben der jetzt noch ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigung mindestens 12 Monate eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wurde. 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 (vgl. auch ▶ *Sperrzeit für Arbeitslosengeld*). Der Rahmen, in dem arbeitslose Arbeitnehmer an der Wiederaufnahme einer Beschäftigung mitzuwirken haben, wird u. a. von der sog. 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) bzw. 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 sog. 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 u. a. die Aufgabe, diesen Arbeitsmarkt zu beobachten, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu betreiben und darüber regelmäßig zu berichten (§§ 280 ff. SGB III). Der Arbeitsmarkt kann dabei unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet werden, z. B. in regionaler Hinsicht, nach

Berufssparten oder nach der Qualifikation der Arbeitnehmer, aber auch gruppenspezifisch (z. B. schwerbehinderte Menschen, jüngere Menschen, ältere Arbeitnehmer).

Wer als behinderter Mensch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein kann, hat die Möglichkeit, z. B. in einer ► *Werkstatt für behinderte Menschen* eine geeignete Beschäftigung zu finden (sog. besonderer Arbeitsmarkt).

## 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, d. h. eine vorgegebene Anforderung, die von äußeren Arbeitsbedingungen, nicht aber vom betroffenen Arbeitnehmer abhängt (z. B. das Einspannen eines Werkstücks in die Drehbank),
- die Leistung, d. h. die Reaktion des Arbeitnehmers auf die Belastung (z. B. das Aufbringen von Muskelkraft beim Heben und Einspannen des Werkstücks in die Drehbank, verbunden mit dem Sehen als Sinnesleistung),
- die Beanspruchung, d. h. die individuellen Reaktionen des menschlichen Organismus beim Erbringen der Leistung (z. B. 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, z. B. 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, Arbeitspausen

**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 (§ 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX).
- Zum anderen ist der wichtige Gedanke der ► *Prävention* und der frühzeitigen Reaktion auf gesundheitliche Gefährdungen bei der Arbeitstätigkeit (Betriebliches ► *Eingliederungsmanagement*) verankert (§ 84 SGB IX).

## Arbeitsplatz

Ein Arbeitsplatz ist – räumlich gesehen – ein dem Arbeitnehmer zugewiesener Bereich der Arbeitstätigkeit. Es gibt räumlich konstante (z.B. Produktionshalle, Werkstatt, Büro) oder wechselnde Arbeitsplätze (z.B. Bau- und Montagestellen). Darüber hinaus können auch die Tätigkeiten an einen bestimmten Platz gebunden sein (z. B. an eine Maschine, einen Schreibtisch) oder wechseln (z.B. auf Gerüsten, Fahrzeugen). Funktional gesehen umfasst der Arbeitsplatz also die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten (vgl. § 73 SGB IX).

**Die Relevanz des Arbeitsplatzes im Schwerbehindertenrecht** (Teil 2 ► *SGB IX*) ergibt sich unter verschiedenen Gesichtspunkten:

- **Der Umfang der ► *Beschäftigungspflicht*** des Arbeitgebers richtet sich nach der Zahl der vorhandenen Arbeitsplätze (§ 71 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 (§ 81 Abs. 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 (§ 81 Abs. 4 SGB IX).

- **Behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes:** Für die ▶ *Teilhabe* des behinderten Menschen am Arbeitsleben ist es entscheidend, dass er auf einem geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt wird. Die Aufgabe besteht darin, für den behinderten Menschen im Betrieb einen Arbeitsplatz zu ermitteln, auf dem die nicht beeinträchtigten Funktionen genutzt werden können. Oder der Arbeitsplatz ist mit Rücksicht auf die Funktionseinschränkungen so zu gestalten, dass möglichst die geforderte Leistung erzielt werden kann. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes in organisatorischer und technischer Hinsicht ergibt sich aus § 81 Abs. 4 SGB IX (vgl. ▶ *technische Arbeitshilfen*). Hierbei kommt auch der Einrichtung von ▶ *Teilzeitarbeitsplätzen* eine wichtige Bedeutung zu. Heimarbeits- oder Telearbeitsplätze sind für behinderte Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, eine gute Alternative. Die behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung verfolgt sowohl das Ziel der ▶ *Prävention* als auch der ▶ *Rehabilitation* und Teilhabe am Arbeitsleben: Es werden Belastungen abgebaut sowie gesundheitliche Schäden – und damit das Entstehen von Behinderungen – vermieden.

**Beratung:** Für die Beratung des Arbeitgebers stehen die ▶ *Beratenden Ingenieure* 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 z. B. 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 gewinnen das ▶ *Mobbing* und die Möglichkeiten, wie man ihm im Betrieb oder in der Dienststelle entgegenwirken kann, zunehmend an Bedeutung.

## Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht gehört dem privaten Recht an, soweit es die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Ar-

beitgeber 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. Arbeitsschutz umfasst folgende Bereiche:

- **Betriebs- oder Gefahrenschutz:** Fragen der ► *Arbeitssicherheit* und des Gesundheitsschutzes, sicherheitstechnische, organisatorische, ► *arbeitsmedizinische*, hygienische und ► *arbeitspsychologische* Maßnahmen. Spezifische Regelungen finden sich u. a. im ► *Arbeitssicherheitsgesetz* (ASiG) und in der ► *Arbeitsstättenverordnung* (ArbStättV).
- **Arbeitszeitschutz:** Der Schutz der ► *Arbeitszeit* ist vor allem durch das *Arbeitszeitgesetz* (ArbZG) geregelt, für bestimmte Personengruppen auch im Rahmen des *Arbeitsvertragsschutzes*.

- **Arbeitsvertragsschutz:** Hierzu gibt eine ganze Reihe von Regelungen, z. B. in der *Gewerbeordnung* (GewO), im *Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen* und dem ► *Heimarbeitsgesetz* (HAG). Der Gesetzgeber hat u. a. folgende Arbeitnehmergruppen besonders geschützt: werdende Mütter durch das *Mutterschutzgesetz* (MuSchG), Jugendliche durch das *Jugendarbeitsschutzgesetz* (JArbSchG) und schwerbehinderte Menschen durch das *Schwerbehindertenrecht* (Teil 2 ► *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 beigegeben (vgl. § 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 Gefährdungsbeurteilungen für die Arbeitsplätze erstellen, auf dieser Grundlage Schutzmaßnahmen treffen und diese regelmäßig überprüfen. Bei Betrieben mit über 10 Beschäftigten ist dies 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, z. B. die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV). Ein vollständiges und aktuelles Verzeichnis der Arbeitsschutzvorschriften des Bundes enthält der „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). Die Aufgaben und Befugnisse der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (▶ *Berufsgenossenschaften*) richten sich nach den Vorschriften des ▶ *Sozialgesetzbuchs* (SGB). Darüber hinaus nehmen sie im Rahmen ihres Präventionsauftrags auch Aufgaben zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten wahr (§ 21 Abs. 2 ArbSchG).

## Arbeitssicherheit

Der Sammelbegriff Arbeitssicherheit umfasst alle tatsächlichen Maßnahmen und rechtlichen Vorschriften, die der ▶ *Prävention* dienen, z. B. der Verhütung von ▶ *Arbeitsunfällen* und ▶ *Berufs-*

*krankheiten*. Rechtliche Grundlagen der Arbeitssicherheit sind u. a. 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 z. B. drohen können aus

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

Entsprechende Hinweise enthalten die ▶ *Arbeitsstättenverordnung* (ArbStättV) und die Arbeitsstätten-Richtlinien (ASR), die noch bis zum 25.08.2010 gültig sind. Verantwortlich für die Arbeitssicherheit ist der Arbeitgeber. Kern des betrieblichen Arbeitsschutzes sind die Unfallverhütungsvorschriften (UVV) der ▶ *Berufsgenossenschaften*. Die Einhaltung der UVV überwachen die Berufsgenossenschaften und die staatlichen 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 (§ 95 Abs. 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“ (BGV A2) führt die bisherigen Unfallverhütungsvorschriften „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A6) und „Betriebsärzte“ (BGV A7) in einer Vorschrift zusammen. Die neue BGV A2 gibt die Rahmenbedingungen für einheitliche Strukturösungen für alternative Betreuungsmodelle der bedarfsorientierten Betreuung durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie informiert auch über Rahmenbedingungen für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung für Betriebe bis durchschnittlich 10 Beschäftigte.

Mit dem Gesetz wird auch die Grundlage für die innerbetriebliche Arbeitsschutzorganisation gelegt. Ist nur ein Betriebsarzt oder nur eine Fachkraft 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 (vgl. §§ 3, 6 und 9 ASiG). Bei den Betriebsärzten ist die Beratung hinsichtlich der (Wieder-)Eingliederung behinderter Menschen ausdrücklich als Aufgabe erwähnt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 f. ASiG).

**Für die öffentlichen Arbeitgeber** gelten die Einzelregelungen des ASiG nicht; sie werden aber aufgefordert, einen ► *arbeitsmedizinischen* und sicherheitstechnischen Arbeitsschutz zu gewährleisten, der den Grundsätzen dieses Gesetzes entspricht (§ 16 ASiG).

**Arbeitsschutzausschuss:** 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 Abs. 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 (§ 95 Abs. 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 (vgl. ► *Arbeitsschutz* und ► *Arbeitssicherheit*). Die Arbeitsstättenverordnung soll gewährleisten, dass alle Arbeitsstät-

ten nach einheitlichen Maßstäben gestaltet werden; sie gilt für alle Tätigkeitsbereiche und enthält z. B. Hinweise auf

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

In § 8 Abs. 1 ArbStättV wird klargestellt, dass Arbeitsstätten, mit deren Errichtung vor oder außerhalb der Geltung der ArbStättV 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 Arbeitsstätten-Richtlinien (ASR)

dienen zur Ergänzung der Arbeitsstättenverordnung. Sie werden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Bundesarbeitsblatt veröffentlicht und enthalten die wichtigsten allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, ► *arbeitsmedizinischen* und hygienischen Regeln und gesicherten ► *arbeitswissenschaftlichen* Erkenntnisse.

### Weitere Regelungen zum Betriebs- und Gefahrenschutz

enthalten z. B. das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG), die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) oder die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSV).

**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 (§ 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Dies umfasst auch die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen ► *technischen Arbeitshilfen* (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX).

## Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit ist ein Begriff aus dem ► *Arbeitsrecht* und dem ► *Krankenversicherungsrecht*. Arbeitsunfähigkeit ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer die ihm obliegende 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 jedoch bei einem leitenden kaufmännischen Angestellten; er ist nur für die Dauer der eigentlichen ärztlichen Heilbehandlung arbeitsunfähig).

Arbeitsunfähigkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer zwar noch Teile der ihm obliegenden Tätigkeit ausführen, jedoch nicht mehr die volle Arbeitsleistung erbringen kann. Die 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 steht der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich gleich.

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. Im Hinblick auf die Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit trifft § 275 SGB V darüber hinaus folgende Regelungen: Wenn Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen, sind die Krankenkassen verpflichtet, eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der ► *Krankenversicherung* (MDK) einzuholen. Zweifel bestehen, wenn

- der Versicherte auffällig häufig oder auffällig nur für kurze Dauer arbeits-

unfähig 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 MDK zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einzuholen. Die Krankenkasse kann allerdings von der Beauftragung des MDK 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.

## 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* (EFZG).

**Anzeigepflicht:** Die Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber hat unverzüglich zu erfolgen, d.h. ohne schuldhaftes Zögern (§ 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Sie kann persönlich, schriftlich oder telefonisch, aber auch durch Dritte (z. B. 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 (z. B. Telefon, Telefax) mitzuteilen (§ 5 Abs. 2 Sätze 1 und 2 EFZG). Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer ins Inland zurück, muss er dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen (§ 5 Abs. 2 Satz 7 EFZG).

**Nachweispflicht:** Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag, also am vierten Krankheitstag vorzulegen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG). Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung schon früher zu verlangen (§ 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG). Der Arbeitnehmer kann deshalb vom Arbeitgeber sowohl im Einzelfall als auch generell verpflichtet werden, bereits für die ersten Tage einer krankheitsbedingten Fehlzeit ein ärztliches Attest vorzulegen. Aus der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung müssen nur die Tatsache der Arbeitsunfä-

higkeit selbst und deren voraussichtliche Dauer hervorgehen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als zunächst angezeigt, muss eine neue ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden (§ 5 Abs. 1 Satz 4 EFZG). Sie muss vor Ablauf des Tages eingereicht werden, bis zu dem der Arbeitnehmer zunächst arbeitsunfähig krank geschrieben 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.

Ist der Arbeitnehmer Mitglied in der gesetzlichen **►Krankenversicherung**, dann bestehen vergleichbare Anzeige- und Nachweispflichten auch gegenüber der Krankenkasse (vgl. § 5 Abs. 2 Sätze 3–6 EFZG).

**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 (We-

geunfälle), sowie bei **►Berufskrankheiten** tritt die Unfallversicherung ein. Als Träger der Unfallversicherung sind die **►Berufsgenossenschaften** sowie eine Reihe weiterer Träger für den öffentlichen Dienst zugleich auch **►Rehabilitationsträger**.

Für die Dauer der Heilbehandlung gewähren die Unfallversicherungsträger z. B. Übergangsgeld und tragen die Behandlungskosten. Verbleibt eine Erwerbsminderung von mindestens 20%, 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 usw.), nach **►Tarifverträgen** und **►Betriebsvereinbarungen** sowie nach Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag.

Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Leistung der vereinbarten Arbeit, Nebenpflichten sind z. B. 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* (§ 81 Abs. 4 Nr. 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 zwei 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 z. B. 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

Bei jeder ► *Agentur für Arbeit* ist eine besondere Vermittlungsstelle für schwerbehinderte Menschen eingerichtet. Das Reha-Team hat u. a. die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen einschließlich der Beschäftigten in ► *Werkstätten für behinderte Menschen* auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Für die Suche und gezielte Vermittlung geeigneter Arbeitsplätze kann das Reha-Team auch einen ► *Integrationsfachdienst* beauftragen. Er unterstützt insbesondere schwerbehinderte und behinderte Menschen, die bei der Einglie-

derung in den allgemeinen Arbeitsmarkt einen besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung benötigen.

Die Arbeitsvermittlung kann neben der Agentur für Arbeit auch durch private Arbeitsvermittler erfolgen. Seit dem 27.03.2003 bedarf die private Arbeitsvermittlung keiner Erlaubnis mehr durch die Bundesagentur für Arbeit.

Finanzielle Leistungen der Agenturen für Arbeit und der ► *Integrationsämter* können die Vermittlung und damit die ► *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht ab S. 264).

## Arbeitsvertrag

► Arbeitsverhältnis

## Arbeitswissenschaft

Das Gebiet der Arbeitswissenschaft umfasst verschiedene wissenschaftliche Disziplinen, Erkenntnisse und praktische Verfahren, soweit sie der Erkenntnis der menschlichen Arbeit dienen bzw. Mensch und Arbeit in eine optimale Beziehung zueinander zu setzen suchen (vgl. 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 gesellschaftliche Teilhabe)

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

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 berücksich-

tigen (vgl. §§ 90 – 91 BetrVG). Dies gilt – auch ohne ausdrückliche Nennung der Arbeitswissenschaften im SGB IX – in gleicher Weise für die Gestaltung der Arbeitsplätze behinderter Menschen (vgl. § 81 Abs. 4 und § 84 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 (z. B. 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 z. B. 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 ArbZG 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 (§ 124 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 (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 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).
- ► **Gleitende Arbeitszeit:** Diese Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung erlaubt es dem Arbeitnehmer, Beginn und Ende der täglichen Arbeit inner-



halb bestimmter Zeitspannen selbst zu bestimmen und nur während der Kernarbeitszeit anwesend zu sein. Während eines bestimmten Abrechnungszeitraums muss die vereinbarte Gesamtstundenzahl erreicht werden.

**Arbeitsbereitschaft:** Das wache Be-reithalten am Arbeitsplatz, um die volle Arbeitstätigkeit ggf. 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. Keine Arbeitszeit dagegen sind die Rufbereitschaft (z. B. eines Arztes oder eines Polizeibeamten von zu Hause aus). 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.

Bereitschaftsdienst gilt – anders als Rufbereitschaft – seit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 09.09.2003 (Rechtssache C-151/02) als Arbeitszeit und nicht als Ruhezeit. Das Urteil wurde am 01.01.2004 in deutsches Recht umgesetzt. Bereitschaftsdienst ist deshalb vom Arbeitgeber zu vergüten.

## 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 (§ 85 SGB IX). Ein Aufhebungsvertrag kann jedoch auch in einem Kündigungsschutzverfahren geschlossen werden, z. B. als Vergleich vor einem Arbeitsgericht.

**Mögliche Rechtsnachteile:** Der Aufhebungsvertrag kann nachteilige Rechtsfolgen haben, z. B. 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* anhören (§ 95 Abs. 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 vorgeesehen 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 (vgl. § 4 Abs. 2 Satz 2, § 8 Abs. 1 sowie §§ 11–12 SGB IX). Leistungen der Rehabilitationsträger für schwerbehinderte Menschen zur ► *Teilhabe* am Arbeitsleben haben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) Vorrang vor entsprechenden Leistungen der ► *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* (§ 102 Abs. 5 Satz 1–2 SGB IX). Angesichts dieser ineinander greifenden gesetzlichen Regelungen bestimmt § 102 Abs. 5 Satz 2 SGB IX folgerichtig, dass (auch) eine Aufstockung von Leistungen der Rehabilitationsträger durch das Integrationsamt 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). Je nach Beruf und Region gibt es dabei zum Teil erhebliche Unterschiede.

Generell gilt, dass die schulischen Voraussetzungen und die Höhe des Schulabschlusses die Chancen auf dem Ausbildungsmarkt wesentlich mitbestimmen. Ohne Schulabschluss ist mit gravierenden Problemen zu rechnen und es sind umfassende Hilfen notwendig, damit eine Berufsausbildung erreichbar wird. Diese Kriterien gelten auch für behinderte Menschen.

Eine betriebliche Berufsausbildung erfolgt in anerkannten Ausbildungsberufen nach § 5 BBiG. Neuerdings kann sie danach auch in aufeinander aufbauenden Stufen erfolgen. Weiterhin gibt es besondere Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 BBiG und § 42 HwO. Hierbei handelt es sich um Ausbildungen mit reduziertem Theorieanteil. Soweit erforderlich sind im Einzelfall Ausbildungs erleichterungen möglich. Das neue Berufsbildungsgesetz enthält weitere Instrumente, wie z. B. 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 erfolgen oder einer außerbetrieblichen Einrichtung. Die außerbetriebliche Ausbildung hat das Ziel, ihre Auszubildenden – möglichst nach dem ersten Ausbildungsjahr – in Betriebe zu vermitteln, damit sie dort ihre Ausbildung beenden können.

Wenn besondere Hilfen notwendig sind, können behinderte junge Menschen eine entsprechende Ausbildung auch in einem ► *Berufsbildungswerk* oder einer sonstigen Einrichtung der beruflichen Rehabilitation absolvieren.

Eine berufliche Ausbildung kann die Agentur für Arbeit durch allgemeine oder besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht ab S. 264).

## Ausbildungsvermittlung

Für die Ausbildungsvermittlung behinderter und schwerbehinderter junger Menschen ist das Reha-Team der ► *Agentur für Arbeit* zuständig. Dort sind speziell geschulte Mitarbeiter beschäftigt. Sie helfen bei der Suche nach geeigneten Ausbildungsplätzen und Ausbildungsbetrieben.

Wenn die Voraussetzungen und Startbedingungen für eine Berufsausbildung verbessert werden müssen oder wenn sich zunächst keine geeignete Ausbil-

dungsstelle finden lässt, kommen berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (► *Berufsvorbereitung*) der Agentur für Arbeit sowie schulische Formen der Berufsvorbereitung in Betracht.

Es ist auch möglich, die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung zu beginnen und in einem Betrieb fortzusetzen. Die Ausbildung kann ebenfalls in einem ► *Berufsbildungswerk* oder einer sonstigen Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation erfolgen, wenn wegen der Art oder Schwere der Behinderung diese besonderen Hilfen erforderlich sind.

Für die Suche und gezielte Vermittlung geeigneter Ausbildungsplätze können die Reha-Teams auch die ► *Integrationsfachdienste* beauftragen. Sie unterstützen insbesondere schwerbehinderte und behinderte Menschen, die bei der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt einen besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung benötigen.

Finanzielle Leistungen der Agenturen für Arbeit können die Vermittlung und damit die ► *Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht ab S. 264).

## Ausgleichsabgabe

Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen nicht beschäftigen (► *Beschäftigungspflicht*, § 71 SGB IX), haben sie für jeden unbesetzten ► *Pflichtplatz* eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (§ 77 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

**Die Höhe der Ausgleichsabgabe** beträgt je Monat und unbesetztem Pflichtplatz:

- 105 Euro bei einer Beschäftigungsquote ab 3% bis unter 5%
- 180 Euro bei einer Beschäftigungsquote ab 2% bis unter 3%
- 260 Euro bei einer Beschäftigungsquote unter 2%

**Erleichterungen für kleinere Betriebe und Dienststellen:** Arbeitgeber mit

- weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen; sie zahlen je Monat weiterhin 105 Euro, wenn sie diesen Pflichtplatz nicht besetzen;
- weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen 2 Pflichtplätze besetzen; sie zahlen 105 Euro, wenn sie nur 1 Pflichtplatz besetzen, und 180 Euro, wenn sie keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

**Erhebung der Ausgleichsabgabe:**

Zuständig ist das ► *Integrationsamt* (§ 102 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX), ebenso für die Verwendung. Ausgenommen davon sind bestimmte Verwendungen

- im Rahmen des ► *Ausgleichsfonds*, für den das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung zuständig ist, und
- zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die von den ► *Agenturen für Arbeit* wahrgenommen wird (§ 104 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX i.V.m. SGB III).

**Die Verpflichtung zur Zahlung** einer Ausgleichsabgabe gilt sowohl für die pri-

vaten 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 z. B. 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 § 77 Abs. 1 Satz 2 SGB IX ausdrücklich hingewiesen wird.

Die Ausgleichsabgabe soll in erster Linie einen kostenmäßigen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern schaffen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen daraus, z.B. durch den gesetzlichen ► *Zusatzurlaub* und die behinderungsgerechte Ausstattung des ► *Arbeitsplatzes* mit ► *technischen Arbeitshilfen*, erhöhte Kosten entstehen (sog.

Ausgleichsfunktion). Darüber hinaus soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen (sog. Antriebsfunktion).

Die 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 anhand der von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Vordrucke: dem Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen (§ 80 Abs. 1 SGB IX) und der Anzeige zur Veranlagung (§ 80 Abs. 2 SGB IX). Verzeichnis und Anzeige sind mit je einer Durchschrift für das Integrationsamt der zuständigen Agentur für Arbeit zu übersenden. Die Anzeige kann auch mit dem elektronischen Anzeigeverfahren REHADAT-Elan erfolgen. Anzuzeigen sind nach § 80 SGB IX

- die Zahl der Arbeitsplätze (gesondert für jeden ► *Betrieb* und jede ► *Dienststelle*)
- die Zahl der in den einzelnen Betrieben beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie der sonstigen anrechnungsfähigen Personen (vgl. ► *Bergmannsversorgungsschein*)
- Mehrfachanrechnungen
- der Gesamtbetrag der geschuldeten Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe ist aufgrund einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungs-

quote zu ermitteln und zum Jahresergebnis zusammenzufassen (§ 71 SGB IX).

**Zahlungsweise:** Die Ausgleichsabgabe ist unmittelbar an das Integrationsamt zu überweisen, dessen Anschrift und Bankverbindung von der Bundesagentur für Arbeit bei der Versendung der Vordrucke in einer entsprechenden Übersicht bekannt gegeben werden.

**Säumniszuschlag:** Gerät der Arbeitgeber mit der Überweisung der Ausgleichsabgabe mehr als drei Monate in Verzug (Fälligkeit 31.03.), erlässt das Integrationsamt über die rückständigen Beträge einen Feststellungsbescheid und leitet, falls dieser unberücksichtigt bleibt, die Beitreibung ein. Für rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe erhebt das Integrationsamt Säumniszuschläge in Höhe von 1% für jeden angefangenen Monat (§ 77 Abs. 4 SGB IX), von dem nur in begründeten Ausnahmefällen abgesehen werden kann.

### **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* oder ► *Blindenwerkstätten* Aufträge erteilen. 50% des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrags (Gesamtbetrag abzüglich Materialkosten) können auf die jeweils zu zahlende Ausgleichsabgabe angerechnet werden (§ 140 SGB IX). Dabei wird die Ar-

beitsleistung des Fachpersonals zur Arbeits- und Berufsförderung berücksichtigt, nicht hingegen die Arbeitsleistung sonstiger nicht behinderter Arbeitnehmer.

Materialkosten sind Kosten, die der Werkstatt durch externen Kauf von Fertigungs- und Verpackungsmaterial entstehen. Maßgeblich ist dabei der Einkaufspreis. Auch extern vergebene Dienstleistungsaufträge der Werkstatt an private Firmen sind vom Gesamtrechnungsbetrag abzuziehen. Die Rechnung muss den auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrag klar erkennen lassen. Außerdem haben die Werkstätten das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen in der Rechnung zu bestätigen.

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. März des Folgejahres beglichen Beträge berücksichtigt. Sofern die Arbeitgeber die ihnen aufgrund der Lieferaufträge in Rechnung gestellte Mehrwertsteuer bei der von ihnen selbst zu entrichtenden Mehrwertsteuer als Vorsteuer absetzen können, ist bei der Verrechnung von dem um die Mehrwertsteuer verminderten Rechnungsbetrag auszugehen (§ 140 SGB IX).

Verzeichnisse der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen mit ihrem Fertigungsprogramm sowie der

Blindenwerkstätten können bei den Agenturen für Arbeit angefordert werden.

### **Verwendung der Ausgleichsabgabe:**

Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke der besonderen Leistungen zur ▶ *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich der ▶ *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* verwendet werden. Zu den wichtigsten Leistungen des Integrationsamtes aus der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen sowie die Finanzierung der ▶ *Integrationsfachdienste* (siehe Leistungsübersicht ab S. 264).

Beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung ist außerdem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ein Ausgleichsfonds als zweckgebundene Vermögensmasse für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingerichtet worden. Aus diesem Ausgleichsfonds werden u. a. der Bundesagentur für Arbeit Mittel zugewiesen, aus denen Leistungen an Arbeitgeber zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen 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 Gesundheit und Soziale Sicherung verwaltet (§ 78 SGB IX). Die ►*Integrationsämter* müssen 30% des Aufkommens der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds abführen (§ 77 Abs. 6 SGB IX i.V.m. § 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 Gesundheit und Soziale Sicherung gebildete ►*Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen* Stellung und macht dazu Vorschläge (§§ 35 und 43 SchwbAV).

## Auskunftspflicht

►*Offenbarung der Schwerbehinderung*

## Ausländische Arbeitnehmer

Der Schutz durch das Schwerbehindertenrecht (Teil 2 ►*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 Abs. 2 SGB IX). Sie erhalten dann auch den Schwerbehindertenausweis.

## 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 (§ 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 e SGB IX und § 27 SchwbAV). Man unterscheidet vor allem zwischen zwei Arten von außergewöhnlichen Belastungen:

- **Personelle Unterstützung** (besonderer Betreuungsaufwand), d. h. 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.

- **Minderleistung/Minderleistungsausgleich**, d. h. 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 (§ 72 Abs. 1 Nr. 1a–d und § 75 Abs. 2 SGB IX).
- Er erhält das tarifliche bzw. ortsübliche Arbeitsentgelt und ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- Trotz der Notwendigkeit besonderer Betreuung bzw. der Minderleistung am Arbeitsplatz liegt noch ein wirtschaftliches Verhältnis zwischen Arbeitsentgelt und Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen vor.
- Es sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft, den schwerbehinderten Menschen z. B. durch behindertengerechte ▶ *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 u. a. 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 (Betreuungsaufwand, besonderer) und der Minderleistung können auch parallel erbracht werden. Näheres – auch zur Zuschusshöhe – regeln Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) sowie entsprechende landesrechtliche Vorschriften (Ministerialerlasse, Verwaltungsrichtlinien).

## Außergewöhnliche Gehbehinderung

- ▶ *Mobilität*
- ▶ *Schwerbehindertenausweis*

## Außersordentliche Kündigung

Abweichend von dem Regelfall der ordentlichen ▶ *Kündigung* besteht beim Vorliegen besonderer Umstände ausnahmsweise die Möglichkeit, das Ar-



beitsverhältnis 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 § 86 SGB IX. Sie wird daher auch als fristlose Kündigung bezeichnet. Das Arbeitsverhältnis endet also im Allgemeinen sofort mit der Bekanntgabe der Kündigung an den schwerbehinderten Menschen. Abweichend davon kann der Arbeitgeber aber erklären, dass das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer „sozialen Auslaufzeit“ enden soll. Sie kann der gesetzlichen, tariflichen oder vereinbarten Kündigungsfrist entsprechen.

**Kündigungsschutz:** Auch für die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist gemäß § 91 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 inner-

halb von zwei Wochen beantragen (§ 91 Abs. 2 SGB IX). Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in 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 bzw. von den Tatsachen, die den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX begründen. Hat der Arbeitgeber z.B. 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 Zweiwochenfrist 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 zwei Wochen vom Tage des Eingangs des Antrages auf Zustimmung zur Kündigung an zu treffen hat (§ 91 Abs. 3 SGB IX). Wird innerhalb der Zweiwochenfrist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt (die sog. 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 Zweiwochenfrist 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 § 91 Abs. 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 ►*Kündigungs-*

*grund* 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.

Das Ermessen des Integrationsamtes ist dagegen nicht eingeschränkt, wenn es einen Zusammenhang zwischen Kündigung und Behinderung feststellt. In diesem Fall trifft es wie bei der beantragten Zustimmung zur ordentlichen Kündigung eine Entscheidung im Rahmen seines Ermessens unter Abwägung der 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 für die Dauer bis zur ordentlichen Kündigung des Vertragsverhältnisses unzumutbar ist.

Es gibt auch Kündigungsgründe, die als wichtiger Grund nur für eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit in Betracht kommen, wenn eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, z. B. die ►*Betriebseinschränkung* und Krankheit.

Bevor Pflichtwidrigkeiten im Leistungs- und Verhaltensbereich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen können, muss grundsätzlich zunächst eine ►*Abmahnung* erfolgt sein. Etwas anderes gilt nur 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. Auch das Integrationsamt kann hier im Rahmen der ►*Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* oder im Rahmen der ►*Prävention* eingeschaltet werden. Unter Umständen können die Schwierigkeiten schon durch eine ernste Aussprache mit dem schwerbehinderten Menschen beseitigt werden. In anderen Fällen können die Herauslösung aus der bisherigen Arbeitsumgebung und die ►*Umsetzung* auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz 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 Abs. 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 § 91 Abs. 5 SGB IX, dass die Kündigung auch nach Ablauf dieser Frist erfolgen kann, wenn sie unvorzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, nach Erteilung der Zustimmung durch das Integrationsamt erklärt wird.

### **Bei Streik und Aussperrung:**

Schließlich ist noch die Sonderregelung des § 91 Abs. 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 oder des 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 (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Entscheidet sich der Arbeitgeber z.B. 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 sieben Tagen ist die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachzuholen und anschließend entscheidet der Arbeitgeber endgültig.

**Beschluss des Betriebsrats oder des Personalrats:** Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung ist ein Beschluss des Betriebsrats oder des 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 (§ 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX, § 35 Abs. 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*

## Barrierefreies Bauen

Der Fachnormausschuss Bauwesen in Berlin hat zum ►*barrierefreien* Bauen vier DIN-Blätter erarbeitet (Lieferung durch Beuth-Vertrieb GmbH, Köln):

- DIN 18024 Teil 1 „Barrierefreies Bauen, Straßen, Plätze, Wege, öffentliche Verkehrs- und Grünanlagen sowie Spielplätze, Planungsgrundlagen“
- DIN 18024 Teil 2 „Barrierefreies Bauen, öffentlich zugängliche Gebäude und Arbeitsstätten, Planungsgrundlagen“
- DIN 18025 Teil 1 „Barrierefreie Wohnungen, Planungsgrundlagen, Wohnungen für Rollstuhlbewohner“
- DIN 19025 Teil 2 „Barrierefreie Wohnungen, Planungsgrundlagen, Wohnungen für Blinde und wesentlich Sehbehinderte“

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 behindertengerechte Wege mit dem Rollstuhlfahrer-Symbol hingewiesen werden.

Für die behindertengerechte 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 (§ 33 Abs. 8 Nr. 6 SGB IX). Bauliche Maßnahmen im Betrieb und am ► *Arbeitsplatz* können gefördert werden, wenn dadurch die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ermöglicht oder erleichtert wird (vgl. ► *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 zugleich, 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 z. B. von öffentlichen Gebäuden für Menschen mit ► *Körperbehinderungen*, sondern in gleicher Weise z. B. die Beseitigung von Kommunikationsbarrieren für Menschen mit Sinnesbehinderungen (► *Blindheit und Sehbehinderungen*, ► *Hörschädigungen*) oder mit einer ► *geistigen Behinderung*. Barrierefreiheit in diesem umfassenden Verständnis bezieht sich z. B. 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 17.07.2002 wurde darüber hinaus eine Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BITV) vom Bundesministerium des Innern und dem damaligen Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erlassen. Sie legt fest, dass ab dem 01.01.2006 alle Angebote an Informationstechnik der Behörden der Bundesverwaltung, z. B. Internetauftritte, auch für behinderte Menschen zugänglich sein müssen.

### Beispiele für Anforderungen an barrierefreie Internetangebote:

- **Blinde Menschen** können keine Grafiken und Bilder mit der Braillezeile ertasten oder mittels der Sprachausgabe hören. Das heißt: Alle Informationen sollten auch als Text vorhanden sein.
- **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 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 Ge-

bärden kommunizieren und für die die deutsche Sprache nicht die Muttersprache ist. Daneben können graphische Elemente die schriftlichen Informationen sinnvoll ergänzen. Eine wiederkehrende, sinnvolle Struktur des Seitenaufbaus, der Navigation und der Inhalte erleichtert die Orientierung innerhalb der Webseite.

### Beauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (§ 98 SGB IX). Diese Verpflichtung gilt unabhängig davon, ob eine Schwerbehindertenvertretung besteht und trifft auch dann zu, wenn nur ein schwerbehinderter Mensch oder wenige schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind. Der Beauftragte des Arbeitgebers übernimmt damit nicht die gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers; seine Hauptaufgabe ist vielmehr die Unterstützung und Kontrolle des Arbeitgebers im Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen.

Nach Möglichkeit soll der Beauftragte selbst schwerbehindert sein. Es können – z. B. bei Unternehmen oder Verwaltungen mit ► *Stufenvertretungen* – auch mehrere Beauftragte bestellt werden. Der Arbeitgeber hat die Bestellung eines Beauftragten dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit anzuzeigen.

Für die Schwerbehindertenvertretung ist der Beauftragte des Arbeitgebers An-

sprechpartner auf Arbeitgeberseite bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgabe.

Der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- oder Personalrat bilden das betriebliche ►*Integrationsteam*. Gemeinsam kümmern sie sich um die Einstellung und behindertengerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Rahmen der ►*Beschäftigungspflicht* und der ►*Fürsorgepflicht* des Arbeitgebers. Schon im Eigeninteresse des Arbeitgebers achtet der Beauftragte auf optimale Arbeitsbedingungen der behinderten Menschen. Dabei nutzt er die Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes (vgl. ►*Begeleitende Hilfe im Arbeitsleben*).

Der Beauftragte des Arbeitgebers und die ►*Schwerbehindertenvertretung* sind die Verbindungspersonen zum Integrationsamt und zur Bundesagentur für Arbeit (§ 99 Abs. 2 SGB IX).

## 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 Arbeitneh-

mers geschieht, bedarf grundsätzlich nur die ►*Kündigung* durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes im Rahmen des ►*Kündigungsschutzverfahrens* (§ 95 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 ►*Massenentlas-*

sungen in Verbindung mit ► *Sozialplänen*, in denen häufig als Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Aufhebungsvertrag vorgesehen ist (vgl. dazu § 90 Abs. 1 Nr. 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 sind, enden ohne Kündigung mit dem Eintritt des Ereignisses, z. B. 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*, § 92 SGB IX).

**Anfechtung:** Ein Arbeitsvertrag kann auch durch Anfechtung gegenüber dem Vertragspartner gelöst werden, wenn ein Anfechtungsgrund (z. B. arglistige Täuschung) vorliegt. Der Arbeitgeber bedarf hierzu keiner Zustimmung.

Auch bei einem Aufhebungsvertrag oder bei einer Anfechtung des Arbeits-

vertrags hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vorher zu hören. Daneben sind die Mitwirkungs- und ► *Mitbestimmungsrechte* des Betriebsrats oder des Personalrats bei personellen Einzelmaßnahmen zu beachten.

## Beendigungsschutz, erweiterter

Das Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) schützt grundsätzlich vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (§ 85 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 Bundesangestelltentarifvertrag (§ 59 BAT), vereinzelt auch in der privaten Wirtschaft.

**Im öffentlichen Dienst** endet nach § 59 BAT und gleichlautenden Tarifvorschriften das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung nur bei der Gewährung von Dauerrenten. Darüber hinaus können Angestellte im Geltungsbereich des BAT, die teilweise erwerbsgemindert sind, seit dem 01.01.2002 innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbe-



scheidet 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 (§ 59 Abs. 1 BAT).

**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 2 SGB IX) einen erweiterten Beendigungsschutz vor (§ 92 SGB IX). Hier muss die Zustimmung des Integrationsamtes zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeholt werden. Der erweiterte Beendigungsschutz des § 92 SGB IX ist auf die gesetzlich genannten Fälle beschränkt; d. h. 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 BAT ist die Zustimmung des Integrationsamtes nur dann erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Dauer endet (§ 59 Abs. 4 BAT). Bei automatischem Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit von schwerbehinderten Dienstleistungsangestellten wird § 92 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 Maßnahmen weiterbeschäftigt werden kann. Bei Eintritt einer vollen Erwerbsminderung auf Zeit bzw. Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ist zu klären, ob es dem Arbeitgeber zugemutet werden kann, mit der Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsplatzverhältnis 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 Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ist Aufgabe des ▶*Integrationsamtes* (§ 102 Abs. 1 SGB IX). Sie 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 ► *Rehabilitationssträger* und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten.

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst 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 ab S. 275)

- **Persönliche Hilfen:** Beratung und Betreuung in allen Fragen des Arbeitslebens, insbesondere bei persönlichen Schwierigkeiten, bei Arbeits-

platzproblemen, 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, zur Erhaltung der Arbeitskraft zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, Hilfen in besonderen Lebenslagen sowie für eine notwendige ► *Arbeitsassistenz*.

### Leistungen an den Arbeitgeber

(siehe Leistungsübersicht ab S. 264)

- **Beratung** bei der Auswahl des geeigneten Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen, bei der behindertengerechten 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 behindertengerechter Einrichtung und Gestaltung vorhandener Arbeitsplätze für schwerbehin-

derte 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 im Alter bis zu 25 Jahren.
- **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 Beauftragte des Arbeitgebers und der Betriebsrat oder Personalrat werden unterstützt durch:

- Bildungs- und Informationsangebote (vgl. ▶ *Seminare und Öffentlichkeitsarbeit*)
- Beratungen im Einzelfall
- Beratung bei der Erarbeitung einer ▶ *Integrationsvereinbarung*
- Beratung bei der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Mithilfe zur Lösung von Konflikten

**Leistungen für freie gemeinnützige Einrichtungen und Organisationen:**

Entsprechende Einrichtungen können im Rahmen der Integrationsfachdienste

an der psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen beteiligt werden und dafür finanzielle Leistungen erhalten.

**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 abgestellte Ergänzung der Leistungen der Rehabilitationsträger dar. Bei finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben kann es im Einzelfall zweifelhaft sein, ob das Integrationsamt oder ein Rehabilitationsträger zuständig ist. Für diesen Fall regelt die ▶ *Zuständigkeitsklärung* (§ 14 SGB IX), wie zu verfahren ist.

Mit Inkrafttreten des novellierten SGB IX zum 01.05.2004 wurde dem Integrationsamt wieder die Möglichkeit eingeräumt, Leistungen vorläufig zu erbringen, wenn die unverzügliche Erbringung der Leistung erforderlich ist (§ 102

Abs. 6). Die Vorschrift über die Erstattung selbstbeschaffter Leistungen (§ 15 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*

## Behindertenbeauftragte

In den letzten Jahren ist eine neue Form der Interessenvertretung sowie der Politikberatung zugunsten behinderter Menschen entstanden: Behindertenbeauftragte gibt es bei der Bundesregierung, dort „Beauftragter der Bundesregierung für die Belange der behinderten Menschen“ genannt, und bei sehr vielen Landesregierungen. Viele Kommunen haben ebenfalls Behindertenbeauftragte ernannt.

**Aufgaben:** Die Behindertenbeauftragten sehen es vor allem als ihre Aufgaben an, diejenige Stelle, der sie zugeordnet sind (z. B. 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 zugleich auch Ansprechpartner für einzelne behinderte Menschen und unterstützen diese in ihren Bemühungen um Teilhabe und Rehabilitation.

## Behindertengleichstellungsgesetze

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) des Bundes ist seit dem 27.04.2002 in Kraft. 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 (vgl. § 1 BGG).

► *Barrierefreiheit* ist das Kernstück des Gesetzes. Mit der Verpflichtung zur Barrierefreiheit trägt das BGG dem Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes 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 (vgl. § 7 Abs. 2 BGG).

Barrierefreiheit bedeutet, dass alle gestalteten Lebensbereiche für behinderte Men-

schen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sein müssen (vgl. § 4 BGG). Unter gestalteten Lebensbereichen sind u. a. bauliche Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen zu verstehen.

Zur Barrierefreiheit tragen bei: z. B. Publikationen in einfacher 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 (vgl. § 6 BGG).

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

**Inhaltliche Schwerpunkte des BGG** sind u. a.:

- 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 (z. B. barrierefreie Gestaltung von Webseiten nach der BITV)
- Erleichterungen bei Bundestags- und Europawahlen (z. B. durch barrierefreie Wahllokale und Stimmzettelschablonen)

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

Verhandlungspartner sind Unternehmen oder Unternehmensverbände und vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 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 Gesundheit und Soziale Sicherung eingerichteten Zielvereinbarungsregister unter Benennung von Verhand-

lungsparteien und Verhandlungsgegenstand anzuzeigen.

**Landesgleichstellungsgesetze** sind mittlerweile in fast allen Bundesländern in Kraft getreten. Sie regeln Bereiche und Vorschriften des Landesrechts z. B. für das Verwaltungsverfahren der Landes- und Kommunalbehörden, das Bauordnungsrecht, das Schul- bzw. das Hochschulrecht und auch für den öffentlichen Personennahverkehr.

Nach Inkrafttreten des BGG 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, z. B. die Einführung von Stimmzettelschablonen für blinde und sehbehinderte Menschen

## 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 (§ 63 SGB IX); danach können sie in Form einer gesetzlichen Prozessstandschaft an Stelle und mit dem Einverständnis von behinderten Menschen deren Rechte geltend machen.

Die großen Behindertenverbände – wie z. B. die Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte (BAGH), der Sozialverband VdK oder der Sozialverband Deutschland (SoVD) – 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 Gesundheit und Soziale Sicherung sowie in den **▶ beratenden Ausschüssen für behinderte Menschen** und

in den ► *Widerspruchsausschüssen* bei den Integrationsämtern und den Agenturen für Arbeit. Ihre Vertreter sind auch als ehrenamtliche Sozialrichter tätig.

Die Behindertenverbände befassen sich mit der Förderung des behindertengerechten 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 Abs. 1 SGB IX). Menschen sind danach behindert, wenn ihre körperliche Funktion, ihre geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. 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 ICF 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.

Bisher orientierte sich der Begriff der Behinderung im Sozial- und Rehabilitationsrecht an den wirklichen oder vermeintlichen Defiziten körperlicher, intellektueller und psychischer Art. Die jetzige Begriffsbestimmung im SGB IX (§ 2 Abs. 1 Satz 1) rückt demgegenüber das Ziel der Teilhabe an den verschiedenen Lebensbereichen in den Vordergrund. Maßgeblich ist nicht die Schädigung bzw. Beeinträchtigung selbst, sondern sind deren Auswirkungen in einem oder mehreren Lebensbereichen. Behinderung wird damit individuell sowie insbesondere auch situations- und umfeldabhängig verstanden.

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.

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

**Behinderung als Leistungsvoraussetzung:** Ob bei einer vorliegenden oder drohenden Behinderung auch die für Leistungen eines Rehabilitationsträgers geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, richtet sich gemäß § 7 SGB IX nach

dem für den Rehabilitationsträger jeweils einschlägigen speziellen Leistungsrecht. Sofern für einzelne Leistungen besondere Regelungen getroffen sind, z.B im Sozialhilferecht (§ 53 SGB XII) oder im Arbeitsförderungsrecht (§ 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:** Eine förmliche, über einzelne Rehabilitationsverfahren hinausgehende Status-Feststellung der Behinderung und ihres Grades (GdB) ist nur für die besonderen Hilfen zur ► *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und für die ► *Nachteilsausgleiche* nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) notwendig und von Bedeutung. Ausnahme: Die Schwerbehinderung als Voraussetzung für die Inanspruchnahme der besonderen Hilfen des Schwerbehindertenrechts ist offensichtlich.

**Feststellung der Schwerbehinderung** (§ 69 SGB IX): Nach dem SGB IX stellen die Versorgungsämter oder die nach dem Landesrecht bestimmten Behörden fest, ob eine Behinderung vor-

liegt. Die Feststellung richtet sich nach den ► *Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit*. Die Auswirkung der Funktionsbeeinträchtigung wird als Grad der Behinderung (GdB) in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben. Eine Schwerbehinderung liegt vor bei einem GdB von mindestens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Eine ► *Gleichstellung* ist möglich bei einem GdB von weniger als 50 aber mindestens 30 (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Der GdB und die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen werden im ► *Schwerbehindertenausweis* bescheinigt.

**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 z. B. aufgrund starker körperlicher Einschränkungen auch seelische Probleme entstehen oder umgekehrt. Ebenso können geistige Behinderungen in Verbindung mit körperlichen Behinderungen auftreten.

**Mehrfachbehinderung:** Oft treffen bei einem schwerbehinderten Menschen 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 (§ 69 Abs. 3 SGB IX).

## Behinderungsarten

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

## Behinderte Frauen

- ▶ *Frauen, behinderte*

## Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen

Der Beirat unterstützt und berät das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung in Fragen der **▶ Teilhabe** behinderter Menschen und bei Aufgaben der Koordinierung (§ 64 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 Gesundheit und Soziale Sicherung aufgrund von Vorschlägen des Beirats.

Der Beirat besteht aus 48 Mitgliedern, und zwar aus Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, der Behindertenorganisationen, der Länder, der kommunalen Selbstverwaltungskörperschaften, der Integrationsämter, der Bundesagentur für Arbeit, der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherungen, der Sozialhilfeträger, der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Einrichtungen zur beruflichen und medizinischen Rehabilitation sowie der Ärzteschaft.

## Belastungsprüfung

Es handelt sich um eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation (vgl. § 26 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX). Die Belastungsprüfung dient vor allem der Feststellung der gesundheitlichen Belastbarkeit für eine spätere berufliche Bildungsmaßnahme oder Arbeitstätigkeit. Sie umfasst oft aber auch Analysen zu den intellektuellen Fähigkeiten des behinderten Menschen, zur psychischen Belastbarkeit, zu Einsatzmöglichkeiten und Einschränkungen bei den Tätigkeiten am Arbeitsplatz (vgl. **▶ Profilmethode**).

Mit der Belastungsprüfung wird zum Abschluss der medizinischen Rehabilitation eine Beziehung hergestellt zwischen der Arbeitsbelastung (Arbeitsanforderungen) und der Fähigkeit des einzelnen Menschen, diese körperlich und geistig-seelisch zu bewältigen. Es gibt folglich Überschneidungen mit der Abklärung der **▶ beruflichen Eignung** (Eignungsfeststellungsmaßnahme) und der **▶ Arbeitserprobung**. Die Belastungsprüfung ist typischerweise eine

Vorstufe zur beruflichen Rehabilitation. Sie kann insbesondere auch Hinweise zur (stufenweisen) ► *Wiedereingliederung* am bisherigen Arbeitsplatz liefern.

Leistungsverpflichtet sind die Unfall- bzw. Rentenversicherungsträger (§ 27 Abs. 1 Nr. 7 SGB VII und § 15 Abs. 1 SGB VI) und – nachrangig – die Krankenkassen (§ 42 SGB V).

## Benachteiligungsverbot

Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen (§ 81 Abs. 2 SGB IX). Dieses Benachteiligungsverbot bezieht sich auf Vereinbarungen oder Maßnahmen und betrifft hier insbesondere

- die Begründung eines Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses (► *Einstellung eines schwerbehinderten Menschen*),
- das ► *berufliche Fortkommen*,
- die Erteilung von Weisungen (► *Direktionsrecht*)
- oder die ► *Kündigung*.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist allerdings dann zulässig, wenn eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der von dem schwerbehinderten Menschen ausübenden Tätigkeit 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 Behin-

derung 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 (§ 81 Abs. 2 Nr. 2 und 3 SGB IX). 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.

Einen Anspruch auf Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber begründet der Entschädigungsanspruch nicht. Für die Geltendmachung des Entschädigungsanspruches gilt eine Frist von 2 Monaten. Die Frist beginnt ab Unterrichtung des schwerbehinderten Bewerbers über die Ablehnung (§ 81 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX).

**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 Auf-

stieg im laufenden Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis einzulösen.

## Beratende Ingenieure

Die Beratenden Ingenieure bilden einen der ►*Fachdienste der Integrationsämter*. Sie beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche ►*Integrationsteam* sowie andere mit der *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befasste Personen in technisch-organisatorischen Fragen der Beschäftigung und unterstützen sie durch die Erarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen in Problemfällen.

**Aufgaben:** Die Beratenden Ingenieure haben im Wesentlichen die Aufgabe,

- behinderungsgerechte ►*Arbeitsplätze* in Betrieben und Dienststellen zu ermitteln,
- Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld durch Vorschläge zu technischen/organisatorischen Maßnahmen (wie Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Einsatz ►*technischer Arbeitshilfen*) an die Behinderung des Mitarbeiters anzupassen,
- bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen mitzuwirken, die eingestellt werden oder die innerbetrieblich umgesetzt werden müssen,
- 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, Beauftragte des Arbeitgebers und andere mit der *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in den Betrieben und Dienststellen befasste Mitarbeiter durchzuführen (vgl. ►*Seminare und Öffentlichkeitsarbeit*).

Weitere Aufgaben sind fachtechnische Hilfestellungen bei der Schaffung, Ausstattung und Modernisierung von Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen, wie z. B. ►*Werkstätten für behinderte Menschen*. Die Beratenden Ingenieure wirken an den Entscheidungen der Integrationsämter über die finanziellen Leistungen zur *Teilhabe* mit (Zuwendungen an Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen).

Im ►*Kündigungsschutz* nehmen sie fachtechnisch-gutachterlich zu Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten Stellung, soweit dabei Fragen vor allem der ►*Ergonomie*, der Arbeitsplatzzeignung, -gestaltung und -schaffung, der beruflichen Qualifikationsanforderungen usw. zu klären und entsprechende Maßnahmenvorschläge zu erarbeiten sind.

**Erforderliche Kenntnisse und Kooperation:** Die weit gefächerte Tätigkeit der Beratenden Ingenieure erfordert neben dem ingenieurspezifischen Wissen Kenntnisse der Ergonomie, der ►*Arbeitsmedizin* und ►*Arbeitspsycho-*

logie (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. Die Beratenden Ingenieure der Integrationsämter arbeiten eng mit dem betrieblichen ►*Integrationsteam*, Arbeitsmedizinern und Psychologen, betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitsmittelgestaltern sowie den ►*Fachkräften für Arbeitssicherheit* und den Sicherheitsbeauftragten in den Betrieben und Dienststellen zusammen.

Auch bei den Agenturen für Arbeit besteht ein Technischer Fachdienst. Deswegen Beratende Ingenieure unterstützen die Reha-Teams der Agenturen für Arbeit u. a. bei der ►*Berufsberatung*, der Ausbildungs- und ►*Arbeitsvermittlung* von schwerbehinderten Menschen und Rehabilitanden sowie bei der Prüfung der Voraussetzungen einer ►*Gleichstellung*.

## Beratender Ausschuss für behinderte Menschen

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

Beim Integrationsamt hat der Ausschuss nach § 103 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 § 105 SGB IX bei der ►*Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützend mit.

## Bergmanns-versorgungsschein

Wegen der besonderen Belastungen, die der bergmännische Beruf mit sich bringt, besteht in den Ländern Niedersachsen, 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 2 SGB IX) z. B. beim ►*Kündigungsschutz* nachgebildet. Bei der Veranlassung zur ►*Ausgleichsabgabe* werden Inhaber des Bergmannsversorgungsscheines auf einen ►*Pflichtplatz* angerechnet (§ 75 Abs. 4 SGB IX), auch wenn keine Schwerbehinderung oder Gleichstellung gegeben ist.

## Berufliche Eignung, Eignungsfeststellungsmaßnahmen

Eignungsfeststellungsmaßnahmen dienen der Klärung der individuellen Voraussetzungen bei der Auswahl der Leistungen zur ►*Teilhabe* am Arbeitsleben (§ 33 Abs. 4 SGB IX). Ziel dieser Maßnahmen ist es, gemeinsam mit dem behinderten Menschen ohne feststehendem Berufsziel eine Berufswegplanung

zur erarbeiten. Hierbei werden Eignung, Neigung und bisherige Tätigkeiten des behinderten Menschen sowie die Lage und Entwicklung auf dem ▶ *Ausbildungsmarkt* und ▶ *Arbeitsmarkt* angemessen berücksichtigt. Art und Dauer der Eignungsfeststellungsmaßnahme werden mit dem behinderten Menschen im Einzelfall durch den zuständigen ▶ *Rehabilitationsträger* (§ 6 Abs. 1 SGB IX) festgelegt.

## Berufliche Ersteingliederung

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

In den meisten Fällen der beruflichen Ersteingliederung behinderter Menschen ist die Bundesagentur für Arbeit (▶ *Agentur für Arbeit*) zuständiger ▶ *Rehabilitationsträger* und damit das SGB III (▶ *Arbeitsförderung*) anzuwenden. Hier sind besonders die §§ 19 und 97–115 SGB III zu beachten.

Die ▶ *Berufsberatung* und Berufsorientierung von behinderten Menschen ist

ein zentraler Teil des umfassenden Beratungsauftrags der Bundesagentur für Arbeit. Die Ergebnisse aus dem Beratungsprozess werden in konkrete Maßnahmen umgesetzt, mit denen die Integration dauerhaft gewährleistet wird. Dazu gehören insbesondere die Einleitung von Maßnahmen der ▶ *Berufsvorbereitung*, der 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- bzw. Rehabilitationseinrichtungen (▶ *Berufsbildungswerke*).

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. Für die Berufsberatung und die Berufsorientierung in den Schulen können die Agenturen für Arbeit auch die ▶ *Integrationsfachdienste* beauftragen. Sie unterstützen insbesondere auch schwerbehinderte Schulabgänger und begleiten die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch (▶ *seelische Behinderung*) und lern-

behinderter Jugendlicher (► *Lernbehinderung*) (§ 110 Abs. 2 Nr. 1 a und 1 b SGB IX).

Finanzielle Leistungen der Agenturen für Arbeit und der ► *Integrationsämter* können die berufliche Ersteingliederung und damit die ► *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht ab S. 264).

## 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 (vgl. ► *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, indem man in der Lage ist, im Betrieb eine verantwortliche Position zu übernehmen. Hierzu zählen etwa Auf-

stiegslehrgänge 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, z. B. einem ► *Berufsförderungswerk*, 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 (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 e SGB IX i. V. m. § 24 SchwbAV).

## 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 behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Menschen, die aufgrund gesundheitlicher Probleme, z. B. 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 behindertengerechte Umgestaltung 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 beruflfördernden Maßnahmen, z. B. einer Umschulung (► *berufliche Weiterbildung*) erforderlich. Sofern notwendig, stehen dafür auch spezielle Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (z. B. ► *Berufsförderungswerk*) zur Verfügung.

## 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 (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2–3 SGB IX, vgl. auch ► *berufliche Weiterbildung*).

Der Arbeitgeber hat den einzelnen schwerbehinderten Menschen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten somit umfassend zu fördern. Diese besondere Verpflichtung der Arbeitgeber zur Förderung des beruflichen Fortkommens schwerbehinderter Beschäftigter geht über die ► *Beschäftigungspflicht* (§ 71 SGB IX) und auch die allgemeine arbeits- bzw. beamtenrechtliche ► *Fürsorgepflicht* hinaus. Sie ist vor dem Hintergrund der erheblichen Vermittlungsprobleme arbeitssuchender 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 (vgl. § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 e und § 24 SchwbAV).

## 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 Wirtschaft und Arbeit im

Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Forschung bzw. der 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 Abs. 3 BBiG). Die schulische Berufsausbildung (z.B. Pflegeberufe, technische und kaufmännische Assistentenberufe) fällt unter die Kulturhoheit der Länder (Landesgesetze).

**Für behinderte Auszubildende** sind – im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung – folgende Bestimmungen von besonderer Bedeutung:

- Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die u. a. ihren körperlichen Kräften angemessen sind (§ 14 Abs. 2 BBiG).
- Die für die Durchführung des Berufsbildungsgesetzes zuständigen Stellen (Kammern) sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen (§ 65 Abs. 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 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BBiG bzw. des § 36 Abs. 1 Nr. 2 und 3 HwO nicht vorliegen, d. h. wenn die Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen oder die Führung vorgeschriebener schriftlicher Ausbildungsnachweise nicht erfolgt ist, oder wenn das Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bzw. in die Lehrlingsrolle nicht eingetragen ist.
- Wenn besondere Hilfen und eine spezifische Betreuung notwendig sind, kann die Ausbildung behinderter Menschen in beruflichen ► *Rehabilitationseinrichtungen* erfolgen (z.B. ► *Berufsbildungswerk*).
- Abweichend von den Ausbildungsordnungen sind besondere Ausbildungsregelungen für behinderte Auszubildende auf Antrag des behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter möglich (§ 66 Abs. 1 BBiG und § 42m HwO).
- Da Auszubildende arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer anzusehen sind, genießen schwerbehinderte Auszubildende den besonderen ► *Kündigungsschutz* (§§ 85 ff. 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 ► *Pflichtplätze* nicht mit. Schwerbehinderte Auszubildende werden zugleich auf 2, bei besonderen Voraussetzungen auf 3 Pflichtplätze angerechnet (§§ 74 und 76 SGB IX).
- Während der Zeit der Berufsausbildung werden Jugendliche und junge Erwachsene schwerbehinderten Men-



schen auch dann gleichgestellt (► *Gleichstellung*), wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist (§ 68 Abs. 4 SGB IX).

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

- z. B. Ausbildungszuschüsse, Ausbildungsgeld (§ 104 SGB III), Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (§ 235a SGB II), Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb, Leistungen im Rahmen der ► *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*, ► *Nachteilsausgleiche*.
- Arbeitgeber können behinderte Menschen einstellen, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gemäß § 68 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt sind und unter bestimmten Voraussetzungen Prämien erhalten (§ 26b 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 Pflichtplätze angerechnet.
- Ein Arbeitgeber, der schwerbehinderte junge Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation (z. B. im ► *Berufsbildungswerk*) Teile ihrer Ausbildung in seinem Betrieb absolvieren lässt, kann sie auf 2 – maximal 3 – Pflichtplätze anrechnen.

## Berufsberatung

Berufsberatung ist eine im SGB III (► *Arbeitsförderung*) festgelegte Aufgabe der ► *Agenturen für Arbeit* (§§ 30 ff. SGB III). Die Beratung richtet sich nach dem Anliegen und dem Bedarf des einzelnen Ratsuchenden. Sie bezieht sich z. B. 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 behinderte Menschen und Rehabilitanden wurden spezifisch qualifizierte Reha-Teams eingerichtet.

## 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* (Eignungsfeststellungsmaßnahmen), der ► *Arbeits-erprobung* und der berufsvorbereiten-

den 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 14.500 Plätzen bieten sie ein breit gefächertes Ausbildungsprogramm. Eigene medizinische, psychologische und soziale Fachdienste begleiten die Ausbildung. Für querschnittsgelähmte Menschen gibt es zwei und für blinde Menschen drei Spezialeinrichtungen.

## Berufsgenossenschaften (BG)

Die Berufsgenossenschaften sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei ► *Arbeitsunfällen* und ► *Berufskrankheiten* von Arbeitnehmern in privaten Betrieben. Für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst gibt es die Unfallkassen und weitere Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Alle Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind zugleich auch ► *Rehabilitationsträger*.

Es gibt gewerbliche und landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften; die gewerblichen sind fachlich gegliedert und umfassen jeweils Unternehmen gleicher Gewerbezweige.

**Die gesetzliche Grundlage der Unfallversicherung** ist das ► *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 Gewerbezweig errichteten BG.

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

- ► *Prävention*, d. h. Verhütung und Abwehr im Rahmen von ► *Arbeitssicherheit*, ► *Arbeitsschutz* und Gesundheitsschutz sowie wirksame Erste Hilfe bei Arbeitsunfällen (durch sog. Berufshelfer in den Betrieben);
- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur ► *Teilhabe* am Arbeitsleben;
- Entschädigung für Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch Geldleistungen (z. B. Verletzungsgeld bei ► *Arbeitsunfähigkeit*, Übergangsgeld im Rahmen der Leistungen zur beruflichen Teilhabe oder spezifische Renten).

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

- Unfallverhütungsvorschriften (UVV) über Einrichtungen, Anordnungen und Maßnahmen, die Arbeitgeber zu treffen haben, oder über ► *arbeitsmedizinische* Vorsorgeuntersuchungen und die Sicherstellung der Ersten Hilfe im Betrieb;

- Beratung und Überwachung von Arbeitgebern und Beschäftigten durch technische Aufsichtsbeamte;
- Ausbildung, Aufklärung und Information, z. B. die Aus- und Fortbildung der ► *Fachkräfte für Arbeitssicherheit*, der Sicherheitsbeauftragten, der Arbeitgeber, der Betriebs- und Personalräte sowie der ► *Schwerbehindertenvertretung*.

**Hauptverband:** Die gewerblichen Berufsgenossenschaften haben sich zur Förderung der gemeinsamen Aufgaben und der Wahrnehmung gemeinsamer Interessen im Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) zusammengeschlossen.

## Berufskrankheiten

Wenn die Entstehung einer ► *Krankheit* als Folge der beruflichen Tätigkeit erwiesen ist, wird sie durch die gesetzliche Unfallversicherung (► *Berufsgenossenschaften*) als Berufskrankheit anerkannt. Wie ► *Arbeitsunfälle* werden Berufskrankheiten entschädigt (§ 9 SGB VII), z. B. 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. Erkrankungen, die als Berufskrankheiten gelten, sind in der Berufskrankheiten-Liste (BK-Liste) als Anlage zur Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) aufgelistet.

Andere als die in der BK-Liste aufgeführten 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 BK-Liste aufgeführt ist; Bedingung ist jedoch, dass nach neuen Erkenntnissen 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 (z. B. durch den ► *Betriebsarzt*) vorgeschrieben.

## Berufsunfähigkeit

Durch die Reform des Rechts der Erwerbsminderungsrenten zum 01.01.2001 ist der Begriff der Berufsunfähigkeit modifiziert worden, außerdem ist die Berufsunfähigkeit nur noch übergangsweise vom Schutz der gesetzlichen ► *Rentenversicherung* erfasst.

Nach dem bis 31.12.2000 maßgebenden Recht war derjenige berufsunfähig, dessen Erwerbsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen (► *Krankheit*, ► *Behinderung*) gegenüber einer Vergleichsperson auf weniger als die Hälfte gesunken war. Es bestand dann die Möglichkeit, eine Rente wegen Berufsunfähigkeit (Berufsunfähigkeitsrente) zu erhalten. Die alte Begriffsbestimmung ist für diese Rentenart auch in Zukunft

noch von Bedeutung. Sie ist ferner für Versicherte maßgebend, die vor 1951 geboren sind und über die Berufsunfähigkeit eine ►*Altersrente* für schwerbehinderte Menschen erwerben können.

Nach dem seit 01.01.2001 geltenden Recht ist ein Versicherter berufsunfähig, wenn seine Erwerbsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen (►*Krankheit*, ►*Behinderung*) gegenüber einer Vergleichsperson mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen bzw. Fähigkeiten auf weniger als 6 Stunden gesunken ist.

Die so definierte Berufsunfähigkeit ermöglicht Versicherten, die vor dem 02.01.1961 geboren sind, bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen eine Rente wegen teilweiser ►*Erwerbsminderung* bei Berufsunfähigkeit (§ 240 SGB VI) zu erhalten.

**Berufsunfähigkeitsrente:** Anspruch auf Rente wegen Berufsunfähigkeit kann nur noch bei einem Rentenbeginn vor 2001 bestehen. Neben dem Vorliegen von Berufsunfähigkeit (entsprechend dem Recht bis 31.12.2000) mussten in den letzten fünf Jahren vor der Berufsunfähigkeit für mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und außerdem die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt worden sein. Entsprechende Regelungen gelten für Renten wegen ►*Erwerbsunfähigkeit*.

Die Rente wegen Berufsunfähigkeit wird, abhängig vom Hinzuverdienst,

entweder in voller Höhe, in Höhe von zwei Dritteln oder in Höhe von einem Drittel geleistet, längstens jedoch bis zum 65. Lebensjahr. Anschließend besteht Anspruch auf Regelaltersrente.

## Berufsvorbereitung

Berufsvorbereitung spielt nicht nur bei der Berufswahl und der ►*beruflichen Ersteingliederung* eine entscheidende Rolle, sondern auch bei der ►*beruflichen Wiedereingliederung*. Sie erfolgt sowohl schulisch, betrieblich, als auch in Form berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen.

**Inhalte:** Die Feststellung der ►*beruflichen Eignung* gehört ebenso dazu wie die Vermittlung oder Auffrischung beruflicher Grund- und Basisqualifikationen und allgemein bildender Unterricht, um schulische Bildungslücken zu schließen oder Kenntnisse zu erweitern. Durch Qualifizierungen wird der Kontakt zu Ausbildungsbetrieben und Arbeitsplätzen hergestellt, um den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

**Förderung:** Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sind nach § 33 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX und für den Personenkreis in Reha-Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit (►*Agentur für Arbeit*) in § 61 i. V. m. §§ 97 ff. 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
- Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung der Bundesagentur für Arbeit
- Rehabilitationsvorbereitungslehrgänge
- Maßnahmen im Eingangsbereich und Berufsbildungsbereich der [Werkstatt für behinderte Menschen](#)

**Schulische Berufsvorbereitung:** Sie erfolgt bei jungen Menschen vorwiegend durch das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), die durch die Länder geregelt sind und in unterschiedlicher Form gehandhabt werden. Es gibt auch Abweichungen in den Bezeichnungen. Das BVJ und das BGJ werden überwiegend an Berufsschulen angeboten. Für den Fall einer anschließenden Arbeit ohne Berufsausbildung kann mit dem BVJ oder dem BGJ zugleich die Berufsschulpflicht erfüllt werden.

**Berufsvorbereitungsjahr (BVJ):** Zielgruppen sind vor allem Schüler ohne Hauptschulabschluss oder Abgänger der Förderschulen bzw. Schulen für Lernbehinderte. Das BVJ dauert ein Jahr. Es vermittelt fachpraktische und fachtheoretische Grundqualifikationen, schafft Einblicke in verschiedene Berufsfelder (z. B. Metall, Holz, Gestalten) und hilft, schulische Lücken zu schließen. Die Teilnehmer haben Gelegenheit, sich über ihre beruflichen Möglichkeiten zu informieren, sich zu testen, ihre indi-

viduellen 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. Mit dem Abschluss eines BVJ lässt sich der Hauptschulabschluss oder ein gleichwertiger Bildungsabschluss erwerben.

**Berufsgrundbildungsjahr (BGJ):** Ziel ist es, den Teilnehmern Grundqualifikationen mehrerer verwandter Berufe zu vermitteln und so einen Einblick in ein bestimmtes Berufsfeld zu geben. Das BGJ dauert ein Jahr und wird in bestimmten Berufsfeldern (z. B. Wirtschaft und Verwaltung, Metalltechnik, Elektrotechnik, Bautechnik, Textil und Bekleidung) absolviert. Das BGJ kann – je nach Land – im dualen System (d. h. in Betrieb und Berufsschule) oder in rein schulischer Form absolviert werden (dann wird es oft auch Berufsgrundschuljahr genannt). Der erfolgreiche Besuch des BGJ kann auf die Berufsausbildung angerechnet werden, wenn das absolvierte Berufsfeld und der Ausbildungsberuf einander entsprechen. I. d. R. besteht die Möglichkeit, im Rahmen des BGJ den Hauptschulabschluss zu erwerben, bei entsprechenden Zusatzprüfungen auch einen Realschul- oder einen vergleichbaren Bildungsabschluss.

Des Weiteren lässt sich der Besuch einer Berufsfachschule (mindestens einjährig) zur Berufsvorbereitung nutzen. Für behinderte junge Menschen werden zum

Teil Sonderformen angeboten (z. B. Sonderberufsschule in Vollzeitform, Werkklassen). An Schulen für geistig behinderte Menschen sind berufsvorbereitende Maßnahmen im Rahmen der Abschlussstufenklasse (Werkstufe) vorgesehen.

## Beschäftigung, geringfügige

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

**Geringfügig entlohnte Beschäftigung:** Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gilt jemand als geringfügig beschäftigt, wenn das Arbeitsentgelt (vgl. § 14 Abs. 1 SGB IV) aus einer Beschäftigung (vgl. § 7 Abs. 1 SGB IV) regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt.

**Kurzfristige Beschäftigung:** Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf längstens zwei 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 Be-

schäftigung grundsätzlich als berufsmäßig. Des Weiteren wird eine Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für jemanden nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Zu beachten ist, dass mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Aber nur geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV dürfen zusammengerechnet werden und nur kurzfristige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Nicht zusammengerechnet wird eine geringfügig entlohnte und eine kurzfristige Beschäftigung (vgl. § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Abweichend von § 8 Abs. 2 Satz 2 SGB IV werden geringfügige Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen in der ► *Arbeitslosenversicherung* nicht zusammengerechnet.

Geringfügige Beschäftigungen unterliegen nicht der Versicherungspflicht zur ► *Arbeitsförderung*. Rechtsgrundlage ist § 27 Abs. 2 SGB III. Besteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld, ist die daneben ausgeübte Beschäftigung versicherungsfrei, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt (§ 27 Abs. 5 SGB III).

## Beschäftigungspflicht

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 Abs. 1 SGB IX).

Da es auf die Zahl der bei dem Arbeitgeber insgesamt vorhandenen Arbeitsplätze ankommt, ist auch ein Arbeitgeber mit mehreren ► *Betriebsteilen* (z. B. 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 (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Beschäftigungspflicht bezieht sich auf ► *schwerbehinderte* und ► *gleichgestellte* Menschen (§ 75 Abs. 1 SGB IX). Darüber hinaus werden auch Inhaber von ► *Bergmannsversorgungsscheinen* (§ 75 Abs. 4 SGB IX) auf die Pflichtzahl angerechnet.

**Errechnung der Pflichtplätze:** Der Umfang der Beschäftigungspflicht ergibt sich aus der Zahl aller vorhandenen und anrechenbaren Arbeitsplätze und dem Pflichtsatz von 5% (§ 73 SGB IX). Daraus wird die Zahl der ► *Pflichtplätze* berechnet (§ 74 SGB IX). Durch die Gegenüberstellung von Pflichtzahl (Soll) und der Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze (Ist) wird ermittelt, ob oder wie weit die Beschäftigungspflicht erfüllt ist.

Auch ein ► *teilzeitbeschäftigter* behinderter Mensch, der kürzer als betriebsüblich, aber wenigstens 18 Stunden in der Woche beschäftigt ist, wird auf

einen Pflichtplatz angerechnet (§ 75 Abs. 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 (§ 75 Abs. 3 SGB IX). Ebenfalls werden in ► *Heimarbeit* beschäftigte schwerbehinderte Menschen auf den Pflichtsatz angerechnet (§ 127 Abs. 1 SGB IX). Weitere Sonderregelungen enthalten § 74 Abs. 1 und § 76 Abs. 2 SGB IX, wonach die Plätze von Auszubildenden nicht als Arbeitsplätze zählen und wonach ein schwerbehinderter Auszubildender stets auf mindestens 2 Pflichtplätze angerechnet wird.

**Ausgleichsabgabe:** Solange die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt wird, ist gemäß § 77 Abs. 1 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine monatliche ► *Ausgleichsabgabe* zu entrichten.

**Rechtsverpflichtung:** Die Einstellungsspflicht 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 § 72 SGB IX, wonach sich unter den schwerbehin-

dernten 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 schuldhaftige 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 (§ 156 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX).

## Betreuungsaufwand, besonderer

► *Außergewöhnliche Belastungen*

## Betrieb

Der Begriff des Betriebes im Sinne des Schwerbehindertenrechts (§ 87 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) bestimmt sich nach dem ► *Betriebsverfassungsgesetz* (§§ 1 und 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 arbeits-technische 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 Bestandteile des Arbeitsrechts ist (z. B. die ► *Mitbestimmung*). Ein Unternehmen kann mehrere Betriebe haben. Umgekehrt können auch mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb bilden. Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird u. a. dann gesetzlich vermutet, wenn die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke eingesetzt werden (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

Die Bestimmung, ob ein eigenständiger Betrieb, ein Betriebsteil oder ein sog. Kleinbetrieb vorliegt, kann u. a. entscheidend für die Frage sein, ob ein ► *Betriebsrat* zu bilden und welches ► *Integrationsamt* zuständig ist.

Unter einem **Betriebsteil** sind abgrenzbare unselbstständige Teile eines Betriebes zu verstehen. Der Betriebsteil gilt nach § 4 Abs. 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 Arbeitneh-



mervertretung 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.

So genannte Kleinstbetriebe, die die Voraussetzungen für einen betriebsratsfähigen Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen (§ 4 Abs. 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 z. B. in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder die Zusammenfassung von Betrieben für die Betriebsratswahl vereinbart werden.

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 (§ 94 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

Im Rahmen des **▶Kündigungsschutzes** ist das Integrationsamt zuständig, in dessen Bereich der Beschäftigungsbetrieb liegt (§ 87 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

## Betriebliche Altersversorgung

Neben der späteren Rente aus der gesetzlichen **▶Rentenversicherung** können Betriebe – auf freiwilliger oder vertraglicher Basis (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) – eine zusätzliche Betriebsrente zahlen. Die Höhe der Zahlung, die Fälligkeit, die einzelnen Konditionen und die Voraussetzungen sind nicht einheitlich geregelt. Besteht jedoch eine betriebliche Altersversorgung, so ist diese durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) gesichert.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen, welche Ansprüche dieser auf Betriebsrente erlangt hat und wann diese fällig werden.

## Betriebliche Helfer

**▶Integrationsteam**

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

**▶Eingliederungsmanagement, Betriebliches**

## Betriebsabteilung, geschützte

► *Integrationsprojekte*

## 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 z. B. 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 – z. B. den Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienst (BAD) – in Anspruch nehmen.

Das ► *Arbeitsicherheitsgesetz* (ASiG) verlangt vom Arbeitgeber, dass er einen oder mehrere Betriebsärzte bestellt, soweit die Betriebsgefahren, die Betriebsgröße und Betriebsorganisation dies erfordern. Im ASiG und in der Unfallverhütungsvorschrift BGV A2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ sind die Bestellzeiten und die Aufgaben der Betriebsärzte geregelt.

**Aufgaben:** Betriebsärzte beraten den Arbeitgeber u. a. bei

- der Planung von Betriebsanlagen

- der Beschaffung von Arbeitsmitteln
- der Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen
- Fragen der ► *Ergonomie* und Arbeits-hygiene
- der Organisation der Ersten Hilfe
- der Mitwirkung beim ► *Betrieblichen Eingliederungsmanagement*
- der ► *Prävention* (betriebliche Gesundheitsvorsorge)

Schon dieser Aufgabenkatalog zeigt die enge Verknüpfung mit Fragen der behindertengerechten ► *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 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 f. 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 (z. B. 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 oder Personalrat zusammen. Dazu gehören insbesondere gemeinsame Betriebsbegehungen. Der Betriebsarzt ist Mitglied im ► *Arbeitsschutzausschuss*, an dessen Sitzungen auch die Schwerbehindertenvertretung beratend teilnehmen kann (§ 95 Abs. 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 (auch gegenüber dem Arbeitgeber); sie müssen daher Krankheitsbefunde, Röntgenaufnahmen usw. unter Verschluss halten und dürfen unbefugt keine Informationen über die untersuchten Arbeitnehmer weitergeben.

Hierzu gehören auch alle Untersuchungsbefunde, die bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen erhoben werden. Nur das Ergebnis der Untersuchung darf dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, z. B. 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 (§ 89 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Hierdurch ist die Ermessensentscheidung des Integrationsamtes erheblich eingeschränkt. Es hat also i. d. R. dem Antrag des Arbeitgebers stattzugeben, es sei denn, dass besondere Umstände gegeben sind, die ausnahmsweise eine Versagung rechtfertigen, z. B. die Schwere der Behinderung.

**Voraussetzungen** sind allerdings, dass bei der Betriebseinschränkung

- die Gesamtzahl der verbleibenden schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der ►*Beschäftigungspflicht* (§ 71 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 Betriebs Einschränkung ist im Gesetz nicht definiert. Vorausgesetzt ist in jedem Fall ein wesentlicher Personalabbau. Hierfür können die nach Betriebsgrößen gestaffelten Zahlenangaben im ►*Kündigungsschutzgesetz* (§ 17 Abs. 1 Nr. 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 § 89 Abs. 1 Satz 3 SGB IX) – wie bei der Betriebsstilllegung –, wenn die Weiterbeschäftigung entweder

- auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes 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 § 89 Abs. 1 Satz 3 SGB IX) entscheidet das Integrationsamt wie bei § 85 SGB IX nach freiem Ermessen; im Allgemeinen wird es dann keine Zustimmung zur Kündigung erteilen (vgl. ►*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 (z. B. im Teil 2 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. Vergleichbare Aufgaben wie die Betriebsräte haben im öffentlichen Dienst die ►*Personalräte*.

Nach § 93 SGB IX hat der Betriebsrat insbesondere darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach dem SGB IX obliegenden Pflichten erfüllt werden: die ►*Beschäftigungspflicht* (§§ 71–72 SGB IX), das ►*berufliche Fortkommen* und die behinderungsgerechte Gestaltung des ►*Arbeitsplatzes* (§§ 81 und 84 SGB IX).

Bei der Prüfung von Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit (► *Arbeitsvermittlung*) und vorliegender ► *Bewerbungen* schwerbehinderter Menschen ist der Betriebsrat vom Arbeitgeber umfassend zu beteiligen (vgl. § 81 Abs. 1 SGB IX). Unterlässt der Arbeitgeber die nach § 81 Abs. 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 (BAG, Beschl. vom 14. 01.1989 – 1 ABR 88/88).

**Mitwirkung bei Integrationsvereinbarungen:** Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber, dem ► *Beauftragten des Arbeitgebers* und der ► *Schwerbehindertenvertretung* zum Wohl der schwerbehinderten Menschen des Betriebes eng zusammenzuarbeiten (§ 99 SGB IX). Er ist – neben der Schwerbehindertenvertretung – Vertragspartner des Arbeitgebers bei der ► *Integrationsvereinbarung* (§ 83 SGB IX). Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, hat der Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung zu verlangen.

**Unterrichtung bei Personalentscheidungen:** Beschäftigt das Unternehmen i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Ein-

gruppierung, Umgruppierung und ► *Versetzung* zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und Auskunft über die beteiligten Personen zu erteilen (vgl. § 99 Abs. 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 Abs. 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 (vgl. § 102 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn bestimmte Gründe gegeben sind (in § 102 Abs. 3 BetrVG abschließend genannt). Ein solcher Widerspruch stärkt die Rechtsstellung eines gegen die Kündigung beim ► *Arbeitsgericht* klagenden Arbeitnehmers, z. B. im Hinblick auf einen Weiterbeschäftigungsanspruch während des ► *Kündigungsschutzprozesses* (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

Das Integrationsamt hat vor einer Entscheidung im ► *Kündigungsschutzverfahren* für schwerbehinderte Menschen eine Stellungnahme des Betriebsrats einzuholen (§ 87 Abs. 2 SGB IX).

**Einigungsstelle:** Kommt bei Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des

Betriebsrats unterliegen, eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande (z. B. 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 der Spruch der Einigungsstelle. Diese Einigungsstelle besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und Beisitzern, die je zur Hälfte vom Arbeitgeber einerseits und Betriebsrat andererseits 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 (§ 95 Abs. 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 (§ 95 Abs. 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 (vgl. § 47 Abs. 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 (vgl. § 50 Abs. 1 BetrVG).

**Konzernbetriebsrat:** Durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte eines Konzerns im Sinne des Aktiengesetzes (§ 18 Abs. 1 AktG) kann auch ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Dazu erforderlich ist die Zustimmung von Gesamtbetriebsräten von Konzernunternehmen, in denen mindestens 50% der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind (vgl. § 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 (vgl. § 58 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

**Spartenbetriebsrat:** Soweit Unternehmen und Konzerne nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte u. a. auch Entscheidungen in Angelegenheiten trifft, an denen ein Betriebsrat zu beteiligen ist, kann durch Tarifvertrag die Bildung von Betriebsräten in diesen Sparten für derartige Unternehmen und Konzerne bestimmt werden. Voraussetzung ist außerdem, dass dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Be-

etriebsrats dient (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 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 (vgl. § 15 ► *Kündigungsschutzgesetz*). 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 Betreffende ist mit dieser Versetzung einverstanden (§ 103 Abs. 3 BetrVG). In beiden Fällen, außerordentliche Kündigung sowie Versetzung, kann eine vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung auf Antrag des Arbeitgebers vom Arbeitsgericht ersetzt werden (§ 103 Abs. 2 und Abs. 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 (vgl. § 38 BetrVG). Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kos-

ten trägt der Arbeitgeber. Er muss ferner die erforderlichen Räume und sachlichen Mittel (einschließlich Informations- und Kommunikationstechnik) sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen (vgl. § 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 (§ 89 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Das Integrationsamt hat hier also im Gegensatz zu § 85 SGB IX kein Ermessen, d. h., es muss die Zustimmung erteilen.

Die Einschränkung der Ermessensentscheidung des Integrationsamtes (gem. § 89 Abs. 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 § 85 SGB IX nach freiem Ermessen; im Allgemeinen wird es dann die Zustimmung zur Kündigung nicht erteilen (vgl. ► *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 § 89 Abs. 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

Position des alten Arbeitgebers ein. Das ► *Arbeitsverhältnis* besteht zu den bisherigen Bedingungen fort. So wird z. B. durch den Betriebsübergang die Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für eine verlängerte ► *Kündigungsfrist* nicht unterbrochen.

Ein Betriebsübergang schließt eine ► *Betriebsstilllegung* aus (vgl. § 89 Abs. 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 (vgl. ► *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, allgemeine Urlaubsgrundsätze usw. (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 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 Abs. 3 BetrVG).

Der Betriebsrat kann – bei einer Nicht-einigung 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“ (z. B. § 39 Abs. 1, § 87 Abs. 2 und § 95 Abs. 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 (vgl. § 77 Abs. 4 BetrVG). Schriftform und öffentliche Auslegung im Betrieb sind notwendig (§ 77 Abs. 2 BetrVG).

Seit dem 01.10.2000 kennt das Schwerbehindertenrecht die ► *Integrationsvereinbarung* (§ 83 SGB IX). Von den Inhalten, der Zielrichtung und den Vertragspartnern her (Arbeitgeber, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung) hat die Integrationsvereinbarung inhaltliche und rechtliche Parallelen zu einer Betriebsvereinbarung über Personalplanung und -einsatz (vgl. § 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 Abs. 1 BetrVG). Das Gesetz gilt für ► *Betriebe* der Privatwirtschaft, nicht jedoch für den öffentlichen Dienst, die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und pädagogischen Einrichtungen (§§ 118 und 130 BetrVG). Das Betriebsverfassungsgesetz enthält folgende Schwerpunkte:

**Errichtung von Betriebsräten:** In Betrieben der privaten Wirtschaft mit i. d. R. mindestens 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern sind Betriebsräte zu wählen (§ 1 BetrVG). Geregelt sind Fragen der Geschäftsführung des Betriebsrats (z. B. Bildung von Betriebsratsausschüssen, Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratssitzungen), der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von der Arbeit, ihres Arbeitsentgelts und ihrer persönlichen Rechtsstellung (vgl. §§ 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 bzw. im Unternehmen ► *mitbestimmen* oder mitwirken sollen (vgl. vor allem §§ 87 ff. BetrVG). Auch die Rechte der einzelnen ► *Arbeitnehmer* sind umschrieben (§§ 81 ff. 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 z. B. die Initiative zur Bildung von Betriebsräten ergreifen. Außerdem haben die Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zu den Betrieben nach vorheriger Unterrichtung des Arbeitgebers (§ 2 Abs. 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 ff. BetrVG).

## Bewerbung

Nach § 81 Abs. 1 Satz 4 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 (§ 81 Abs. 1 Satz 10 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.

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 bzw. Personalrat zu erörtern. Der Bewerber ist auch dazu zu hören. Nach der Erörterung teilt der Arbeitgeber seine Entscheidung allen Beteiligten mit (§ 81 Abs. 1 Satz 7 bis 9 SGB IX).

Arbeitgeber, die entgegen § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen nicht mit der Schwerbehindertenvertretung erörtern oder dem Betriebsrat bzw. Personalrat ohne die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung mitteilen, handeln ordnungswidrig (§ 156 Abs. 1 Nr. 7 SGB IX).

Wird ein schwerbehinderter Mensch im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens behinderungsbedingt benachteiligt, so entsteht diesem ein Entschädigungsanspruch (vgl. auch ►*Benachteiligungsverbot*). Ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist nach § 81 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX 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 (§ 97 Abs. 3 und 5 SGB IX). Amtszeit und Rechtsstellung sind wie bei der Schwerbehindertenvertretung geregelt. Für das Wahlverfahren gilt § 22 SchwbVVO (►*Wahlordnung*). Die Bezirksschwerbehindertenvertretungen sind wahlbe-

rechtigt bei der Wahl der ►*Haupt-schwerbehindertenvertretung*.

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 (§ 97 Abs. 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. Auch wenn eine örtliche Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, ist die Bezirksschwerbehindertenvertretung an deren Stelle für bestimmte Aufgaben zuständig: Es handelt sich um solche persönlichen Angelegenheiten der in einer nachgeordneten Dienststelle tätigen schwerbehinderten Beschäftigten, über die 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 nur mit Hilfs- oder Nebenarbeiten beschäftigt werden. Unter diesen Voraussetzungen können sie behördlicherseits anerkannt

werden (§ 5 Blindenwarenvertriebsgesetz BliWaG). Eine Anerkennung können auch Zusammenschlüsse von Blindenwerkstätten erhalten.

Aufträge an anerkannte Blindenwerkstätten oder anerkannte Zusammenschlüsse solcher Betriebe können mit 50% des Rechnungsbetrags, der auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfällt, bei der ► *Ausgleichsabgabe* angerechnet werden (§ 143 i.V.m. § 140 SGB IX).

## Blindheit und Sehbehinderungen

Zur Gruppe der Sehestörungen 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.

In Deutschland lebten Ende 2003 rund 350.000 blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen mit einem ► *Schwerbehindertenausweis*.

### 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 definiert. In der Praxis reicht eine solche Bestimmung oft nicht aus. Daher gelten z. B. 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% des normalen Sehvermögens herabgesetzt ist. Eine vorliegende Blindheit wird als Schwerbehinderung – auch im Hinblick auf ► *Nachteilsausgleiche* – mit dem Merkzeichen BI in den Schwerbehindertenausweis eingetragen.

### Hochgradige Sehbehinderung

Als hochgradig sehbehindert werden Menschen bezeichnet, deren Sehschärfe auf 5% bis 2% 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, z. B. Brillen und Kontaktlinsen, auf dem besseren Auge nicht mehr als 30% 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, werden in ihrer Mobilität trainiert 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 in Folge 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:** Viele Untersuchungen belegen große Barrieren bei der beruflichen Integration blinder Menschen. Das fehlende Sehvermögen bedingt eine starke Abhängigkeit von der Hilfe anderer. Wie bei kaum einer anderen Behinderung sind viele Tätigkeiten von vornherein ausgeschlossen. Auch andere herkömmliche Tätigkeiten wie Telefonist oder Schreibkraft bieten heute oft nur dann noch eine Existenzgrundlage, wenn zusätzliche Aufgaben mit abgewickelt werden können. Häufiger finden blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen geeignete Arbeitsplätze im Büro- und Verwaltungsbereich. Dennoch ist es dringend erforderlich, blinden und sehbehinderten Menschen weitere Tätigkeitsfelder zu eröffnen.

**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 mit Hilfe 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 ► *Arbeitsassistentz*, z. B. 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.

**Zugänglichmachung von Dokumenten:** Verordnungen zur Zugänglichmachung 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, Vordrucke und amtliche Informationen) in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden. Dies kann z. B. 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 Verordnung der barrierefreien Informationstechnik (BITV, vgl. ▶ *Barrierefreiheit*) maßgebend. Kosten bzw. Gebühren werden hierfür nicht erhoben.

## Bundesagentur für Arbeit

▶ *Agentur für Arbeit*

## Bundessozialhilfegesetz (BSHG)

▶ *SGB XII*

## Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)

Seit 01.10.2005 hat sich die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) im Rahmen der Organisationsreform der gesetzlichen ▶ *Rentenversicherung* mit dem Verband der Deutschen Rentenversicherungsträger zur Deutschen Rentenversicherung Bund zusammengeschlossen.

## Bundesversorgungsgesetz (BVG)

Das BVG regelt die soziale Entschädigung für Kriegsoffer wegen gesundheitlicher oder wirtschaftlicher Folgen einer anerkannten gesundheitlichen Schädigung. Das Gesetz findet entsprechende Anwendung auf Wehrdienst- und Zivildienstopfer, 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

Bei rund 700.000 Menschen ist die ▶ *Schwerbehinderung* auf eine Herz- und Kreislauferkrankung zurückzuführen. Für das Arbeitsleben ist weniger die Art der Erkrankung maßgeblich als vielmehr die Leistungseinbuße. Auch nach einem Herzinfarkt hängt die Wiedereingliederung von der verbleibenden Leistungsfähigkeit 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 z. B. 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

Etwa 400.000 Menschen erkranken jährlich an den rund 150 bekannten Krebserkrankungen. Am häufigsten sind der Prostatakrebs, der Brustkrebs, der Darmkrebs und der Lungenkrebs. 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 i. d. R. 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 zuwenig Insulin produziert, so dass die Körperzellen die aufgenommene Nahrung nicht adäquat verarbeiten können. 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. In Deutschland sind über 5 Millionen Menschen an Diabetes erkrankt.

**Zu vermeiden sind:** Von risikoreichen Berufen, die den Arbeitnehmer selbst oder andere Menschen gefährden – z. B. 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: z. B. müssen regelmäßig Pausen eingelegt werden, um Nahrung zu sich nehmen zu können.

**Chronisches Nierenversagen**

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.



**Zu vermeiden sind:**

- übermäßige körperliche Belastungen
- Wechselschichtarbeit, besonders mit Nacharbeit
- 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 sollte die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz möglichst kurz sein. Von großer Bedeutung ist die sorgfältige Abstimmung aller Beteiligten, wenn es um die Kombination von Arbeitsentgelt, Krankengeld (für die Zeit der Dialyse) und eventueller **►Erwerbsminderungsrente** geht. Im Einzelfall kann es gerechtfertigt sein, dem Arbeitgeber zum Ausgleich **►außergewöhnlicher Belastungen** finanzielle Hilfen anzubieten.

## Deutsche Rentenversicherung

**►Rentenversicherung, gesetzliche**

### Dienststelle

Der Begriff der Dienststelle im Sinne des Schwerbehindertenrechts (Teil 2 SGB IX) bestimmt sich nach den **►Personalvertretungsgesetzen** des Bundes und der Länder (vgl. § 87 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Das Personalvertretungsrecht geht von folgender Definition aus: Dienststellen sind Behörden, Verwaltungsstellen, öf-

fentliche **►Betriebe** und Gerichte. Diese Definition findet sich im Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 6 Abs. 1 BPersVG) wie in den Landespersonalvertretungsgesetzen (z. B. § 1 Abs. 2 LPVG NW oder Art. 6 BayPersVG):

- **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 (z. B. 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 (z. B. Rheinland-Pfalz) stellt das Personalvertretungsrecht hinsichtlich der Selbstständigkeit von Nebenstellen bzw. Teilen von Dienststellen auf den Willen der Beschäftigten ab. Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbst-

ständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Der Beschluss ist für die darauf folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgegangenen Personalvertretung wirksam (vgl. § 6 Abs. 3 BPersVG sowie z. B. § 8 Abs. 3 LPVG Rhld.-Pfalz). Dasselbe gilt dann auch für die ► *Wahl der Schwerbehindertenvertretung*.

Nach dem nordrhein-westfälischen Landespersonalvertretungsrecht hingegen können Nebenstellen oder Teile von Dienststellen von der obersten Dienstbehörde zu selbstständigen Dienststellen erklärt werden (vgl. § 1 Abs. 3 LPVG NW). Dies gilt 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 (§ 94 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

**Beim ► *Kündigungsschutz*** ist das Integrationsamt zuständig, in dessen Bereich die Beschäftigungsdienststelle des betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmers liegt (§ 87 Abs. 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 (vgl. § 73 BPersVG und z. B. § 70 LPVG NW oder Art. 73 BayPersVG).

Weiterhin sind die Besonderheiten des öffentlich-rechtlichen Beamtenverhältnisses zu beachten, das teilweise der Mitwirkung durch die Personalvertretung – und damit auch der Möglichkeit von Dienstvereinbarungen – entzogen ist. Ein anderer wichtiger Unterschied besteht darin, dass Dienstvereinbarungen über personalvertretungsrechtliche Fragen selbst, also Verfahrens- und inhaltliche Absprachen über das Verhältnis Personalrat/Dienststelle zueinander, unzulässig sind, weil das Personalvertretungsrecht sie nicht ausdrücklich zulässt. Demgegenüber sind solche Regelungen laut Betriebsverfassungsgesetz durch Betriebsvereinbarungen möglich (vgl. z. B. § 86 BetrVG).

Im Übrigen sind Dienstvereinbarungen aber vergleichbaren Bestimmungen wie die Betriebsvereinbarungen unterworfen: Sie werden durch die Dienststelle und den Personalrat gemeinsam beschlossen, sie sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeich-

nen 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, d. h. zwingend und rechtsgestaltend auf das einzelne Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers bzw. das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beamten Einfluss nehmen. Dienstvereinbarungen können – wie bei der Betriebsvereinbarung – auch auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen.

Wie nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben ► *Tarifverträge* Vorrang; Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können deshalb nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein (vgl. z. B. § 75 Abs. 3 und 5 BPersVG und § 70 Abs. 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).

**Integrationsvereinbarungen:** Dienstvereinbarungen ähneln ebenso wie Betriebsvereinbarungen der ► *Integrationsvereinbarung* nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 83 SGB IX). Eine solche Integrationsvereinbarung ist im öffentlichen Dienst dann nicht erforderlich, wenn es für die Dienststelle – in Form einer Dienstvereinbarung – bereits entsprechende Regelungen zur ► *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen gibt (§ 82 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 (sog. „Fürsorgeerlasse“) ersetzen deshalb Integrationsvereinbarungen nicht.

## Direktionsrecht

Im Rahmen des Direktionsrechts (Weisungsrechts) ist der ► *Arbeitgeber* berechtigt, durch einseitige Anordnung die in dem Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen näher zu konkretisieren. Der ► *Arbeitnehmer* verpflichtet sich durch den Arbeitsvertrag zur Arbeitsleistung (vgl. ► *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. Es ist begrenzt durch den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) und durch § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX, wonach der Arbeitgeber den schwerbehinderten Menschen so zu beschäftigen hat, dass dieser seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann (vgl. auch ► *berufliches Fortkommen*). Zudem darf ein schwerbehinderter Beschäftigter bei einer Weisung nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (§ 81 Abs. 2 Nr. 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.

## Eignungsfeststellungsmaßnahmen

► *Berufliche Eignung*

## Eingliederung behinderter Menschen

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

## Eingliederungshilfe

► *SGB XII*

## Eingliederungsmanagement, Betriebliches

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Aufgabe des Arbeitgebers. 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.

**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 ▶*SGB IX* weiter gestärkt. Prävention umfasst alle Maßnahmen, die der Wiederherstellung der Gesundheit der Beschäftigten dienen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bezieht sich auf die gezielte Steuerung des Einsatzes dieser Maßnahmen nach einem festgelegten Vorgehenskonzept.

§ 84 Abs. 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.

**Vorgehensweise, Beteiligte:** Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Teamaufgabe. Der Arbeitgeber

nimmt zunächst Kontakt mit dem Betroffenen auf, klärt mit ihm die Situation und bespricht die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Mit Zustimmung des Betroffenen schaltet der Arbeitgeber den Betriebsrat oder den 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 oder die Dienststelle möglich ist. An externen Partnern kann der Arbeitgeber die ▶*Rentenversicherungsträger*, die ▶*Berufsgenossenschaften*, die Krankenkassen, den Unfallversicherungsträger, die ▶*Agentur für Arbeit* und bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen das ▶*Integrationsamt* und den ▶*Integrationsfachdienst* hinzuziehen. Je nach Bedarf kann auch die ▶*Gemeinsame Servicestelle* eingeschaltet werden.

**Einführung eines Betriebliches Eingliederungsmanagements:** Das in § 84 Abs. 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. In keinem Fall erfüllen Krankenrückkehrgespräche jedoch die 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* z. B. folgende Fragen beinhalten:

- Seit wann ist der Mitarbeiter erkrankt?
- In welcher Form treten die Fehlzeiten auf? (langandauernd, 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, z. B. 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 ► *Integrationsvereinbarung* 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. Bei der Wirksamkeitsprüfung einer krankheitsbedingten Kündigung ist die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu untersuchen.

**Prämie für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements:** Für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement können Arbeitgeber von den Rehabilitationsträgern oder dem Integrationsamt eine Prämie oder einen Bonus erhalten.

## Eingliederungszuschüsse

Die Eingliederungszuschüsse gehören zu den Leistungen der ► *Agenturen für Arbeit* nach dem SGB III (► *Arbeitsförderung*). Sie werden als Zuschüsse zum ► *Arbeitsentgelt* erbracht, um Minderleistungen bei der Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern auszugleichen. Zu unterscheiden sind dabei Eingliederungszuschüsse für Personen mit Vermittlungshemmnissen (► *Arbeitsvermittlung*), für ältere Arbeitnehmer und für schwerbehinderte Menschen. Höhe und Dauer der Förderung richten sich nach dem Umfang einer Minderleistung des Arbeitnehmers und nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen. Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen sind spezifische Eingliederungszuschüsse vorgesehen (siehe Leistungsübersicht ab S. 264, vgl. auch ► *Einstellung eines schwerbehinderten Menschen*).

## Einkommen- und Lohnsteuer

► *Nachteilsausgleiche*

## Einrichtungen für behinderte Menschen

► *Rehabilitationseinrichtungen*

## Einstellung eines schwerbehinderten Menschen

Eines der wichtigsten Ziele des Schwerbehindertenrechts (Teil 2 ► *SGB IX*) ist es, die Einstellung möglichst vieler schwer-

behinderter Menschen durch private und öffentliche Arbeitgeber zu erreichen.

**Der Arbeitgeber ist 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 (§ 81 Abs. 1 Satz 6 i.V.m. § 95 SGB IX). Der Arbeitgeber verstößt daher gegen das Gesetz, wenn er eine Einstellung ohne diese vorherige Prüfung vornimmt. In diesem Fall ist der Betriebsrat 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. Zum einen sind die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber zur „Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen“ und die „Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zu nennen (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX, §§ 15–27 SchwbAV).

Ferner sehen Landessonderprogramme zusätzliche – von den Integrationsämtern finanzierte – Lohnkostenzuschüsse für die Einstellung schwerbehinderter Menschen vor (vgl. § 104 Abs. 3 SGB IX i. V. m. § 16 SchwbAV). Diese Landessonderpro-

gramme setzen z. B. hinsichtlich der zu fördernden Personengruppe sowie bei Höhe und Dauer der Förderung regional unterschiedliche Schwerpunkte.

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

- bei der Einstellung beruflich besonders betroffener schwerbehinderter Menschen,
- bei Einstellungen über die Beschäftigungspflicht hinaus (Pflichtquote von derzeit 5%), aber auch z. B.
- bei der Einstellung langfristig arbeitsloser schwerbehinderter Menschen.

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

Für die behinderungsbedingte Zusatzausrüstung ist grundsätzlich der Reha-Träger zuständig (d. h. Agentur für Arbeit oder Rentenversicherungsträger). Ausnahmsweise ist das Integrationsamt dann zuständig, wenn kein Reha-Träger 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 ab S. 264 vgl. auch ► *Eingliederungszuschüsse*).

► **Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und ► Probearbeitsverhältnisse:** Auch hier wird die Einstellung schwerbehinderter Menschen besonders gefördert. Zuständig ist die Agentur für Arbeit.

## 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 EFZG) verliert der Arbeitnehmer nicht 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 Abs. 1 Satz 2 EFZG genannten Wartefristen bzw. Zeitabläufen möglich.

Trifft den Arbeitnehmer ein Verschulden an seiner Krankheit, ist der Arbeitgeber allerdings nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Ein solches Verschulden



liegt vor, wenn der Arbeitnehmer gröblich gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt. Das ist z. B. bei einem Verkehrsunfall infolge von Trunkenheit am Steuer der Fall, i. d. R. aber nicht bei Sportunfällen, wenn die Sportart vernünftig, d. h. nach den dafür anerkannten Spiel- und Sicherheitsregeln betrieben wurde.

## 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 stehen die Wechselbeziehung zwischen Technik und Mensch sowie eine aus der Arbeitsaufgabe resultierende, ausgewogene bzw. 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 (vgl. ▶ *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 Abs. 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 ▶ *Beratenden Ingenieure* der Integrationsämter und der Agenturen für Arbeit arbeiten auf der Grundlage ergonomischer Erkenntnisse.

**Arbeitssicherheit:** Ergonomische Gesichtspunkte sind ferner im Rahmen der ▶ *Arbeitssicherheit*, des ▶ *Arbeitsschutz*

zes und der Unfallverhütung zu beachten (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 d und § 6 Satz 2 Nr. 1 d 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 übli-

chen 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 (§ 43 SGB VI). Der Anspruch besteht längstens bis zum 65. Lebensjahr; anschließend wird die Regelaltersrente gezahlt: Neben dem Vorliegen der Erwerbsminderung müssen als Voraussetzung für diesen Rentenanspruch in den vorangegangenen 5 Jahren für mindestens 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und außerdem die Wartezeit von grundsätzlich 5 Jahren erfüllt worden sein. 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, nach einer Wartezeit von 20 Jahren. Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, die vor dem 02.01.1961 geborene Versicherte auch beim Vorliegen von Berufsunfähigkeit erhalten können, entspricht einer halben Rente wegen voller Erwerbsminderung. Die Rente wegen voller Erwerbs-

### Zweistufige Erwerbsminderungsrente

#### Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

- Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: 3 bis unter 6 Stunden täglich

#### Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit (Übergangsregelung für Versicherte, die vor dem 02.01.1961 geboren sind)

- Restleistungsvermögen im bisherigen Beruf: unter 6 Stunden täglich

#### Rente wegen voller Erwerbsminderung

- Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: unter 3 Stunden täglich

#### Rente wegen voller Erwerbsminderung bei Verschlussheit des Teilzeitarbeitsmarktes:

- Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: unter 6 Stunden täglich

minderung kommt auch für teilweise erwerbsgeminderte Versicherte in Betracht, wenn für sie der Teilzeitarbeitsmarkt verschlossen ist. Abhängig davon, welche Hinzuverdienstgrenze eingehalten ist, wird entweder eine Vollrente oder eine Anteilsrente geleistet (§ 96a SGB VI).

## 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 brutto monatlich verdienen konnte. Erwerbsunfähig war nicht, wer noch eine selbstständige Tätigkeit ausübte. Im Zuge der Rentenreform gilt seit dem 01.01.2001 die zweistufige Rente wegen ► *Erwerbsminderung*.

**Erwerbsunfähigkeitsrente:** Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit kann nur noch bei einem Rentenbeginn vor 2001 bestehen. Neben dem Vorliegen von Erwerbsunfähigkeit mussten als Voraussetzung für diesen Rentenanspruch in den letzten 5 Jahren vor der Erwerbsunfähigkeit für mindestens 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und die Wartezeit von 5 bzw. 20 Jahren erfüllt worden sein.

Die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit wird, abhängig vom Hinzuverdienst, entweder in voller Höhe oder in Höhe der Rente wegen ► *Berufsunfähigkeit*, jedoch längstens bis zum 65. Lebensjahr

geleistet. Danach besteht Anspruch auf Regelaltersrente (► *Altersrente*).

## 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.

**Aufgaben:** Die Fachdienste (Fachkräfte) sind entweder auf die Fragen der beruflichen Teilhabe spezieller Gruppen behinderter Menschen ausgerichtet (z. B. Fachdienste 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, die ► *Beratenden Ingenieure* z. B. mit der behindertengerechten Gestaltung von ► *Arbeitsplätzen*.

Die Mitarbeiter der Fachdienste (neben Ingenieuren z. B. Psychologen und Sozialarbeiter) beraten die schwerbehinderten

Menschen, ihre Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte (vgl. ► *Integrationsteam*). Sie übernehmen im Einzelfall auch die persönliche Betreuung schwerbehinderter Menschen, vor allem am Arbeitsplatz. Die Fachdienste stellen ferner den fachlichen Kontakt zu anderen Einrichtungen und Fachleuten her, die den schwerbehinderten Menschen betreuen, oder deren Einschaltung zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses notwendig wird (z. B. Ärzte, psychosoziale Fachdienste freier Träger, Lieferanten technischer Geräte usw.). Die Fachkräfte der Integrationsämter beauftragen die ► *Integrationsfachdienste* regelmäßig im Einzelfall und sind an der Steuerung, der Qualitätssicherung und der Fortbildung des Fachpersonals der Integrationsfachdienste beteiligt.

## 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, z. B. 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:** Zum 01.01.2005 haben verschiedene ► *Berufsgenossenschaften* eine neue Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A2) erlassen. Die darin enthaltenen Festlegungen zu den Einsatzzeiten sind bis zum 31.12.2008 befristet. Nach der neuen BGV A2 haben Betriebe mit durchschnittlich bis 10 Beschäftigten die Wahl zwischen der alternativen Betreuung und der Regelbetreuung.

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

**Bei der Regelbetreuung** ist eine Grundbetreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit in Abständen von einem, 3 oder 5 Jahren vorgesehen.

Betriebe mit durchschnittlich 11 bis 50 Beschäftigten haben die Wahl zwischen alternativer Betreuung oder Regelbetreuung. Regelbetreuung heißt in diesem Fall, dass es eine sicherheitstechnische Betreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit gibt und zwar i. d. R. auf Grundlage von festgelegten Mindesteinsatzzeiten gemäß der bestehenden Regelung. Bei Betrieben mit mehr als durchschnittlich 50 Beschäftigten ist ausschließlich eine Regelbetreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit möglich. Die bisher geltenden Bestimmungen haben weiterhin Bestand.

**Qualifikation:** Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) darf der Arbeitgeber nur Personen als Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen, die bestimmten Anforderungen genügen. Z. B. muss ein Sicherheitsingenieur berechtigt sein, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen und wie ein Sicherheitstechniker oder ein Sicherheitsmeister über die erforderlichen Kenntnisse in sicherheitstechnischer Fachkunde verfügen. Im Einzelfall können auch Ausnahmen gestattet sein.

Der Arbeitgeber hat die Sicherheitsfachkräfte unter Mitwirkung des ▶ *Betriebsrats* oder des ▶ *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.

**Kooperation:** Ist für den Betrieb ein ▶ *Betriebsarzt* bestellt, sollen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit eng mit ihm 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 (§ 95 Abs. 4 SGB IX).

## Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes

▶ *Schwerbehinderung*

## Finanzielle Leistungen

▶ *Leistungen*

## 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:** Etwa ein Drittel der behinderten Männer ist erwerbstätig, aber nur ein Fünftel der Frauen. Viele Frauen mit Behinderungen schätzen ihre Vermittlungschancen schlecht ein und ziehen sich deshalb aus dem Erwerbsle-

ben 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 (z.B. Berufe mit IT-Qualifikationen, Medienberufe, 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 (§ 33 Abs. 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 gleichwer-

tige Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben zu erschließen (vgl. § 33 Abs. 2 SGB IX). Die Interessenvertretungen und Selbsthilfeorganisationen behinderter Frauen sind z.B. bei den gemeinsamen Empfehlungen (§ 13 SGB IX) der **▶Rehabilitationsträger** oder bei den Maßnahmen zur Qualitätssicherung (§ 20 SGB IX) mit einzubeziehen.

Das Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) enthält darüber hinaus eine Reihe konkreter Bestimmungen zur Frauenförderung, z. B.:

- Bei der **▶Beschäftigungspflicht** der Arbeitgeber sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 71 Abs. 1 SGB IX).
- Im Rahmen der **▶Integrationsvereinbarungen** zwischen Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Arbeitgeber sind bei der Personalplanung besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen (§ 83 Abs. 2 SGB IX).
- Beim **▶Wunsch- und Wahlrecht** der Leistungsberechtigten (§ 9 SGB IX) sind u. a. 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.
- Die **▶Integrationsfachdienste**, die individuelle Hilfen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bereitstellen, sollen insbesondere der Gruppe der schwerbehinderten

Frauen und der Notwendigkeit einer psychosozialen Betreuung Rechnung tragen (§ 112 Abs. 2 SGB IX). Dies soll auch bei der personellen Ausstattung der Integrationsfachdienste berücksichtigt werden, d. h. auch, dass ein angemessener Anteil der Stellen mit schwerbehinderten Frauen zu besetzen ist (§ 112 Abs. 3 SGB IX).

### **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 ihrem Anteil 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.

Zur Unterstützung dieser Aufgaben gibt es in den Agenturen für Arbeit hauptamtliche Frauenbeauftragte. Die Agenturen für Arbeit müssen in ihrer Eingliederungsbilanz belegen, dass und wie sie

Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung beteiligt haben.

## **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 bei 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 (z. B. Aussperrung). Der Arbeitnehmer hat neben dem Vergütungsanspruch auch einen Beschäftigungsanspruch.

**Mehrarbeit:** Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von ► *Mehrarbeit* freizustellen (§ 124 SGB IX).

## Fristlose Kündigung

- *Außerordentliche Kündigung*
- *Kündigung*

## Führerschein

- *Nachteilsausgleiche*

## Fürsorgepflicht

Jedes ► *Arbeitsverhältnis* beinhaltet eine Fürsorgepflicht des ► *Arbeitgebers*, die auf Seiten des ► *Arbeitnehmers* der Treuepflicht entspricht. Teile dieser Fürsorgepflicht sind gesetzlich geregelt, wie etwa der Schutz des Arbeitnehmers vor Gefahren für Leben und Gesundheit (§ 618 BGB) und in den Vorschriften des ► *Arbeitsschutzes* und der ► *Arbeitssicherheit*. Auch die Verpflichtung zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und

die Sorgfaltspflichten bei Berechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge gehören zur Fürsorgepflicht.

**Eine besondere Fürsorgepflicht** besteht gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern. So begründet das Schwerbehindertenrecht (Teil 2 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 (§ 81 Abs. 4 SGB IX, vgl. auch ► *berufliches Fortkommen*). Diese besondere Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten 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 Fürsorgepflicht für schwerbehinderte Beschäftigte vielfach in Erlassen konkretisiert (sog. Fürsorgeerlasse). Sie enthalten u. a. Regelungen für die ► *Einstellung*, Prüfung, Beförderung, ► *Versetzung* und Entlassung von schwerbehinderten Menschen.

## Fürsorgestelle

Die Aufgaben der ► *Integrationsämter* nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 ► *SGB IX*) können durch die Länder auch auf örtliche Fürsorgestellen übertragen werden (§ 107 Abs. 2 SGB IX). Einzelne Länder, so Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein, haben hiervon in



der Weise Gebrauch gemacht, dass z. B. Teile der ►*Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* und des ►*Kündigungsschutzes* von den örtlichen Fürsorgestellen durchgeführt werden.

Darüber hinaus sind die örtlichen Fürsorgestellen in diesen Ländern mit Aufgaben der ►*Hauptfürsorgestelle* im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts nach dem ►*Bundesversorgungsgesetz* (BVG) für individuelle Leistungen an Kriegsoffer und Wehrdienstbeschädigte (Kriegsofferfürsorge) betraut. In diesem Fall sind sie zugleich ►*Rehabilitationsträger*.

Die Fürsorgestelle ist im Allgemeinen dem Sozialamt beim Kreis oder der kreisfreien Stadt zugeordnet. Auch kreisangehörige Gemeinden können örtliche Fürsorgestellen einrichten.

## Gebärdensprachdolmetscher

Gebärdensprachdolmetscher übersetzen i. d. R. simultan von deutscher Lautsprache in deutsche ►*Gebärdensprache*. Ihre Funktion ist die des Sprachmittlers, sie haben keine beratende Funktion.

Menschen mit ►*Hörschädigungen* bewegen sich in allen Lebensbereichen als Minderheit in einer hörenden Umwelt. Überall stoßen sie auf eine Sprachbarriere, da sie die gesprochene Sprache nicht oder nicht ausreichend wahrnehmen und verarbeiten können, während umgekehrt die hörende Mehrheit i. d. R. nicht über Kenntnisse der Gebärdensprache verfügt.

In vielen Lebensbereichen wird hörgeschädigten Menschen erst durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern eine gesellschaftliche ►*Teilhabe* ermöglicht. Veränderungen der Bildungssituation für hörgeschädigte Menschen, des Arbeitsmarktes und der gesetzlichen Rahmenbedingungen führen inzwischen zu einer Ausweitung der Einsatzfelder sowie zu einer wachsenden Nachfrage nach qualifizierten Dolmetschern. Sie werden tätig, um eine reibungslose Kommunikation am Arbeitsplatz, in der Schule, im Studium, beim Arzt oder Rechtsanwalt 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 erlaubte Menschen nutzen.

Professionelle Gebärdensprachdolmetscher verstehen ihre Tätigkeit als eine zwischen zwei Sprachen und zwei Kulturen vermittelnde Dienstleistung, in deren Ausübung sie an eine Berufs- und Ehrenordnung gebunden sind: Sie unterliegen dementsprechend der Schweigepflicht, sind unparteiisch und streben nach solider Aus- und regelmäßiger Fortbildung.

**Die wichtigsten Einsatzgebiete** beim Gebärdensprachdolmetschen sind:

- Gespräche und Verhandlungen, die sich aus der Bewältigung alltäglicher Anforderungen ergeben, z. B. im Rahmen der Krankenversorgung oder der

öffentlichen Verwaltung (Behörden, Gerichte, Polizei), in Einrichtungen der Wirtschaft (Banken, Versicherungen, Kaufhaus usw.), Dolmetschen in öffentlichen Beratungsstellen (z. B. Rechtsberatung) und im Sozialbereich, in Schulen und Kindertagesstätten (Elternabende, Sprechtage, Schulkonferenzen), bei politischen oder kulturellen Veranstaltungen, im religiösen Bereich (Gottesdienste, Trauung, Taufe etc.) und im Freizeitbereich (Stadtführungen, Besuch von Vorträgen usw.)

- 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* (vgl. z. B. § 42c Abs. 1 Satz 2 Handwerksordnung/HwO), beim Studium, in der ► *beruflichen Weiterbildung* und der Erwachsenenbildung
- Dolmetschen im Medienbereich, beim Fernsehen
- Konferenzdolmetschen bei nationalen und internationalen Kongressen, Tagungen, Konferenzen

**Regelungen zur Kostenübernahme** für Gebärdensprachdolmetschen sind u. a. in verschiedenen Büchern des Sozialgesetzbuches enthalten (siehe hierzu ► *Gebärdensprache*).

## Gebärdensprache

Sprachwissenschaftler bezeichnen die Gebärdensprache als „natürliche“ Sprache der gehörlosen Menschen (► *Hörschädigungen*). Sie ist eng mit der Kultur der Gehörlosengemeinschaft verknüpft. Die Gebärdensprache ist von Land zu Land unterschiedlich und wird somit 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. Zudem zeichnet sich die Gebärdensprache durch einen umfassenden Wortschatz sowie eine ausdifferenzierte eigenständige Grammatik aus.

### Das Lautsprachbegleitende Gebärden (LBG)

orientiert sich – im Gegensatz zur DGS – 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:

Bereits mit dem SGB IX vom 19.06.2001 ist die Verwendung der Gebärdensprache im Sozialleistungsbe-  
reich als eigenständige Verständigungsform anerkannt worden (vgl. § 57 SGB IX). Das SGB I (§ 17 Abs. 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 § 19 Abs. 1 Satz 2 für die Sozialverwaltungsverfahren. Aufwendungen für ► *Gebärdensprachdolmetscher* sind in diesen Fällen von den Behörden oder den für die jeweilige Sozialleistung zuständigen Leistungsträgern zu übernehmen.

Als Bestandteil der Leistungen zur ► *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Leben in der Gemeinschaft sieht das SGB IX (§ 57, Förderung der Verständigung) ebenfalls ausdrücklich die Benutzung der Gebärdensprache, den Dolmetschereinsatz und die Erstattung angemessener Aufwendungen hierfür vor.

Eine (weitere) ausdrückliche Anerkennung als eigenständige Sprache bzw. Kommunikationsform haben die DGS bzw. die LBG durch das ► *Behindertengleichstellungsgesetz* des Bundes (BGG) vom 27.04.2002 gefunden (vgl. § 6 Abs. 1 und 2 BGG). Auch das BGG gibt den hörgeschädigten Menschen das Recht, die DGS oder die LBG zu verwenden (§ 6 Abs. 3 BGG). Im Umgang mit Bundesbehörden sind sie berechtigt, in DGS oder mit Hilfe der LBG zu kommunizieren; die notwendigen Aufwendungen tragen die Bundesbehörden (vgl. § 9 BGG und die Verordnung zur Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen im Verwaltungsverfahren nach dem BGG vom 17.07.2002). Vergleichbare Regelungen für die Verwaltungsverfahren und Ver-

waltungsbehörden der Länder und Kommunen enthalten die Landes-Behindertengleichstellungsgesetze (z. B. § 8 BGG NRW).

Über das Sozialrecht hinaus sind inzwischen in vielen weiteren Rechtsgebieten die Nutzung der Gebärdensprache, der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern und Regelungen zur Kostenübernahme hierfür verankert. Grundsätzliche Aussagen für das gesamte Gerichtswesen trifft hierzu das Gerichtsverfassungsgesetz (§ 186 GVG). An einzelnen Rechtsgebieten sind z. B. zu nennen:

- das Beurkundungswesen (§§ 22 bis 24 BeurkG)
- die freiwillige Gerichtsbarkeit, d. h. beispielsweise Vormundschafts- und Familiensachen, Personenstands- und Nachlassangelegenheiten (§ 8 FGG i. V. m. § 186 GVG)
- das Zivilprozesswesen (§ 483 ZPO)
- das Strafprozesswesen (§§ 66e Abs. 1, 259 Abs. 2 StPO)
- das Ordnungswidrigkeitenrecht (§ 46 OWiG i. V. m. den §§ 66e Abs. 1 und 259 Abs. 2 StPO)

Für den hörgeschädigten Menschen ist der Gebrauch der Gebärdensprache unter Hinzuziehung eines Gebärdensprachdolmetschers im Gerichtswesen i. d. R. kostenfrei; das Honorar, die Reisekosten usw. des Dolmetschers übernehmen die jeweils zuständigen öffentlichen Kassen (vgl. insoweit vor allem § 137 Nr. 6 KostO und die Nr. 9005 der Anlage 1 zum GKG).

## Gebührenbefreiung

- ▶ *Nachteilsausgleiche*

## Gehbehinderung

- ▶ *Körperbehinderungen*
- ▶ *Reisen*
- ▶ *Schwerbehindertenausweis*

## Geistige Behinderung

Rund 450.000 Menschen mit einer geistigen Behinderung leben in Deutschland. Dabei handelt es sich bei ihnen 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 z. B. 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, hervorgerufen i. d. R. durch eine Hirnschädigung oder Hirnfunktionsstörung. Die Lernbeeinträchtigung zeigt sich z. B. 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 vor allem 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 ▶ *Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachterätigkeit* werden die Begriffe „Lernbehinderung“ und „geistige Behinderung“ nicht mehr verwendet. Stattdessen wird von „Beeinträchtigungen der geistigen Entwicklung“ gesprochen. Folgende Kriterien wurden zur Unterscheidung festgelegt:

- Ein GdB von 30 bis 40 wird festgestellt, wenn nach Abschluss der Schule noch weitere Bildungsfähigkeit besteht und z. B. eine ▶ *Berufsausbildung* unter Nutzung von Sonderregelungen für behinderte Menschen möglich ist.
- In einer weiteren Stufe kann ein GdB 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 schweren Intelligenzmängeln ergeben sich je nach Schwere ein GdB von 80 bis 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 WfbM 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 und Dienststellen gibt es Arbeiten, die geistig behinderte Menschen erlernen und dann auch relativ selbstständig ausführen können, z.B. 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 (vgl. ► *Profilmethode*).

**Im Arbeitsleben zu beachten:** Die Erfahrung zeigt, dass geistig behinderte Menschen vielfach hoch motiviert und zuverlässig arbeiten, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, z. B.:

- 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:** Es werden heute verstärkt Anstrengungen unternommen, geistig behinderten Menschen den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen. Dies gilt auch für Mitarbeiter einer ► *Werkstatt für behinderte Menschen* (WfbM). Es ist Aufgabe einer WfbM, 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 u. a. Beratung und Betreuung von Arbeitnehmern sowie deren Arbeitgebern. Das heißt, in der Praxis trainieren und begleiten beispielsweise Ergotherapeuten geistig behinderte Menschen am Arbeitsplatz so lange, 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 offen lässt.

Durch ▶ *Integrationsprojekte* werden neue Möglichkeiten zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erprobt.

## Gemeinsame Servicestellen

▶ *Servicestellen, Gemeinsame*

## 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 oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied. Für den Fall, dass bei mehreren Betrieben oder Dienststellen eines Arbeitgebers nur in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 97 Abs. 1 und 5 SGB IX).

**Amtszeit und Rechtsstellung** der Gesamtschwerbehindertenvertretung entsprechen der Regelung der Schwerbehindertenvertretung; für das Wahlverfahren gilt die ▶ *Wahlordnung* (§ 22 SchwbVVO).

**Aufgaben:** Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und die von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt wer-

den können (§ 97 Abs. 6 SGB IX). Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einem Betrieb oder 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 (Art. 9 Abs. 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 (d. h. ohne **▶Arbeitgeber** als Mitglieder) und unabhängig, auf überbetrieblicher Ebene organisiert sein und das geltende Tarifrecht anerkennen.

Gewerkschaften sind nach dem Industrieverbandsystem gegliedert, d. h. 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. Sie haben zahlreiche Vorschlags- und Entsendungsrechte bei ge-

richtlichen Spruchkörpern und Verwaltungsbehörden: z. B. 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, **▶Schwerbehinderung**) von weniger als 50, aber mindestens 30 können den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden (§ 2 Abs. 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 (§ 68 Abs. 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 vorge-

zogene ▶ *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 2 ▶ *SGB IX*) in Anspruch nehmen (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

Gleichgestellte Beschäftigte werden bei der Berechnung der ▶ *Ausgleichsabgabe* auf die ▶ *Pflichtplätze* angerechnet. Arbeitgeber haben ohne jede Einschränkung das Recht, einen Bewerber danach zu fragen, ob er den schwerbehinderten Menschen ausdrücklich gleichgestellt ist.

**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 Behinderung 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 § 102 Abs. 3 Nr. 2 c möglich. Alle anderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen, wie der besondere Kündigungsschutz, gelten jedoch nicht.

## Grad der Behinderung (GdB)

▶ *Schwerbehinderung*

## Gütliche Einigung

Bei einer ▶ *Kündigung* wirkt das ▶ *Integrationsamt* in jeder Lage des ▶ *Kündigungsschutzverfahrens* auf eine gütliche Einigung hin (§ 87 Abs. 3 SGB IX). Dies geschieht i. d. R. in einer mündlichen Verhandlung mit dem Arbeitgeber, dem schwerbehinderten Arbeitnehmer und dem betrieblichen ▶ *Integrations-team*, ggf. unter Hinzuziehung weiterer Fachleute.

Im Rahmen einer gütlichen Einigung kann das Integrationsamt auch Leistungen der ▶ *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* aus Mitteln der Ausgleichsabgabe anbieten, z. B. zur behindertengerechten ▶ *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 2 SGB IX) wahrnimmt, ► *Integrationsamt*.

Die Hauptfürsorgestelle ist jetzt ausschließlich für die Aufgaben im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) für individuelle Leistungen an Kriegsoffer und Wehrdienstbeschädigte (Kriegsofferfürsorge) zuständig. Die Hauptfürsorgestelle ist zugleich auch ► *Rehabilitationsträger*.

Die Hauptfürsorgestellen sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert. In einzelnen Ländern (z. B. Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein) werden die genannten Aufgaben der Hauptfürsorgestelle zum Teil von den örtlichen ► *Fürsorgestellen* wahrgenommen.

Die Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen haben sich in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zusammengeschlossen.

### Die Aufgaben der Hauptfürsorgestelle im Überblick

- Kriegsofferfürsorge (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 Dienstbehörden 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 (§ 97 Abs. 3 und 5 SGB IX).

**Amtszeit und Rechtsstellung** der Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechen der Regelung für die Schwerbehindertenvertretung; 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 bzw. von den Bezirksschwerbehindertenvertretungen der mehrstufigen Verwaltungen nicht geregelt werden können (§ 97 Abs. 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 (§ 97 Abs. 6 Satz 3–4 SGB IX).

## Heimarbeit

Die Besonderheiten für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Heimarbeit sind durch das SGB IX (§ 127) 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* (§ 71 SGB IX). Soweit er jedoch gleichzeitig einen ►*Betrieb* besitzt und beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber ist

(vgl. § 71 SGB IX), werden die in Heimarbeit beschäftigten schwerbehinderten Menschen bei der Veranlagung zur ►*Ausgleichsabgabe* auf seine Pflichtplätze angerechnet (§ 127 SGB IX Abs. 1).

Für schwerbehinderte Heimarbeiter gelten im Wesentlichen alle Schutzrechte des SGB IX, auch der besondere ►*Kündigungsschutz* und der ►*Zusatzurlaub*.

## Helfergruppe

►*Integrationsteam*

## Hilflosigkeit

►*Schwerbehindertenausweis*

## Hörschädigungen

Zur Gruppe der hörgeschädigten Menschen zählen gehörlose, (spät-)ertaubte, ertaubte und schwerhörige Menschen. In Deutschland gibt es rund 80.000 gehörlose sowie etwa 100.000 hochgradig 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. I. d. R. 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 mehr oder weniger 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 i. d. R. die lautsprachliche Orientierung. (Spät-)ertaubte 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 Cochlear-Implantat, eine sog. elektronische Hörhilfe, eine Hörfähigkeit in unterschiedli-

chem Grad wiederhergestellt werden und somit ist auch Spracherwerb in individuellem Umfang möglich.

**Kommunikation:** Das zentrale Problem hörgeschädigter Menschen ist die Kommunikation mit Hörenden. Der Laut- und Schriftsprachenerwerb 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, in dem 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 abzusehen, doch sichert dies nicht die ausreichende und umfassende Informationsaufnahme. Mundabsehen erfordert hohe Konzentrations- und auch Kombinationsfähigkeit, denn die Anzahl der eindeutigen Mundbilder ist begrenzt. Wörter wie „Mutter“ und „Butter“ haben kaum unterscheidbare Mundbilder. Die meisten gehörlosen Menschen verständigen sich untereinander oder mit Gebärdensprachkundigen in Gebärdensprache. Gebärdensprache ist ein eigenständiges Sprachsystem. Wie es in der Lautsprache zahlreiche regionale Unterschiede

gibt, hat auch die Gebärdensprache zahlreiche Varianten. Die Deutsche ► *Gebärdensprache* (DGS) sowie das Lautsprachenbegleitende Gebärden (LBG) wurden durch das ► *Behindertengleichstellungsgesetz* (BGG) ausdrücklich als eigenständige Sprache bzw. Kommunikationsform anerkannt.

Schwerhörige Menschen können sich oft mit Hilfe eines Hörgerätes gut verständigen. Voraussetzung ist allerdings, dass das Hörgerät individuell optimal angepasst ist. Die Leistungsfähigkeit von Hörgeräten 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 kann 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 Kontaktperson, die entsprechend geschult ist. Hier bietet sich z. B. die ► *Schwerbehindertenvertretung* an.

**Beratung und Betreuung:** Um sich im Betrieb zurechtzufinden, benötigen hörgeschädigte Menschen ► *technische Arbeitshilfen* – vor allem jedoch Beratung und soziale Betreuung. Hierfür werden sowohl die ► *Fachdienste der Integri-*

tionsämter als auch beauftragte ► *Integrationsfachdienste* eingesetzt. Hörschädigte 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*, z. B. durch Telesign – ein speziell für den beruflichen Bereich geschaffener Bildtelefondolmetschdienst. Die Kosten übernehmen die Integrationsämter.

**Technische Arbeitshilfen:** Der ► *Berater Ingenieur* des Integrationsamtes informiert und berät umfassend über die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Hilfsmitteln wie z. B.:

- Telefontaster mit Verstärkersystemen
- Lichtsignalanlagen
- Bild- und Schreibtelefone oder Einsatz von E-Mail
- Mobilfunkgeräte (zur Kommunikation per E-Mail, SMS u. a.)
- Mikroportanlagen
- optische Signale an Maschinen, Schall- und Lärmschutz

Vor allem die Entwicklung der Computertechnik bietet neue Chancen. Die Vernetzung mit anderen EDV-Arbeitsplätzen trägt dazu bei, von lautsprachlicher Kommunikation unabhängig zu werden.

## Integrationsamt

Das Integrationsamt ist als Behörde für Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 ► *SGB IX*) zuständig.

Die Aufgaben des Integrationsamtes umfassen nach § 102 SGB IX

- Leistungen an schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber (vgl. ► *Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*)
- den besonderen ► *Kündigungsschutz* für schwerbehinderte Menschen
- ► *Seminare und Öffentlichkeitsarbeit* für das betriebliche ► *Integrations-team*
- die Erhebung und Verwendung der ► *Ausgleichsabgabe*

Die Leistungen des Integrationsamtes – persönlicher und materieller Art – stellen eine individuelle, auf die besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes abgestellte Ergänzung zu den Leistungen der ► *Rehabilitationsträger* dar.

Das Integrationsamt ist selbst kein Rehabilitationsträger. Deshalb sind bei der ► *Zuständigkeitsklärung* (§ 102 Abs. 6 SGB IX) spezifische Regelungen zu beachten.

Das Integrationsamt arbeitet eng zusammen mit den Rehabilitationsträgern, den Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Behindertenverbänden. Für das betriebliche ► *Integrations-team* ist es Ratgeber und Partner. Die Integrationsämter sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert (siehe Anschrif-

tenverzeichnis ab S. 475). Die Länder sind ermächtigt, einzelne Aufgaben der Integrationsämter nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) auf örtliche ►*Fürsorgestellen* zu übertragen (§ 107 Abs. 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 u. a. im ►*Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen* beim Bundesminister für Gesundheit und Soziale Sicherung sowie im Beirat bei der Bundesagentur für Arbeit. Sie nimmt ferner die Interessen ihrer Mitglieder bei wichtigen Vereinigungen auf Bundesebene wahr, wie z. B. im Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Ihr Publikationsorgan ist die „Zeitschrift Behinderte Menschen im Beruf“ (ZB), die viermal jährlich erscheint.

## 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* (§§ 102 und 109 ff.) sowie die ►*Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung* (§§ 27a und 28 SchwbAV) geregelt.

Entwickelt haben sich die Integrationsfachdienste aus den bisherigen psychosozialen und berufsbegleitenden Diensten, welche die früheren Hauptfürsorgestellen nach dem bisherigen Schwerbehindertengesetz (SchwbG) bereits bei der Durchführung der psychosozialen Betreuung im Rahmen der ►*Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* beteiligt hatten (vgl. ►*Fachdienste der Integrationsämter*).

**Auftraggeber und Finanzierung:** Die Aufgabenstellung der Integrationsfachdienste ist gegenüber den bisherigen psychosozialen und berufsbegleitenden Diensten stark erweitert worden. Neben der Unterstützung der Integrationsämter werden die Integrationsfachdienste auch im Auftrag der ►*Rehabilitations-träger* und ►*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 Agenturen für Arbeit 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 (vgl. ► *Behinderungsarten*). Die Unterstützung bei diesen Zielgruppen ist auch dann erforderlich, wenn weitere besondere vermittlungshemmende Umstände vorliegen, z. B. Langzeitarbeitslosigkeit, höheres Lebensalter, unzureichende Qualifikation oder Leistungsinderung.

**Aufgaben:** Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehört 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 (vgl. ► *Profilmethode*);
- 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, insbesondere den Berufshelfern der gesetzlichen Unfallversicherung (► *Berufsgenossenschaften*), dem Arbeitgeber, der ► *Schwerbehindertenvertretung* und den anderen Mitgliedern des betrieblichen ► *Integrationsteams*, 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, so dass in jedem Bezirk einer Agentur für Arbeit mindestens ein solcher Dienst vorhanden ist.

## Integrationsprojekte

Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen (Integrationsunternehmen) oder unternehmensinterne Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrations-

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 Integrationsprojekten (§§ 132 ff. SGB IX) handelt es sich um eine durch das Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) neu 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:** Integrationsprojekte sollen nach § 132 Abs. 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 (vgl. ► *Behinderung*, ► *Behinderungsarten*). Dabei muss sich die Behinderung für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Integrationsprojektes besonders nachteilig auswirken.
- Schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer WfbM oder in einer psychiatrischen Einrichtung für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen.



- Schwerbehinderte Abgänger von Sonderschulen mit der Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

**Aufgaben:** Integrationsunternehmen beschäftigen mindestens 25% schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe. Ihr Anteil an allen beschäftigten Mitarbeitern soll aber 50% nicht übersteigen. Die Integrationsprojekte 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 den allgemeinen Arbeitsmarkt und bieten vorbereitende Maßnahmen für eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt.

**Förderung:** Finanziell gefördert werden Integrationsprojekte aus Mitteln der **Ausgleichsabgabe**. Nach § 134 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 § 102 Abs. 3 Nr. 1 und 2 SGB IX – bleibt daneben im Wesentlichen un-

berührt. Auch **Eingliederungszuschüsse** der Agenturen für Arbeit nach § 222a SGB III kommen wie bei normalen Arbeitgebern in Betracht. Zur Zuständigkeit für die Förderung vgl. im Übrigen § 28a und § 41 Abs. 1 Nr. 3 SchwbAV (**Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung**).

## Integrationsteam

Das Integrationsteam (früher „Helfergruppe“) besteht – gemäß §§ 93, 95 und 98 SGB IX – aus den betrieblichen Helfern: dem **Betriebsrat** oder **Personalrat**, der **Schwerbehindertenvertretung** und dem **Beauftragten des Arbeitgebers**. Nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 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 der betrieblichen Helfer besteht im Wesentlichen darin, die betrieblichen Möglichkeiten für eine den Fähigkeiten und der Be-

hinderung entsprechende Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen voll auszuschöpfen. Dabei sollen sie untereinander – in Form des Integrationsteams – und mit den behördlichen Aufgabenträgern eng zusammenarbeiten (§ 99 SGB IX).

Das Integrationsteam wirkt maßgeblich bei der Erarbeitung und beim Abschluss einer ► *Integrationsvereinbarung* mit und nimmt eine wichtige Funktion im Rahmen der ► *Prävention* und innerhalb des Betrieblichen ► *Eingliederungsmanagements* wahr. Das Integrationsteam tritt bei Bedarf oder auch regelmäßig zusammen und ist offen für die Mitarbeit weiterer Helfer, z. B. der ► *Fachkraft für Arbeitssicherheit* oder des ► *Betriebsarztes*.

## Integrationsvereinbarung

Das Instrument der Integrationsvereinbarung 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* oder dem ► *Personalrat* und in Zusammenarbeit mit dem ► *Beauftragten des Arbeitgebers* eine verbindliche Integrationsvereinbarung

abzuschließen (§ 83 SGB IX). Mit dieser Regelung werden die Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung erweitert: Sie hat ein Initiativrecht zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung; die Verhandlung über eine Integrationsvereinbarung 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 Integrationsvereinbarung einbezogen werden. Die zustandegekommene Vereinbarung wird der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Integrationsamt übermittelt (§ 83 Abs. 1 SGB IX).

Die Integrationsvereinbarung 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 (§ 83 Abs. 2 SGB IX).

Mit dem novellierten SGB IX wurden die Regelungsbereiche weiter konkretisiert. Als typische Inhalte nennt das Gesetz nun 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*

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber ferner, im Rahmen der ► *Versammlung schwerbehinderter Menschen* über alle Angelegenheiten der schwerbehinderten Beschäftigten Bericht zu erstatten (§ 83 Abs. 3 SGB IX). Entscheidend für die Wirksamkeit der Integrationsvereinbarung ist, dass die getroffenen Zielvereinbarungen möglichst konkret sind und sich an den individuellen Gegebenheiten des einzelnen Betriebes oder der Dienststelle orientieren. Dies unterscheidet Integrationsvereinbarungen von schon vielfach bestehenden Handlungsleitlinien wie z. B. Fürsorgeerlassen im öffentlichen Dienst. Deshalb ist lediglich in solchen Betrieben und Dienststellen, die bereits Regelungen auf dem Niveau einer Integrationsvereinbarung haben, der weitere Abschluss einer Integrationsvereinbarung nicht erforderlich (§ 82 Satz 4 SGB IX).

**Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung:** Tragfähige Integrationsvereinbarungen entstehen auf der Grundlage der Zusammenarbeit der Verantwortlichen und im Rahmen eines zielorientierten Erarbeitungs-, Informa-

tions- 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, 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 Integrationsvereinbarung 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 Integrationsprozess spürbar voranzubringen. Die Qualität der Integrationsvereinbarung bemisst sich nicht an der Zahl und am Umfang der Zielvereinbarungen, sondern an deren Umsetzbar-

keit 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. 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 Integrationsvereinbarung sein; eine mögliche Gliederung für die Integrationsvereinbarung wäre dann:

- Präambel
- Ist-Situation
- Zielvereinbarungen
- Umsetzung der Vereinbarungen
- Berichtspflicht/Controlling

Die Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung endet mit dem Abschluss einer für alle Partner verbindlichen Vereinbarung und mit deren Bekanntgabe im Betrieb bzw. in der Dienststelle.

**Rechtlicher Status:** Von ihrer Rechtsnatur her handelt es sich um eine verbindliche Vereinbarung (wie z. B. 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 oder des 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 bzw. der Arbeitnehmervertretungen gegen den Arbeitgeber ansehen können, Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung aufzunehmen.

In streitigen Situationen kann die Einschaltung des Integrationsamtes im Sinne eines neutralen Verhandlungsteilnehmers hilfreich sein.

## Investitionshilfen

Arbeitgeber können unter bestimmten Voraussetzungen von den Integrationsämtern finanzielle Zuschüsse 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 sowie die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers. Dieser soll sich im angemessenen Ver-

hältnis 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 Abs. 1 Nr. 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 der 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, d. h. 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 (vgl. § 34 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IX und z. B. § 237 SGB III).

Weitere Informationen zur finanziellen Förderung finden sich in der Leistungsübersicht ab S. 264.

## Kommunikation

- *Blindheit und Sehbehinderungen*
- *Gebärdensprachdolmetscher*
- *Gebärdensprache*
- *Hörschädigungen*
- *Nachteilsausgleiche*

## Konzernbetriebsrat

- *Betriebsrat*

## Konzernschwerbehindertenvertretung

In Folge 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 (§ 97 Abs. 2 SGB IX).

**Voraussetzungen:** Die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung setzt nach § 97 Abs. 2 SGB IX das Bestehen eines Konzernbetriebsrats (► *Betriebsrat*) voraus. Voraussetzung für die Errichtung eines Konzernbetriebsrats wiederum ist das Bestehen eines Konzerns. Das ► *Betriebsverfassungsgesetz* (§ 54 Abs. 1 BetrVG) verweist dabei auf das Aktiengesetz (§ 18 Abs. 1 AktG), das die gesetzliche Definition des Konzerns enthält. Danach bilden ein herrschendes und ein oder mehrere abhängige Un-

ternehmen, 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 Unternehmen) unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann (§ 17 Abs. 1 AktG). Ein solcher Einfluss kann z. B. durch einen sog. 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 (vgl. § 97 Abs. 6 SGB IX). Die Konzernschwerbehindertenvertretungen bedeutender deutscher Konzerne (z. B. e.on, VW und die anderen großen deutschen Automobilhersteller, Bertelsmann) haben sich in der Interessengemeinschaft Behindertenvertreter Deutscher Wirtschaftsunternehmen (IBW) zusammengeschlossen.

## 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 Kraftfahrzeughilfverordnung (KfzHV) geregelt. Die Leistungen können umfassen:

- Zuschüsse zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges,

- Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung,
- Zuschüsse zum Erwerb der Fahrerlaubnis und
- Leistungen in Härtefällen (z. B. zu Kosten für Reparaturen, Beförderungsdienste).

Die Leistungen werden – je nach Zuständigkeit – durch die ► *Rehabilitationssträger* oder auch durch die ► *Integrationsämter* erbracht (siehe Leistungsübersicht ab S. 264).

## Kraftfahrzeugsteuer, -unterhaltung

► *Nachteilsausgleiche*

## Krankengeld

Das Krankengeld ist eine Leistung der ► *Krankenversicherung* bei ► *Arbeitsunfähigkeit* bzw. 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). Das Krankengeld hat Lohnersatzfunktion. Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich die Versicherten der Krankenversicherung. 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. 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 auch im Rahmen der stufenweisen ► *Wiedereingliederung* gewährt (§§ 28 SGB IX, 74 SGB V).

**Berechnung:** Das Krankengeld beträgt für Beschäftigte grundsätzlich 70% vom letzten monatlich abgerechneten regelmäßigen Brutto-Arbeitsentgelt, soweit es der Beitragsberechnung in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt (Regelentgelt). Das aus diesem Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld darf 90% des zuletzt bezogenen Netto-Arbeitsentgelts nicht überschreiten.

**Bezugsdauer:** Das Krankengeld beginnt grundsätzlich mit dem auf die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgenden Tag bzw. 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.

## Krankenversicherung, gesetzliche

Die gesetzliche Krankenversicherung ist Teil der ► *Sozialversicherung* und durch das SGB V geregelt. Die gesetzliche Krankenversicherung unterscheidet sich von der privaten Krankenversicherung vor allem durch:

- das Prinzip der Versicherungspflicht bestimmter Personengruppen, z.B. Arbeitnehmer, deren Erwerbseinkommen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze (§ 8 SGB V) und unterhalb der Jahresarbeitsverdienstgrenze liegt;
- die Mitversicherung von unterhaltsberechtigten Familienangehörigen ohne bzw. mit nur geringfügigem eigenem Einkommen;
- die gesetzliche Festlegung des Katalogs der Versicherungsleistungen.

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind ca. 90% der Bevölkerung versichert. Sie beinhaltet insbesondere:

- die Vorsorge zur Früherkennung und Verhütung von ► *Krankheiten*,
- die Krankenhilfe zur Heilung von Krankheit, zur medizinischen Rehabilitation, zur nachgehenden Sicherung der Gesundheit und zur Einkommenssicherung (► *Krankengeld*),
- die Mutterschaftshilfe bei Schwangerschaft und Entbindung.

**Die Krankenhilfe** als wichtigste Leistung umfasst vor allem ärztliche und zahnärztliche Behandlung, die Behandlung in Krankenhäusern, die Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln (zu

letzteren gehören z.B. orthopädische Hilfsmittel und Körperersatzstücke, Hörgeräte), die häusliche Krankenpflege und die Haushaltshilfen. Auch die medizinischen Leistungen zur Rehabilitation (z.B. Kuren, soweit sie nicht von der ► *Rentenversicherung* zu erbringen sind) gehören hierher, ebenso ► *Belastungserprobung* und Arbeitstherapie.

**Die Finanzierung** der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt weitgehend durch die Pflichtversicherungsbeiträge, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Grundsatz je zur Hälfte tragen (allgemeiner Beitragssatz § 249 Abs. 1 SGB V). Ab dem 01.07.2005 gilt allerdings für die Mitglieder, nicht die Arbeitgeber, ein zusätzlicher Beitragssatz in Höhe von 0,45% (§ 241a Abs. 1 SGB V). Die gesetzliche Krankenversicherung wird von den gesetzlichen Krankenkassen (insbesondere 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, so dass Infektionen, Berufs- und sonstige Unfälle, aber auch Organschwächen und manifest gewordene Abhängigkeiten (z.B. ► *Suchtkrankheiten*) gleichermaßen dazu zäh-



len. 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.

Zuständig für die Leistungen der medizinischen Rehabilitation bei Krankheiten und für das ► *Krankengeld* sind die Träger der ► *Krankenversicherung*. Bei ► *Berufskrankheiten* und ► *Arbeitsunfällen* sind i. d. R. die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (► *Berufsgenossenschaften*) zuständig.

Droht durch eine Krankheit eine dauerhafte Einschränkung der Erwerbsfähigkeit, so sind Leistungen zur medizinischen ► *Rehabilitation* zu erbringen, z. B. 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 in ordentliche Kündigung, bei der eine ► *Kündigungsfrist* einzuhalten ist, und in ► *außerordentliche Kündigung* (fristlose Kündigung) aus wichtigem Grund. Von einer ► *Änderungskündigung* spricht man dann, wenn der Arbeitgeber das Ar-

beitsverhältnis kündigt und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen anbietet. Die ► *Beendigung eines Arbeitsverhältnisses* ist unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Kündigung möglich (vgl. ► *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 (vgl. ► *Kündigungsgrund*).

**Kündigungsschutz:** Für schwerbehinderte Arbeitnehmer besteht ein besonderer ► *Kündigungsschutz* (§§ 85–92 SGB IX); hier ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (► *Kündigungsschutzverfahren*). 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 vierwöchige Mindestkündigungsfrist für schwerbehinderte Arbeitnehmer vor (§ 86 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 (§ 86 SGB IX) gilt nicht für

- die ► *außerordentliche Kündigung* aus wichtigem Grund. Diese ist ihrem Wesen nach generell fristlos; der Arbeitgeber kann jedoch eine sog. „soziale Auslaufrfrist“ einräumen, die aber keine Kündigungsfrist darstellt;
- zustimmungsfreie Kündigungen (§ 90 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

K

## 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 z.B. Arbeitsmangel infolge 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 Beschäftigten, 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 (§ 89 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, vgl. ► *Kündigungsschutzverfahren*).

**Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen** werden meist begründet durch krankheitsbedingte Fehlzeiten, mangelnde Eignung sowie Minderleistungen. 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 Ar-

beitgeber 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 behindertengerechte Gestaltung des bisherigen ► *Arbeitsplatzes* aus Mitteln der ► *Ausgleichsabgabe* oder die ► *Umsetzung* auf einen nach Möglichkeit gleichwertigen anderen behindertengerechten 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 §§ 85 – 92 SGB IX ist ein Kernstück des Schwerbehindertenrechts (Teil 2 SGB IX).

### Nachweis der Voraussetzungen:

Gemäß § 85 i.V.m. § 68 SGB IX gilt der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen. Nach § 90 Abs. 2 a, 1. Halbsatz SGB IX muss die ► *Schwerbehinderung* bzw. die ► *Gleichstellung* zum Zeitpunkt der Kündigung nachgewiesen sein. Der Nachweis ist geführt, wenn ein Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde über einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 oder ein Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit vorliegt. Eine vorherige Vorlage des Bescheides beim Ar-

beitgeber ist nicht notwendig. Der besondere Kündigungsschutz gilt auch für Personen, deren Schwerbehinderung offensichtlich ist.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) bestand der besondere Kündigungsschutz bisher auch für diejenigen, die vor Ausspruch der Kündigung beim Versorgungsamt bzw. bei der nach Landesrecht zuständigen Behörde einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder bei der ► *Agentur für Arbeit* auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen gestellt haben.

Nach der zum 01.05.2004 in § 90 Abs. 2 a SGB IX eingeführten Regelung gilt der besondere Kündigungsschutz im laufenden Antragsverfahren nunmehr nur noch, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung

- ein Verfahren auf Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch beim Versorgungsamt bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde anhängig ist, die jeweils einschlägige Bearbeitungsfrist nach § 14 SGB IX – zwischen 3 und 7 Wochen – bereits abgelaufen ist und das Versorgungsamt bzw. die nach Landesrecht zuständige Behörde trotz Mitwirkung des Antragstellers noch keine Entscheidung getroffen hat, oder
- ein Verfahren auf Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen bei der Agentur für Arbeit nach Feststellung eines GdB von 30 oder 40 durch das Versorgungsamt bzw. die nach Landesrecht zuständige Behör-

de anhängig ist, in dem die Agentur für Arbeit in erster Instanz noch nicht entschieden hat. Wenn eine Feststellung des Versorgungsamtes bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde über einen GdB unterhalb von 50 bzw. eine ablehnende Entscheidung der Agentur für Arbeit erstinstanzlich erfolgt ist, findet der besondere Kündigungsschutz auch dann keine Anwendung, wenn gegen die erstinstanzliche Entscheidung Rechtsmittel eingelegt worden sind, d.h. diese noch nicht rechtskräftig ist.

### **Zustimmung des Integrationsamtes:**

Der Arbeitgeber benötigt zur ►*Kündigung* des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 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 (vgl. ►*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 sog. Negativattest erteilt. Dieses hat im Zweifelsfall die Wirkung einer erteilten Zustimmung und berechtigt den Arbeitgeber zur Kündigung. Die Zustimmung ist notwendig für die ordentliche (§§ 85 ff. SGB

IX) und die ►*außerordentliche Kündigung* (§ 91 SGB IX) durch den Arbeitgeber.

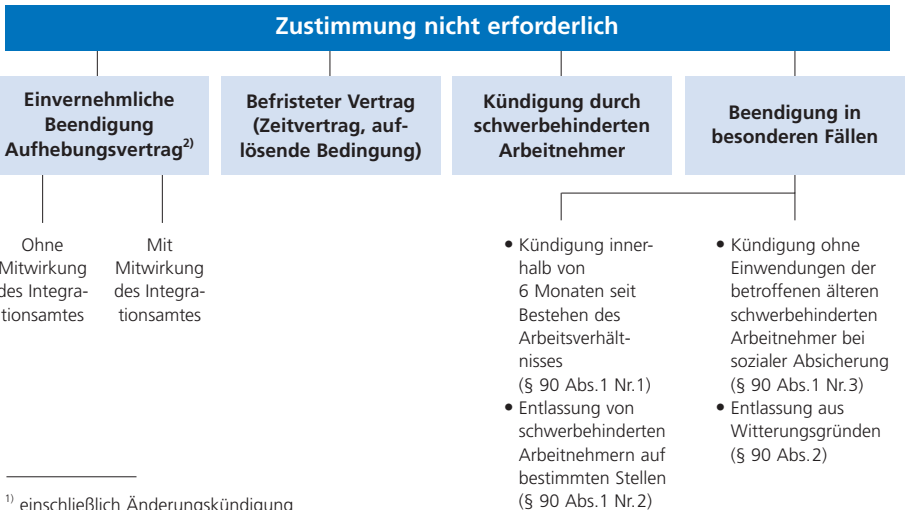
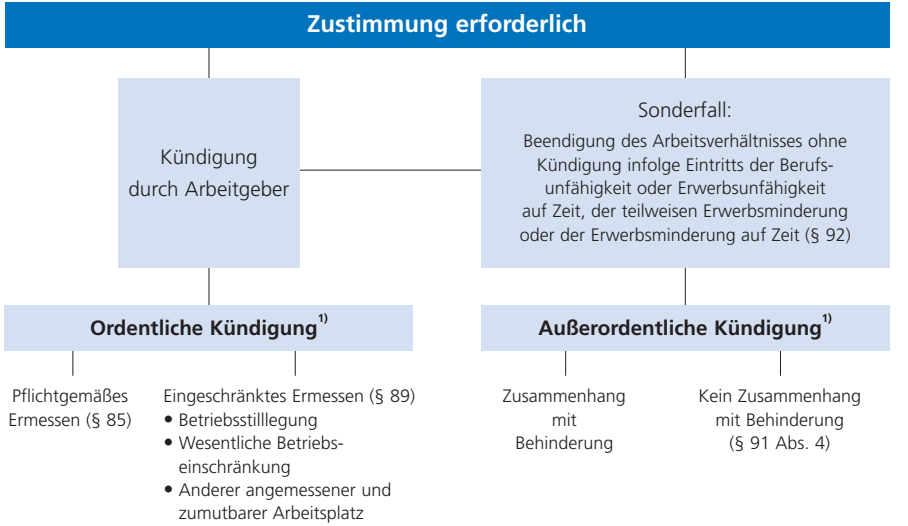
Zustimmungsfrei ist die ►*Beendigung des Arbeitsverhältnisses*, z. B. durch

- einen einvernehmlichen ►*Aufhebungsvertrag*,
- eine Kündigung von Seiten des schwerbehinderten Menschen oder durch
- 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 (vgl. erweiterter ►*Beendigungsschutz*, § 92 SGB IX).

Der Kündigungsschutz in Teil 2 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

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



<sup>1)</sup> einschließlich Änderungskündigung

<sup>2)</sup> Sperrzeit der Agentur für Arbeit für die Zahlung des Arbeitslosengeldes (§ 144 SGB III)

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 Klagefrist erst zu laufen, wenn die Zustimmung des Integrationsamtes auch dem Arbeitnehmer zugestellt ist.

Wenn der Arbeitgeber die Zustimmungsbedürftigkeit nicht kennt und ein Verfahren beim Integrationsamt nicht einleitet, kann die Auffassung vertreten werden, dass die Klagefrist 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 z. B. eine ► *Sperrzeit* für die Zahlung des Arbeitslosengeldes.

**Ausnahmeregelungen:** Einige Ausnahmen von der notwendigen Zustimmung des Integrationsamtes bei einer

Kündigung durch den Arbeitgeber enthält § 90 SGB IX. Hiernach ist u. a. die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen innerhalb von 6 Monaten seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses zustimmungsfrei (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Es genügt, wenn der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb der Sechsmonatsfrist erklärt, selbst wenn die Kündigungsfrist danach endet. Zustimmungsfrei sind unter bestimmten Voraussetzungen auch Kündigungen von schwerbehinderten Menschen, die sozial abgesichert sind (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX); ferner Kündigungen der in § 90 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 SGB IX genannten Beschäftigungsverhältnisse.

## Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung vom 19.11.2004 beschränkt den ► *Arbeitgeber* in seinen Möglichkeiten, das ► *Arbeitsverhältnis* mit dem ► *Arbeitnehmer* durch Kündigung zu beenden. Das KSchG 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 Abs. 1 KSchG) und
- dem Betrieb oder der Dienststelle mehr als 5 Arbeitnehmer länger als 6 Monate ohne Unterbrechung angehören (betrieblicher Geltungsbereich, § 23 Abs. 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 Abs. 1 Satz 3 KSchG). Die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse ab dem 01.01.2004 begonnen haben, sind bei der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach § 23 Abs. 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 Abs. 1 und Abs. 2 KSchG).

**Bei betriebsbedingtem ►Kündigungsgrund** sind im Rahmen der ►*Sozialauswahl* nach § 1 Abs. 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 Abs. 3 Satz 2 KSchG die Mög-

lichkeit, 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 Abs. 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 Abs. 5 KSchG wird die soziale Rechtfertigung einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz (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 Mo-



natsverdienste 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 Drei-Wochen-Klagefrist erstreckt sich auf alle Rechtsunwirksamkeitsgründe der Kündigung. Solche Gründe sind neben der Sozialwidrigkeit z. B. die nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats oder des Personalrats, die Nichtbeachtung des Verbotes der ordentlichen Kündigung von Betriebsrats- oder Personalratsmitgliedern und die Verletzung des Maßregelungsverbots des § 612a BGB.

Nach § 4 Satz 4 KSchG beginnt die Klagefrist bei Kündigungen, die einer behördlichen Genehmigung bedürfen – z. B. nach § 85 SGB IX oder § 9 Mutterschutzgesetz – 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 behördli-

che 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 ggf. beweisen. Kann er dies nicht, so ist der Kündigungsschutzklage stattzugeben.

Steht die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich fest und ist beiden Parteien die Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar, kann auf Antrag einer der Parteien das Arbeitsverhältnis per Urteil gegen Zahlung einer Abfindung beendet werden (§ 9 Abs. 1 KSchG). Ein besonderer Kündigungsschutz besteht für die Mitglieder des ► *Betriebsrats* oder ► *Personalrats* und der ► *Schwerbehindertenvertretung*. Gemäß § 15 Abs. 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 2 SGB IX) ein besonderer ► *Kündigungsschutz*. Hier ist die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (§ 85 SGB IX, vgl. ► *Kündigungsschutzverfahren*).

## Kündigungsschutzverfahren

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen besteht nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) ein besonderer ► *Kündigungsschutz*. Hier ist bei einer ► *Kündigung* durch den Arbeitgeber die vorherige Zustimmung des ► *Integrationsamtes* erforderlich (§ 85 SGB IX). Das Kündigungsschutzverfahren nach den §§ 85 ff. SGB IX wird eingeleitet auf Antrag des Arbeitgebers (§ 87 Abs. 1 SGB IX). Er hat den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung bei dem für den Betrieb bzw. die Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich zu stellen.

**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 oder des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung ein (§ 87 Abs. 2). Falls erforderlich, schaltet das Integrationsamt zusätzlich Fachleute ein, so den ► *Beratenden Ingenieur*, den Arbeitsmediziner (vgl. ► *Betriebsarzt*) oder Fachleute der berufsbegleitenden Betreuung (vgl. ► *Fachdienste des Integrationsamtes*, ► *Integrationsfachdienste*).

Das Integrationsamt ist verpflichtet, den für die Entscheidung ausschlaggebenden Sachverhalt umfassend und erschöpfend aufzuklären. So kann z. B. 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 schwerbehinderten 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 (§ 87 Abs. 3 SGB IX). Dieser Aufgabe kann es besonders gut in einer mündlichen Verhandlung mit allen Beteiligten nachkommen (§ 88 Abs. 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 for-

mellen 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 oder den 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 (§ 85 SGB IX) oder zur ►*Beendigung des Arbeitsverhältnisses* (§ 92 SGB IX) erteilt oder versagt.

**Ermessensregeln:** Das Integrationsamt trifft die Entscheidung 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 Ge-

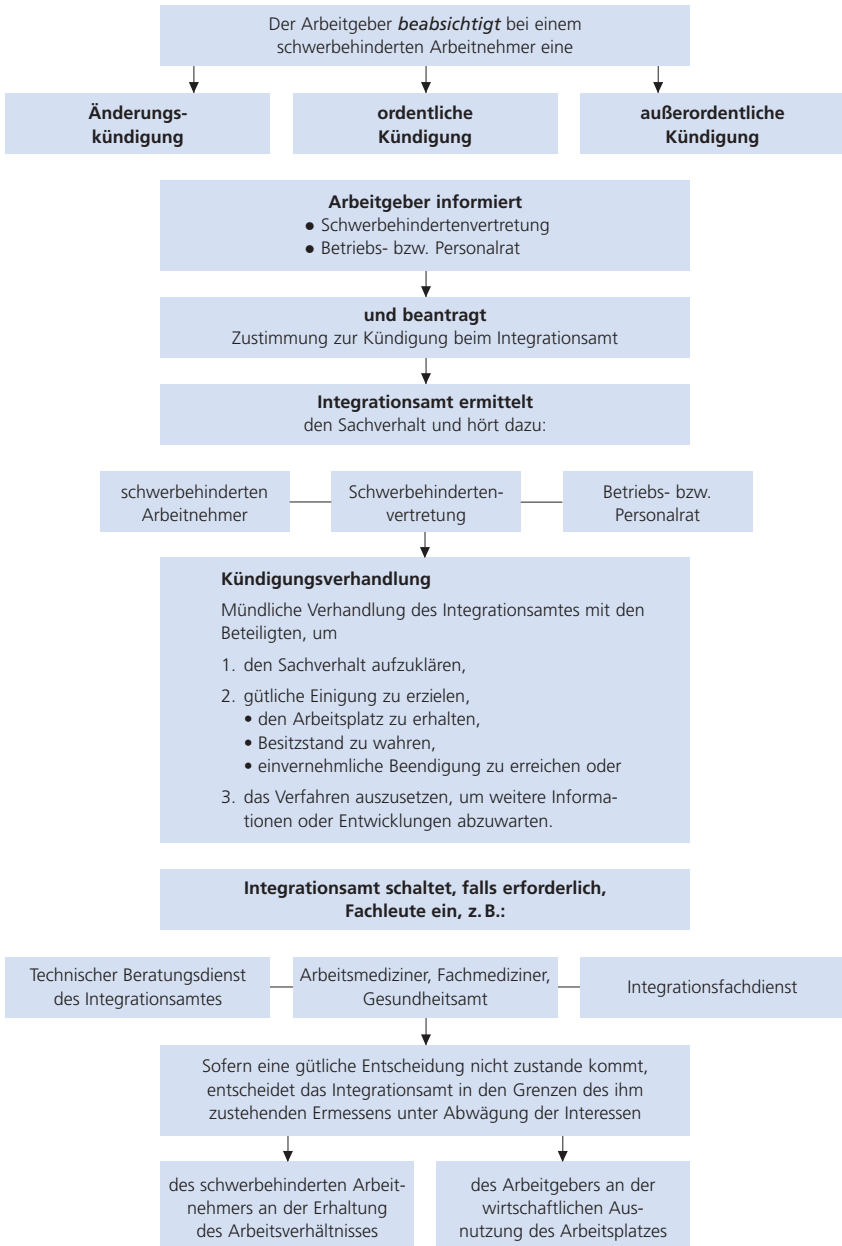
staltungsfreiheit des Betriebsinhabers, dem die Verantwortung für die Existenz und wirtschaftliche Arbeitsweise des Betriebes obliegt, nicht zu stark eingeengt werden. Denn das Schwerbehindertenrecht verfolgt nicht den Zweck, den schwerbehinderten Menschen letztlich unkündbar zu machen.

Neben dem eigentlichen Kündigungsgrund berücksichtigt das Integrationsamt z.B. Größe und wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers, Erfüllung der ►*Beschäftigungspflicht* (§ 71 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 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 bzw. die Dienststelle sowie das betriebliche ►*Integrationsteam* zur Abwendung der Kündigung im Vorfeld getan haben und ob ggf. Maßnahmen im Rahmen der ►*Prävention* veranlasst wurden.

Wenn das Integrationsamt bei der Ermessensausübung von einem unvollständigen oder falschen Sachverhalt ausgeht oder wenn es erhebliche Um-

## Kündigungsschutzverfahren



K

stände 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 freiem pflichtgemäßen Ermessen zu entscheiden. Aufgehoben bzw. 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 § 89 Abs. 3 Nr. 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 § 88 Abs. 1 SGB IX innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrags an treffen. Im Falle einer nicht nur vorübergehenden Einstellung eines Betriebes oder 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 bzw. Gehalt gezahlt wird, mindestens 3 Monate liegen. Wird eine Entscheidung innerhalb dieser Frist nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 88 Abs. 5 SGB IX). Dasselbe gilt für die Fälle, in denen ein Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet ist, soweit die Voraussetzungen nach § 89 Abs. 3 Nr. 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 (§ 91 Abs. 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 (§ 88 Abs. 2 SGB IX). Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die ordentliche Kündigung wirksam innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären (§ 88 Abs. 3 SGB IX). Die

außerordentliche Kündigung muss unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung ausgesprochen werden (§ 91 Abs. 5 SGB IX).

## Landesversicherungsanstalt (LVA)

Seit 01.10.2005 haben die Landesversicherungsanstalten im Rahmen der Organisationsreform der gesetzlichen **► Rentenversicherung** neue Namen erhalten. Sie heißen jetzt z. B. „Deutsche Rentenversicherung Westfalen“ oder „Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg“. Bis Anfang 2006 werden einige Landesversicherungsanstalten zu größeren Regionalträgern fusionieren.

## Leistungen für behinderte Menschen im Beruf

- *Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*
- *Teilhabe*

## 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 (vgl. dazu die gesetzlichen Begriffsbestimmungen in den §§ 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG und 14 Abs. 2 KSchG).

Die leitenden Angestellten sind grundsätzlich von der Anwendung des **► Betriebsverfassungsgesetzes** ausgenommen (§ 5 Abs. 3 BetrVG). Der Arbeit-

geber 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 (vgl. dessen § 14 Abs. 2).

Das Schwerbehindertenrecht (Teil 2 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 (§ 94 Abs. 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

Weit über 500.000 Menschen in Deutschland leben mit einer Lernbehinderung. In der Schule gelten solche Kinder und Jugendliche als lernbehindert, die in ihrem Lern- und Leistungsvermö-

gen umfassend von der Altersnorm abweichen und zusätzliche sonderpädagogische Förderung benötigen. Dies betrifft etwa 2,5 bis 3,5% aller Schüler eines Jahrgangs.

**Ursachen und Merkmale:** Eine Lernbehinderung kann verschiedene Ursachen haben. I. d. R. wirken mehrere begünstigende Faktoren zusammen. Dazu können eine angeborene deutlich unterdurchschnittliche Intelligenz gehören, hirnorganische Störungen, eine verzögerte körperliche Entwicklung, andere Behinderungen (z. B. eine Hörschädigung) oder psychische Probleme wie massive Schulangst. Eine wichtige Rolle scheint auch das soziale Umfeld – die Familienverhältnisse, Erziehung und Sozialisation – zu spielen. 80 bis 90% der Betroffenen kommen aus sog. sozial schwachen Familien.

Bei einer Lernbehinderung ist in vielen Fällen nicht nur die kognitive oder Denkleistung gestört, sondern auch das Verhalten und die Einstellung der Betroffenen. Dies äußert sich z. B. 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 Integration 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 § 42 HwO. Hierbei handelt es sich um Ausbildungen mit reduziertem Theorieanteil, aber auch Qualifizierungen im Rahmen von Förderlehrgängen unterhalb formaler Ausbildungsgänge und Trainingsmaßnahmen ermöglichen die Aufnahme einer 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 bzw. einen festen Ansprechpartner für alle Fragen haben.

### Hilfen

► **Gleichstellung:** Lernbehinderte junge Menschen können während einer Be-

rufsausbildung in Betrieben oder 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*. Dies ist die umfassende Betreuung durch einen Integrationsfachdienst sowie Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung.

► *Integrationsfachdienste* geben Tipps für den individuellen Fall und bieten begleitende Betreuung an, bei Bedarf auch über die Einarbeitungszeit hinaus.

## Lohnfortzahlung

► *Entgeltfortzahlung*

## Lohnkostenzuschuss

► *Außergewöhnliche Belastungen*  
► *Eingliederungszuschüsse*

## 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 – z. B. 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

Nach dem ► *Kündigungsschutzgesetz* (§ 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 (vgl. ► *Betriebseinschränkung*).

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 (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Der Anzeige an die Agentur für Arbeit ist die Stellungnahme des Betriebs-



rats beizufügen. Die anzeigepflichtigen Entlassungen werden erst mit Ablauf eines Monats seit 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 (§124 SGB IX). Der Begriff der Mehrarbeit richtet sich dabei nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG, siehe dort vor allem die §§ 3 und 7).

**Definition der Mehrarbeit:** Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf nach dem ArbZG grundsätzlich die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Die darüber hinausgehende Zeit wird als Mehrarbeit bezeichnet. Dieser Begriff der Mehrarbeit gilt auch im Schwerbehindertenrecht (BAG, Urteil vom 03.12.2002 – 9 AZR 462/01).

Die Arbeitszeit kann betrieblicherseits allerdings auf bis zu 10 Stunden am Tag verlängert werden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Verlängerungen über 10 Stunden werktäglich hinaus sind nur durch Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder – wo solche Regelungen fehlen – durch Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes möglich.

► **Überstunden** müssen nicht in jedem Fall Mehrarbeit bedeuten, da sie – je nach Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung – auch innerhalb der 8-Stunden-Regelung anfallen können (z. B., wenn die tarifliche tägliche Arbeitszeit nur 7 Stunden beträgt).

**Kein Mehrarbeitsverbot:** Die Vorschrift des § 124 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 der besonderen ► **Fürsorgepflicht** der Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten (§ 81 Abs. 4 SGB IX), kann sich jedoch im Einzelfall die Unzumutbarkeit von Nachtarbeit ergeben.

## 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 ► **Pflichtplätze** anrechnen darf (§ 76 SGB IX). Dies

gilt insbesondere für die in § 72 Abs. 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 Pflichtplätze angerechnet (§ 76 Abs. 2 SGB IX).

## Mehrfachbehinderung

► *Behinderung*

## Minderleistung

► *Außergewöhnliche Belastungen*

## Minderleistungsklausel

Manche Tarifverträge kennen eine Minderleistungsklausel, die den Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen berechtigt, einem leistungsbeeinträchtigten Beschäftigten das ► *Arbeitsentgelt* zu kürzen. Dies kann auch gegenüber einem schwerbehinderten Beschäftigten gelten, der nachweisbar nicht die von vergleichbaren Arbeitnehmern erbrachte Arbeitsleistung erreicht. I. d. R. ist hierzu die Zustimmung der Gewerkschaft oder des Betriebsrats notwendig.

Keinesfalls kann die Anwendung der Minderleistungsklausel allein aus dem festgestellten Grad der Behinderung (GdB, ► *Schwerbehinderung*) hergeleitet werden. Vorrangig ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem schwerbehinderten Menschen einen Arbeitsplatz zu übertragen, auf dem er vollwertige Arbeit bei ungekürztem Lohn leisten

kann (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Das Absinken der Leistungsfähigkeit des schwerbehinderten Arbeitnehmers stellt eine Gefährdung des Arbeitsverhältnisses in seiner bisherigen Form (Austausch von Arbeit und Entgelt) dar und löst daher die Verpflichtung des Arbeitgebers aus, zunächst ein Präventionsverfahren einzuleiten (vgl. § 84 Abs. 1 SGB IX).

Vor Anwendung der Minderleistungsklausel auf einen schwerbehinderten Beschäftigten ist auf jeden Fall die ► *Schwerbehindertenvertretung* einzuschalten (§ 95 Abs. 2 SGB IX), ggf. auch das Integrationsamt im Rahmen der ► *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*. Soweit damit eine ► *Änderungskündigung* verbunden ist, muss die Zustimmung des Integrationsamtes (► *Kündigungsschutzverfahren*) eingeholt werden.

Auch die berufliche Ersteingliederung kann mit Hilfe einer Minderleistungsklausel ermöglicht werden, wenn von vornherein absehbar ist, dass die Arbeitsleistung selbst nach umfassender Einarbeitung sowie behinderungsge-rechter Gestaltung des ► *Arbeitsplatzes* und der Arbeitsorganisation nicht dem tariflichen Normallohn entsprechen wird. Die Beschäftigung z. B. eines geistig behinderten Menschen nach Verlassen der Sonderschule lässt sich manchmal nur unter Anwendung der Minderleistungsklausel erreichen.

Bei Minderleistung können Arbeitgeber vom Integrationsamt einen finanziellen Ausgleich im Rahmen der ► *außergewöhnlichen Belastungen* erhalten.

## Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)

Im Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) gilt der Grad der Behinderung (GdB) als Maßstab zur Feststellung einer ►*Schwerbehinderung*. Der Begriff „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ wird ausschließlich im sozialen Entschädigungsrecht und im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung verwendet. Die Beeinträchtigung eines Menschen wird hier nach MdE-Graden (in %) festgestellt. In den ►*Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit* ist eine entsprechende MdE-Tabelle enthalten.

MdE und 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 die MdE nur auf Schädigungsfolgen und der GdB auf alle Gesundheitsstörungen, unabhängig von ihrer Ursache, bezogen sind.

## Mitbestimmung

Das ►*Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) regelt die Mitbestimmung des ►*Betriebsrats* in sozialen und personellen Angelegenheiten. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes legen die ►*Personalvertretungsgesetze* die Mitbestim-

mungsbefugnisse 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 oder des Personalrats abhängt. Die Mitwirkung als weniger stark ausgeprägte Beteiligung bedeutet Beratung und Mitsprache bei der Entscheidung des Arbeitgebers, deren Rechtsgültigkeit 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 2 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 (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

## Mitwirkungsrechte

- *Betriebsrat*
- *Personalrat*
- *Schwerbehindertenvertretung*

## Mobbing

Ein zunehmend wichtiges Handlungsfeld 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.

Schätzungen sprechen von 3,5 bis 7% der Beschäftigten, die derartigen psychischen Angriffen ausgesetzt sind. 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 zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, auch chronischer Art, führen kann (z.B. Magengeschwüre).

Hinzu kommen psychische Probleme wie Angstzustände und Depressionen. 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 usw. 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. Die folgende Darstellung beschränkt sich auf einen Überblick über die wichtigsten Nachteilsausgleiche.

**Einkommen- und Lohnsteuer:** Behinderten und insbesondere schwerbehinderten Menschen wird bei der Einkommen- und Lohnsteuer ein Pauschbetrag wegen der Behinderung eingeräumt. Der Pauschbetrag wird durch die ausstellende Gemeinde in der Lohnsteuerkarte eingetragen. Bei einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 25, aber unter 50 wird der Pauschbetrag nur gewährt, wenn die ► *Behinderung*

- die körperliche Beweglichkeit dauernd beeinträchtigt (z.B. auch als Folge innerer Krankheiten, einer Seh- oder Hörschädigung) oder
- durch eine typische Berufskrankheit hervorgerufen wird oder
- zum Bezug einer Rente berechtigt.

### 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

Für blinde Menschen (Ausweismerkzeichen BI) und hilflose Menschen (Ausweismerkzeichen H) sowie für behinderte Menschen in der Pflegestufe III 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 (z. B. 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 Menschen mit einer Gehbehinderung (Ausweismerkzeichen

G) oder einem GdB ab 70 können statt des üblichen Pauschbetrags für je eine Hin- und Rückfahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte die tatsächlichen Fahrtkosten geltend machen. Hierzu gehören neben den Betriebs-, Reparatur- und Pflegekosten des Fahrzeuges auch Garagenmiete, Steuern, Versicherungen und Parkgebühren in angemessenem Umfang. In den genannten Fällen können schwerbehinderte Menschen zusätzlich auch die sog. Leerfahrten geltend machen, wenn sie das Kraftfahrzeug wegen der Behinderung nicht selbst führen können und deshalb zur Arbeit gebracht oder wieder abgeholt werden müssen.

Schwerbehinderte Menschen mit einem GdB von wenigstens 70 und Gehbehinderung (Ausweismerkzeichen G) oder mit einem GdB von wenigstens 80 können in angemessenem Umfang auch die Kraftfahrzeugkosten für Privatfahrten geltend machen. Ist jemand so stark behindert, dass er sich außerhalb des Hauses nur mit Hilfe eines Kraftfahrzeuges bewegen kann (Ausweismerkzeichen aG, BI oder H), sind sowohl die Aufwendungen für durch die behinderten Menschen veranlasste unvermeidbare Fahrten als auch für Freizeit-, Erholungs- und Besuchsfahrten bis zu 15.000 km jährlich mit einem Kilometersatz von 0,30 Euro abziehbar. Anstelle der Kosten für ein eigenes Kraftfahrzeug können auch Taxikosten geltend gemacht werden.

Auskünfte über diese und andere steuerliche Fragen (z. B. Grundsteuer, Erb-

schafts- 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 ca. 6 km/h 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 (z. B. Eignungsgutachten, Eintragung besonderer Bedienungseinrichtungen oder Auflagen im Führerschein), so kann die für die Erhebung der Gebühren zuständige Stelle Gebührenermäßigung oder Gebührenbefreiung gewähren.

**Parken:** Außergewöhnlich gehbehinderte Menschen (Ausweiskennzeichen aG) und blinde Menschen (Ausweiskennzeichen Bl) können vom Straßenverkehrsamt seit dem 01.01.2001 einen europäischen Parkausweis für behinderte Menschen erhalten. Er wird in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union anerkannt und ist mit einem Lichtbild zu versehen. Damit können Parkerleichterungen genutzt werden, die in dem Mitgliedsstaat eingeräumt werden, in dem sich der Ausweisinhaber aufhält. Gleichzeitig erhält man eine von der Europäischen Union herausgegebene Broschüre, die die Nutzungsmöglichkeiten in

den einzelnen Ländern beschreibt. Der bisherige „blaue“ Parkausweis gilt bis zum Ablauf seiner Gültigkeit, längstens jedoch bis 31.12.2010.

Mit diesem Parkausweis hinter der Windschutzscheibe dürfen sie



im eingeschränkten Halteverbot und auf für Anwohner reservierten Parkplätzen bis zu 3 Stunden parken (Parkscheibe erforderlich),



im Zonenhalteverbot und auf gekennzeichneten öffentlichen Parkflächen die zugelassene Parkdauer überschreiten und in Fußgängerzonen während der Ladezeiten parken,



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, z. B. vor der Wohnung oder in der Nähe der Arbeitsstätte, reservieren.

Für andere körperbehinderte Menschen (z. B. ohne Hände) gibt es zusätzliche Erleichterungen, über die die Straßenverkehrsbehörden informieren.

**Wohngeld:** Hier gelten für schwerbehinderte Menschen (ab GdB 80 oder pflegebedürftige Menschen ab GdB 50) 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) Befreiung von der Rundfunk- und Fernsehgebührenpflicht beantragen.

**Telefonkosten:** Blinde, gehörlose, sprachbehinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 90 und schwerbehinderte Menschen mit Ausweismerk-

zeichen RF im Schwerbehindertenausweis können 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- bzw. Gesellenprüfungen die besonderen Belange der körperlich, geistig und seelisch behinderten Menschen bei der Prüfung zu berücksichtigen.

In den allgemeinen Bestimmungen der Magister- und Diplomprüfungsordnungen sind Regelungen aufgenommen, die einen Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile in den Prüfungen vorsehen (beispielsweise gesonderte mündliche Prüfungen). Nach dem Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 08.09.1995 ist für Hochschulprüfungen von schwerbehinderten Menschen vorgesehen, dass eine Prüfungsleistung in anderer Form erbracht werden kann. Die Regelung ermöglicht auch eine verlängerte Bearbeitungszeit.

**Wehrdienst:** Schwerbehinderte Menschen sind von der Musterungspflicht und von der Ableistung des Wehrdienstes befreit.

## Offenbarung der Schwerbehinderung

Der schwerbehinderte Mensch ist nur dann verpflichtet, den Arbeitgeber über

seine Schwerbehinderung zu unterrichten, wenn dieser ausdrücklich z. B. im Einstellungsfragebogen danach fragt. Er braucht auch dann nur die Schwerbehinderteneigenschaft als solche, nicht aber die Art der ►*Behinderung* mitzuteilen.

Ist jedoch die Art der Behinderung für die auszuübende Tätigkeit von ausschlaggebender Bedeutung, ist der schwerbehinderte Mensch auch ohne ausdrückliches Befragen auskunftspflichtig. Zur Frage der Mitteilung der Schwerbehinderung im Falle der ►*Kündigung* siehe ►*Kündigungsschutz*.

## Ordentliche Kündigung

►*Kündigung*

## Organisation der behinderten Menschen

►*Behindertenverbände*

## Parken

►*Nachteilsausgleiche*

## Personalrat

Dem ►*Betriebsrat* in der privaten Wirtschaft entspricht im öffentlichen Dienst der Personalrat. Gesetzliche Grundlage seiner Arbeit 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-rechtli-

chen 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:** Wie beim Betriebsrat gehört es zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats, 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 auch, die ►*Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen, d. h. ihre Eingliederung und berufliche Entwicklung zu fördern sowie Maßnahmen mit dieser Zielsetzung bei der Dienststelle zu beantragen (vgl. z. B. § 68 Abs. 1 Nr. 4–5 BPersVG und § 64 Nr. 6 – 7 LPVG NW).

Wie der Betriebsrat hat der Personalrat zusätzlich besondere Aufgaben in Bezug auf schwerbehinderte Beschäftigte. Insbesondere hat er darauf zu achten, dass die Pflichten des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten tatsächlich auch erfüllt werden (§ 93 SGB IX), beispielsweise die ►*Beschäftigungspflicht* (§§ 71 und 72 SGB IX), die Förderung des ►*beruflichen Fortkommens* sowie die behinderungsgerechte Gestaltung



des ► *Arbeitsplatzes* und der Arbeitsorganisation (§ 81 SGB IX).

Im öffentlichen Dienst gelten außerdem zwei besondere Verpflichtungen der öffentlichen Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 82 SGB IX):

- die frühzeitige Meldung frei werdender und neu zu besetzender Arbeitsplätze sowie neuer Arbeitsplätze an die Agentur für Arbeit und
- die regelmäßige Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch (► *Bewerbung*).

Der Personalrat ist ferner Vertragspartner der ► *Integrationsvereinbarung*. Ist eine ► *Schwerbehindertenvertretung* nicht gewählt, hat er das Recht, beim Arbeitgeber bzw. Dienstherrn die Aufnahme von entsprechenden Verhandlungen zu beantragen (§ 83 Abs. 1 SGB IX).

**Beratung und Beschlussfassung:** Da das Personalvertretungsrecht das Gruppenprinzip kennt, bestehen Besonderheiten bei der Beratung und Beschlussfassung des Personalrats. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen – Beamte, Angestellte, Arbeiter – beschäftigt, so muss jede dieser drei Gruppen entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein. Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten, Angestellten und Arbeiter wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen (vgl. z. B. § 38 Abs. 1 BPersVG und § 34 Abs. 1 LPVG NW).

Bezüglich der Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer dieser Gruppen betreffen, bestehen unterschiedliche Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen: Nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz sind in Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung ermächtigt (vgl. § 38 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG). Demgegenüber bestimmt das Landespersonalvertretungsrecht teilweise, dass über Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer der genannten Gruppen betreffen, nach gemeinsamer Beratung vom Personalrat auch gemeinsam beschlossen wird, sofern die Mehrheit der Vertreter der betreffenden Gruppe dem nicht widerspricht; nur im Falle des Widerspruchs der Mehrheit der Vertreter der betreffenden Gruppe sind allein die Vertreter dieser Gruppe entscheidungsbefugt (vgl. z. B. § 34 Abs. 2 LPVG NW).

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 95 Abs. 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 (vgl. § 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX, vergleichbare Regelungen enthält auch das Personalvertretungsrecht selbst, siehe etwa § 39 Abs. 3 BPersVG und § 35 Abs. 3 LPVG NW).

**Die Rechtsstellung** der Mitglieder des Personalrats entspricht weitgehend derjenigen der Betriebsräte. 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 Abs. 2 KSchG). Eine ► *außerordentliche Kündigung* ist an die Zustimmung des Personalrats gebunden. Ausdrücklich gesetzlich geregelt ist ferner, dass Mitglieder des Personalrats gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden dürfen, 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 (vgl. z. B. § 47 BPersVG und § 43 LPVG NW). Verweigert der Personalrat seine Zustimmung, kann sie durch das Verwaltungsgericht ersetzt werden.

**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 (vgl. z. B. §§ 44 und 54 BPersVG sowie §§ 40 und 51 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 sog. Stufenvertretungen:

- **Gesamtpersonalräte** werden gebildet, wenn Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle als selbstständige Dienststelle gelten oder zur solchen erklärt wurden (siehe ► *Dienststelle*, vgl. 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 bzw. des Dienststellenteils zusteht (vgl. z. B. § 82 Abs. 3 BPersVG und § 78 Abs. 4 LPVG NW).
- **Bezirkspersonalräte** werden bei Bundes- und Landes-Mittelbehörden gebildet (z. B. bei Wehrbereichsverwaltungen, Bezirksregierungen und Oberfinanzdirektionen). Wahlberechtigt sind die Beschäftigten, die zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe gehören, also diejenigen der Mittelbehörde selbst und der nachgeordneten Behörden (vgl. § 53 Abs. 2 BPersVG und § 50 Abs. 2 LPVG NW). Bezirkspersonalräte sind für den gesamten Ausschnitt des Verwaltungsaufbaus zuständig, der zur Zuständigkeit der Mittelbehörde gehört, bei der sie gebildet sind, und zwar einschließlich der Behörde der Mittelstufe selbst (z. B. Festlegung gleitender Arbeitszeit für die Bezirksregierung

und alle nachgeordneten Behörden). Ausgenommen von der Zuständigkeit der Bezirkspersonalräte sind allerdings die Angelegenheiten, die nur die Beschäftigten der Behörde der Mittelstufe selbst betreffen; für sie ist der örtliche Personalrat der Behörde der Mittelstufe zuständig.

- **Hauptpersonalräte** werden bei den obersten Landesbehörden (z. B. 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 (vgl. z. B. § 53 Abs. 2 BPersVG und § 50 Abs. 2 LPVG NW). Für die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats gelten die Ausführungen zum Bezirkspersonalrat entsprechend.

## Personalvertretungsgesetze

Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze ist der öffentliche Dienst, während das ►*Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) für den Bereich der Privatwirtschaft gilt. Auf der Grundlage der Personalvertretungsgesetze sind ►*Personalräte* zu bilden, die in ihrer Funktion den ►*Betriebsräten* entsprechen und ebenfalls weit gefächerte Mitwirkungs- und ►*Mitbestimmungsrechte* haben. 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 (Arbeiter und Angestellte).

**Das Bundespersonalvertretungsgesetz** (BPersVG) gilt für die Verwaltung des Bundes (Bundesbehörden), für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Bundesgerichte (z. B. Bundesgerichtshof, Bundesarbeits-, Bundessozial-, Bundesverwaltungsgericht). Die §§ 75–82 BPersVG enthalten die zentralen Vorschriften mit dem Katalog der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsaufgaben bzw. -rechte der Personalräte. Die §§ 94 ff. BPersVG enthalten verbindliche Rahmenvorschriften für die Inhalte der Landespersonalvertretungsgesetze.

**Die Landespersonalvertretungsgesetze** gelten für die Dienststellen des jeweiligen Landes, die landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten usw. sowie die in einem Bundesland liegenden Kommunen. Die Landespersonalvertretungsgesetze ähneln – mit jeweils landesspezifischen Abweichungen in einzelnen Fragen – in Aufbau und Inhalt dem Bundespersonalvertretungsgesetz. Dies gilt insbesondere dort, wo Rahmenvorschriften des BPersVG den Inhalt des Landespersonalvertretungsrechts maßgeblich vorbestimmen.

**Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte** sind in den verschiedenen Personalvertretungsgesetzen in weitge-

hend 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, oder, wenn die Personalvertretung die übergeordnete ►*Dienststelle* angerufen hat, letztlich diese. Beispiel für ein derartiges Mitwirkungsrecht ist die ordentliche ►*Kündigung* eines Arbeitnehmers durch den öffentlichen Arbeitgeber im Bereich der Bundesverwaltung (vgl. § 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 sog. Einigungsstelle zu. Diese wird bei den obersten Dienstbehörden für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung gebildet (vgl. z. B. § 71 BPersVG und § 67 LPVG NW). Die Einigungsstelle besteht aus Beisitzern, die je zur Hälfte von der Dienststelle einerseits und der Personalvertretung andererseits 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 Angestellten und Arbeiter (vgl. z. B. § 75 Abs. 1–3 BPersVG).

### **Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:**

Hier spricht die Einigungsstelle lediglich eine Empfehlung aus, die endgültige Entscheidung jedoch steht der obersten Dienstbehörde zu (vgl. z. B. § 69 Abs. 4 Nr. 3–4 BPersVG und § 66 Abs. 7 Satz 4 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 (vgl. z. B. §§ 76 und 69 Abs. 4 Satz 3–4 BPersVG und § 72 Abs. 3 und teilweise Abs. 4 i. V. m. § 66 Abs. 7 Satz 4 LPVG NW).

## Personelle Unterstützung

► *Außergewöhnliche Belastungen*

## Persönliches Budget

Seit dem 01.07.2004 können behinderte Menschen wählen, in welcher Form sie notwendige Rehabilitationsleistungen in Anspruch nehmen wollen: als Sachleistung oder als Persönliches Budget (§ 17 Abs. 2 SGB IX).

Es müssen sich zudem alle ► *Rehabilitationsträger* an gemeinsamen trägerübergreifenden Budgets beteiligen, wenn der Betroffene es wünscht. Er erhält dann die notwendigen Leistungen in Form eines Geldbetrages oder eines Gutscheines.

Grundlage für die Umsetzung des Persönlichen Budgets ist die Budgetverordnung (BudgetV). Danach müssen der behinderte Mensch und die beteiligten Leistungsträger eine Zielvereinbarung abschließen, in der 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, regelmäßig wiederkehrend und regiefähig“ 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**, z. B. eine Braillezeile für einen blinden Menschen. Die Leistung als solche ist i. d. R. 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**, z. B. berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken oder mehrere Veranstaltungen mit längeren Pausen dazwischen.
- für **Einarbeitungshilfen**, z. B. 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. So genannte nicht „regiefähige“ Leistungen sind

- die **behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsräumen**, z. B. durch den Bau einer Rampe.
- eine besondere **Arbeitsplatzausstattung**, z. B. 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 diesen Nachweisen bestehen, weil die Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden und ihre Verwendung daher nur für gesetzlich festgelegte Zwecke zulässig ist. Zielvereinbarungen reichen nicht aus, um diese gesetzlichen Anforderungen an die Nachweispflicht zu erfüllen.

## Pflichtplätze

Pflichtplätze sind der rechnerische Anteil an Arbeitsplätzen, die der Arbeitgeber nach der ► *Beschäftigungspflicht* mit schwerbehinderten Menschen besetzen muss. Die Berechnung der Pflichtplätze ist in § 74 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 (§ 74 Abs. 2 SGB IX). Wer-

den die Pflichtplätze nicht besetzt, ist eine ► *Ausgleichsabgabe* zu zahlen.

## Prävention

Der Begriff der Prävention bedeutet wörtlich „Vorbeugung“ bzw. „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 2 SGB IX) finden sich umfassende Regelungen zur betrieblichen Prävention. § 84 Abs. 1 SGB IX richtet sich an den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen 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 oder den 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

(§ 84 Abs. 2 SGB IX) bestimmt, dass der Arbeitgeber aktiv werden muss, wenn Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten 6 Wochen arbeitsunfähig waren. Zu beachten ist, dass diese Vorschrift für alle Beschäftigten des Betriebes bzw. der Dienststelle gilt, unabhängig davon, ob sie behindert, schwerbehindert sind oder nicht (§ 84 Abs. 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. Der Arbeitgeber holt dafür die Zustimmung des betroffenen Beschäftigten ein, nach dem er ihn über die Ziele entsprechend aufgeklärt hat.

Beim Vorgehen im konkreten Einzelfall soll das Betriebliche ►*Eingliederungsmanagement* angewendet werden. Hinzugezogen werden als weiterer interner Akteur der Werks- oder ►*Betriebsarzt*. Als externe Stelle werden die Rehabilitationsträger bzw. die örtliche Gemeinsame ►*Servicestelle* 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 eine wichtige Wirksamkeitsvoraussetzung bei der Kündigung eines Beschäftigten.

In Bezug auf schwerbehinderte Menschen dient sie ferner der Verkürzung

des ►*Kündigungsschutzverfahrens*. Wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen ist und nachweislich alle Möglichkeiten der Abwendung der Kündigung überprüft und das Integrationsamt frühzeitig eingebunden hat, wird dies das Kündigungsschutzverfahren verkürzen. 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 ers-

ten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Auch die Mindestkündigungsfrist für schwerbehinderte Menschen von 4 Wochen (§ 86 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 (§ 90 Abs. 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 (z.B. mit den Untergruppen Stehen, Sitzen)
- Körperfortbewegung (z.B. mit den Untergruppen Gehen, Kriechen)

- Körperteilbewegung (z.B. mit den Untergruppen Arm-, Bein-, Rumpfbewegungen)
- Information (z.B. mit den Untergruppen Sehen, Hören, Sprechen)
- Komplexe Merkmale (z.B. mit den Untergruppen Heben, Tragen)
- Umgebungseinflüsse (z.B. mit den Untergruppen Klima, Schall)
- Arbeitssicherheit (z.B. mit den Untergruppen Unfallgefährdung, Tragen von Arbeitsschuttmitteln)
- Arbeitsorganisation (z.B. mit den Untergruppen Arbeitszeit, Akkord/Prämienlohn)
- Schlüsselqualifikationen (z.B. 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 der Gruppe 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. Andererseits können MELBA-Profile in IMBA-Profile integriert werden.

**Anforderungs- und Fähigkeitsprofil:** Anhand der Merkmale ergeben sich die Anforderungen eines Arbeitsplatzes. Ihre Zusammenfassung liefert das Anforderungsprofil. Mit demselben Merkmalkatalog wird die Ausführbarkeit der einzelnen Arbeitsplatzanforderungen durch die Arbeitsperson abgefragt, wo-



raus sich ihr Fähigkeitsprofil ergibt. 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 behindertengerechten Arbeitsplätzen. Erst mit der Übereinstimmung von Anforderungs- und Fähigkeitsprofil ist ein Arbeitsplatz behinderungsgerecht. Bei der praktischen Umsetzung der Profilmethode in Betrieben und Dienststellen unterstützen die **►Beratenden Ingenieure** der Integrationsämter den Arbeitgeber und das betriebliche **►Integrationsteam**.

## Psychosoziale Dienste

- *Fachdienste der Integrationsämter*
- *Integrationsfachdienst*

## Qualifizierung

- *Berufliche Weiterbildung*
- *Berufliches Fortkommen*
- *Berufsausbildung*

## Rechtsmittel

Durch die Einlegung eines Rechtsmittels (z. B. Widerspruch, Klage) kann der Betroffene versuchen, eine ihm ungünstige, noch nicht rechtskräftige Entschei-

dung 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, d. h. er kann den Arbeitgeber nicht an der Kündigung hindern (§ 88 Abs. 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, z. B. auch gesundheit-

liche 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.

Gegen Entscheidungen des **► Versorgungsamtes** bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde ist nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens der Rechtsweg vor dem Sozialgericht gegeben.

## Rechtsmittel im besonderen Kündigungsschutz

(nach dem 2. Teil des SGB IX)

### Rechtsmittel des schwerbehinderten Menschen

#### Arbeitgeber kündigt ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes

Rechtsmittel:	Klage
Zuständiges Gericht:	Arbeitsgericht
Klageziel:	Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamtes fortbesteht
Regelfrist:	Innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung

#### Arbeitgeber kündigt mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes

Rechtsmittel:	Widerspruch gegen Zustimmung Parallel dazu: Klage
Zuständige Stelle:	Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt (§ 119 SGB IX) Parallel dazu: Arbeitsgericht
Ziel:	Aufhebung des Bescheides des Integrationsamtes und Versagung der Zustimmung Parallel dazu: Kündigung ist nach dem KSchG sozial ungerechtfertigt
Frist:	Innerhalb eines Monats Parallel dazu: innerhalb von 3 Wochen (§ 4 KSchG)

#### 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

#### 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
Zuständige Stelle:	Verwaltungsgericht
Ziel:	Aufhebung der Bescheide des Integrationsamtes und des Widerspruchsausschusses und Verpflichtung zur Erteilung der Zustimmung
Frist:	Innerhalb eines Monats

## 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 fördern, Benachteiligungen vermeiden oder ihnen entgegenwirken (vgl. § 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
- Sonderschulen (z. B. für blinde, gehörlose, 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 (§ 19 Abs. 1 SGB IX). Diese Einrichtungen müssen auch den Anforderungen an Barrierefreiheit entsprechen, die z. B. 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. Seit dem 01.10.2005 gilt eine grundsätzliche Neuorganisation in der ► *gesetzlichen Rentenversicherung* (vgl. dazu die §§ 125 und 274d SGB VI). Seit diesem Zeitpunkt werden die Aufgaben der gesetzlichen Rentenversicherung (allgemeine und knappschaftliche Rentenversicherung) von zwei Bundesträgern sowie Regionalträgern wahrgenommen. Bundesträger sind die Deutsche Rentenversicherung Bund (vorher: Bundesversicherungsanstalt für Angestellte = BfA) und die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft – Bahn – See (vorher: Bundesknappschaft, Bahnversicherungsanstalt und Seekasse). Die Regionalträger (vorher: Landesversicherungsanstalten = LVA) führen neben der Bezeichnung „Deutsche Rentenversicherung“ einen Zusatz für ihre jeweilige regionale Zuständigkeit (z. B. Deutsche Rentenversicherung Westfalen).

Die Deutsche Rentenversicherung Bund nimmt auch die Grundsatz- und Quer-

schnittsaufgaben sowie die gemeinsamen Angelegenheiten der Träger der Rentenversicherung wahr, z. B. den Abschluss gemeinsamer Empfehlungen nach § 13 SGB IX.

Die Neuorganisation der Rentenversicherung hat auch Auswirkungen auf die gesetzliche Krankenversicherung. Die bisher bei der Bundesknappschaft Krankenversicherten wechseln in die Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft – Bahn – See (vgl. § 177 SGB V). Die See-Krankenkasse bleibt hingegen bestehen (vgl. § 165 Abs. 1 SGB V).

Nach SGB IX (§ 6 Abs. 1) sind **Rehabilitationsträger** die

#### **Träger der gesetzlichen ▶ Krankenversicherung**

- Allgemeine Ortskrankenkassen
- Betriebskrankenkassen
- Innungskrankenkassen
- See-Krankenkasse
- Landwirtschaftliche Krankenkassen
- Ersatzkassen

#### **Bundesagentur für Arbeit (▶ Agentur für Arbeit)**

#### **Träger der gesetzlichen Unfallversicherung**

- Gewerbliche und landwirtschaftliche ▶ *Berufsgenossenschaften*
- Gemeindeunfallversicherungsverbände
- Ausführungsbehörden für die Unfallversicherung = Unfallkassen des Bundes, der Länder und im kommunalen Bereich

- Eisenbahn-Unfallkasse
- Unfallkasse für Post und Telekom

#### **Träger der gesetzlichen ▶ Rentenversicherung**

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- Regionalträger
- Landwirtschaftliche Alterskassen

#### **Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge**

- Landesversorgungsämter und ▶ *Versorgungsämter*
- ▶ *Hauptfürsorgestellen*
- örtliche Fürsorgestellen

#### **Träger der öffentlichen Jugendhilfe**

- überörtliche Träger (gem. jeweiligem Landesrecht, z. B. Landesjugendämter als staatliche Stellen oder bei höheren Kommunalverbänden)
- örtliche Träger (Kreise und kreisfreie Städte)

#### **Träger der (öffentlichen) Sozialhilfe (SGB XII)**

- überörtliche Träger (gem. jeweiligem Landesrecht entweder staatliche Behörden oder höhere Kommunalverbände)
- örtliche Träger (Kreise und kreisfreie Städte)

**Aufgaben:** Alle Rehabilitationsträger sind verpflichtet, die behinderten Menschen umfassend über die möglichen Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und sie zu beraten (§ 14 SGB I). Für eine trägerübergreifende, ortsnahe

Auskunftserteilung, Beratung und begleitende Unterstützung behinderter Menschen im Antrags- und Leistungsverfahren hat das SGB IX die Gemeinsamen ► *Servicestellen* geschaffen (§ 22 SGB IX).

Einige Rehabilitationsträger sind nur für einen Bereich der Rehabilitation und Teilhabe zuständig – z. B. 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 Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (soziale Rehabilitation); es sind dies die Unfallversicherung, die Träger der Kriegsopferfürsorge sowie die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und der Sozialhilfe (► *Eingliederungshilfe*).

Art und Umfang der einzelnen Rehabilitationsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe sind in den §§ 4–59 SGB IX sowie im Einzelnen in den speziellen sozialgesetzlichen Vorschriften geregelt (z. B. in den einzelnen Büchern des ► *Sozialgesetzbuches* und dem ► *Bundesversorgungsgesetz*).

**Kooperation und ► Zuständigkeitsklärung:** Die dargestellte Trägervielfalt sowie das in Deutschland durch parallele Aufgabenzuweisung an mehrere Re-

habilitationsbereiche bestehende komplexe gegliederte Rehabilitations- und Sozialleistungssystem erfordern ihrerseits Regelungen über die Zuständigkeitsabgrenzung und -klärung, die Zusammenarbeit der verschiedenen Träger und über die Koordinierung der Leistungen. Das SGB IX enthält hierzu an mehreren Stellen grundlegende Bestimmungen (vgl. vor allem §§ 10–13 SGB IX); besonders genannt seien hier die ► *Zuständigkeitsklärung* (§ 14 SGB IX) und die Gemeinsamen Servicestellen (§ 22 SGB IX).

Ziel aller dieser Vorschriften ist es, die Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen durch alle Träger möglichst umfassend, zügig, wirksam und wirtschaftlich erbringen zu lassen (vgl. ► *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 ► *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* eingebunden (vgl. z. B. § 10 Abs. 2, § 11 Abs. 3, § 13 Abs. 5 und § 22 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

## Reisen

Im öffentlichen Personenverkehr (auch im Nordseeinselseverkehr und im Autoteilsezug) – ausgenommen bei Fahrten in Sonderzügen und Sonderwagen – wird

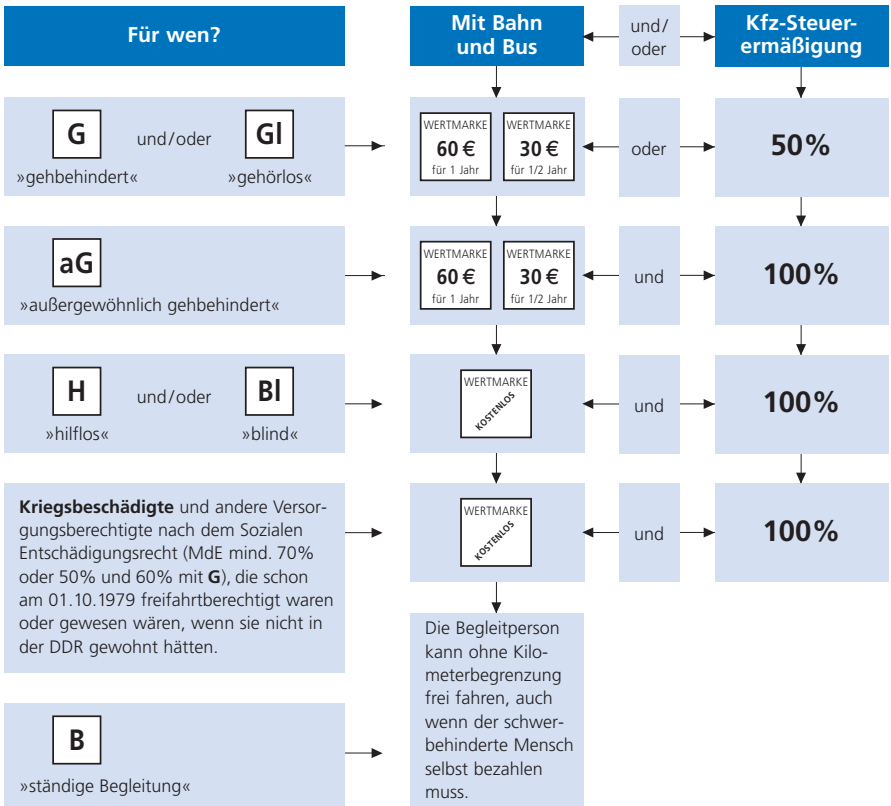
## »Freifahrt« und/oder Kfz-Steuerermäßigung für schwerbehinderte Menschen

**1) Mit Bus, U- und S-Bahnen und Straßenbahnen sowie im Verkehrsverbund mit Eisenbahnen** (2. Klasse) ohne km-Begrenzung im gesamten Bundesgebiet.

**2) Mit der Deutschen Bahn im Umkreis von 50 km** um den Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt auf im Streckenverzeichnis eingetragenen Strecken (in der 2. Klasse in Nahverkehrs-Regional-Bahnen (RB), Regionalexpress (RE) und S-Bahnen).

• **Erforderliche Nachweise:** Zu 1) und 2) Grün-/ orangefarbener Schwerbehindertenausweis, außerdem Beiblatt mit Wertmarke und Streckenverzeichnis.

• **Wertmarke:** Das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde gibt das Streckenverzeichnis und die Wertmarke auf Antrag aus. Werden 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 und 27d des Bundesversorgungsgesetzes erhalten.



die Begleitperson des schwerbehinderten Menschen unentgeltlich befördert, wenn der ► *Schwerbehindertenausweis* das Ausweismerkzeichen B enthält. 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 (Ausweismerkzeichen Bl) auch ein Führhund unentgeltlich befördert.

Krankenfahrräder und sonstige orthopädische Hilfsmittel werden unentgeltlich mitgenommen, wenn sie in den Personenwagen an den dafür vorgesehenen Stellen untergebracht werden können. In allen ICE/IC/EC-Zügen besteht die Möglichkeit, im Service- bzw. 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 80 oder mit einer ► *Altersrente* bzw. ► *Erwerbsunfähigkeitsrente* können mit der „BahnCard Senior“ zum halben Normalpreis fahren.

**Parken:** Schwerbehinderte Menschen, die einen vom Straßenverkehrsamt ausgestellten blauen Parkausweis oder Europäischen Parkausweis haben, dürfen auf Kunden-Parkplätzen der Deutschen Bahn AG (außer an Park&Rail-Parkplätzen) ihr Fahrzeug kostenlos abstellen. Anstelle der Parkkarte müssen sie den Parkausweis gut sichtbar ins Fahrzeug legen.

**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*

## Rentenversicherung, gesetzliche

Die Rentenversicherung ist ein Zweig der ► *Sozialversicherung*. Sie schützt ihre Versicherten hauptsächlich bei Gefährdung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit und 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 (vgl. ▶ *Erwerbsminderung*, ▶ *Erwerbsunfähigkeit*, ▶ *Berufsunfähigkeit*, ▶ *Altersrente*)
- Zahlung von Beiträgen zur ▶ *Krankenversicherung* der Rentner
- Zahlung von Beiträgen zur Pflegeversicherung der Rentner
- Aufklärung und Beratung der Versicherten und Rentner

**Rentenversicherungsträger:** Die gesetzliche Rentenversicherung wird von besonderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, den Rentenversicherungsträgern (also nicht von privaten Unternehmen) durchgeführt. Sie sind zugleich ▶ *Rehabilitationsträger*. Die Versicherungsträger haben eine eigene Selbstverwaltung. Träger der gesetzlichen Rentenversicherung sind seit 01.10.2005, nachdem die Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung wirksam geworden ist,

- die Regionalträger
- die Deutsche Rentenversicherung Bund
- die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

**Die landwirtschaftlichen Alterskassen** sind zuständig für die Rentenversicherung der landwirtschaftlichen Unternehmer und mitarbeitende Familienangehörige.

## 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 z. B. eine Umschulung bedeuten wie auch Trainingsmaßnahmen, um die Benutzung der entsprechenden Hilfsmittel zu erlernen.

### Gliedmaßenverlust (Amputation)

Betroffen sind überwiegend Erwachsene als Folge von Verkehrs- und Berufsunfällen, 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 in Folge von Durchblutungsstörungen. Rund 60.000 Amputationen werden jährlich in Deutschland vorgenommen.



Der plötzliche Verlust der körperlichen Unversehrtheit ist einschneidend. Er wird deshalb nie ausschließlich körperlich empfunden, sondern bedeutet einen mehrdimensionalen Verlust. Z. B. 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 offen stehen; 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, z. B. der ► *Beratenden Ingenieure* 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 zum vollständigen Fehlen von Gliedmaßen auswirken können. Die Ursachen der Fehlbildungen sind entweder genetisch bedingt oder die Folge äußerer Einflüsse. So kam es z. B. 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 (vgl. ► *Profilmethode*). Vorarbeit wird hierzu in den ► *Rehabilitationseinrichtungen* geleistet. 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 Wirbelsäulenverschiebung 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 (z. B. 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 hervorgerufen. 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 darunter liegenden Wirbel nach vorn; meistens verschiebt sich der 5. Lendenwirbel über den 1. Kreuzbein-

wirbel. Diese Erkrankung ist fast immer mit starken Rückenschmerzen verbunden, die bis in die Oberschenkel ausstrahlen können.

### **Bandscheibenvorfall (Diskusprolaps, Diskopathie)**

Die Wirbelsäule besteht aus Wirbeln und den dazwischen liegenden 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 45. und dem 55. Lebensjahr.

### **Morbus Bechterew (Spondylitis ankylosans)**

Diese Erkrankung betrifft den gesamten Organismus. Sie zeigt sich hauptsächlich an der Wirbelsäule, wo sie schmerzhafte 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)**

Von den rund 450 verschiedenen Erkrankungen des rheumatischen Formenkreises sind in den meisten Fällen die Gelenke der Hände, Arme, Beine und Füße betroffen. Rheumatische Gelenkerkrankungen entwickeln sich immer aus einem Ungleichgewicht zwischen der Belastungsfähigkeit des Gelenkes und der tatsächlichen Belastung. Bei den primären Arthrosen entsteht dieses Missverhältnis ohne ersichtlichen Grund. Die Entstehung sekundärer Arthrosen kann die verschiedensten Ursachen haben, z. B. Stoffwechselstörungen, Fehlbelastungen, Verletzungen, Entzündungsprozesse oder altersbedingte Abnutzung. Viele rheumatische Erkrankungen verlaufen chronisch. Das heißt, sie entwickeln sich langsam und begleiten den Betroffenen auf Dauer, manchmal ein Leben lang.

### **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)**

Bei einem Längenwachstum bis 140 cm für weibliche und bis 150 cm für männliche Erwachsene geht man von „Kleinwuchs“ aus. Es wird zwischen „proportioniertem“ und „disproportioniertem“ Kleinwuchs unterschieden. Nur der disproportionierte Kleinwuchs (Chondrodystrophie, z. B. verkürzte Beine) ist mit einer eingeschränkten Bewegungsfähigkeit verbunden. Bei proportioniertem Kleinwuchs entstehen i. d. R. 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 belas-

ten, indem sie dauerndes Sitzen (z. B. am Computer) oder dauerndes Stehen (z. B. beim Verkauf) erfordern. Monotone Körperhaltung, 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.

## Schädigungen des Zentralnervensystems

Eine Vielzahl von körperlichen Behinderungen sind die Folge einer Schädigung des Zentralnervensystems: z. B. Hirnschädigungen, angeborene Fehlbildungen des Rückenmarks und der Wirbelsäule, erworbene Schädigungen der Nerven des Rückenmarks, wie z. B. Kinderlähmung aufgrund einer Virusinfektion oder eine Querschnittslähmung infolge von Verletzungen. Auch die Multiple Sklerose (MS) zählt dazu.

## Querschnittslähmung

Sie wird häufig durch Unfälle verursacht. Jährlich werden etwa 1.000 neue Fälle registriert. Die Querschnittslähmung ist die 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 beispielsweise 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 i. d. R. 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 ► *Arbeitsassistentz* insbesondere Menschen mit einer hohen Querschnittslähmung den Arbeitsalltag erheblich erleichtern.

**Rollstuhlgerechte Hilfen** können im Einzelnen sein:

- **Behindertengerechte Ausstattung der Wohnung** durch Aufzüge und Treppenlifte, Rampen und andere Hilfsmittel, die selbstständige Einrichtungen z. B. im Sanitärbereich ermöglichen sowie leicht befahrbare Wege zu und aus dem Haus (vgl. ► *barrierefreies Bauen*, ► *Wohnungshilfen*).
- **Behindertenfahrendienst** oder ► *Kraftfahrzeughilfen* zum Erreichen des Arbeitsplatzes. Ist der Betroffene selbst in der Lage, ein Fahrzeug zu steuern, kann ein entsprechend umgerüsteter Pkw angeschafft werden. Zusätzlich erforderlich sind dann beispielsweise technische Ein- und Aussteigegehilfen 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, z. B. 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 verstellbare Schreibtische sowie Paternoster-Schränke** ermöglichen oder erleichtern erheblich die Arbeit. Die ► *technischen Arbeitshilfen* müssen sich nach den individuellen Bewegungseinschränkungen des querschnittsgelähmten Menschen richten.

Für die Kosten der technischen Hilfen und notwendigen Umbaumaßnahmen,

auch im Wohnungsbereich, stehen Mittel der ► *Integrationsämter* oder der ► *Rehabilitationsträger* bereit.

### **Multiple Sklerose (MS)**

MS ist eine der häufigsten Erkrankungen des Zentralnervensystems. Sie beginnt i. d. R. im frühen Erwachsenenalter. In Deutschland sind etwa 120.000 Menschen – überwiegend Frauen – davon betroffen. 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 z. B. 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 MS kann schubweise, mit langen krankheitsfreien Intervallen oder auch chronisch verlaufen. Sie ist nicht ansteckend und auch nicht erblich. Ihre Behandlung erfolgt überwiegend medikamentös. Wodurch MS letztlich verursacht wird, ist noch nicht abschließend geklärt. Es wird vermutet, dass mehrere Faktoren für diese Erkrankung verantwortlich sind, u. a. 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 Er-

krankung und die wechselhafte körperliche und seelische Verfassung der Betroffenen berücksichtigt werden. Deshalb sollte die berufliche Tätigkeit möglichst eine freie Zeiteinteilung ermöglichen. Ein klares Bild, z. B. über Ausdauer, Belastbarkeit, Flexibilität und psychische Stabilität, hilft, das Fähigkeitsprofil mit den Anforderungen der Arbeitsbedingungen abzustimmen (vgl. ► *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 ► *Arbeitszeitgestaltung* – versteht man Arbeitsverrichtungen zu wechselnden Tageszeiten. Je nach Lage der Arbeitszeit im Tagesablauf bezeichnet man sie als Tages-, Nacht-, Früh- oder Spätschicht. Bei Schichtarbeit lösen mehrere Arbeitnehmer an einem ► *Arbeitsplatz* einander ab, damit der Arbeitsplatz über die Arbeitszeit des Einzelnen hinaus besetzt ist. Die Schichtarbeit dient z. B. 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 Wechsel-

schicht. In der Wechselschicht wechselt die Schichtzeit des Arbeitnehmers nach einem im Voraus festliegenden Zeitabschnitt.

**Regelungen durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG):** Schicht- und insbesondere Nacharbeit bringen zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten mit sich, z. B. 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 Schichtarbeiter nach den gesicherten Erkenntnissen der ► *Arbeitswissenschaft* über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen (vgl. § 6 Abs. 1 ArbZG).

**Die Einführung von Schichtarbeit** kann der Arbeitgeber im Rahmen seines ► *Direktionsrechts* anordnen. In mitbestimmten Betrieben hat der Betriebsrat hingegen ein umfassendes ► *Mitbestimmungsrecht* (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Im öffentlichen Dienst unterliegt die Einführung, Ausgestaltung und Änderung der Schichtarbeit ebenfalls der Mitbestimmung (vgl. etwa § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG und § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NW).

**Schwerbehinderte Beschäftigte** sind von Schichtarbeit nicht grundsätzlich befreit oder ausgeschlossen. Im Einzelfall kann jedoch ein Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers ge-

gen den Arbeitgeber auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit mit der Maßgabe bestehen, ihn wegen der Besonderheiten der Behinderung von Schichtarbeit ganz oder teilweise auszunehmen (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX und dazu BAG, Urteil vom 03.12.2002 – 9 AZR 462/01).

## 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* bzw. 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 usw. als Nachweis. Er hat die Grundfarbe grün. Auf der Vorderseite wird das Ende der Gültigkeit vermerkt. Den „Freifahrtsausweis“ – linke Seite grün, rechte Seite orange – erhalten schwerbehinderte Menschen, die gehbehindert, hilflos, gehörlos oder blind sind und unter bestimmten Vorausset-

zungen Versorgungsberechtigte, z. B. Kriegsbeschädigte.

Auf der Rückseite des Ausweises werden der GdB eingetragen und der Gültigkeitsbeginn des Ausweises. Das ist im Regelfall der Tag des Antragseingangs

Vorderseite

Gültig bis Ende	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Merkzeichen
Lichtbild		<b>Schwerbehindertenausweis</b>				Sondervermerke des Landes	
		für _____ (Familienname)					
				_____ (Vornamen)			
				geboren am: _____			
Az: _____		_____ , den _____ im Auftrage _____					
(Ausfertigende Behörde, Unterschrift)							

© Bundesdruckerei 7.91 - 64001/0000

Rückseite

Merkzeichen						

Grad der Behinderung (GdB): \_\_\_\_\_ Der Ausweis ist gültig ab: \_\_\_\_\_

Abweichend hiervon kann mit diesem Ausweis nachgewiesen werden:

Der Ausweis ist amtlicher Nachweis für die Eigenschaft als Schwerbehinderter, den Grad der Behinderung, die auf ihm eingetragenen weiteren gesundheitlichen Merkmale und die Zugehörigkeit zu Sondergruppen. Er dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die Schwerbehinderten nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach anderen Vorschriften zustehen.  
Änderungen in den für die Eintragungen maßgebenden Verhältnissen sind der ausstellenden Behörde unverzüglich mitzuteilen. Nach Aufforderung ist der Ausweis, der Eigentum der ausstellenden Behörde bleibt, zum Zwecke der Berichtigung oder Einziehung vorzulegen. Die mißbräuchliche Verwendung ist strafbar.



beim Versorgungsamt bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde, unter Umständen kann hier zusätzlich auch ein früheres Datum vermerkt werden (wichtig z. B. für die Steuererstattung).

**Merkzeichen:** In den dafür reservierten Feldern des Schwerbehindertenausweises sind u. a. folgende Eintragungen möglich.

**G** bedeutet „erheblich beeinträchtigt in der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr“ (gehbehindert).

Das Merkzeichen erhält, wer infolge einer Einschränkung des Gehvermögens Wegstrecken bis 2 km bei einer Gehdauer von etwa einer halben Stunde nicht ohne erhebliche Schwierigkeiten oder Gefahren gehen kann. Die Gehbehinderung kann auch durch innere Leiden verursacht sein, durch Anfälle oder Orientierungsstörungen.

**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. Hierzu zählen vor allem querschnittsgelähmte Menschen, doppel-oberschenkelamputierte, doppel-unterschenkelamputierte Menschen, aber auch Menschen mit schweren Herzschäden oder starken Beeinträchtigungen der Atmungsorgane.

**H** bedeutet „hilflos“.

Als hilflos ist derjenige anzusehen, der infolge seiner Behinderung nicht nur vo-

rübergehend (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 (z. B. beim An- und Auskleiden, beim Essen und bei der Körperpflege).

**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.

**Gl** bedeutet „gehörlos“.

Gehörlos ist ein Mensch mit Taubheit beiderseits oder mit einer an Taubheit grenzenden Schwerhörigkeit beiderseits, wenn daneben schwere Sprachstörungen vorliegen.

**RF** bedeutet: „Die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht liegen vor“. Das Merkzeichen erhalten schwerbehinderte Menschen, die blind oder wesentlich sehbehindert bzw. gehörlos oder erheblich hörbehindert sind oder die einen GdB von wenigstens 80 haben und wegen ihres Leidens allgemein von öffentlichen Veranstaltungen ausgeschlossen sind.

**1. KI.** 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 (ab 70% MdE) und Verfolgte im Sinne des Bundesentschädigungsgesetzes.

**Zum Freifahrtausweis** stellt das Versorgungsamt bzw. 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 versehen sein. Zusätzlich zum Freifahrtausweis und zum Beiblatt mit Wertmarke händigt das Versorgungsamt bzw. die nach Landesrecht zuständige Behörde ein Streckenverzeichnis aus. Das Verzeichnis enthält die Streckenabschnitte der Deutschen Bahn AG im Umkreis von 50 km um den Wohnsitz oder den gewöhnlichen Aufenthalt des schwerbehinderten Menschen.

**Änderungen:** Feststellungen der Versorgungsämter bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde über eine Behinderung, den Grad der Behinderung (GdB) und gesundheitliche Merkmale können geändert werden, wenn sich die Verhältnisse nach der letzten Feststellung wesentlich geändert haben.

**Verlängerung:** Rechtzeitig – d. h. etwa 3 Monate vor Ablauf der Gültigkeitsdauer – ist ein Antrag auf Verlängerung zu stellen, wenn der Ausweis weiterhin

genutzt werden soll. Die Ausweisgültigkeit darf z. B. in NRW 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 bzw. die nach Landesrecht zuständige Behörde ausgestellt werden.

## Schwerbehindertengesetz (SchwbG)

Das frühere Schwerbehindertengesetz ist abgelöst durch das neue Schwerbehindertenrecht (Teil 2 ► *SGB IX*).

## Schwerbehindertenkartei

Grundlage einer Schwerbehindertenkartei kann das ► *Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen* sein, das der Arbeitgeber führen und der Schwerbehindertenvertretung in Kopie aushändigen muss (§ 80 Abs. 1 – 2 *SGB IX*). Die Kartei muss vor dem Einblick Dritter geschützt werden (§ 96 Abs. 7 *SGB IX*). Aus datenschutzrechtlichen Gründen müssen die schwerbehinderten Menschen ausdrücklich damit einverstanden sein, dass die Daten in die Kartei aufgenommen werden. In vielen Betrieben wird außerdem eine Arbeitsplatzkartei geführt. Schwerbehinderten- und Arbeitsplatzkartei sollen sich ergänzen: Die Behindertenkartei gibt Auskunft über Leistungseinschränkungen und die Arbeitsplatzkartei informiert über Anfor-

derungen des Arbeitsplatzes. Erst dieser Vergleich ► *Profilmethode* lässt eine sachgerechte Auswahl des Arbeitsplatzes zu. Der Aufbau einer Arbeitsplatzkartei erfordert eine Grobanalyse aller Arbeitsplätze. Dies kann nicht kurzfris-

tig erfolgen und erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen ► *Schwerbehindertenvertretung*, ► *Betriebsrat* oder ► *Personalrat* und ► *Arbeitgeber* (§ 99 Abs.1 SGB IX).

SCHWERBEHINDERTENKARTEI					
<b>1.</b>					
Name, Vorname:			Geburtsdatum:		Familienstand:
Anschrift:					Telefon:
Erlernter Beruf:					
Besondere Fachkenntnisse:					
Eingestellt am:			Personal-Nr.:		
<b>2.</b>					
Schwerbehindertenausweis ausgestellt durch das Versorgungsamt oder durch die nach Landesrecht zuständige Behörde:					
			am:	Aktenzeichen:	
GdB:	mit Merkzeichen:	gültig bis:	GdB:	mit Merkzeichen:	gültig bis:
GdB:	mit Merkzeichen:	gültig bis:	GdB:	mit Merkzeichen:	gültig bis:
Gleichstellung:		Agentur für Arbeit:		Bescheid vom:	Az:
Kein gültiger Schwerbehindertenausweis/Gleichstellungsbescheid		Antr. gest. bei Vers.amt/Agentur für Arbeit:		am:	Az:
Mehrfachanrechnung		durch Agentur für Arbeit:		Bescheid vom:	auf ..... Pflichtplätze
Bergmannsversorgungsschein:				vom:	
Art der Behinderung: (laut Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes oder der nach Landesrecht zuständigen Behörde)				Sonstige Behinderungen (noch nicht durch das Versorgungsamt oder durch die nach Landesrecht zuständige Behörde anerkannt):	
Bei Arbeitseinsatz/Arbeitsplatzgestaltung generell zu beachtende Fähigkeitseinschränkungen: (z. B.: Keine Nachtschicht; keine Arbeiten im Stehen; usw.)					
<b>3.a)</b>					
Beschäftigt in Betrieb/Dienststelle/Abteilung			von:	Arbeitsplatz:	
Tätig als: Kurze Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit:			bis:	Lohntarifgruppe:	
Probleme am Arbeitsplatz (z. B.: „Ungeeigneter Arbeitsstuhl“)					
Maßnahmen (z. B.: „Beschaffung eines Arthrodesenstuhls“)					
<b>3.b)</b>					
Beschäftigt in Betrieb/Dienststelle/Abteilung			von:	Arbeitsplatz:	
Tätig als: Kurze Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit:			bis:	Lohntarifgruppe:	
Probleme am Arbeitsplatz (z. B.: Tragen schwerer Lasten)					
Maßnahmen (z. B.: Beschaffung eines Hebegerätes)					

## Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX)

► SGB IX

### Schwerbehinderten- versammlung

► *Versammlung schwerbehinderter Menschen*

### Schwerbehinderten- vertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung der ► *schwerbehinderten* und ► *gleichgestellten* Beschäftigten (§§ 94–97 SGB IX). Im ► SGB IX wird hierfür auch die Bezeichnung Vertrauensperson eingeführt. In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist neben der Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) wenigstens ein ► *Stellvertreter* zu wählen (§ 94 Abs. 1 SGB IX).

Nach § 97 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 und

- die ► *Hauptschwerbehindertenvertretung* bei den obersten Dienstbehörden.

**Die ► Wahl der Schwerbehindertenvertretung** (§ 94 SGB IX) erfolgt nach den Bestimmungen der ► *Wahlordnung* (SchwbVWO). Die Amtszeit beträgt 4 Jahre (§ 94 Abs. 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 (§ 95 Abs. 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 (§§ 71, 72 und 81 SGB IX) erfüllt werden;
- Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen (d. h. 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;
- die Schwerbehindertenvertretung unterstützt ferner Beschäftigte bei der Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder auf ► *Gleichstellung* (§ 95 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Kernaufgabe der Vertrauensperson ist es, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Betrieb oder 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. Außerdem muss sie jederzeit einen guten Überblick über den Betrieb bzw. die Dienststelle und die Einsatzmöglichkeiten für behinderte Menschen haben.

**Mitwirkung bei ► *Einstellungen von schwerbehinderten Menschen*:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen insbesondere mit bei der ► *Agentur für Arbeit* gemeldeten arbeitslosen schwerbehinderten Men-

schen besetzt werden können (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Bei dieser Prüfung sollen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung beteiligen und den ► *Betriebsrat* oder den ► *Personalrat* hören. Durch die Mitwirkung schon bei der Besetzung freier Stellen soll die Schwerbehindertenvertretung dazu beitragen, dass schwerbehinderte Menschen eingestellt werden. Der Arbeitgeber muss ► *Bewerbungen* von schwerbehinderten Menschen mit der Schwerbehindertenvertretung erörtern und mit ihrer Stellungnahme dem Betriebsrat oder dem Personalrat mitteilen (§ 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). 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.

**Anhörungspflicht und Mitwirkungsrecht:** In allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend unterrichten, vor einer Entscheidung anhören und die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Diese Anhörungspflicht des Arbeitgebers beinhaltet zu-

gleich ein Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung. Dies besagt, dass der Arbeitgeber vor einer Entscheidung in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (z.B. ► *Umsetzung*, ► *Versetzung*, Beförderung, Eingruppierung, ► *Kündigung*, Änderung der Arbeitsbedingungen, behindertengerechte 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 Betroffenen 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 (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

Wird die Schwerbehindertenvertretung – entgegen der Anhörungspflicht (§ 95 Abs. 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 hat die fehlende Anhörung der Schwerbehindertenvertretung keine Konsequenz mehr. Die Personalmaßnahme wird durch die fehlende Anhörung nicht unwirksam.

In Bezug auf eine abzuschließende ► *Integrationsvereinbarung* hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, einen Antrag auf Verhandlung zu stellen (§ 83 Abs. 1 Satz 2). Ebenso wirkt die Schwerbehindertenvertretung an der Einführung und Durchführung des Betrieblichen ► *Eingliederungsmanagements* für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten mit.

**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 (§ 95 Abs. 4 SGB IX). Das Teilnahmerecht gilt nicht nur für Sitzungen, auf denen Fragen behandelt werden sollen, die schwerbehinderte Menschen betreffen. Die Schwerbehindertenvertretung ist deshalb unter Mitteilung der Tagesordnung zu allen Sitzungen zu laden. Zu den Ausschüssen des Betriebsrats, an denen die Schwerbehindertenvertretung beratend teilnehmen kann, gehören z.B. auch der Wirtschaftsausschuss und der Arbeitsschutzausschuss (vgl. § 95 Abs. 4 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung kann ferner beantragen, einen Beschluss des Betriebsrats oder des Personalrats auszusetzen, wenn sie glaubt, dass damit eine Beeinträchtigung wichtiger Inte-

ressen 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 (§ 95 Abs. 5 SGB IX). Die „Monatsbesprechungen“ nach dem BetrVG (§ 74 Abs. 1) oder die „Vierteljahresgespräche“ nach den Personalvertretungsgesetzen dienen zur Verständigung bei strittigen Fragen. Die Schwerbehindertenvertretung ist in diesen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess mit einzubeziehen (§ 95 Abs. 5 SGB IX). Ihr Teilnahmerecht ist unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vorgesehen ist oder nicht. Mit Inkrafttreten des novellierten SGB IX zum 01.05.2004 ist die Schwerbehindertenvertretung 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 Rede-recht (§ 95 Abs. 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 (§ 95 Abs. 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 (§ 94 Abs. 6 Nr. 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 (§ 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) und des laufend zu führenden ► *Verzeichnisses der schwerbehinderten Menschen* (§ 80 Abs. 1 SGB IX) aushändigen.

Im ► *Kündigungsschutzverfahren* hat das Integrationsamt eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einzuholen (§ 87 Abs. 2 SGB IX). Bei Verfahren zur ► *vorzeitigen Zuruhesetzung* von Beamten und Richtern hat der Dienstherr die Schwerbehindertenvertretung zu hören (§ 128 Abs. 2 und § 95 Abs. 2 SGB IX).

**Kooperation:** Die Schwerbehindertenvertretung ist zur Zusammenarbeit mit

den anderen betrieblichen Helfern des ► *Integrationsteams* verpflichtet (§ 99 Abs. 1 SGB IX). Außerdem hält sie engen Kontakt zum Integrationsamt und zur Agentur für Arbeit.

**Rechtsstellung:** Die persönliche Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung bestimmt sich nach § 96 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 dürfen die Vertrauenspersonen weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Hieraus folgt, dass sie während ihrer Amtszeit die gleiche Förderung erfahren müssen wie mit ihnen vergleichbare Arbeitnehmer oder Bedienstete.

Die Vertrauenspersonen haben die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen ► *Kündigungsschutz*, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebsrats oder des Personalrats.

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt gemäß § 96 Abs. 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 (vgl. ► *Seminare und Öffentlichkeitsarbeit*), soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 96 Abs. 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 und Art, Umfang und Größe des Betriebes oder der Dienststelle zu berücksichtigen. Sind i. d. R. wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch für ihre Aufgaben vollständig freigestellt (vgl. § 96 Abs. 4 SGB IX).

Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden (§ 96 Abs. 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 (§ 96 Abs. 6 SGB IX).



**Kostenübernahme:** Der Arbeitgeber hat die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen (§ 96 Abs. 8 SGB IX). Hierzu gehören insbesondere die Kosten für Büroeinrichtung, Büromaterialien, Gesetzestexte und Fachzeitschriften, Fahrtkosten sowie die Aufwendungen, die ihr durch die Teilnahme an Seminaren und Bildungsmaßnahmen (§ 96 Abs. 4 SGB IX) entstehen.

## Schwerbehinderung

Der Begriff der Schwerbehinderung war bis zum Inkrafttreten des SGB IX im früheren Schwerbehindertengesetz eigenständig und abschließend definiert (§§ 1 und 3 SchwbG). Das SGB IX geht demgegenüber vom Begriff der **Behinderung** aus (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Begriffsbestimmung der Schwerbehinderung baut darauf auf (§ 2 Abs. 2 SGB IX), stellt allerdings zusätzlich auf eine erhebliche Schwere der Behinderung ab.

**Grad der Behinderung (GdB):** Als Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigung gilt im Schwerbehindertenrecht der Grad der Behinderung (GdB). Er wird nach bundesweit einheitlichen **Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit** bemessen. Die Auswirkung der Funktionsbeeinträchtigungen wird als GdB in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben.

**Feststellung der Schwerbehinderung:** Schwerbehindert ist, wer einen GdB von mindestens 50 aufweist und seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder eine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 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.

Durch die Übernahme der bisherigen Regelungen des SchwbG in das SGB IX (§ 2 Abs. 2) bleiben die Feststellungsbescheide (► *Schwerbehindertenausweis*) durch die ► *Versorgungsämter* unbeschadet sprachlicher Veränderungen durch das SGB IX (anstelle „Schwerbehinderter“ heißt es jetzt „schwerbehinderter Mensch“) weiterhin wirksam.

Die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft kann vom Betroffenen beim Versorgungsamt bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde beantragt werden. Antragsformulare gibt es dort, bei den ► *Integrationsämtern*, den örtlichen ► *Fürsorgestellen* und Sozialämtern sowie bei Behindertenverbänden und häufig auch bei den ► *Schwerbehindertenvertretungen* in den Betrieben und Dienststellen. Das Versorgungsamt bzw. die nach Landesrecht zuständige Behörde ermittelt den Grad der Behinderung und das Vorliegen gesundheitlicher Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von ► *Nachteilsausgleichen* (zum Feststellungsver-

fahren siehe § 69 SGB IX). Dies geschieht insbesondere anhand beigezogener oder selbst erhobener ärztlicher Befunde, Rehabilitations-, Kurentlassungs- und Sozialberichten sowie vergleichbarer Unterlagen.

► **Gleichstellung:** Behinderte Menschen mit einem festgestellten GdB 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 Dimensionen 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. Im Wesentlichen werden jedoch zwei grundlegende Krankheitsbilder unterschieden: Neurosen und Psychosen.

**Neurose** ist ein Sammelbegriff für sehr unterschiedliche psychische Auffällig-

keiten und Erkrankungen. Eine entscheidende Rolle bei Neurosen spielt die Angst. Neurotische Verhaltensweisen dienen dazu, Ängste zu bewältigen und zu kontrollieren. In Belastungssituationen geht das seelische Gleichgewicht verloren, indem der Betroffene psychisch zusammenbricht oder ungewöhnliche Verhaltensweisen entwickelt. Neurotische Entwicklungen können sich zu einer Vielzahl von seelischen Krankheitsbildern verfestigen, die sich auch überlagern. Abhängigkeit, Sucht, zwanghafte Verhaltensweisen, Phobien und psychosomatische Erkrankungen können u. a. dazugezählt werden. Neurotische Muster finden sich in der einen oder anderen Form und in unterschiedlicher Ausprägung bei jedem Menschen. Problematisch werden sie erst dann, wenn sie sich zu einem Krankheitsbild verfestigen.

**Psychose** ist die schwerste Form einer psychischen Erkrankung. Sie ist der Oberbegriff einer Reihe von Erkrankungen, zu der Schizophrenien, endogene und exogene Depressionen, Manien, aber auch organisch bedingte seelische Erkrankungen – z. B. als Folgen eines Unfalls – gerechnet werden. Ein wesentliches Kennzeichen ist ihr phasenhafter Verlauf. Relativ gesunde Lebensabschnitte können abrupt oder schleichend durch Phasen akuter Krankheit unterbrochen werden oder in Phasen eingeschränkter Belastbarkeit übergehen.

Im akuten Stadium der Erkrankung sind die psychischen Funktionen wie Denken, Fühlen, Handeln, Wahrnehmung

und Orientierung erheblich beeinträchtigt. Das bedeutet, es tritt ein totaler oder weitgehender Realitätsverlust auf. Dies kann dazu führen, dass der Kontakt zur Umwelt immer weiter eingeschränkt wird. Der Betroffene kapselt sich ab und es wird immer schwerer, ihn in die Realität zurückzuholen.

**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 z. B. zu Problemen, wenn es um den ▶ *Kündigungsschutz* geht. Liegt keine Anerkennung der ▶ *Schwerbehinderung* vom Versorgungsamt bzw. 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 im Auftrag der ▶ *Integrationsämter* tätig werden wie auch der ▶ *Fachdienste der Integrationsämter*.

## 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 (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 c SGB IX i. V. m. § 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 z. B. folgende Leistungen finanziert werden:

- ► *technische Arbeitshilfen*
- eine ► *Arbeitsassistentin*
- 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 ab S. 264)

## Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

Die Integrationsämter führen Seminare und Bildungsmaßnahmen für die betrieblichen ► *Integrationsteams* durch (§ 102 Abs. 2 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 2 SGB IX), der Erfahrungsaustausch sowie die Verbesserung der Zusammenarbeit im Integrationsteam und mit außerbetrieblichen Stellen. Das SGB IX sieht ausdrücklich auch die Teilnahme des ► *Bauftragten des Arbeitgebers* vor.

Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat oder der Personalrat sind für die Teilnahme ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freizustellen (§ 96 Abs. 4 SGB IX i. V. m. § 37 Abs. 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 z. B. Informationsschriften, Ausstellungen und Arbeitstagungen des Integrationsamtes, die dieses Thema behandeln.

## Servicestellen, Gemeinsame

Mit den Regelungen zu den Gemeinsamen Servicestellen (§§ 22–25 SGB IX) greift der Gesetzgeber ein Manko im bisherigen Verfahren der Rehabilitationspraxis auf, nämlich die Tatsache, dass Leistungsberechtigte bei unklarer Zuständigkeit zum Teil zwischen den Leistungsträgern hin und her verwiesen wurden (vgl. das neu geregelte Verfahren zur ► *Zuständigkeitsklärung*).

Ziel der gesetzlichen Bestimmungen ist es, in jedem Kreis bzw. in jeder kreisfreien Stadt eine Gemeinsame Servicestelle der ► *Rehabilitationsträger* einzurichten. Die Gemeinsamen Servicestellen sollen der ortsnahen Beratung über die Leistungen zur Rehabilitation und ► *Teilhabe* behinderter Menschen sowie deren Unterstützung während der Inanspruchnahme dieser Leistungen dienen. Dabei ist der konkrete Hilfebedarf zu klären und der zuständige Leistungsträger einzuschalten. Eine Verpflichtung zur Inanspruchnahme der Servicestellen besteht nicht. Für den Personenkreis der ► *schwerbehinderten* und ► *gleichgestellten* Menschen

umfasst die Aufgabenstellung auch die Klärung des Hilfebedarfs nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 ► SGB IX). Dabei sind die ► *Integrationsämter* zu beteiligen. Die Servicestellen werden organisatorisch jeweils einem Rehabilitationsträger zugeordnet. Die Anbindung kann in den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten unterschiedlich sein.

## **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 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 als Teil 2 in das SGB IX integriert – und dadurch zugleich das frühere Schwerbehindertengesetz (SchwbG) abgelöst. Das Schwerbehindertenrecht umfasst die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“.

**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 (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG) im Bereich der Sozialpolitik umsetzen;
- die Unübersichtlichkeit und Unterschiedlichkeit des bestehenden Rehabilitationsrechts soweit wie möglich beenden;
- eine gemeinsame Plattform errichten, auf der durch Koordination und Zusammenarbeit ein gemeinsames Recht und eine einheitliche Rehabilitationspraxis erreicht werden können;
- den Zugang und die Erbringung von Leistungen bürgernah 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 geänderten behindertenpolitischen Grundsätzen im Sinne der „Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ anpassen.

**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 u. a.

- die rasche Klärung des Hilfebedarfs im Einzelfall,
- die Verpflichtung der ► *Rehabilitationsträger* zur Errichtung Gemeinsamer ► *Servicestellen*, um eine übergreifende, ortsnahe und zügige Beratung der Betroffenen zu ermöglichen (vgl. § 22 SGB IX), sowie
- die gesetzliche Festlegung zu gemeinsamem Handeln und zur frühzeitigen Berücksichtigung weiterer Maßnahmen und Hilfen zur Eingliederung behinderter bzw. 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 der Gesellschaft, 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* (vgl. § 9 SGB IX). Die Zuständigkeit der einzelnen Zweige der sozialen Sicherheit für die unterschiedlichen Rehabilitationsleistungen bleibt grund-

sätzlich bestehen. Das Verfahren zur ► *Zuständigkeitsklärung* beinhaltet nunmehr Fristen für die Antragsbearbeitung (vgl. § 14 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 den Leistungen der Sozialhilfeträger wird die Heranziehung von Einkommen und Vermögen behinderter Menschen bzw. der Eltern behinderter Kinder in der ► *Eingliederungshilfe* zurückgeschraubt.
- 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* nunmehr auch gegenüber dem Rehabilitationsträger begründet (vgl. § 33 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 SGB IX).

**Das Schwerbehindertenrecht** wurde als Teil 2 in das SGB IX einbezogen. Es

enthält die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“. Durch die Verknüpfung des Rehabilitationsrechts mit dem Schwerbehindertenrecht werden die ► *Integrationsämter* in stärkerem Maße als bisher Kooperationspartner der Rehabilitationsträger. Die Beratung durch die Gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger umfasst daher beispielsweise auch die Klärung des Hilfebedarfs nach Teil 2 des SGB IX. Die Integrationsämter sind deshalb an diesen Gemeinsamen Servicestellen beteiligt.

### **Inhaltliche Schwerpunkte des Schwerbehindertenrechts** sind u. a.

- die Definition der ► *Schwerbehinderung* und der ► *Gleichstellung* sowie Regelungen zur Feststellung der Behinderung (vgl. ► *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 ► *Integrationsteams*;
- die Aufgaben des Integrationsamtes zur Erhebung und Verwendung der ► *Ausgleichsabgabe* sowie im Rahmen des Kündigungsschutzes und der ► *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*.

Am 01.05.2004 ist das **Gesetz zur Förderung der Ausbildung und**

**Beschäftigung schwerbehinderter Menschen** in Kraft getreten, mit dem das SGB IX erneut novelliert wurde. Es soll dazu beitragen, Arbeitgeber zu motivieren, mehr behinderte und schwerbehinderte Menschen auszubilden und zu beschäftigen.

Seine inhaltlichen Schwerpunkte sind:

- die Förderung der Ausbildung behinderter, insbesondere schwerbehinderter Jugendlicher (vgl. ► *Berufsausbildung*)
- die Verbesserung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- die Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen
- der Ausbau der ► *Integrationsfachdienste*

## **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 (► *Sozialversicherung*).

Aufgabe der Sozialhilfe ist es, grundsätzlich jedem, der sich in der Bundesrepublik Deutschland aufhält und sich nicht selbst helfen kann bzw. 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; Art. 1 GG).

Erklärtes Ziel der Sozialhilfe ist es, jeden durch die Hilfen soweit 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 (HLU)**

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. HLU 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 der Hilfe in besonderen Lebenslagen (HbL) kommt der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zu. Sie 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 oder in vergleichbaren sonstigen Beschäftigungsstätten
- Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft
- nachgehende Hilfe zur Sicherung der Wirksamkeit der ärztlichen und ärzt-



lich 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 i. V. m. Rechtsverordnungen und landesrechtlichen Bestimmungen Einkommens- und Vermögensfreigrenzen vor. So ist die Gewährung von Sozialhilfe beispielsweise unabhängig von kleineren Sparbeträgen oder von einem kleineren selbstbewohnten Einfamilienhaus.

Können vorrangig bestehende Ansprüche beispielsweise gegenüber anderen Trägern von Sozialleistungen oder auch privatrechtlicher Natur (z. B. 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, vgl. § 1 Abs. 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 ► *Betriebseinschränkung*.

## Sozialgericht

Gegen Entscheidungen der Agenturen für Arbeit und der Versorgungsämter bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörden ist nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) der Rechtsweg zum Sozialgericht gegeben. Zuvor ist ein Widerspruchsverfahren durchzuführen (► *Widerspruchsausschuss*).

Dies betrifft z. B. Streitigkeiten über die Feststellung einer ► *Behinderung* oder ► *Schwerbehinderung* 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 2 SGB IX) entstehen keine Gerichtskosten (§ 183 SGG). Rechtsmittelinstanzen sind die Landessozialgerichte und das Bundessozialgericht in Kassel.

## Sozialgesetzbuch (SGB)

Durch das Sozialgesetzbuch soll das früher in vielen Gesetzen verstreut geregelte Sozialrecht in einem einheitlichen Gesetzeswerk zusammengefasst und überschaubar gemacht werden. Dieses Vorhaben ist bereits in weiten Teilen verwirklicht. Bisher sind folgende eigenständige Bücher des Sozialgesetzbuches in Kraft:

**SGB I (Allgemeiner Teil):** Das SGB I enthält u. a. Vorschriften über Auskunftspflichten der Leistungsträger gegenüber dem Ratsuchenden. Es zählt ferner 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 funktional um verschiedene Ziele, u. a. 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 Errechnung dieser Ziele vorgesehenen Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen auf. Es sind dies die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft sowie unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen. Ferner weist § 29 SGB I auf die besonderen und sonstigen Hilfen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen insbesondere im Arbeitsleben hin.

**SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende):** Mit dem neu in das SGB aufgenommenen 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 SGB II um eine Grundsicherung, verbunden mit einer intensiven Unterstützung der Leistungsberechtigten bei ihrer Eingliederung in Arbeit (vgl. §§ 1, 3 und 4 SGB II). Das SGB II fordert dabei von den Leistungsberechtigten ausdrücklich, dass diese alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hil-

febedürftigkeit ausschöpfen, sie müssen insbesondere aktiv an ihrer Eingliederung in Arbeit mitwirken (vgl. § 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 (vgl. § 7 SGB II).

Träger der Leistungen nach dem SGB II sind die Bundesagentur für Arbeit sowie die kreisfreien Städte und Kreise. Sie sind zuständig für Leistungen für Unterkunft und Heizung, Kinderbetreuungsleistungen, 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 (vgl. § 6 SGB II).

Beide Träger sollen vor Ort Arbeitsgemeinschaften in den nach dem SGB II eingerichteten Jobcentern gründen, um die Leistungen „aus einer Hand“ zu erbringen (vgl. § 44b SGB II und § 9 Abs. 1a SGB II). Im Rahmen einer zunächst zeitlich befristeten Erprobung nehmen deutschlandweit 69 Kommunen zusätzlich zu ihren originären Aufgaben nach dem SGB II auch diejenigen der Agentur für Arbeit nach diesem Gesetz wahr (sog. optierende und zugelassene Kommunen).

**SGB III (Arbeitsförderung):** Inhalt des SGB III ist das früher im Arbeitsförderungsgesetz geregelte Recht der **▶Arbeitsförderung**, d.h. die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit (**▶Agentur für Arbeit**). 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 SGB III (vgl. §§ 97 ff., 218 Abs. 2, 219, 235 a, 236 ff., 248 ff.).

**SGB IV (Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung):** Das SGB IV enthält gemeinsame Vorschriften für die gesetzliche **▶Sozialversicherung** (Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung sowie soziale Pflegeversicherung), z. B. über die versicherten Personen, die Beiträge und die Selbstverwaltung der Träger.

**SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung):** Im SGB 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 bessern. Dazu sieht das SGB V Leistungen zur Verhütung von Krankheiten, zu ihrer Früherkennung sowie zu ihrer Behandlung vor. Ziel der Krankenversicherung ist es u. a., 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 Abs. 2 SGB V).

**SBG VI (Gesetzliche Rentenversicherung):** Das SGB VI enthält die Regelung der gesetzlichen **▶Rentenversicherung**. Nach dem Grundsatz „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.

**SGB VII (Gesetzliche Unfallversicherung):** Im SGB VII finden sich die Regelungen zur gesetzlichen Unfallversicherung (**▶Berufsgenossenschaften**). Sie befasst sich mit der Verhütung und den Folgen von **▶Arbeitsunfällen** und **▶Berufskrankheiten** (Versicherungsfälle). Geregelt sind im SGB VII daher die medizinische und berufliche Rehabilitation nach Arbeitsunfällen und bei Berufskrankheiten sowie die Rentenleistungen bei geminderter Erwerbsfähigkeit infolge eines Versicherungsfalles. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig sind auch die im SGB VII enthaltenen weitgehenden Beschränkungen der Haftung für Personenschäden infolge von Arbeitsunfällen und Berufs-

krankheiten, die auf ein Verhalten des Unternehmers oder eines im Betrieb Beschäftigten zurückzuführen sind.

### **SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe):**

Das SGB VIII enthält u. a. Regelungen zu den Leistungen der Jugendhilfe (z. B. 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 (z. B. 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 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 als Teil 2 in das SGB IX integriert – und dadurch zugleich das frühere Schwerbehindertengesetz (SchwbG) abgelöst. Das Schwerbehindertenrecht umfasst die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen.“

### **SGB X (Verwaltungsverfahren, Schutz der Sozialdaten, Zusammenarbeit der Leistungsträger und ihre Beziehungen zu Dritten):**

Gegenstand des SGB X sind vor allem genaue, für alle Sozialleistungsträger geltende Regelungen des Verwaltungsverfahrens. Es stärkt die verfahrensrechtliche Position des Bürgers (z. B. durch den Anspruch auf rechtliches Gehör und Akteneinsicht), begründet für ihn aber auch Mitwirkungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger. Wichtig für den Empfänger von Sozialleistungen ist auch der umfassende, strenge Datenschutz, den das SGB X in den §§ 67 ff. gewährleistet.

### **SGB XI (Soziale Pflegeversicherung):**

Das SGB 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 z. B. 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 (vgl. § 5 SGB XI).

► **SGB XII (Sozialhilfe):** Mit dem SGB XII ist nunmehr auch das Recht der Sozialhilfe, das bisher im Bundessozialhilfegesetz (BSHG) geregelt war, in ein Buch des SGB aufgenommen worden. In seinen allgemeinen Vorschriften beschreibt das SGB XII die Aufgaben der Sozialhilfe, bestimmt deren Nachrang gegenüber eigenen Bemühungen des Betroffenen und anderen Sozialleistungen und legt fest, wer Träger der Sozialhilfe ist. Das SGB XII regelt ferner, nach welchen Grundsätzen sich die Erbringung von Sozialhilfe richtet (z. B. nach den Bedarfsdeckungs- und dem Individualisierungsprinzip, vgl. die §§ 9 ff.). Die Sozialhilfe umfasst neben der Hilfe zum Lebensunterhalt, der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, der Hilfe zur Pflege und weiteren Leistungsarten auch die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen (§§ 53–60) sowie die Blindenhilfe (§ 72). Für erwerbsfähige Hilfebedürftige hingegen gilt das SGB 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 Abs. 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 Abs. 5 KSchG).

Soweit bei ► *Massenentlassungen* schwerbehinderte Arbeitnehmer betroffen 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 Arbeitsverhältnisses* der ► *Aufhebungsvertrag* vorgesehen wird, drohen Nachteile insbesondere im Hinblick auf den Bezug des Arbeitslosengeldes. Dem Arbeitgeber und dem betrieblichen ► *Integrationsteam* 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 (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).

## Sozialversicherung

Im gegliederten System der Sozialversicherung in Deutschland gibt es folgende Sozialversicherungszweige:

- ▶ *Rentenversicherung*
- ▶ *Krankenversicherung*
- Pflegeversicherung
- Unfallversicherung (▶ *Berufsgenossenschaften*)
- ▶ *Arbeitslosenversicherung*
- Alterssicherung der Landwirte

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 Abs. 1 Nr. 7–8 und § 251 Abs. 2 SGB V sowie § 1 Nr. 2,

§ 162 Nr. 2 und § 168 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI) sind behinderte Menschen, die insbesondere in ▶ *Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM) oder ▶ *Blin-denwerkstätten* beschäftigt werden, gesetzlich kranken- und rentenversichert, auch wenn sie nicht formell in einem ▶ *Arbeitsverhältnis* (sondern in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis) stehen. Die Sozialversicherungsbeiträge führt die WfbM ab. Bei der Rentenversicherung wird der Beitragsberechnung ein Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das etwa 75% des durchschnittlichen Arbeitsentgelts 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* 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, z. B. 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 (§ 144 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.

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.

## Stellvertreter der Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist gemäß § 94 Abs. 1 SGB IX neben der ▶ *Schwerbehindertenvertretung* wenigstens ein Stellvertreter zu wählen.

**Vertretung bei Verhinderung:** Der Stellvertreter vertritt die Schwerbehindertenvertretung im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder bei Wahrnehmung anderer Aufgaben (§ 94 Abs. 1 SGB IX). Verhinderung liegt z. B. vor, wenn die Schwerbehindertenvertretung

- abwesend ist (z. B. Urlaub, Krankheit, Kur, Dienstreise usw. 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 (z. B. nicht abkömmlich vom Arbeitsplatz) oder eine andere Aufgabe wahrzunehmen hat (vgl. Aufgabenkatalog in § 95 Abs. 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 der Stellvertreter dieselben Aufgaben und Rechte wie die Schwerbehindertenvertretung. Solange der Stellvertreter die Schwerbehinder-



tenvertretung vertritt, hat er die gleiche persönliche Rechtsstellung wie diese selbst (§ 96 Abs. 3 Satz 2 SGB IX). Insbesondere genießt der Stellvertreter während dieses Zeitraumes den gleichen ► *Kündigungsschutz* und ► *Versetzungsschutz* (vgl. § 15 KSchG). Außerhalb der Zeiten der Vertretung hat der Stellvertreter die gleiche Rechtsstellung wie ein Ersatzmitglied des Betriebsrats oder des Personalrats. Es kommt daher auch ein „nachwirkender Kündigungsschutz“ in Betracht (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG).

**Aufgabenübertragung:** Die Schwerbehindertenvertretung kann in Betrieben und Dienststellen, in denen i. d. R. wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, zu ihrer Entlastung nach Unterrichtung des ► *Arbeitgebers*, den ersten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Umfasst die Zahl der zu betreuenden schwerbehinderten Menschen mehr als 200, so kann auch der zweite Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben nach Unterrichtung des Arbeitgebers herangezogen werden (§ 95 Abs. 1 SGB IX). Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

Diese Aufgabenübertragung ist unabhängig von der Vertretung im Verhinderungsfall und geht inhaltlich weit darüber hinaus. So kann die Schwerbehindertenvertretung z. B. den oder die Stellvertreter in die laufende Betreuungsarbeit mit einbeziehen und ihm z. B. die Betreuung der behinderten Menschen aus einem bestimmten Betriebs-

teil oder aus einer Abteilung übertragen. Werden die Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben herangezogen (§ 95 Abs. 1 SGB IX), genießen sie die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Schwerbehindertenvertretung selbst.

**Das Recht auf Teilnahme an ► *Seminaren und Öffentlichkeitsarbeit*** gilt für das stellvertretende Mitglied bzw. die stellvertretenden Mitglieder, wenn die Teilnahme wegen ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung oder absehbarem Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung erforderlich ist (vgl. § 96 Abs. 4 Satz 3 und Abs. 8 SGB IX).

**Nachrücken und Nachwahl:** Erlischt das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig, z. B. durch Rücktritt oder Ausscheiden aus dem Betrieb, so rückt der Stellvertreter automatisch für den Rest der Amtszeit nach; der zweite Stellvertreter wird dann zum ersten Stellvertreter (§ 94 Abs. 7 SGB IX). Scheidet der einzige Stellvertreter vorzeitig aus, werden für den Rest der Amtszeit neue Stellvertreter nachgewählt (§ 21 SchwbVVO, ► *Wahl der Schwerbehindertenvertretung*).

## Steuern/ Steuerfreibetrag

► *Nachteilsausgleiche*

## Streckenverzeichnis

- ▶ *Reisen*
- ▶ *Schwerbehindertenausweis*

## Stufenvertretungen

- ▶ *Betriebsrat*
- ▶ *Bezirksschwerbehindertenvertretung*
- ▶ *Gesamtschwerbehindertenvertretung*
- ▶ *Hauptschwerbehindertenvertretung*
- ▶ *Konzernschwerbehindertenvertretung*
- ▶ *Personalrat*
- ▶ *Schwerbehindertenvertretung*

## Suchtkrankheiten

Schätzungen zufolge sind 5% bis 10% der Beschäftigten in Deutschland suchtkrank im Sinne von behandlungsbedürftig. Vorrangiges Problem ist der Alkohol: Rund 1,6 Millionen Menschen sind alkoholabhängig, 2,7 Millionen betreiben missbräuchlichen Konsum und 9,3 Millionen Menschen zeigen insgesamt ein riskantes Konsumverhalten. Ungefähr 1,4 Millionen Menschen – insbesondere Frauen – sind abhängig von ärztlich verordneten Medikamenten, vor allem Beruhigungs- und Schmerzmittel. Eine zahlenmäßig sehr viel geringere Bedeutung haben illegale Drogen, wie Heroin, Kokain, Cannabis (Marihuana und Haschisch) oder Ecstasy. Die Zahl der Drogenabhängigen wird hier auf 290.000 geschätzt. Neben diesen stoffgebundenen Süchten gibt es Abhängigkeiten, die nicht stoffgebunden sind. Dazu gehören Spielsucht, Internetsucht,

Essstörungen (Magersucht, Ess- bzw. Brechsucht) und Arbeitssucht.

Im Arbeitsleben ist meist nicht die Suchtform das entscheidende Merkmal, sondern die Auswirkungen des Suchtverhaltens vor allem auf die Leistungsfähigkeit. Gemäß der Definition der World Health Organization (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 Entzugerscheinungen
- Toleranzentwicklung (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 eindeutiger schädlicher Folgen (z. B. 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 eines 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 Veränderungsdruck 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 Hilfeangebote hinweisen, z. B. auf die innerbetrieblichen Suchthilfen, auf Suchtberatungsstellen oder Selbsthilfegruppen.

**Therapie:** Vor der sog. Entwöhnungsbehandlung steht die Entgiftung. Hierunter ist der abrupte Entzug von dem Suchtmittel zu verstehen. Die Entgiftung findet i. d. R. 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 in Frage.

**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.

## 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 sog. Allgemeinverbindlichkeitsklärung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit können die Rechtsnormen des Tarifvertrags auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt werden. Dafür ist Voraussetzung, dass die tarif-

gebundenen Arbeitgeber wenigstens 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und die Allgemeinverbindlichkeitsklärung 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, Restfähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch ausgefallene Fähigkeiten zumindest teilweise ersetzen. Ziel ist es,

- bei bestimmten Behinderungen die Arbeitstätigkeit überhaupt erst zu ermöglichen,
- die Arbeitsausführung zu erleichtern, d.h. Arbeitsbelastungen zu verringern und
- die ► *Arbeitssicherheit* zu gewährleisten.

Technische Arbeitshilfen kommen als singuläre Maßnahme der behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung vor (z. B. als orthopädischer Bürostuhl). Sie sind aber meist Bestandteil einer umfassenden ergonomischen und behindertengerechten Gestaltung des ► *Ar-*

beitsplatzes und seines Umfelds. Über ihren Einsatz wird mit Hilfe der ► *Profilmethode* entschieden.

Die Beratung der Arbeitgeber, der behinderten Menschen und des betrieblichen ► *Integrationsteams* über den Einsatz technischer Arbeitshilfen ist eine Schwerpunktaufgabe der ► *Beratenden Ingenieure* der Integrationsämter.

Zur Anschaffung technischer Arbeitshilfen kann das Integrationsamt im Rahmen der ► *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* finanzielle Leistungen aus der Ausgleichsabgabe gewähren, und zwar sowohl an den schwerbehinderten Menschen selbst (§ 19 SchwbAV) als auch an seinen Arbeitgeber (§ 26 Abs. 1 Nr. 3 SchwbAV). Die Bezuschussung technischer Arbeitshilfen an behinderte Menschen und ihre Arbeitgeber gehört darüber hinaus zum Leistungskatalog der ► *Rehabilitationsträger* (vgl. § 33 Abs. 8 Nr. 4 und § 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).

## Technischer Beratungsdienst

► *Beratende Ingenieure*

## 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 Men-

schen 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** (§§ 26 – 32 SGB IX): z. B. Krankenbehandlung und Rehabilitation, stufenweise ► *Wiedereingliederung*, Förderung der Selbsthilfe, Früherkennung und Frühförderung sowie Hilfsmittel.
- **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** (§§ 33 – 43 SGB IX): z. B. 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*. Die Teilhabe am Arbeitsleben ist zugleich ein wichtiger Bestandteil der sozialen Integration.
- **Unterhaltssichernde und ergänzende Leistungen** (§§ 44 – 54 SGB IX): z. B. ergänzende Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben, Leistungen zum Lebensunterhalt, Reisekosten, Haushalts- oder Betriebshilfe und Kinderbetreuungskosten.
- **Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft** (§§ 55 – 59 SGB IX): z. B. Hilfsmittel, heilpädagogische

Leistungen für Kinder, Hilfen zum Erwerb lebenspraktischer Fertigkeiten, Förderung der Verständigung mit der Umwelt (z. B. ► *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 2**

► **SGB IX**): Das Schwerbehindertenrecht enthält u. a. die Regelungen über die ► *Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*. Es entspricht dem früheren eigenständigen Schwerbehindertengesetz (SchwbG), das als Teil 2 in das SGB IX integriert wurde. 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 Vorschrift zur ► *Zuständigkeitsklärung* (§ 14 SGB IX) soll verhindern, dass Unklarheiten über die Zuständigkeit zu Lasten des behinderten Menschen gehen.

**Grundsätze:** Durch verschiedene Bestimmungen im SGB IX sind die Grundsätze für die Praxis der Rehabilitation definiert, z. B.:

- **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** (§ 8 Abs. 2 SGB IX): Die Leistungen zur Teilhabe haben Vorrang vor Rentenleistungen (z. B. 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** (§ 122 SGB IX): Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (vgl. ▶*Beschäftigungspflicht*).
- **Einheitlicher Träger** (§ 4 Abs. 2 SGB IX): Die Rehabilitationsträger erbringen die Leistungen im Rahmen der für sie geltenden Rechtsvorschriften nach Lage des Einzelfalls so vollständig, umfassend und in gleicher Qualität, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden.
- **Koordinierung der Leistungen** (§ 10 SGB IX): Wenn Leistungen mehrerer Leistungsgruppen oder mehrerer Rehabilitationsträger erforderlich sind, ist der zuständige Rehabilitationsträger (nach § 14 SGB IX, Zuständigkeitsklärung) dafür verantwortlich, dass die beteiligten Träger – in Abstimmung mit dem Leistungs-

berechtigten – die erforderlichen Leistungen so zusammenstellen, dass sie nahtlos ineinander greifen. 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.

- **Zusammenwirken der Leistungen** (§ 11 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 (§ 11 Abs. 3 SGB IX).
- **Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger** (§ 12 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. Auch die Bildung Gemeinsamer ► *Servicestellen* (§§ 22–25 SGB IX) dient diesen Zielen.

- **Wirtschaftlichkeit:** 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 (§ 17 Abs. 1 SGB IX). Prinzipiell sind die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten (vgl. z. B. § 17 Abs. 2 SGB IX).
- **Qualitätssicherung** (§ 20 SGB IX): Die Rehabilitationsträger vereinbaren gemeinsame Empfehlungen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Leistungen, insbesondere zur ► *barrierefreien* Leistungserbringung. Die Erbringer von Leistungen haben ein Qualitätsmanagement sicherzustellen.

**Rechte und Pflichten:** Die Rechte des Leistungsempfängers werden durch das SGB IX gestärkt, zugleich besteht eine Mitwirkungspflicht.

- ► **Wunsch- und Wahlrecht** (§ 9 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 (vgl. §§ 60–67 SGB I). Die Mitwirkungspflicht umfasst z. B. 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 (§ 19 Abs. 1 SGB IX).

## 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 Abs. 1 TzBfG). Es handelt sich um ein reguläres ► *Arbeitsverhältnis*, auf das grundsätzlich alle Vorschriften des Arbeitsrechts anzuwenden sind. Teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Men-



schen haben den vollen ▶ *Kündigungsschutz* nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX). In einzelnen Tarifverträgen werden Teilzeitbeschäftigte von einigen Regelungen, die für Vollbeschäftigte gelten, ausgenommen. Auch die ▶ *betriebliche Altersversorgung* findet nicht immer in vollem Umfang Anwendung.

Viele schwerbehinderte Menschen haben ein besonderes Interesse an einem Teilzeitarbeitsplatz. Um dies zu unterstützen, hat der Arbeitgeber die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern. Unter bestimmten Umständen haben schwerbehinderte Menschen dabei einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (vgl. § 81 Abs. 5 SGB IX). 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 Abs. 1 TzBfG). Allerdings gilt dies nur für Betriebe, in denen i. d. R. mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind (§ 8 Abs. 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 ▶ *Pflicht-*

*platz* angerechnet. Dies gilt auch für eine kürzere Arbeitszeit, wenn es wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig erscheint (§ 75 Abs. 2 SGB IX). Im Rahmen der ▶ *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* können Teilzeitarbeitsplätze mit einer Mindeststundenzahl von 15 Stunden gefördert werden.

## 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 usw.) 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 usw.)

Die erwarteten Vorteile von Telearbeit für den Betrieb sind Flexibilitätsgewinne sowie die Einsparung von Kosten für Gebäude und Büroausstattung; 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 Beschäftigungsfor-

men, z.B. eine Verbindung von Telearbeit mit einer Präsenzpflcht im Betrieb (von z.B. 2 Arbeitstagen pro Woche). Dies ermöglicht die persönliche Abstimmung der Arbeiten im Betrieb und beugt zugleich einer sozialen Isolation vor.

## Telefonkosten

► *Nachteilsausgleiche*

## Überstunden

Überstunden liegen vor, wenn die für das konkrete Arbeitsverhältnis im Arbeitsvertrag bzw. einer Betriebsvereinbarung festgelegte oder tariflich geltende regelmäßige betriebliche ► *Arbeitszeit* überschritten wird. Der Arbeitgeber kann mit dem Betriebsrat oder Personalrat eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit vereinbaren. Die Zahl der gesetzlich zulässigen Überstunden ist im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) festgelegt.

Für die Ableistung von Überstunden wird i. d. R. eine Überstundenvergütung gezahlt, die in einem – nach der Zahl der Überstunden gestaffelten – Zuschlag zur Grundvergütung (vgl. ► *Arbeitsentgelt*) besteht. Überstunden können aber stattdessen auch in Freizeit ausgeglichen werden. Nur wenn Überstunden zugleich ► *Mehrarbeit* sind, kann der schwerbehinderte Beschäftigte verlangen, von ihnen freigestellt zu werden (§ 124 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 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 wird nach einer entsprechenden Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der ► *Integrationsämter* und Hauptfürsorgestellen (BIH) hinsichtlich der Einkommensanrechnung unterschieden: 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 Ar-

beitsplatz verkürzt, wird ein Teil des Einkommens angerechnet.

Umzugskosten werden auch als Leistungen zur ► *Teilhabe* am Arbeitsleben von den ► *Rehabilitationsträgern* erbracht (§ 33 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX – Mobilitätshilfen).

Die ► *Agentur für Arbeit* kann im Übrigen für Arbeitslose die Umzugskosten als Mobilitätshilfe finanzieren, wenn dies im Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme notwendig ist (§ 53 Abs. 2 Nr. 3 d SGB III). Bei behinderten Menschen kann die Arbeitsverwaltung diese Form der Mobilitätshilfe auch dann erbringen, wenn diese nicht arbeitslos sind, aber durch die Übernahme der Umzugskosten eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden kann (vgl. § 101 Abs. 1 i. V. m. § 53 Abs. 2 Nr. 3 d SGB III).

## Unfallversicherung

► *Berufsgenossenschaften*

## 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 (vgl. § 11 BUrlG). Dieses Urlaubsentgelt ist auch während des ► *Zusatzurlaubs* eines schwerbehinderten Menschen zu zahlen (§ 125 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

Klauseln zur Sicherung des ► *Arbeitsentgelts* zielen darauf ab, eine Minderung des Arbeitsentgelts auch bei weniger Arbeit oder geringerer Leistung zu vermeiden. Derartige Klauseln finden sich vor allem in ► *Tarifverträgen*, z. B. in wichtigen Branchen wie der Metall- und Elektro- oder der Stahlindustrie. Bei betrieblichen Veränderungen – z. B. tarif-

lich vereinbarten kürzeren Wochenarbeitszeiten – spricht man von ► *Lohnsicherung*. Bei individuellen Gründen auf Seiten des Beschäftigten gibt es entsprechende Klauseln 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.

Regelmäßig knüpfen solche Klauseln an eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie das Erreichen eines bestimmten Lebensalters an (i. d. R. 55 Jahre). Arbeitnehmern, die diese Voraussetzungen erfüllen, garantiert der Tarifvertrag auch bei Übertragung einer geringer entlohnten Tätigkeit die zum Zeitpunkt der Änderung der Arbeitsaufgaben gewährte Vergütung. Je nach tarifvertraglicher Formulierung sichert dabei die Klausel entweder lediglich den Tariflohn oder aber den gesamten – ggf. über den Tarif hinausgehenden – Effektivlohn.

**Vergleichbare Regelungen für den öffentlichen Dienst** gibt es z. B. mit der Vorschrift des § 55 Abs. 2 BAT. Die Vorschrift beschränkt das Recht des öffentlichen Arbeitgebers auf Herabgruppierung eines Angestellten. § 55 Abs. 2 BAT betrifft den Fall, dass der Angestellte dauernd außer Stande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und nach denen 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 lediglich um eine Vergütungsgruppe vornehmen. Eine Herabgruppierung ist sogar ganz 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.

**Für schwerbehinderte Beschäftigte** ist die Verdienstsicherung sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst von besonderer Bedeutung, da sich unter den über 55-Jährigen überproportional viele schwerbehinderte Menschen befinden.

Werden Arbeitnehmer wegen gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit auf einem Arbeitsplatz eingesetzt, der geringer bezahlt ist als der bisherige, sehen einige Tarifverträge ebenfalls einen Anspruch auf Verdienstsicherung vor. Außerdem sind im Rahmen der ► *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* zum Ausgleich einer behinderungsbedingten Minderleistung finanzielle Leistungen an Arbeitgeber möglich (► *außergewöhnliche Belastungen*).

## 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 oder in der Dienststelle durchzuführen (§ 95 Abs. 6 SGB IX). Die Versammlung bietet der Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit, ihre Arbeit darzustellen und die schwerbehinderten Beschäftigten umfassend zu informieren. Die Versammlung kann in eigener Verantwortung vorbereitet und gestaltet werden. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften des ► *Betriebsverfassungsgesetzes* bzw. der ► *Personalvertretungsgesetze* müssen auch für die Versammlung der schwerbehinderten Menschen beachtet werden (§§ 42 ff. BetrVG und z. B. §§ 48 ff. BPersVG i. V. m. § 95 Abs. 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 (vgl. § 43 Abs. 2 Satz 1 BetrVG und z. B. § 52 Abs. 2 Satz 1 BPersVG). Er hat die Pflicht, in der Versammlung über die Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwer-

behinderter Menschen zu berichten (§ 83 Abs. 3 SGB IX). Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Vertreter seines Arbeitgeberverbandes zu der Versammlung mitzubringen (vgl. § 46 Abs. 1 Satz 2 BetrVG und z. B. § 52 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Teilnahmeberechtigt sind auch Beauftragte der im Betrieb oder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften (vgl. § 46 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und z. B. § 52 Abs. 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 § 99 SGB IX gebotenen vertrauensvollen Zusammenarbeit ferner die weiteren Mitglieder des betrieblichen ► *Integrations-teams* (Betriebsrat oder Personalrat und der Beauftragte des Arbeitgebers) zu der Versammlung einladen, aber auch weitere Betriebsangehörige wie z. B. den ► *Betriebsarzt* oder die ► *Fachkraft für Arbeitssicherheit*.

**Leitung:** Die Schwerbehindertenversammlung wird von der Schwerbehindertenvertretung und im Falle ihrer Verhinderung von ihrem ► *Stellvertreter* 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. 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. Eine Schwerbehindertenversammlung muss nicht jedes Jahr abgehalten werden, i. d. R. wird dies allerdings getan. Bei bedeutsamen Gesetzesänderungen oder einschneidenden Maßnahmen im Betrieb bzw. in der Dienststelle können zusätzliche Versammlungen einberufen werden.

**Versammlung zur ►Wahl der Schwerbehindertenvertretung:** Ist in einem Betrieb oder 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 Wahlvorstandes einladen (§ 94 Abs. 6 Satz 4 SGB IX, § 1 Abs. 2 SchwbVVO). Ein entsprechendes Initiativrecht besitzt auch der Betriebsrat oder der Personalrat (§ 1 Abs. 2 SchwbVVO).

## Versetzung

Nach allgemeinem Arbeitsrecht ist eine Versetzung jede personelle Maßnahme, durch die einem Arbeitnehmer ein an-

derer 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 § 95 Abs. 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, vgl. ► *Schwerbehinderung*) sie hat. Im ► *Schwerbehindertenausweis* bescheinigt es außerdem die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von ► *Nachteilsausgleichen*. Im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts – z. B. nach dem ► *Bundesversorgungsgesetz* (BVG) – zahlt es u. a. Versorgungsrenten und Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung.

## Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

► *Schwerbehindertenvertretung*

## Verwaltungsgericht

Gegen Entscheidungen des Integrationsamtes und ggf. der örtlichen Fürsorgestelle nach dem SGB IX (vgl. ► *Kündigungsschutzverfahren*) ist der Rechtsweg zum Verwaltungsgericht gegeben. Zuvor ist jedoch als sog. 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 bzw. Verwaltungsgerichtshöfe und das Bundesverwaltungsgericht.

## Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen

Im Rahmen der ► *Beschäftigungspflicht* müssen die privaten und öffentlichen Arbeitgeber das Verzeichnis schwerbehinderter Menschen (§ 80 Abs. 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 oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie sonstige anrechnungsfähige Personen (vgl. ► *Bergmannsversorgungsschein*).

Das Verzeichnis enthält die Grunddaten über die genannten Personen (Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Art der Tä-

tigkeit, 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 (§ 80 Abs. 1 SGB IX) und die Anzeige zur Veranlagung (§ 80 Abs. 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 (§ 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

## Vorruhestand

► *Altersteilzeit*

## Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Nach § 94 SGB IX ist in allen ► *Betrieben* und ► *Dienststellen*, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine ► *Schwerbehindertenvertretung* zu wählen: eine Vertrauensperson und wenigstens ein ► *Stellvertreter*, in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Unter den gleichen Voraussetzungen haben die schwerbehinderten Richter eines Gerichts einen Richter zu ihrer Schwerbe-

hindertenvertretung zu wählen. Für die Staatsanwälte gilt das gleiche, sofern sie eine entsprechende Personalvertretung haben.

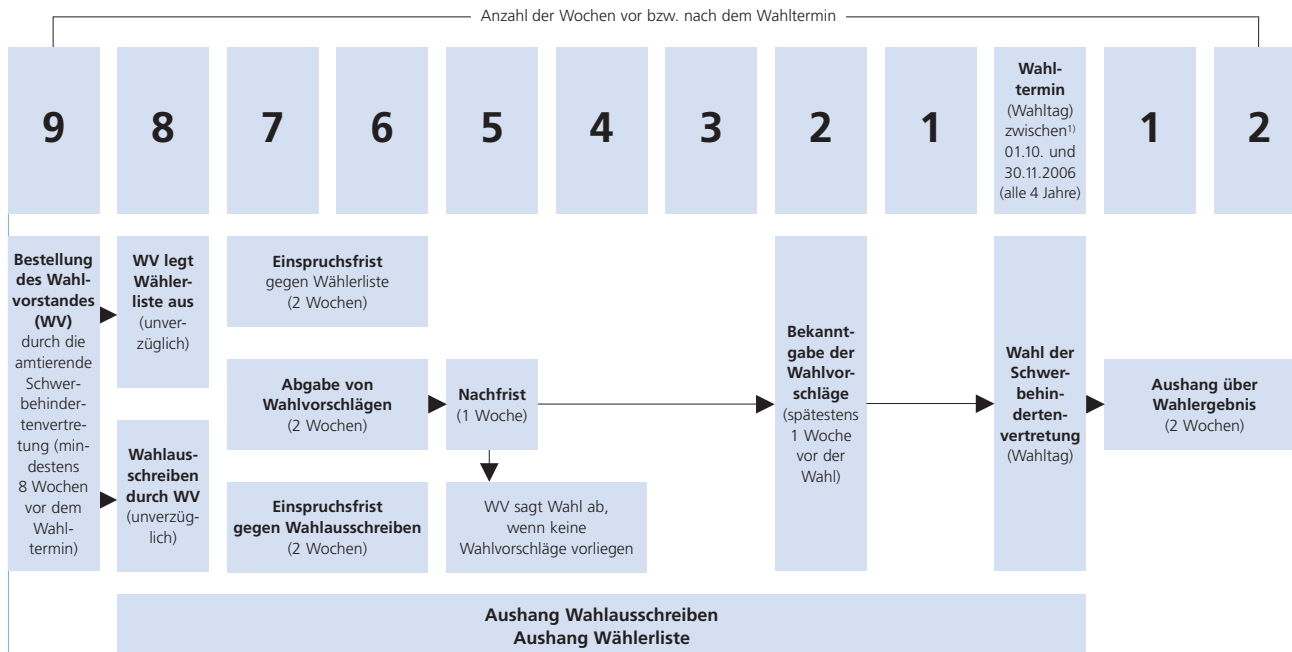
**Wahlberechtigte und wählbare Personen:** Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten ► *schwerbehinderten* und ► *gleichgestellten* Menschen. Wählbar sind alle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit 6 Monaten angehören; die Schwerbehindertenvertretung muss also nicht selbst schwerbehindert sein. Besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal- oder Richterrat nicht angehören kann (z. B. ► *Leitende Angestellte*). Bei Dienststellen der Bundeswehr, in denen eine Vertretung der Soldaten nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz zu wählen ist, sind auch schwerbehinderte Soldaten wahlberechtigt und wählbar für das Amt der Schwerbehindertenvertretung.

Gemäß § 87 Abs. 1 Satz 2 SGB IX gilt für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsrechts. Dieser ist in den §§ 1 und 4 BetrVG definiert. Machen die Tarifvertragsparteien für Unternehmen mit mehreren Betrieben von den in § 3 BetrVG beschriebenen Möglichkeiten für abweichende Regelungen der Betriebsstruktur Gebrauch (z. B. Bildung



## Förmliches Wahlverfahren

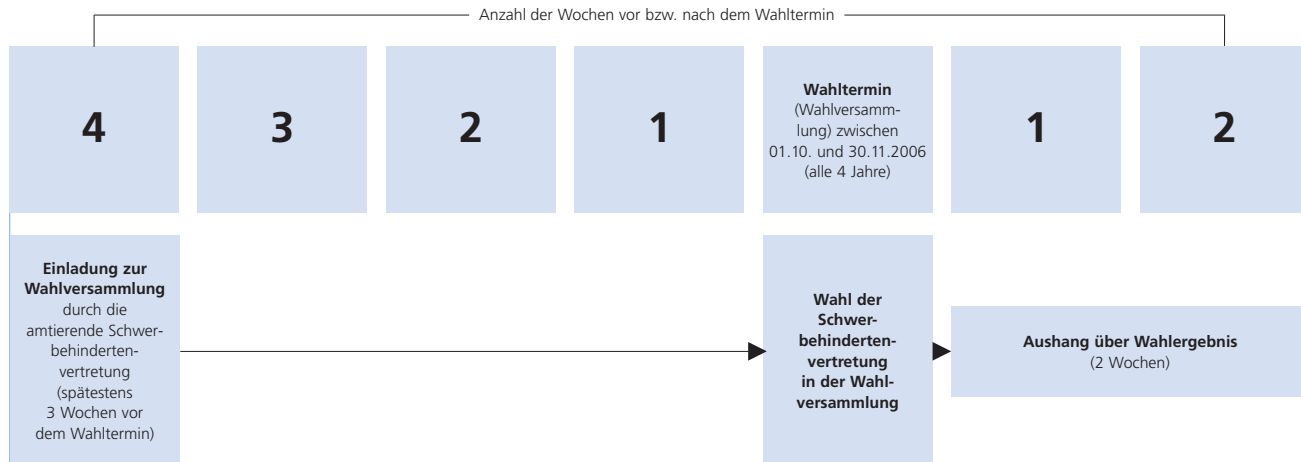
(§§ 1 bis 17 SchwbVWO)



<sup>1)</sup> Der Wahltermin soll 1 Woche vor Ablauf der Amtszeit liegen, § 2 Abs. 3 SchwbVWO

# Vereinfachtes Wahlverfahren

(§§ 18 bis 21 SchwbVWO)



eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats), so sind diese tarifvertraglichen Vereinbarungen auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung maßgeblich (vgl. BAG vom 10.11.2004 – 7 ABR 17/04). Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung im öffentlichen Dienst gilt der Dienststellenbegriff des jeweils anzuwendenden Personalvertretungsrechts (§ 87 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

**Zusammenlegung:** Betriebe und Dienststellen, in denen weniger als 5 schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, können gemäß § 94 Abs. 1 Satz 4 SGB IX für die Wahl mit anderen räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden (§ 94 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Dies gilt entsprechend für Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen. Über die Zusammenfassung zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung entscheidet der Arbeitgeber in Übereinstimmung mit dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen ► *Integrationsamt*.

**Wahltermine:** Die regelmäßigen Wahlen finden alle 4 Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November 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 erste regelmäßige Wahl fand im Jahr 1990 statt.

**Vereinfachtes und förmliches Wahlverfahren:** Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so können das für den Betrieb oder die Dienststelle zuständige Integrationsamt, der Betriebsrat bzw. Personalrat oder drei 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.

Gemäß § 93 SGB IX soll der Betriebsrat oder der Personalrat auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinwirken. Die Gewerkschaften haben anders als bei der Wahl des Betriebsrats kein Initiativrecht. Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl bestimmt sich nach der ► *Wahlordnung* Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO). Der Arbeitgeber hat dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit die Wahl der Vertrauensperson anzuzeigen (§ 80 Abs. 8 SGB IX).

**Stufenvertretungen:** Die Wahlordnung (SchwbVWO) regelt auch die Einzelheiten zur Wahl der ► *Gesamt-*, ► *Bezirks-*, ► *Haupt-* und ► *Konzernschwerbehindertenvertretung*.

**Rechtsstreitigkeiten** bezüglich der Wahl der Schwerbehindertenvertretung (z. B. Wahlanfechtungsklagen) sind sowohl in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst vor dem Arbeitsgericht auszutragen (vgl. § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG und dazu BAG vom 11.11.2003 – 7 AZB 40/03).

## 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 oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht und dort weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt werden (§ 94 Abs. 6 Satz 3 SGB IX i. V. m. § 18 SchwbVWO). Die Wahl findet in diesen Fällen auf einer Wahlversammlung der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen statt.

Für das förmliche Wahlverfahren trifft die Wahlordnung detaillierte Regelungen zur Sicherstellung eines fairen, geheimen Wahlvorgangs. Die SchwbVWO enthält dafür zum einen genaue Vorschriften zur Vorbereitung der Wahl, insbesondere zur Bestellung eines Wahlvorstandes, 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 WfbM ist definiert als eine Einrichtung zur ► *Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben (§ 136 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, einen Arbeitsplatz oder Gelegenheit zur Ausübung einer geeigneten Tätigkeit. Auf die Art oder die Ursache der Behinderung kommt es nicht an.

Die WfbM 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 WfbM 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 nicht zulassen.

Die WfbM muss zur Betreuung der behinderten Menschen begleitende Fachdienste zur Verfügung stellen (z. B. Arzt, Psychologe, Sozialarbeiter). Sie soll soweit 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 WfbM wird ermittelt, für welche Tätigkeiten der behinderte Mensch geeignet ist, bzw. ob der behinderte Mensch in einer WfbM tätig sein kann. Liegt ein außerordentliches Pflegebedürfnis vor, ist eine Aufnahme in die WfbM nicht möglich. Vielen Werkstätten sind deshalb eigene Einrichtungen zur Betreuung von schwerst- oder schwer mehrfach behinderten Menschen angegliedert (z. B. Tagesförderstätten).

**Berufsbildungsbereich:** In diesem Bereich der WfbM soll der behinderte Mensch in seiner Leistungsfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung so weit gefördert werden, dass eine geeignete Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM oder auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist.

**Arbeitsbereich:** Die WfbM 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 WfbM. 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 WfbM – bei gegebenen Voraussetzungen – der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt werden (z. B. durch Außenarbeitsplätze in Betrieben, ► *Integrationsprojekte* und ► *Probearbeitsverhältnisse*).

Je nachdem, in welchem Bereich der WfbM der behinderte Mensch tätig ist, deckt i. d. R. entweder die Agentur für Arbeit oder der überörtliche Träger der Sozialhilfe (► *SGB XII*) die entstehenden Kosten in der WfbM.

**Rechtsverhältnis:** Die in der WfbM beschäftigten behinderten Menschen haben zum großen Teil einen arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus. Sie erhalten ein Arbeitsentgelt, das aus dem Produktionserlös der WfbM gezahlt wird, und sie sind unfall-, kranken-, pflege- und rentenversichert (► *Sozialversicherung*), i. d. R. jedoch nicht in die ► *Arbeitslosenversicherung* einbezogen. Die behinderten Beschäftigten der WfbM wirken unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch von ihnen gewählte Werkstatträte in den Angelegenheiten der Werkstatt mit, die ihre Interessen betreffen.

**Aufträge an die WfbM:** Arbeitgeber, die an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen Aufträge erteilen, können 50% des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrags auf die ► *Ausgleichsabgabe* anrechnen (vgl. § 140 SGB IX).

Gemäß § 141 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 (§§ 119 und 120 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 Stellvertreter 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 (§ 121 Abs. 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; z. B. 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 ggf. die örtlichen Fürsorgestellen nach Übertragung von Aufgaben (vgl. § 107 Abs. 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 (§ 87 Abs. 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, d. h. zeitlich gestaffelte Wiederaufnahme seiner Tätigkeit soll der arbeitsunfähige Arbeitnehmer kontinuierlich an die Belastungen seines ► *Arbeitsplatzes* herangeführt werden. Diese Form der medizinischen Rehabilitation – spezialgesetzlich in § 74 SGB V für die gesetzliche Krankenversicherung geregelt – ist jetzt in § 28 SGB IX generell Bestandteil der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation für behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen (► *Teilhabe*).

**Voraussetzung** ist, dass der Arbeitnehmer nach ärztlicher Feststellung seine bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten kann und sich mit der stufenweisen Wiedereingliederung einverstanden erklärt. Der behandelnde Arzt soll dann auf der ► *Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung* die Art der möglichen Tätigkeiten sowie die täglich verantwortbare ► *Arbeitszeit* angeben und sich in geeigneten Fällen zuvor eine Stellungnahme vom ► *Betriebsarzt* einholen.

Die ▶ *Arbeitsunfähigkeit* im Sinne des Krankenversicherungsrechts bleibt dabei bestehen. Auf die stufenweise Wiedereingliederung hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch gegen seinen Arbeitgeber. Allerdings ist der Arbeitgeber durch § 84 Abs. 2 SGB IX gehalten, im Rahmen des Betrieblichen ▶ *Eingliederungsmanagements* die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung sorgfältig zu prüfen und in seine Überlegungen zur Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten einzubeziehen. Sie ist nicht durchführbar, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, den Arbeitnehmer unter den vom behandelnden Arzt genannten Vorgaben nicht beschäftigen zu können.

**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. Anders ist es, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vergütung für die im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung erbrachte Tätigkeit vereinbaren. Besteht eine solche Vergütungsabrede mit dem Arbeitgeber aber nicht, erbringen die Rehabilitationsträger als „er-

gänzende Leistungen“ ▶ *Krankengeld* nach dem SGB V, Übergangsgeld nach dem SGB VI oder Verletztengeld nach dem SGB VII (vgl. dazu §§ 28 und 44 Abs. 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 a. M.)
- Deutsches Rotes Kreuz (Bonn)
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (Stuttgart)
- Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (Frankfurt a. M.)

Von den Wohlfahrtsverbänden zu unterscheiden sind in Hessen und Sachsen die Landeswohlfahrtsverbände. Bei ihnen



handelt es sich um höhere Kommunalverbände, die als Körperschaften des öffentlichen Rechts überörtliche Aufgaben der Jugend-, Behinderten- und Altenhilfe durchführen. 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 behindertengerechtem Wohnraum,
- zur Anpassung von Wohnraum und seiner Ausstattung an die besonderen behinderungsbedingten Bedürfnisse und
- zum Umzug in eine behindertengerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung (► *Umzugskosten*).

Als Leistungen kommen Zuschüsse oder Darlehen in Frage; ihre Höhe bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls. Insbesondere für behinderungsbedingte Mehraufwendungen können Zuschüsse gewährt werden. Zuständig für derartige Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ist das ► *Integrationsamt*. Bei sozialversicherungspflich-

tigen Beschäftigten wird aber vorrangig eine Wohnungshilfe im Rahmen der Leistungen zur ► *Teilhabe* am Arbeitsleben durch einen ► *Rehabilitationsträger* in Betracht kommen (§ 33 Abs. 8 Nr. 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 behindertengerecht sein (vgl. ► *barrierefreies Bauen*). Die Leistungen kommen nur in Betracht, wenn die jetzige Wohnung nicht behindertengerecht ist und der behinderte Mensch nicht auf eine behindertengerechte 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** (vgl. ► *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 Wohngeldstellen sind die Gemeinde-, Stadt- oder Kreisverwaltung. Beim Wohngeld wird unter bestimmten Voraussetzungen ein Einkommensfreibetrag für schwerbehinderte Menschen berücksichtigt.

## Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten

Im SGB IX hat dieses Recht einen neuen Stellenwert erhalten (vgl. § 9 SGB IX). Die Berücksichtigung der persönlichen und familiären Verhältnisse, der Leistungsfähigkeit, Neigungen und der Wünsche der Betroffenen ist bereits seit Jahren ausdrücklicher Bestandteil verschiedener Vorschriften des ► *Sozialgesetzbuches* (SGB) und der speziellen Sozialleistungsgesetze (vgl. z.B. § 33 SGB I, § 25b Abs. 5 Satz 3 BVG, § 5 SGB VIII und § 2 Abs. 2 SGB XI). Die Vorschrift des § 9 SGB IX stellt für den Bereich der ► *Teilhabe* behinderter Menschen umfassend 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 § 9 SGB IX kann dabei allerdings nur dann ausgegangen werden, wenn diese im Rahmen des geltenden Sozialleistungsrechts bleiben. Daher berührt das Wunsch- und Wahlrecht beispiels-

weise nicht die Pflicht des Leistungsträgers, Leistungen nur in ► *Rehabilitationseinrichtungen* für behinderte Menschen zu erbringen, mit denen ein Vertrag besteht (§ 21 SGB IX). Außerdem müssen die Wünsche der Leistungsberechtigten wirtschaftlich angemessen sein (vgl. 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 (§ 125 Abs. 1 SGB IX). Die Urlaubstage treten zu dem Grundurlaub hinzu, der den schwerbehinderten Beschäftigten laut Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. nach gesetzlichen Bestimmungen ohnehin zusteht.

Besonderheiten gelten gemäß § 125 Abs. 2 SGB IX dann, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht (z. B. Anerkennung als schwerbehinderter Mensch ab dem 15.06.). In diesen Fällen hat der schwerbehinderte Mensch (nur) für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen

Anspruch auf ein Zwölftel des regelhaften Zusatzurlaubs (im obigen Beispiel also für 6 Monate). Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so werden sie auf volle Urlaubstage aufgerundet. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist ebenfalls dem allgemeinen Erholungsurlaub hinzuzurechnen.

Der Anspruch nach § 125 SGB IX ist ein Mindestzusatzurlaub. Sehen gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen (► *Betriebsvereinbarung*) einen längeren Zusatzurlaub vor, so gelten diese Sonderregelungen zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten (§ 125 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Bei einer ► *Gleichstellung* besteht demgegenüber kein Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 68 Abs. 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 z. B. an 4 Tagen in der Woche, stehen ihm auch nur 4 Tage Zusatzurlaub zu. Verteilt sich die Wochenarbeitszeit auf z. B. 6 Tage, beträgt der Zusatzurlaub ebenfalls 6 Tage. Auch bei ► *Teilzeitarbeit* von schwerbehinderten Arbeitnehmern ist die Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die Wochentage maßgeblich (z. B. 3 Arbeitstage pro Arbeitswoche = 3 Tage Zusatzurlaub). Die Urlaubsdauer ist aber stets auf eine Arbeitswoche begrenzt.

**Geltung der allgemeinen Urlaubsgrundsätze:** Ansonsten gelten die allgemeinen Urlaubsgrundsätze, d. h. der Zusatzurlaub folgt dem Grundurlaub hinsichtlich seines Entstehens (z. B. Wartezeit/Teilurlaub bei nicht voll erfülltem Urlaubsjahr; Urlaubsjahr = Kalenderjahr), der Gewährung (z. B. bei Lehrern in der unterrichtsfreien Zeit), seines Erlöschens und des Abgeltungsanspruchs nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis.

**Die wichtigsten allgemeinen Urlaubsgrundsätze:** Der Arbeitnehmer erhält den Anspruch auf den vollen gesetzlich vorgeschriebenen Erholungsurlaub erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 Bundesurlaubsgesetz/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 steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Teilurlaub zu (§ 5 Abs. 1 a – c BUrlG). Dies bedeutet 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses. In den Folgejahren entsteht der gesetzliche Erholungsurlaub dann jeweils am Jahresanfang. Ein bereits entstandener Anspruch auf Vollurlaub wird gesetzlich dann zu einem Teilurlaub verringert, wenn der Beschäftigte innerhalb der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Auch in diesem Fall des Teilurlaubs wird gezwölfelt. Für schwerbehinderte Arbeitnehmer, deren Schwerbehinderung während des

gesamten Kalenderjahres anerkannt ist, gelten diese allgemeinen Grundsätze zum Teilurlaub ebenso für den Zusatzurlaub. Zwei Beispiele: 1.) Der schwerbehinderte Mensch tritt am 01.10. in den Betrieb ein. 2.) Erscheidet am 31.03. aus dem Betrieb aus. In beiden Fällen erwirbt er – vorbehaltlich einer günstigeren tariflichen Regelung (vgl. § 13 Abs. 1 BUrlG) – nur einen anteiligen Grundurlaub. Auch der diesem Grundurlaub hinzuzurechnende Zusatzurlaub steht dann nur anteilig zu. Eine Besonderheit gilt insoweit wiederum für diejenigen schwerbehinderten Menschen, deren Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht. Ihr ohnehin bereits gezwölfelter Zusatzurlaub (siehe oben) darf nicht noch einmal nach den allgemeinen Regeln des § 5 BUrlG gemindert werden, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis, z. B. wegen Ausscheidens in der ersten Jahreshälfte, nicht das ganze Kalenderjahr über besteht (§ 125 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

**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 Anerkennungsantrag nicht im Jahr der Antragstellung entscheidet, kann der Anspruch auf Zusatzurlaub für dieses

Jahr nur dadurch gesichert werden, dass der Arbeitnehmer den Zusatzurlaub von seinem Arbeitgeber ausdrücklich fordert (geltend macht). Allein der Hinweis, er habe einen Anerkennungsantrag gestellt, reicht dazu nicht aus.

**Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs (§ 125 Abs. 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 im laufenden Kalenderjahr bis zum Ende des Übertragungszeitraums genommen werden (vgl. auch § 7 Abs. 3 BUrlG). Die Länge des Übertragungszeitraums ergibt sich regelmäßig aus den Tarifverträgen. Auch für die Übertragung des Zusatzurlaubs aus dem Vorjahr im Zusammenhang mit einem Verfahren auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft ist Folgendes zu bedenken: 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 geltend gemacht werden.

### Zusatzurlaubsanspruch bei Verlust der Schwerbehinderteneigenschaft:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht, solange die Schwerbehinderteneigenschaft fort dauert. Bei einer Herabstufung auf einen 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 (§ 116 Abs. 1 SGB IX).

Wurde ein Zusatzurlaub geltend gemacht und nur deshalb nicht gewährt, weil die Schwerbehinderteneigenschaft noch nicht endgültig anerkannt war, bleibt der Anspruch (aus § 125 SGB IX) auch dann erhalten, wenn der Grundurlaub mit Ablauf des Übertragungszeitraumes erloschen wäre (sog. Ersatzurlaubsanspruch). Kann der gesetzliche Zusatzurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist er finanziell abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

**Zur Vergütung** während des Zusatzurlaubs siehe ► *Urlaubsgeld*.

### Zuständigkeitsklärung

Das SGB IX trifft einheitliche Verfahrensregeln für die Leistungen zur Rehabilitation und ► *Teilhabe* behinderter Menschen, die durch verschiedene ► *Rehabilitationsträger* erbracht werden (vgl. § 10 – 15 SGB IX). Das Verfahren der Zuständigkeitsklärung (§ 14 SGB IX) soll vermeiden, dass Unklarheiten über die Zuständigkeit eines Rehabilitations-

trägers zu Lasten der behinderten Menschen gehen und zugleich das Verwaltungsverfahren im Rahmen der Rehabilitation deutlich verkürzen. Die Vorschrift des § 14 SGB IX enthält eine für Rehabilitationsträger abschließende Regelung über die Dauer des Verfahrens vom Antrag bis zur Entscheidung.

**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 wohnortnah 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. Kann er für die beanspruchte Leistung nicht Rehabilitationsträger sein, klärt er unverzüglich mit dem nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträ-

ger die Entscheidung ab und unterrichtet den Antragsteller. Die für das Verfahren geltenden Fristen bleiben bestehen.

**Kostenerstattung:** Bei nachträglicher Feststellung der Unzuständigkeit eines Rehabilitationsträgers regelt eine Erstattungsvorschrift die Kostenerstattung, aber unterschiedlich für den erstangegangenen bzw. den zweitangegangenen Rehabilitationsträger (vgl. § 14 Abs. 4 Satz 1 und 3 SGB IX).

**Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Fristen:** Wenn der zuständige Rehabilitationsträger nach den genannten Fristen nicht rechtzeitig leistet, kann sich der Leistungsberechtigte nach Fristsetzung die erforderlichen Leistungen selbst beschaffen (§ 15 SGB IX). Dafür müssen die Leistungsvoraussetzungen und Mitwirkungspflichten (siehe ► *Teilhabe*) vom Leistungsberechtigten erfüllt sein. Der zuständige Träger erklärt, dass er nicht in der Lage ist, die Leistung in der ihm gesetzten Frist zu erbringen und teilt dies dem Antragsteller mit, der sich dann nach angemessener Fristsetzung die Leistung selbst beschaffen kann. 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 Sozialhilfe (► *SGB XII*), der Jugendhilfe und der Kriegspferfürsorge gilt die Erstattungspflicht nur,

wenn sie als Rehabilitationsträger eine unaufschiebbare Leistung nicht rechtzeitig erbringen können oder eine Leistung zu Unrecht abgelehnt haben.

**Dokumentation:** Alle Rehabilitationsträger haben nach § 15 Abs. 2 SGB IX zu dokumentieren,

- in wie vielen Fällen die Fristen des § 14 SGB IX nicht eingehalten wurden oder
- eine Kostenerstattung wegen nachträglich festgestellter Unzuständigkeit erfolgt ist
- und in welchem Umfang durch die Zuständigkeitsklärung eine Verringerung der Verfahrensdauer eingetreten ist.

**Besonderheiten für das Integrationsamt:** Das ► *Integrationsamt* ist nach wie vor kein Rehabilitationsträger. Deshalb regelt § 102 Abs. 6 SGB IX die sinngemäße Anwendung der Vorschrift über die Zuständigkeitsklärung hinsichtlich des Integrationsamtes. Danach können Rehabilitationsträger Anträge nur gemäß § 16 Abs. 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 Weitere in § 14 SGB IX vorgegebene Verfahren (siehe oben).

Geht ein Antrag auf Leistungen zur ► *Teilhabe* am Arbeitsleben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) unmittelbar beim Integrationsamt ein,

gilt § 14 SGB IX sinngemäß und ohne Besonderheiten, d.h. das Integrationsamt verfährt wie unter 1. beschrieben, wenn es sich für zuständig hält. Anderenfalls leitet es den Antrag unverzüglich an den zuständigen Rehabilitationsträger weiter (vgl. 2.). Das Kostenerstattungsverfahren nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 3 SGB IX gilt in beiden Fällen sinngemäß.

Die bis zum Inkrafttreten des SGB IX geltende Vorleistungsmöglichkeit im früheren Schwerbehindertengesetz (§ 31 Abs. 5 SchwbG) steht nicht mehr zur Verfügung. Auch eine Aufstockung der Leistungen anderer Rehabilitationsträger durch das Integrationsamt ist nicht möglich (► *Aufstockungsverbot*).

Die Vorschrift des § 15 SGB IX über die Erstattung selbstbeschaffter Leistungen findet auf das Integrationsamt keine Anwendung.

## **Zustimmung zur Kündigung**

- *Kündigungsschutz*
- *Kündigungsschutzverfahren*



# Leistungen für behinderte 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 u. a. folgende Aufgaben:

- Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung,
- 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 besondere Vermittlungsstellen für schwerbehinderte Menschen betraut. Zuständig ist jeweils die Vermittlungsstelle der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der schwerbehinderte Mensch seinen Wohnort bzw. seinen Arbeitsplatz hat.

Mit Inkrafttreten des 4. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) am 1. Januar 2005 sind im SGB II die Unterstützungsleistungen an arbeitsfähige Leistungsberechtigte neu geregelt. Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe wurden von der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II) abgelöst. In vielen Städten und Gemeinden teilen sich die Agenturen für Arbeit und die Kommunen die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Hierfür bilden sie Arbeitsgemeinschaften (ARGE). Aufgrund einer Experimentierklausel hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit darüber hinaus 69 Kommunen an Stelle der Agenturen für Arbeit als alleinige Träger der Grundsicherung zugelassen (Optionsmodell).

## Integrationsamt

Nach dem Sozialgesetzbuch IX haben die Integrationsämter folgende Aufgaben:

- die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben, d. h. 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 sowie
- 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 z. B. folgende Aufgaben:

- Betriebe beraten und informieren,
- Leistungen für den Arbeitgeber abklären,
- 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 zu 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,
- schwerbehinderte Schulabgänger, 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

Zu den Trägern der Rehabilitation gehören:

- die gesetzliche Krankenversicherung,
- die gesetzliche Unfallversicherung,
- die gesetzliche Rentenversicherung,
- die Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge,
- die öffentliche Jugendhilfe,
- die (öffentliche) 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.

### Gemeinsame Servicestelle

Für eine trägerübergreifende Beratung und begleitende Unterstützung behinderter Menschen im Antrags- und Leistungsverfahren gibt es bundesweit zentrale Anlaufstellen: die Gemeinsamen Servicestellen. Sie sind bei den Rehabilitationsträgern angesiedelt und beraten behinderte und davon bedrohte Menschen z. B. bei Fragen:

- zum Rehabilitationsbedarf,
- zur Zuständigkeit der Rehabilitationsträger,
- zu Leistungen der Rehabilitationsträger und zu den Leistungsvoraussetzungen und
- zur Antragstellung.

Darüber hinaus koordinieren die Gemeinsamen Servicestellen die Rehabilitationsträger und wirken auf eine zeitnahe Entscheidung der Zuständigkeit hin.

## 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
Behindertengerechte 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 bzw. 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 bzw. Nichterteilung der Zustimmung
Integrationsvereinbarung	Integrationsamt	Beratung
Integrationsprojekte	Integrationsamt	Beratung, Zuschuss, Darlehen
Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	Integrationsamt, Sozialhilfeträger (können dafür auch IFD beauftragen)	Beratung und Betreuung, Einarbeitung vor Ort
Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch und Beantragung von Nachteilsausgleichen	Versorgungsamt bzw. nach Landesrecht zuständige Behörde	Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises und Ermittlung des Grades der Behinderung (GdB)
Gleichstellung	Agentur für Arbeit	Entscheidung über Antrag

\* Integrationsfachdienste

# Behinderte Menschen im Beruf

Stand: September 2004

## ■ Leistungen an Arbeitgeber

## 1. Finanzielle Förderung

Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständige Stelle</li> <li>▶ Rechtsgrundlagen</li> </ul>
<p><b>Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung</b></p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zu 60 Prozent der im letzten Jahr zu zahlenden monatlichen Ausbildungsvergütung, in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für die Dauer der Aus- oder Weiterbildung in einem Ausbildungsberuf</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• es behinderten Menschen aus behinderungsbedingten Gründen sonst nicht möglich ist, eine Aus- oder Weiterbildung in einem Ausbildungsberuf zu erreichen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ § 236 SGB III</li> <li>• Rehabilitations-träger</li> </ul>
<p><b>Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen</b></p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zu 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung oder der vergleichbaren Vergütung für das letzte Ausbildungsjahr (inkl. des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag), in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für die Dauer der Aus- oder Weiterbildung</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• es schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten Menschen, die zur betrieblichen Aus- oder Weiterbildung in einem Ausbildungsberuf eingestellt werden, sonst nicht möglich ist, eine Aus- oder Weiterbildung zu erreichen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ § 235a Abs. 1 u. 2 SGB III</li> </ul>

Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	• Zuständige Stelle ▶ Rechtsgrundlagen
<p><b>Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren</li> <li>▶ Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung</li> <li>▶ Betreuungsgebühr für Auszubildende</li> <li>▶ Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte</li> </ul> <p>Die Gebühren werden von den Handwerkskammern und den Industrie- und Handelskammern erhoben.</p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten (§ 71 Abs. 1 SGB IX) einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 72 Abs. 1 SGB IX) zur Berufsausbildung einstellen, der das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 102 Abs. 3 Nr. 2 b SGB IX i. V. m. § 26a SchwbAV</li> </ul>
<p><b>Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener</b></p> <p>Die Kosten sind von den Leistungen der Agentur für Arbeit abzugrenzen, die sich auf Zuschüsse zu den Personalkosten des Auszubildenden beschränken (§ 236 SGB III).</p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber, die einen behinderten Menschen einstellen, der für die Zeit der Berufsausbildung den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist. Dabei bleibt unberücksichtigt, ob der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht erfüllt oder nicht.</li> <li>• die Gleichstellung durch einen Bescheid der Agentur für Arbeit nachgewiesen wird, mit dem Leistungen für behinderte Menschen erbracht werden (§ 7 SGB IX).</li> <li>• eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit die Zugehörigkeit zum Kreis der behinderten oder von einer Behinderung bedrohten Personen bestätigt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 102 Abs. 3 Nr. 2 c SGB IX i. V. m. § 26b SchwbAV</li> </ul>

Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	• Zuständige Stelle ▶ Rechtsgrundlagen
<p><b>Zuschuss für befristete Probebeschäftigung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kostenübernahme</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zu 3 Monate</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ § 238 SGB III</li> </ul>
<p><b>Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Zuschuss und/oder Darlehen zu den Investitionskosten</li> <li>▶ Ausbildung im Gebrauch der (technischen) Arbeitsmittel</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• schwerbehinderte Menschen ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Pflichtquote hinaus eingestellt werden.</li> <li>• besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§§ 71 Abs. 1; 72 SGB IX) eingestellt werden.</li> <li>• schwerbehinderte Menschen nach einer Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt werden.</li> <li>• Arbeitsbedingungen verbessert werden oder eine sonst drohende Kündigung eines behinderten Menschen abgewendet wird.</li> <li>• sich der Arbeitgeber angemessen an den Gesamtkosten beteiligt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 15 SchwbAV</li> </ul>

Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	• Zuständige Stelle ▶ Rechtsgrundlagen
<p><b>Eingliederungszuschuss</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Zuschuss zu den Lohnkosten</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet sich nach dem Umfang der Minderleistung des Arbeitnehmers und den jeweiligen Eingliederungserfordernissen</li> <li>• bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (inkl. des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) im Regelfall</li> <li>• bis zu 70 Prozent bei schwerbehinderten oder sonstigen behinderten Menschen</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zu 12 Monate im Regelfall</li> <li>• bis zu 24 Monate für schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen</li> </ul> <p><b>Degression</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• entsprechend der zu erwartenden zunehmenden Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers, mindestens aber 10 Prozentpunkte nach der Regelförderungsdauer</li> </ul>	<p><b>wenn Arbeitnehmer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aufgrund von Vermittlungshemmnissen wie z. B. Langzeitarbeitslosigkeit, einer Schwerbehinderung oder einer sonstigen Behinderung, wegen in ihrer Person liegender Umstände nur erschwert vermittelt werden können.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ §§ 217 ff. SGB III</li> </ul>



Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständige Stelle</li> <li>▶ Rechtsgrundlagen</li> </ul>
<p><b>Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Zuschuss zu den Lohnkosten</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zu 70 Prozent des tariflichen oder ortsüblichen monatlichen Arbeitsentgelts (inkl. des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zu 36 Monate im Regelfall</li> <li>• bis zu 96 Monate bei schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben</li> <li>• bis zu 12 Monate bei Übernahme im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung, sofern für diese Zuschüsse erbracht wurden</li> </ul> <p><b>Degression</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nach 12 Monaten um mindestens 10 Prozentpunkte jährlich</li> <li>• erstmals nach 24 Monaten bei schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben</li> <li>• nicht unter Mindestförderung von 30 Prozent</li> </ul>	<p><b>wenn schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte Menschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind.</li> <li>• langzeitarbeitslos sind (§ 18 SGB III).</li> <li>• im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder einem Integrationsprojekt eingestellt werden (Kapitel 11 SGB IX).</li> <li>• als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden.</li> <li>• in ein Arbeitsverhältnis durch den ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber übernommen werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ § 219 SGB III, § 235a Abs. 3 SGB III</li> </ul>

Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	• Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
<p><b>Einstellungszuschuss bei Neugründungen</b></p> <p>► Zuschuss zu den Lohnkosten</p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (inkl. des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)</li> <li>• höchstens für 2 Arbeitnehmer gleichzeitig</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• maximal 12 Monate</li> </ul>	<p><b>wenn der Arbeitnehmer unmit- telbar vor der Einstellung mindestens 3 Monate</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Transfer- oder Kurzarbeitergeld bezogen hat.</li> <li>• eine Beschäftigung ausgeübt hat, die als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gefördert worden ist.</li> <li>• an einer nach dem SGB III geförderten Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat.</li> <li>• die Voraussetzungen für Entgeltersatzleistungen bei beruflicher Weiterbildung oder bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfüllt.</li> </ul> <p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Arbeitnehmer ohne die Leistung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann.</li> </ul> <p><b>wenn Arbeitgeber, die vor nicht mehr als 2 Jahren eine selbstständige Tätigkeit auf- genommen haben,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nicht mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigen.</li> <li>• auf einem neu geschaffenen Arbeitsplatz unbefristet einen schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen einstellen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> </ul> <p>► §§ 225 ff. SGB III</p>

Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständige Stelle</li> <li>▶ Rechtsgrundlagen</li> </ul>
<p><b>Förderung der beruflichen Eingliederung durch Vertretung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Zuschuss zu den Lohnkosten für eine Vertretung</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mindestens 50 und höchstens 100 Prozent des berücksichtigungsfähigen Entgeltes</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• maximal 12 Monate</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Zuschuss zu den Kosten für einen Verleiher</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 Prozent des vom Entleiher an den Verleiher zu zahlenden Entgelts</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein Arbeitsloser zur Vertretung eines Arbeitnehmers, der an einer beruflichen Weiterbildung teilnimmt, eingestellt wird.</li> </ul> <p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Arbeitslose von einem Verleiher eingestellt wird, um ihn als Vertreter für einen Arbeitnehmer, der sich beruflich weiterbildet, zu verleihen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ § 229 SGB III</li> </ul>
<p><b>Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb</b></p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zu 100 Prozent der notwendigen Kosten für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Arbeitgeber nicht nach dem SGB IX verpflichtet ist, die Kosten für die Arbeitshilfen zu übernehmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ § 237 SGB III</li> <li>• Rehabilitations-träger</li> <li>▶ § 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX</li> </ul>
<p><b>Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Zuschüsse und/oder Darlehen</li> <li>▶ Erst- und Ersatzbeschaffung einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung</li> <li>▶ Wartung, Instandhaltung</li> <li>▶ Anpassung an technische Weiterentwicklung</li> <li>▶ Ausbildung im Gebrauch der geförderten Gegenstände</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zur vollen Kostenübernahme</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsstätten behinderungsgerecht eingerichtet und unterhalten werden.</li> <li>• Teilzeitarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen eingerichtet werden (§ 81 Abs. 5 SGB IX).</li> <li>• Arbeits- oder Ausbildungsplätze mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet werden.</li> <li>• sonstige Maßnahmen zur dauerhaften behinderungsgerechten Beschäftigung schwerbehinderter Menschen veranlasst werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rehabilitations-träger</li> <li>▶ § 6 Abs. 1 Nr. 2–5 SGB IX,</li> <li>§ 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX</li> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 26 SchwbAV</li> </ul>

Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	• Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
<p><b>Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen</b></p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige Belastungen bei der Beschäftigung besonders betroffener oder in Teilzeit tätiger schwerbehinderter Menschen (§§ 72 Abs. 1 Nr. 1 a bis d, Abs. 2; 75 SGB IX) anfallen, z. B. besondere Aufwendungen bei der Einarbeitung und Betreuung, für eine besondere Hilfskraft oder zur Abgeltung einer wesentlich verminderten Arbeitsleistung.</li> <li>• alle anderen Hilfsmöglichkeiten, z. B. die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, zuvor ausgeschöpft wurden.</li> <li>• es für den Arbeitgeber unzumutbar ist, die Kosten zu tragen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>► § 27 SchwbAV</li> </ul>
<p><b>Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements</b></p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen.</li> <li>• in einer Integrationsvereinbarung insbesondere Regelungen zur Durchführung einer betrieblichen Prävention (Betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung getroffen werden.</li> <li>• das Konzept zum betrieblichen Eingliederungsmanagement über die Mindestanforderungen der Prävention hinausgeht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rehabilitationsträger</li> <li>• Integrationsamt</li> <li>► § 84 Abs. 4 SGB IX, § 102 Abs. 3 Nr. 2 d SGB IX i. V. m. § 26c SchwbAV</li> </ul>

## Leistungen an Arbeitgeber

## 2. Beratung und Information

Leistungen sind ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständige Stelle</li> <li>▶ Rechtsgrundlagen</li> </ul>
<p><b>Beratung und Information für Betriebe</b></p> <p>Das Integrationsamt berät und informiert in allen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängenden Fragen, insbesondere bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, Wohnungen und Kraftfahrzeugen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technische Fachdienste unterstützen bei der behinderungsgerechten Ausstattung neuer oder vorhandener Arbeitsplätze. Sie beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und betriebliche Integrations-teams in technisch-organisatorischen Fragen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer.</li> <li>• Die Integrationsämter beauftragen Integrationsfachdienste zur Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Arbeitnehmer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 102 SGB IX</li> </ul>
<p><b>Arbeitsmarktberatung</b></p> <p>Die Arbeitsmarktberatung soll dazu beitragen, die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen zu unterstützen. Sie umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat zur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,</li> <li>• Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen,</li> <li>• Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und -zeit,</li> <li>• betrieblichen Aus- und Weiterbildung,</li> <li>• Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Arbeitnehmer</li> <li>• und zu Leistungen der Arbeitsförderung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ § 34 SGB III</li> </ul>
<p><b>Seminare, Bildungs- und Informationsangebote</b></p> <p>Sie haben die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zum Gegenstand. Angeboten werden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationsveranstaltungen,</li> <li>• Lehrgänge und Seminare, insbesondere für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte und Beauftragte des Arbeitgebers,</li> <li>• Schriften des Integrationsamtes (Faltblätter, Informationsbroschüren usw.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 102 Abs. 2 SGB IX i. V.m. § 29 SchwbAV</li> </ul>

Leistungen sind ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständige Stelle</li> <li>▶ Rechtsgrundlagen</li> </ul>
<p><b>Integrationsfachdienste</b></p> <p>Im Auftrag des Integrationsamtes sind die Integrationsfachdienste wichtige Ansprechpartner für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• schwerbehinderten Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,</li> <li>• schwerbehinderten Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei auf aufwändige personalintensive individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind,</li> <li>• schwerbehinderten Schulabgängern, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.</li> <li>• behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderten oder von einer seelischen Behinderung bedrohten Menschen.</li> </ul> <p>Die Integrationsfachdienste</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beraten und informieren Arbeitgeber umfassend,</li> <li>• helfen Arbeitsplätze mit geeigneten schwerbehinderten Menschen zu besetzen,</li> <li>• helfen bei deren Einarbeitung und betreuen vor Ort,</li> <li>• klären alle für den Arbeitgeber in Betracht kommenden Leistungen</li> <li>• und unterstützen ihn in deren Beantragung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ §§ 109–115, § 102 Abs. 2 SGB IX</li> <li>• Rehabilitations-träger</li> <li>▶ § 33 Abs. 6 Nr. 8 SGB IX</li> </ul>
<p><b>Integrationsvereinbarung</b></p> <p>Das Integrationsamt kann zur Unterstützung an den Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung eingeladen werden.</p> <p>Integrationsvereinbarungen 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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalplanung,</li> <li>• Arbeitsplatzgestaltung,</li> <li>• Gestaltung des Arbeitsumfeldes,</li> <li>• Arbeitsorganisation,</li> <li>• Arbeitszeit</li> <li>• sowie Regelungen über die Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen.</li> </ul> <p>Die Belange schwerbehinderter Frauen werden dabei besonders berücksichtigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 83 SGB IX</li> </ul>

## Leistungen an Arbeitgeber

## 3. Sonstige Angebote

Leistungen sind ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständige Stelle</li> <li>▶ Rechtsgrundlagen</li> </ul>
<p><b>Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)</b></p> <p>Träger von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen können Zuschüsse und Darlehen für die Beschäftigung von durch die Agentur für Arbeit zugewiesenen förderungsbedürftigen Arbeitnehmern erhalten,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wenn in den Maßnahmen zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten durchgeführt werden und die Träger oder durchführenden Unternehmen mit den Arbeitnehmern Arbeitsverhältnisse begründen.</li> </ul> <p>Über den Förderumfang sowie die aktuellen Fördervoraussetzungen informiert die Agentur für Arbeit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ §§ 260 ff. SGB III</li> </ul>
<p><b>Anrechnung bei Geringbeschäftigung, betrieblichem Praktikum während der Ausbildung und Mehrfachanrechnung auf Pflichtarbeitsplatz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Anrechnung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers auf einen Pflichtarbeitsplatz auch bei Beschäftigung von weniger als 18 Stunden wöchentlich ist möglich, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.</li> <li>• Die Anrechnung auf zwei, höchstens drei Pflichtarbeitsplätze kann für Auszubildende in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation für Zeiten während der Ausbildung in einem Betrieb bei dem Arbeitgeber erfolgen.</li> <li>• Die Anrechnung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers auf zwei, höchstens drei Pflichtarbeitsplätze bei Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis im ersten Jahr der Beschäftigung ist möglich.</li> <li>• Die Mehrfachanrechnung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ist möglich, wenn seine Teilhabe am Arbeitsleben oder die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle auf besondere Schwierigkeiten stößt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ §§ 75 u. 76 SGB IX</li> </ul>
<p><b>Besonderer Kündigungsschutz</b></p> <p>Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist in der Regel 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ §§ 85 ff. SGB IX</li> </ul>

## ■ Leistungen an schwerbehinderte Menschen

### 1. Finanzielle Förderung

Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	• Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
<p><b>Technische Arbeitshilfen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erst- und Ersatzbeschaffung</li> <li>▶ Wartung, Instandhaltung</li> <li>▶ Ausbildung im Gebrauch</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuschuss bis zur vollen Höhe der Kosten</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die technischen Arbeitshilfen nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 19 SchwbAV</li> <li>• Rehabilitations-träger</li> <li>▶ § 33 Abs. 8 Nr. 5 SGB IX</li> </ul>
<p><b>Kraftfahrzeughilfen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Beschaffung eines Kraftfahrzeuges</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zur Höhe des Kaufpreises, höchstens jedoch bis 9.500 Euro (höherer Zuschuss möglich, wenn wegen Art und Schwere der Behinderung größeres Fahrzeug erforderlich)</li> <li>• einkommensabhängig</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erneute Förderung eines Kfz in der Regel nicht vor Ablauf von 5 Jahren</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Behinderungsbedingte Zusatzausstattung</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volle Kostenübernahme auch für Einbau und Reparaturen</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fahrerlaubnis</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• einkommensabhängig</li> <li>• volle Kostenübernahme für behinderungsbedingte Untersuchungen, Ergänzungsprüfungen und Eintragungen in vorhandene Führerscheine</li> <li>• Zuschüsse, z. B. zu den Kosten für Reparaturen, Taxi, Beförderungsdienste</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das Kfz infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- und Ausbildungsortes erforderlich ist.</li> <li>• das Kfz nach Größe und Ausstattung behinderungsgerecht ist.</li> <li>• eine eventuell erforderliche behinderungsbedingte Zusatzausstattung ohne unverhältnismäßigen Mehraufwand möglich ist.</li> <li>• der Verkehrswert eines Gebrauchtwagens mindestens 50 Prozent des Neuwagenpreises beträgt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rehabilitations-träger</li> <li>▶ Kraftfahrzeug-hilfverordnung (KfzHV)</li> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 20 SchwbAV i. V. m. KfzHV</li> </ul>



Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständige Stelle</li> <li>▶ Rechtsgrundlagen</li> </ul>
<p><b>Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Darlehen oder Zinszuschüsse</li> <li>▶ Überbrückungsgeld</li> <li>▶ Existenzgründerzuschuss</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• persönliche und fachliche Voraussetzungen für die Tätigkeit gegeben sind.</li> <li>• der Lebensunterhalt durch die Tätigkeit sichergestellt ist.</li> <li>• die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist.</li> <li>• damit die Arbeitslosigkeit und der Bezug von Entgeltersatzleistungen beendet wird.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 21 SchwbAV</li> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ §§ 57 ff. SGB III</li> <li>§ 421 SGB III</li> </ul>
<p><b>Wohnungshilfen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Zuschüsse, Zinszuschüsse und/oder Darlehen</li> <li>▶ Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum</li> <li>▶ Anpassung von Wohnraum und seiner Ausstattung an behinderungsbedingte Bedürfnisse</li> <li>▶ Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Förderungsvoraussetzungen nach dem Zweiten Wohnraumförderungsgesetz (WoFG) vorliegen (für Hilfen zur Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rehabilitations-träger</li> <li>▶ § 33 Abs. 8 Nr. 6 SGB IX</li> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 102 Abs. 3 Nr. 1 d SGB IX</li> </ul>
<p><b>Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Zuschüsse</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zur Höhe der entstehenden Aufwendungen für die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Maßnahmen nach Art, Umfang und Dauer den besonderen Bedürfnissen der schwerbehinderten Arbeitnehmer oder Selbstständigen entsprechen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 24 SchwbAV</li> </ul>

Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	• Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
<p><b>Hilfen in besonderen Lebenslagen</b></p> <p>► Zuschuss und/oder Darlehen</p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• andere Leistungen als die in den §§ 19 bis 24 SchwbAV geregelten Hilfen erforderlich sind, um die Ziele der Begleitenden Hilfe zu erreichen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>► § 25 SchwbAV</li> </ul>
<p><b>Notwendige Arbeitsassistentz</b></p> <p>► Geldleistung in Form der Kostenübernahme</p>	<p><b>wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine persönliche Assistenz am Arbeitsplatz notwendig ist.</li> <li>• zeitlich und tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung erforderlich ist.</li> <li>• der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbst die Assistentzkraft beauftragt.</li> <li>• der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbstständig den Kernbereich der Arbeitsaufgaben erledigt.</li> <li>• der schwerbehinderte Arbeitnehmer in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die Organisation und Anleitung der Assistenz übernimmt.</li> <li>• das schriftliche Einverständnis des Arbeitgebers vorliegt.</li> <li>• alle anderen Möglichkeiten des SGB IX sowie alle Leistungen Dritter ausgeschöpft wurden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rehabilitations-träger</li> <li>► § 33 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX</li> <li>• Integrationsamt</li> <li>► § 102 Abs. 4 SGB IX i.V.m. § 17 Abs. 1 a SchwbAV</li> </ul>

## Leistungen an schwerbehinderte Menschen

## 2. Beratung und Information

Leistungen sind ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständige Stelle</li> <li>▶ Rechtsgrundlagen</li> </ul>
<p><b>Beratung und Information</b></p> <p>Das Integrationsamt berät und informiert in allen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängenden Fragen, insbesondere bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, Wohnungen und Kraftfahrzeugen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technische Fachdienste unterstützen bei der behinderungsgerechten Ausstattung neuer oder vorhandener Arbeitsplätze. Sie beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und die betrieblichen Helfer in technisch-organisatorischen Fragen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer.</li> <li>• Die Integrationsfachdienste betreuen im Auftrag des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit schwerbehinderte Arbeitnehmer und beraten Arbeitgeber, Vorgesetzte und Kollegen bei psychosozialen Fragen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ § 102 SGB IX</li> </ul>
<p><b>Berufsberatung, Berufsorientierung</b></p> <p>Die Beratung von jugendlichen und erwachsenen schwerbehinderten Menschen umfasst alle Fragen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Berufswahl</li> <li>• der beruflichen Entwicklung</li> <li>• und des Berufswechsels (Berufsberatung)</li> <li>• sowie umfassende Information u.a. über Berufe, deren Anforderungen und Aussichten</li> <li>• und über beruflich bedeutsame Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt (Berufsorientierung).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ §§ 30 ff. SGB III, § 104 SGB IX</li> </ul>
<p><b>Arbeitsvermittlung und Ausbildungsvermittlung</b></p> <p>Die Vermittlung umfasst alle Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Ausbildungsplatzsuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungsverhältnisses und Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. Die Agentur für Arbeit hat dabei die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neigung,</li> <li>• Eignung</li> <li>• und Leistungsfähigkeit des Ausbildungsplatzsuchenden und Arbeitssuchenden</li> <li>• sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ § 35 SGB III, § 104 SGB IX</li> </ul>

Leistungen sind ...	• Zuständige Stelle ▶ Rechtsgrundlagen
<p><b>Integrationsfachdienste</b></p> <p>Im Auftrag des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit betreuen und begleiten die Integrationsfachdienste, die bei Diensten Dritter angesiedelt sind, z. B. den Wohlfahrtsverbänden,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,</li><li>• schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei aufwändige personalintensive individuelle arbeitsbegleitende Hilfen benötigen,</li><li>• schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind,</li><li>• behinderte Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderte oder von einer seelischen Behinderung bedrohte Menschen.</li></ul> <p>Der Integrationsfachdienst informiert, berät und unterstützt die betroffenen Arbeitssuchenden, Ausbildungsplatzsuchenden und Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden, hilft bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen und sichert Ausbildungs- und vorhandene Arbeitsplätze durch qualifizierte Betreuung.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Integrationsamt</li><li>• Arbeitsagentur</li><li>▶ §§ 109–115, § 102 Abs. 2 SGB IX</li><li>• Rehabilitations-träger</li><li>▶ § 33 Abs. 6 Nr. 8 SGB IX</li></ul>

## Leistungen an schwerbehinderte Menschen

## 3. Sonstige Angebote

Leistungen sind ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständige Stelle</li> <li>▶ Rechtsgrundlagen</li> </ul>
<p><b>Gleichstellung</b></p> <p>Ein behinderter Mensch mit einem GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30, kann auf Antrag einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn er infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsagentur</li> <li>▶ § 68 SGB IX, § 69 SGB IX</li> </ul>
<p><b>Besonderer Kündigungsschutz</b></p> <p>Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist in der Regel 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsamt</li> <li>▶ §§ 85 ff. SGB IX</li> </ul>

### 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 berät über die in Frage kommenden Hilfen, die sich teilweise überschneiden und insoweit nicht nebeneinander gewährt werden.
- 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 Fürsorgestellen übertragen.



# Anhang



# Literatur

Es gibt zahlreiches Informationsmaterial und gut eingeführte Kommentare, die sich mit der Teilhabe und Beschäftigung behinderter Menschen im Arbeitsleben befassen. Sie können über den Fachhandel oder die Herausgeber, wie etwa Ministerien, Behindertenorganisationen oder Gewerkschaften bezogen werden.

Beispielhaft werden hier Schriften zum Thema Behinderung und Beruf vorgestellt, die regelmäßig erscheinen und von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) herausgegeben werden:

## ***ZB Zeitschrift Behinderte Menschen im Beruf***

Die Zeitschrift wendet sich an alle, die mit den betrieblichen Belangen schwerbehinderter Menschen befasst sind: vor allem an Schwerbehindertenvertretungen, Beauftragte der Arbeitgeber und Betriebs- und Personalräte.

### **Die ZB**

- erscheint viermal jährlich
- umfasst 16 Seiten
- ist kostenfrei beim regionalen Integrationsamt zu erhalten

### **Inhalt**

- ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- aktuelle Rechtsprechung verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen, Nachrichten und Literaturhinweise
- Sonderbeilagen zu ausgewählten Themen

## ***ZB Spezial***

Die drei Ausgaben der ZB Spezial informieren vor allem Arbeitgeber in mittleren und größeren Betrieben, in Kleinbetrieben und im öffentlichen Dienst anhand von Beispielen aus der Praxis über das Leistungsangebot der Integrationsämter.

### **Inhalte**

- Leistungen der Integrationsämter im Überblick
- Beispiele für neu geschaffene und behinderungsgerecht ausgestattete Arbeitsplätze
- finanzielle Förderung
- Ansprechpartner



## ***Behindertenrecht (br)***

### **Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation**

Die Zeitschrift br richtet sich vor allem an ein Fachpublikum, das sich mit der beruflichen, sozialen und medizinischen Rehabilitation behinderter Menschen beschäftigt.

#### **Die br**

- erscheint 7 x jährlich
- ist zu einem jährlichen Bezugspreis von 70 Euro im Buchhandel oder beim Richard Boorberg Verlag zu erhalten

#### **Inhalt**

- Fachaufsätze zum SGB IX – insbesondere zum Schwerbehindertenrecht
- Rechtsprechung zum Schwerbehinderten- und Rehabilitationsrecht
- Nachrichten zur Sozialpolitik und Literaturhinweise
- aktuelle Beiträge zur Entwicklung gesetzlicher Vorhaben

## ***Schriften zu speziellen Themen***

Zu verschiedenen Fachthemen veröffentlichen einzelne Integrationsämter weiteres kostenloses Informationsmaterial. Es ist beim zuständigen Integrationsamt zu erhalten.

## ***Internet***

### **[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)**

Auch im Internet informiert die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) über aktuelle Themen rund um das Thema Behinderung und Beruf.

#### **Inhalt**

- Informationen zu Aufgaben und Leistungen der Integrationsämter
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- Arbeitshilfen für das betriebliche Integrationsteam
- Online-Ausgabe der ZB Zeitschrift Behinderte Menschen im Beruf
- Online-Ausgabe des Fachlexikons ABC Behinderung & Beruf
- Rechtsgrundlagen
- Download-Archiv mit Publikationen, Dokumenten und Formularen
- Links zu wichtigen Ansprechpartnern

# Anschriften der Integrationsämter

## BIH

### **Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen**

Postfach 41 09  
76026 Karlsruhe  
Ernst-Frey-Straße 9  
76135 Karlsruhe  
Telefon: 07 21 / 81 07-2 19  
Fax: 07 21 / 81 07-2 88  
E-Mail: [bih@integrationsaemter.de](mailto:bih@integrationsaemter.de)

## Baden-Württemberg

### **Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) Hauptsitz des Integrationsamtes**

Postfach 41 09  
76026 Karlsruhe  
Ernst-Frey-Straße 9  
76135 Karlsruhe  
Telefon: 07 21 / 81 07-0  
Fax: 07 21 / 81 07-4 61  
E-Mail: [info@kvjs.de](mailto:info@kvjs.de)

### **Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) Zweigstelle des Integrationsamtes**

Postfach 10 60 22  
70049 Stuttgart  
Lindenspürstraße 39  
70176 Stuttgart  
Telefon: 07 11 / 63 75-0  
Fax: 07 11 / 63 75-1 08  
E-Mail: [info@kvjs.de](mailto:info@kvjs.de)

**Kommunalverband für Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg (KVJS)****Regionalbüro des Integrationsamtes**

Postfach 171

79001 Freiburg i. Br.

Kaiser-Joseph-Straße 170

79098 Freiburg i. Br.

Telefon: 07 61/27 19-0

Fax: 07 61/27 19-60

E-Mail: info@kvjs.de

**Bayern****Zentrum Bayern Familie und Soziales****Integrationsamt**

Hegelstraße 2

95447 Bayreuth

Telefon: 09 21/6 05-03

Fax: 09 21/6 05-39 03

E-Mail: integrationsamt@zbfs.bayern.de

**Zentrum Bayern Familie und Soziales****Region Mittelfranken****Integrationsamt**

Bärenschanzstraße 8a

90429 Nürnberg

Telefon: 09 11/9 28-0

Fax: 09 11/9 28-24 00

E-Mail: integrationsamt.mfr@zbfs.bayern.de

**Zentrum Bayern Familie und Soziales****Region Niederbayern****Integrationsamt**

Friedhofstraße 7

84028 Landshut

Telefon: 08 71/8 29-0

Fax: 08 71/8 29-3 15

E-Mail: integrationsamt.ndb@zbfs.bayern.de

**Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Oberbayern I**

**Integrationsamt**

Richelstraße 11

80634 München

Telefon: 089/1 30 62-0

Fax: 089/1 30 62-4 16

E-Mail: [integrationsamt.obb@zbfs.bayern.de](mailto:integrationsamt.obb@zbfs.bayern.de)

**Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Oberfranken**

**Integrationsamt**

Hegelstraße 2

95447 Bayreuth

Telefon: 09 21/6 05-1

Fax: 09 21/6 05-29 00

E-Mail: [integrationsamt.ofr@zbfs.bayern.de](mailto:integrationsamt.ofr@zbfs.bayern.de)

**Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Oberpfalz**

**Integrationsamt**

Landshuter Straße 55

93053 Regensburg

Telefon: 09 41/78 09-00

Fax: 09 41/78 09-13 14

E-Mail: [integrationsamt.opf@zbfs.bayern.de](mailto:integrationsamt.opf@zbfs.bayern.de)

**Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Schwaben**

**Integrationsamt**

Morellstraße 30

86159 Augsburg

Telefon: 08 21/57 09-01

Fax: 08 21/57 09-50 00

E-Mail: [integrationsamt.schw@zbfs.bayern.de](mailto:integrationsamt.schw@zbfs.bayern.de)

**Zentrum Bayern Familie und Soziales****Region Unterfranken****Integrationsamt**

Georg-Eydel-Straße 13

97082 Würzburg

Telefon: 09 31/41 07-01

Fax: 09 31/41 07-2 22

E-Mail: [integrationsamt.ufr@zbf.s.bayern.de](mailto:integrationsamt.ufr@zbf.s.bayern.de)

**Berlin****Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin****Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle**

Sächsische Straße 28–30

10707 Berlin

Telefon: 0 30/90 12-89 89; -64 64; -74 46

Fax: 0 30/90 12-39 23

E-Mail: [integrationsamt@lageso.verwalt-berlin.de](mailto:integrationsamt@lageso.verwalt-berlin.de)

**Brandenburg****Landesamt für Soziales und Versorgung****Integrationsamt**

Lipezker Straße 45, Haus 5

03048 Cottbus

Telefon: 03 55/28 93-0

Fax: 03 55/28 93-2 21 und -4 90

E-Mail: [integrationsamt@LASV.brandenburg.de](mailto:integrationsamt@LASV.brandenburg.de)

**Landesamt für Soziales und Versorgung****Integrationsamt****Außenstelle Cottbus**

Weinbergstraße 10

03050 Cottbus

Telefon: 03 55/28 93-0

Fax: 03 55/28 93-3 95

E-Mail: [Christoph.Schoengart@LASV-C.Brandenburg.de](mailto:Christoph.Schoengart@LASV-C.Brandenburg.de)

**Landesamt für Soziales und Versorgung  
Integrationsamt****Außenstelle Frankfurt (Oder)**

Robert-Havemann-Straße 4

15236 Frankfurt/Oder

Telefon: 03 35/55 82-0

Fax: 03 35/55 82-2 87

E-Mail: Jutta.Latuske@LASV-F.Brandenburg.de

**Landesamt für Soziales und Versorgung  
Integrationsamt****Außenstelle Potsdam**

„Ruinenberg-Kaserne“

Einsiedelei 6

14469 Potsdam

Telefon: 03 31/27 61-0

Fax: 03 31/27 61-497

E-Mail: Marion.Braemer@LASV-P.Brandenburg.de

**Bremen****Versorgungsamt****Integrationsamt**

Doventorcontrescarpe 172 (Block D)

28195 Bremen

Telefon: 04 21/3 61-51 38

Fax: 04 21/3 61-55 02

E-Mail: office@versorgungsamt.bremen.de

**Amt für Schwerbehinderte Bremerhaven**

Hinrich-Schmalfeldt-Straße, Stadthaus 4

27576 Bremerhaven

Telefon: 04 71/5 90 22 57

Fax: 04 71/5 90 21 41

E-Mail: Helmut.Proband@magistrat.bremerhaven.de

## Hamburg

### Behörde für Soziales und Familie

#### Integrationsamt

Postfach 76 01 06

22051 Hamburg

Hamburger Straße 47

22083 Hamburg

Telefon: 040/42863-3535

Fax: 040/42863-2847

E-Mail: [integrationsamt@bsf.hamburg.de](mailto:integrationsamt@bsf.hamburg.de)

## Hessen

### Landeswohlfahrtsverband Hessen

#### Integrationsamt

#### Regionalverwaltung Kassel

Kölnische Straße 30

34117 Kassel

Telefon: 0561/1004-0

Fax: 0561/1004-2650

E-Mail: [kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de](mailto:kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de)

### Landeswohlfahrtsverband Hessen

#### Integrationsamt

#### Regionalverwaltung Darmstadt

Steubenplatz 16

64293 Darmstadt

Telefon: 06151/801-0

Fax: 06151/801-234

E-Mail: [kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de](mailto:kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de)

### Landeswohlfahrtsverband Hessen

#### Integrationsamt

#### Regionalverwaltung Wiesbaden

Frankfurter Straße 44

65189 Wiesbaden

Telefon: 0611/156-0

Fax: 0611/156-209

E-Mail: [kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de](mailto:kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de)

## Mecklenburg-Vorpommern

### **Landesversorgungsamt Mecklenburg-Vorpommern Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle**

Erich-Schlesinger-Straße 35  
18059 Rostock

Telefon: 03 81 / 1 22-28 50

Fax: 03 81 / 1 22-28 59

E-Mail: [poststelle.inahro@lversa.mv-regierung.de](mailto:poststelle.inahro@lversa.mv-regierung.de)

### **Landesversorgungsamt Mecklenburg-Vorpommern Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle Außenstelle Neubrandenburg**

Neustrelitzer Straße 120  
17033 Neubrandenburg

Telefon: 03 95 / 3 80-28 01

Fax: 03 95 / 3 80-28 00

E-Mail: [poststelle.inanb@lversa.mv-regierung.de](mailto:poststelle.inanb@lversa.mv-regierung.de)

### **Landesversorgungsamt Mecklenburg-Vorpommern Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle Außenstelle Schwerin**

Friedrich-Engels-Straße 47  
19061 Schwerin

Telefon: 03 85 / 3 99-13 01

Fax: 03 85 / 3 99-13 05

E-Mail: [poststelle.inasn@lversa.mv-regierung.de](mailto:poststelle.inasn@lversa.mv-regierung.de)

## Niedersachsen

### **Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie Integrationsamt**

31108 Hildesheim  
Domhof 1

31134 Hildesheim

Telefon: 051 21 / 3 04-0

Fax: 051 21 / 3 04-6 11

E-Mail: [PoststelleLSHildesheim@ls.niedersachsen.de](mailto:PoststelleLSHildesheim@ls.niedersachsen.de)



## Nordrhein-Westfalen

### **Landschaftsverband Rheinland Integrationsamt**

50663 Köln  
Kennedy-Ufer 2  
50679 Köln  
Telefon: 02 21/809-0  
Fax: 02 21/809-42 91  
E-Mail: [post@lvr.de](mailto:post@lvr.de)

### **Landschaftsverband Westfalen-Lippe Integrationsamt**

48133 Münster  
Warendorfer Straße 21–23  
48145 Münster  
Telefon: 02 51/5 91-01  
Fax: 02 51/5 91-65 66  
E-Mail: [integrationsamt@lwl.org](mailto:integrationsamt@lwl.org)

## Rheinland-Pfalz

### **Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Integrationsamt**

Postfach 2964  
55019 Mainz  
Rheinallee 97-101  
55118 Mainz  
Telefon: 0 61 31/967-0  
Fax: 0 61 31/967-5 16  
E-Mail: [integrationsamt@lsjv.rlp.de](mailto:integrationsamt@lsjv.rlp.de)

**Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
Zweigstelle beim Amt für soziale Angelegenheiten  
Integrationsamt**

Postfach 30 01 51  
56026 Koblenz  
Baedekerstraße 2-10  
56073 Koblenz  
Telefon: 02 61 / 40 41-0  
Fax: 02 61 / 40 41-3 06  
E-Mail: IntegrationsamtAsAKoblenz@lsjv.rlp.de

**Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
Zweigstelle beim Amt für soziale Angelegenheiten  
Integrationsamt**

Reiterstraße 16  
76829 Landau  
Telefon: 0 63 41 / 26-1  
Fax: 0 63 41 / 26-4 63  
E-Mail: Integrationsamt@AsA-Landau.lsjv.rlp.de

**Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
Zweigstelle beim Amt für soziale Angelegenheiten  
Integrationsamt**

Schießgartenstraße 6  
55116 Mainz  
Telefon: 0 61 31 / 2 64-0  
Fax: 0 61 31 / 2 64-6 68  
E-Mail: Integrationsamt@AsA-Mainz.lsjv.rlp.de

**Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
Zweigstelle beim Amt für soziale Angelegenheiten  
Integrationsamt**

Postfach 39 80  
54229 Trier  
Moltkestraße 19  
54292 Trier  
Telefon: 06 51 / 14 47-0  
Fax: 06 51 / 14 47-2 92  
E-Mail: Integrationsamt@AsA-Trier.lsjv.rlp.de

## Saarland

### Landesamt für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz

#### Integrationsamt

Postfach 10 32 52

66032 Saarbrücken

Hochstraße 67

66115 Saarbrücken

Telefon: 06 81/99 78-0

Fax: 06 81/99 78-2 77

E-Mail: [integrationsamt@lsgv.saarland.de](mailto:integrationsamt@lsgv.saarland.de)

## Sachsen

### Sächsisches Landesamt für Familie und Soziales

#### Integrationsamt

Postfach 13 62

09072 Chemnitz

Reichsstraße 3

09112 Chemnitz

Telefon: 03 71/5 77-0

Fax: 03 71/5 77-2 82

E-Mail: [integrationsamt@slfs.sms.sachsen.de](mailto:integrationsamt@slfs.sms.sachsen.de)

### Amt für Familie und Soziales

#### Zweigstelle Chemnitz

#### Integrationsamt

09098 Chemnitz

Brückenstraße 10

09111 Chemnitz

Telefon: 03 71/4 57-0

Fax: 03 71/4 57-24 99

E-Mail: [AFSC.Poststelle@slfs.sms.sachsen.de](mailto:AFSC.Poststelle@slfs.sms.sachsen.de)

**Amt für Familie und Soziales****Zweigstelle Dresden****Integrationsamt**

01053 Dresden

Gutzkowstraße 10

01069 Dresden

Telefon: 03 51 / 46 55-0

Fax: 03 51 / 46 55-6 55

E-Mail: AFSD.Poststelle@slfs.sms.sachsen.de

**Amt für Familie und Soziales****Zweigstelle Leipzig****Integrationsamt**

Berliner Straße 13

04105 Leipzig

Telefon: 03 41 / 59 55-0

Fax: 03 41 / 59 55-5 02

E-Mail: AFSL.Poststelle@slfs.sms.sachsen.de

**Sachsen-Anhalt****Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt****Integrationsamt**

06106 Halle/S.

Neustädter Passage 15

06122 Halle/S.

Telefon: 03 45 / 69 12-0

Fax: 03 45 / 69 12-5 02

E-Mail: Achim.Moelter@lvwa.lsa-net.de

**Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt****Integrationsamt**

Halberstädter Straße 39 a

39112 Magdeburg

Telefon: 03 91 / 627-32 33

Fax: 03 91 / 627-33 60

E-Mail: Martina.Heitmueller@lvwa.lsa-net.de

## Schleswig-Holstein

### Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein

#### Integrationsamt

Postfach 19 69  
24509 Neumünster  
Steinmetzstraße 1 – 11  
24534 Neumünster  
Telefon: 0 43 21/9 13-5  
Fax: 0 43 21/9 13-7 50  
E-Mail: Post.Nms@lasd-sh.de

## Thüringen

### Landesamt für Soziales und Familie

#### Abt. 3 – Versorgung und Integrationsamt

Karl-Liebknecht-Straße 4  
98527 Suhl  
Telefon: 0 36 81/73-36 96  
Fax: 0 36 81/73-33 66  
E-Mail: Integrationsamt@lasf.thueringen.de

#### Versorgungsamt Suhl

##### Zweigstelle Integrationsamt

Karl-Liebknecht-Straße 4  
98527 Suhl  
Telefon: 0 36 81/73-33 96  
Fax: 0 36 81/73-24 01  
E-Mail: VASPoststelle@lasf.thueringen.de

#### Versorgungsamt Erfurt

##### Zweigstelle Integrationsamt

Linderbacher Weg 30  
99099 Erfurt  
Telefon: 03 61/37-881 41  
Fax: 03 61/37-881 63  
E-Mail: VAEPoststelle@lasfef.thueringen.de

**Versorgungsamt Gera**  
**Zweigstelle Integrationsamt**

Puschkinplatz 7

07545 Gera

Telefon: 03 65/82 23-0

Fax: 03 65/82 23-5 93

E-Mail: [VAGPoststelle@lasfgera.thueringen.de](mailto:VAGPoststelle@lasfgera.thueringen.de)

# Abkürzungen

ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
Abs.	Absatz
ADSL	Asymmetric Digital Subscriber Line
aG	außergewöhnlich gehbehindert (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
AG	Aktiengesellschaft
AktG	Aktiengesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
ASR	Arbeitsstätten-Richtlinien
AtG	Altersteilzeitgesetz
BAD	Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer Dienst
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGH	Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BayPersVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBW	Berufsbildungswerk
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Beschl.	Beschluss
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrSV	Betriebsicherheitsverordnung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BeurkG	Beurkundungsgesetz
BfA	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
BFW	Berufsförderungswerk
BG	Berufsgenossenschaft
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BGG NRW	Landes-Behindertengleichstellungsgesetze Nordrhein-Westfalen
BGJ	Berufsprüfungsjahr
BGV	Berufsgenossenschaftliche Vorschrift

BGV A2	Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“
BGV A6	Unfallverhütungsvorschrift „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“
BGV A7	Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte“
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BITV	Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz
BK	Berufskrankheiten
BKV	Berufskrankheiten-Verordnung
Bl	blind (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
BliWaG	Blindenwarenvertriebsgesetz
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
BudgetV	Budgetverordnung
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVG	Bundesversorgungsgesetz
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
bzw.	beziehungsweise
DGS	Deutsche Gebärdensprache
d.h.	das heißt
DIN	Deutsches Institut für Normung
EC	Euro City
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
etc.	et cetera
EuGH	Europäischen Gerichtshof
f.	folgend
ff.	folgende (mehrere)
FGG	Freiwillige Gerichtsbarkeit
Frankfurt a.M.	Frankfurt am Main
G	gehbehindert (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
GdB	Grad der Behinderung
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)
HVBG	Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften
HwO	Handwerksordnung
IBW	Interessengemeinschaft Behindertenvertreter Deutscher Wirtschaftsunternehmen
IC	Inter City
ICE	Inter City Express
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
i.d.R.	in der Regel
IMBA	Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt (Profilmethode)
ISDN	Integrated Services Digital Network
IT	Informationstechnologie
i.V.m.	in Verbindung mit
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
Kfz	Kraftfahrzeug
KfzHV	Kraftfahrzeughilfeverordnung
KostO	Kostenordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LBG	Lautbegleitendes Gebärden
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
LPVG NW	Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen
LPVG Rhld.-Pfalz	Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz
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
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
OWiG	Ordnungswidrigkeitsgesetz
PC	Personalcomputer

RF	Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
SchwBAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SchwBG	Schwerbehindertengesetz
SchwVVO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen
SGB	Sozialgesetzbuch
SGG	Sozialgerichtsgesetz
sog.	So genannt
SoVD	Sozialverband Deutschland
SprAuG	Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten
StPO	Strafprozessordnung
TÜV	Technischer Überwachungsverein
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
UVV	Unfallverhütungsvorschriften
VdK	Sozialverband VdK Deutschland
vgl.	vergleiche
WBR	wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtung
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WHO	World Health Organization
ZB	Zeitschrift Behinderte Menschen im Beruf
z. B.	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung

## IMPRESSUM

### ABC

#### Behinderung & Beruf

Handbuch für die betriebliche Praxis

2. überarbeitete Ausgabe 2005

**Herausgeber:** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

**Fachautoren:** Ulrich Adlhoch, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster; Karl-Friedrich Ernst, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Karlsruhe; Dr. Helga Seel, Landschaftsverband Rheinland, Köln; Birgit Westers, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster;  
unter Mitarbeit der Bundesagentur für Arbeit (Jürgen Berg, Peter Höfling), des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (Dr. Rolf Buschmann-Steinhage), des Verbandes Deutscher Sicherheitsingenieure (Nina Sawodny).

**Redaktion:** Ulrich Hofmann, Sabine Wolf (verantwortlich), Ricarda Dröse, Elly Lämmlein

**Herstellung:** Gerald F. Schindler

**Verlag:** Universum Verlag GmbH & Co. KG, 65175 Wiesbaden

**Satz und Seitenaufbau:** FREIsign GmbH, Eppstein

**Fotos:** Christoph Busse, Klaus Lipa, Peter Lutz, Frank Neumann, Claudius Pflug

**Titel:** Getty Images

**Druck:** GGP Media, Pöbneck

**Auflage:** 170.000

**Redaktionsschluss:** Juli 2005

Das ABC wie auch weitere Informationen zum Thema Behinderung und Beruf sind im Internet zu finden unter: **[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)**.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Quellenangabe gestattet.

**ISBN 3-89869-156-X**

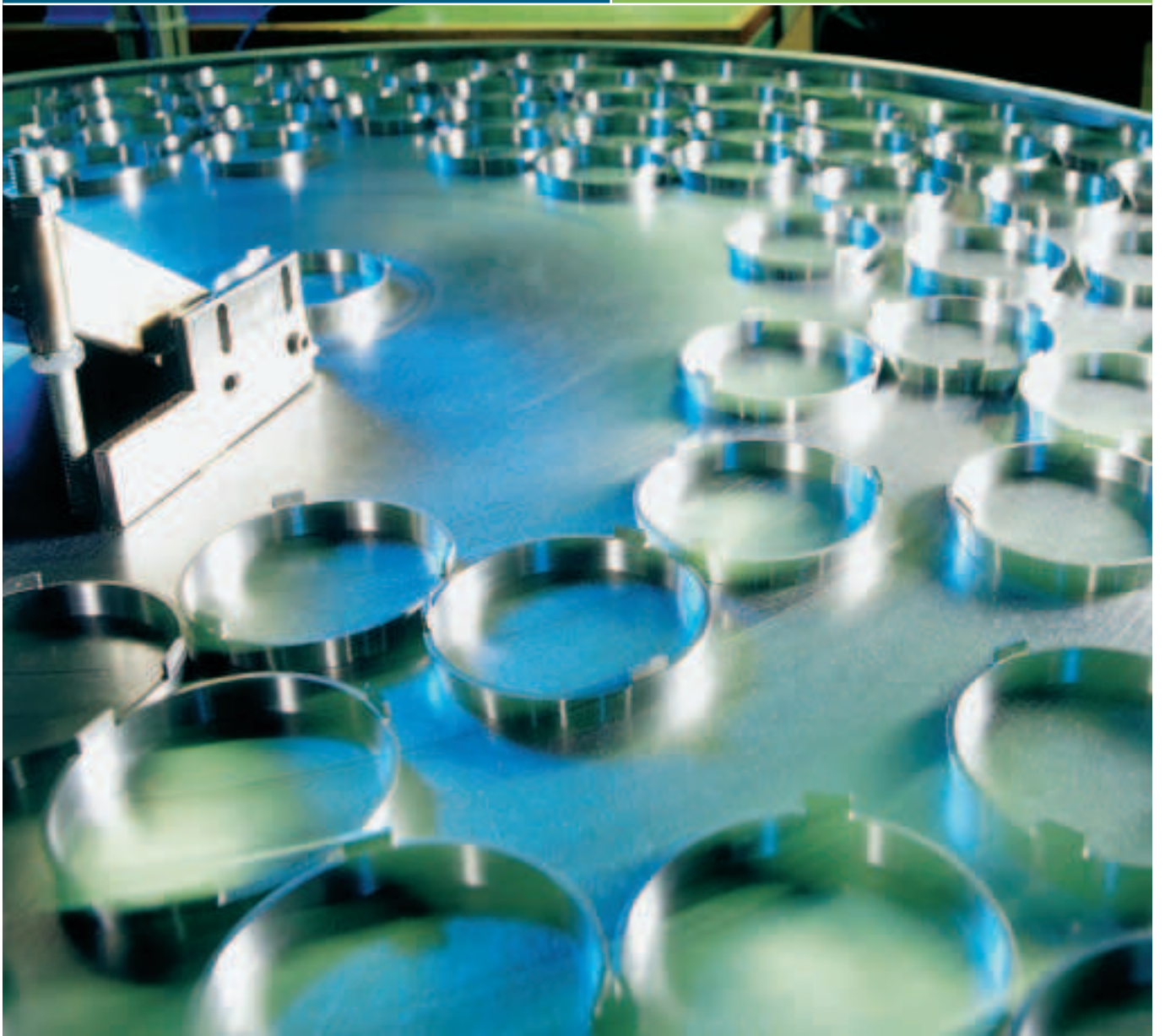
#### Editorische Notiz

**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.

Jahresbericht

2006 | 2007



Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf

# BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Jahresbericht

2006 | 2007

## Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf

### Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter  
und Hauptfürsorgestellen, Erzberger Straße 119, 76133 Karlsruhe

**Redaktion** Karl-Friedrich Ernst (verantw.), Dagmar Binder

**Tabellen und Diagramme** Ulrich Römer, Berthold Deusch

**Fotos** Schaeffler KG (Titelfoto), ZB Archiv

**Gestaltung** Susanne Knieriemen, Wiesbaden

**Herstellung** Manfred Morlok

**Druck** Druckhaus Main-Echo, Aschaffenburg

### Verlag

Universum Verlag, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

### Editorische Notiz

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

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Aufgaben der Integrationsämter</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Entwicklung der Aufgaben der Integrationsämter</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Personenkreis</b> .....	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Entwicklung der Beschäftigungsquote</b> .....	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Entwicklung der Arbeitslosigkeit</b> .....	<b>13</b>
<b>7</b>	<b>Ausgleichsabgabe – Einnahmen</b> .....	<b>15</b>
<b>8</b>	<b>Ausgleichsabgabe – Ausgaben</b> .....	<b>17</b>
	8.1 Leistungen an Arbeitgeber .....	19
	8.2 Leistungen an Integrationsprojekte .....	21
	8.3 Leistungen an schwerbehinderte Menschen .....	25
	8.4 Arbeitsmarktprogramme .....	26
	8.5 Integrationsfachdienste .....	27
	8.6 Institutionelle Förderung .....	32
<b>9</b>	<b>Besonderer Kündigungsschutz</b> .....	<b>34</b>
	9.1 Kündigungsgründe .....	36
	9.2 Kündigungsschutz – Ergebnisse .....	37
<b>10</b>	<b>Bildung und Information</b> .....	<b>39</b>

## 1

## Vorwort



» Innerhalb des letzten Jahres überschlugen sich die positiven Meldungen aus der Wirtschaft und vom Arbeitsmarkt geradezu. Das lange erhoffte Anziehen der Konjunktur, ein kräftiges Wirtschaftswachstum, volle Auftragsbücher und boomende Exporte, steigende Aktienkurse und vor allem die Monat für Monat sinkende Arbeitslosigkeit bestimmten und bestimmten über Monate die Schlagzeilen in den Wirtschaftsteilen der Medien. Erst die Finanzkrise im Sommer 2007 durch das Platzen der Immobilienblase in Amerika macht wieder deutlich, wie anfällig die Entwicklung ist und dass es keine Sicherheit gibt, wie lange sie so positiv anhält.

Auf dem Arbeitsmarkt wird ein Mangel an qualifizierten Fachkräften beklagt und Ältere haben wieder eine Chance, nachdem die Unternehmen jahrelang systematisch ihre Belegschaften verjüngt hatten. Mehr als 80.000 Arbeitsplätze sind im vergangenen Jahr in der deutschen Industrie geschaffen worden. Sogar die Betriebe im Osten holen auf. Aber: Die wirklichen Problemgruppen des Arbeitsmarktes profitieren von

**Bisher konnten schwerbehinderte Menschen noch nicht in gleichem Maße vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren wie nicht behinderte Menschen**

der günstigen Entwicklung nur wenig oder gar nicht, insbesondere die Langzeitarbeitslosen, wozu auch viele schwerbehinderte Menschen gehören.

Diese Erkenntnis spiegelt sich in den monatlichen Arbeitsmarktzahlen der Bundesagentur für Arbeit wider. Sie weisen für schwerbehinderte Menschen aus, dass ihre Arbeitslosigkeit unterdurchschnittlich und nur zögernd sinkt. Eine richtige Trendwende ist hier noch nicht erreicht. Dennoch haben sich einige Eckzahlen, welche die Situation schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kennzeichnen, verbessert: Die Antragszahlen der Arbeitgeber auf Zustimmung zur Kündigung gehen zurück. Die Zahl der

beschäftigten schwerbehinderten Menschen in Deutschland ist ebenso wie die Beschäftigungsquote gestiegen und die Dienstleistungen der Integrationsämter werden nachgefragt.

Gerade die jetzige Phase bietet Rahmenbedingungen, um noch mehr zu erreichen. Der Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft dokumentiert diese Arbeit und die Anstrengungen, die unternommen wurden.

Karl-Friedrich Ernst  
Vorsitzender der BIH

Karlsruhe, im August 2007

# 2

## Aufgaben der Integrationsämter



## Gesetzliche Grundlage

➤➤ Im Schwerbehindertenrecht – Sozialgesetzbuch IX Teil 2 „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“ sind die Aufgaben der Integrationsämter wie folgt festgelegt: Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe, Begleitende Hilfe für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben, Kündigungsschutz sowie Schulungs- und Bildungsmaßnahmen.

### | Ausgleichsabgabe

Die Integrationsämter erheben die Ausgleichsabgabe. Sie wird von privaten und öffentlichen Arbeitgebern entrichtet, die ihrer Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer nicht nachkommen. Die Ausgleichsabgabe wird zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt einschließlich der Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. 30 Prozent des Aufkommens leiten die Integrationsämter an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales weiter.

### | Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben gehört zu den vorrangigen Aufgaben der Integrationsämter. Sie ist ein wirksames Instrument zur Förderung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Durch die Schaffung neuer behinderungsgerechter Arbeitsplätze sowie die behinderungsgerechte Umgestaltung bereits vorhandener Plätze wird die Chancengleichheit zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen gefördert.

Persönliche Beratung und finanzielle Hilfen erleichtern die Berufstätigkeit schwerbehinderter Menschen und fördern die Beschäftigungsbereitschaft der Arbeitgeber. Den Integrationsämtern steht dazu ein breites Spektrum an Möglichkeiten zur Verfügung. Sie beraten und fördern sowohl schwerbehinderte Menschen direkt als auch deren Arbeitgeber. Wegen des präventiven Charakters der Begleitenden Hilfe sind die Integrationsämter auch in das neue Instrument des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eingebunden.

Die Integrationsämter und die von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste sind Ansprechpartner in allen Fragen des Arbeitslebens schwerbehinderter Menschen. Sie beraten und betreuen bei Gefährdungen des Arbeitsplatzes, aber auch bei persönlichen Schwierigkeiten und Konflikten. Die Technischen Beratungsdienste unterstützen bei der Ausstattung von Arbeitsplätzen und der Organisation von Arbeitsabläufen. Fachdienste helfen bei Problemen, die sich aus bestimmten Behinderungsarten ergeben.

### | Integrationsfachdienste

Zur Unterstützung ihrer Arbeit in der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben beauftragen die Integrationsämter für besondere Zielgruppen, zum Beispiel seelisch behinderte Menschen, externe Integrationsfachdienste. Diese werden im Einzelfall auch von der Bundesagentur für Arbeit und den Rehabilitationsträgern beauftragt. Die Strukturverantwortung für diese Dienste liegt aber bei den Integrationsämtern.





## | Integrationsprojekte

Integrationsprojekte sind besondere Beschäftigungsfirmen für schwerbehinderte Menschen, deren Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt. Die Projekte sehen sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vor, stehen aber de facto zwischen den beschützenden Werkstätten für behinderte Menschen und dem normalen Arbeitsmarkt. Integrationsprojekte können zusätzlich zur individuellen fallbezogenen Arbeitgeberförderung auch eine projektbezogene Förderung erhalten.

## | Besonderer Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen beinhaltet, dass eine Kündigung seitens des Arbeitgebers erst ausgesprochen werden kann, wenn das zuständige Integrationsamt zugestimmt hat. Durch diese Verfahrensweise können zunächst alle Möglichkeiten, das gefährdete Beschäftigungsverhältnis doch noch zu erhalten, genau geprüft und ausgeschöpft werden. Dabei steht eine möglichst gütliche Lösung für alle Beteiligten immer im Zentrum der Bemühungen.

## | Information und Bildung

Das betriebliche Integrationsteam kann seinen Aufgaben nur gerecht werden, wenn es die nötigen Fachkenntnisse besitzt. Zur Vermittlung der spezifischen Kenntnisse und Aufgaben aus dem Schwerbehindertenrecht bieten die Integrationsämter ein umfangreiches Kursangebot an.

Informationveranstaltungen und Fachpublikationen informieren darüber hinaus eine breite Öffentlichkeit über die Möglichkeiten der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.

**Das Schwerbehindertenrecht fördert die Chancengleichheit von behinderten Menschen zu nicht behinderten Menschen**

## | Institutionelle Förderung

Zu den nachrangigen Aufgaben der Integrationsämter gehört die finanzielle Förderung von Einrichtungen für behinderte Menschen, die nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, zum Beispiel von Werkstätten für behinderte Menschen oder von Wohnheimen.

# 3

## Entwicklung der Aufgaben der Integrationsämter



### Rahmenbedingungen

➤➤ Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeit der Integrationsämter haben sich im letzten Jahr nicht verändert. Die insgesamt fünf kleineren Änderungen des Sozialgesetzbuches IX seit Sommer 2006 betrafen nicht das Aufgabenspektrum der Integrationsämter oder hatten überwiegend redaktionellen Charakter.

Die faktischen Rahmenbedingungen der Arbeit verändern sich dagegen kontinuierlich: Die allgemeine Situation schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben hat sich – sicher wesentlich durch den wirtschaftlichen Aufschwung bedingt – etwas verbessert, wenn auch bei weitem noch nicht ausreichend. Der Anstieg der Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen zwischen 2003 und 2005 um 1,2 Prozent auf rund 914.000 ist aber sicher ein positiver Aspekt. Bei den schwerbehinderten Frauen beträgt die Zunahme sogar 4 Prozent. Auch der Anstieg der besetzten Pflichtplätze seit dem Jahr 2001 um 4 Prozent und die von 3,8 Prozent im Jahr 2001 auf 4,2 Prozent im Jahr 2005 verbesserte Beschäftigungsquote zeigt den positiven Trend. Allerdings gelingt der Abbau der vorhandenen Arbeitslosigkeit unter schwerbehinderten Menschen leider längst nicht in gleichem Umfang wie bei der allgemeinen Arbeitslosigkeit.

Der im Sommer 2007 veröffentlichte „Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention“ kommt trotz dieser Einschränkung zu der Bewertung, dass die bestehenden gesetzlichen Instrumente zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wirken. Viele Instrumente gehören dabei zum Aufgabenkatalog der Integrationsämter. Angefangen beim besonderen Kündigungsschutz, der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bis zu neueren Instrumenten wie zum Beispiel der Förderung von Integrationsprojekten und den Integrationsfachdiensten. Gerade bei diesen neuen Instrumenten sind gute Ent-

wicklungen festzustellen. Andere neuere Instrumente scheinen dagegen noch wenig zu greifen, so die Integrationsvereinbarungen, bei denen schon alleine ihre quantitative Verbreitung unklar ist und das Betriebliche Eingliederungsmanagement, das trotz breiter Erörterung in Publikationen und bei vielen Fachtagungen bisher erkennbar noch bei zu wenigen „Vorzeigebetrieben“ praktische Bedeutung gewonnen hat.

#### Anforderungen an die Integrationsämter nehmen zu

Die Anforderungen der Betriebe an die Dienstleistungen der Integrationsämter steigen. Die immer wieder gehörte These, dass die Arbeitgeber die Unterstützungsmöglichkeiten der gesetzlichen Leistungsträger und damit auch der Integrationsämter nicht kennen, stimmt heute nicht mehr. Es mag sein, dass die Arbeitgeber die einzelnen Leistungsmöglichkeiten nicht im Detail kennen, was auch weder notwendig ist noch erwartet werden kann. Aber sie wissen durchaus, wo sie Beratung finden und welche Leistungen sie in Anspruch nehmen können. Arbeitgeber haben heute bei der Neueinstellung schwerbehinderter Menschen, aber auch bei langjährigen schwerbehinderten Arbeitnehmern, die feste Erwartung, dass ihnen besondere Belastungen, die durch deren Beschäftigung entstehen, ausgeglichen werden.



Die Integrationsämter registrieren dies ganz besonders bei den Lohnkostenzuschüssen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die immer mehr zu der am meisten gefragten Leistungsart der Integrationsämter werden. Dieser grundsätzlich positive Trend, der gleichzeitig aber auch die viel zitierten „Mitnahmeeffekte“ begünstigt, hat sich leider konträr zu den finanziellen Möglichkeiten der Integrationsämter entwickelt. Durch die zurückgehenden Mittel der Ausgleichsabgabe sind diese deutlich eingeschränkt.

Das führt in ein Dilemma: Der „Rückenwind“ des Konjunkturaufschwungs und des sich positiv entwickelnden Arbeitsmarktes sollte genutzt werden, um die Arbeitgeber so offensiv wie möglich dabei zu unterstützen, auch schwerbehinderte Menschen einzustellen und zu beschäftigen. Das erfordert aber neben der Beratungskompetenz gleichzeitig einen erheblichen Mitteleinsatz, der in diesem Umfang nicht mehr leistbar ist. Deshalb bleibt den Integrationsämtern nur, gleichzeitig Sparmaßnahmen zu ergreifen. Sie versuchen diese so zu steuern, dass dies im Hinblick auf das Ziel des Sozialgesetzbuches (SGB) IX nicht kontraproduktiv wird.

**Das Bundesprogramm  
„Job4000“ zur Integration  
besonders betroffener  
schwerbehinderter Menschen  
ist Teil der Initiative  
„job – Jobs ohne Barrieren“**

## | Bundesprogramm „Job4000“

Ab dem Jahr 2007 führen die Integrationsämter verantwortlich das neue Bundesprogramm „Job4000“ durch. Mit dem Programm stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Mittel in Höhe von rund 30 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung, die Integrationsämter der Länder stellen dazu zusätzlich 20 Millionen Euro bereit. Zielgruppe sind schwerbehinderte Menschen, die besonders betroffen sind und denen ansonsten nur die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen bliebe. Die Mittel werden für die Schwerpunkte „Beschäftigung“, „Ausbildung“ und „Unterstützung durch die Integrationsfachdienste“ eingesetzt. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen hat Eckpunkte für die Umsetzung dieses Programms entwickelt, die nach dem Wunsch ihrer Mitglieder, der Integrationsämter der einzelnen Bundesländer, aber offen formuliert sind und unterschiedliche Herangehensweisen und Schwerpunkte in den Ländern zulassen. Das Programm ist auch Teil der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“, die die Bundesregierung 2004 gestartet hat und die bis 2010 fortgesetzt werden soll. Auch diese Initiative wird von den Integrationsämtern weiterhin aktiv unterstützt.



### | **Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt zur Werkstatt für behinderte Menschen**

Die BIH hat im Frühjahr 2007 zusammen mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe ein Papier veröffentlicht, das Schwachstellen und Lösungsperspektiven an der Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt zur Werkstatt für behinderte Menschen aufzeigt. Die Stellungnahme richtet sich einerseits an die Politik und den Gesetzgeber, aber auch an die beteiligten gesetzlichen Leistungsträger mit dem Ziel, die Bemühungen um eine Vermeidung von Werkstattaufnahmen besser zu koordinieren und die vorhandenen Instrumente effektiver einzusetzen: Sie sieht sowohl Bedarf für rechtliche Veränderungen als auch dafür, die Praxis der Eingliederung behinderter Menschen in die Werkstatt zu verändern.

Eine Reihe von Integrationsämtern haben in ihren Regionen zu diesem Thema auch Modellvorhaben initiiert, die zum Teil beachtliche Ergebnisse zeigen und dokumentieren, dass auf diesem Feld mehr als bisher erreicht werden kann. Die Modelle umfassen verschiedene Elemente, zum Beispiel die stärkere Ausrichtung der Arbeit der Integrationsfachdienste, die Vernetzung der Aktivitäten aller Beteiligten vor Ort oder die Bündelung von Leistungen verschiedener Träger, auch in der Form eines persönlichen Budgets. Auch das bereits erwähnte Bundesprogramm „Job4000“ wird speziell für diese Thematik genutzt. Es bleibt abzuwarten, ob und gegebenenfalls in welcher Form ein neuer Leistungstatbestand „Unterstützte Beschäftigung“ im Sozialgesetzbuch IX, den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales plant, realisiert wird und ob dieser die Entwicklung weiter fördern kann.

### | **Erhebung über den Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz**

Zu den Aktivitäten der Integrationsämter gehörte auch die Durchführung eines Forschungsprojekts, mit dem bundesweit untersucht wurde, wie das noch relativ neue Instrument der Arbeitsassistenz wirkt und wo in der Praxis noch Verbesserungsbedarf besteht. Federführend wurde das Projekt vom Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland durchgeführt. Alle anderen Mitglieder der BIH haben sich jedoch mit regional erhobenen Zahlen und der Einbringung ihrer praktischen Erfahrung beteiligt. Ergebnis des Abschlussberichtes ist es, dass es sich beim Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz um ein – für eine verhältnismäßig kleine Gruppe von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen – sehr wirksames Instrument handelt, um diesen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Derzeit prüft eine Arbeitsgruppe der BIH, welche Änderungen aufgrund der Ergebnisse in den „Empfehlungen zur Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz“ sinnvoll und notwendig sind.

### | **Fachtagung Schritt für Schritt**

Im Mai 2007 fand in Bonn die vierte Fachtagung Schritt für Schritt statt. Sie bot den 300 Fachteilnehmern Gelegenheit zum Informations- und Erfahrungsaustausch über Arbeit, Entwicklung und Perspektive der Integrationsfachdienste. Gemäß ihrer Strukturverantwortung haben die Integrationsämter ein flächendeckendes Netzwerk gut organisierter Dienste ausgebaut. Ihre erfolgreiche Arbeit wird durch die Vermittlungsergebnisse und die Nutzungszahlen insgesamt belegt, Sorgen bereitet jedoch die Finanzierung des Vermittlungsbereichs.



## I Weitere Aktivitäten der BIH

Die BIH erbrachte für ihre Mitglieder wie in jedem Jahr eine große Zahl von Dienstleistungen. Im Jahr 2006 hat sie 17 Fortbildungsveranstaltungen für 328 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsämter durchgeführt, um einen einheitlichen Standard der Aufgabenerfüllung der Integrationsämter zu unterstützen. Sie hat die gemeinsam entwickelten EDV-Anwendungen im Schwerbehindertenrecht weiter optimiert. Neben den EDV-Programmen für die Arbeit im Kündigungsschutz und der Begleitenden Hilfe (OASIS) ist insbesondere die EDV zur Erhebung der Ausgleichsabgabe (EDAS) unverzichtbar, die eng mit der Software für die Arbeitgeber Rehadat-ELAN verknüpft ist. Immer mehr Arbeitgeber machen von dieser elektronischen Form der Erstellung ihrer Anzeigen Gebrauch. Die Download-Zahlen des Programms haben sich im letzten Jahr verdoppelt. 37,5 Prozent der anzeigepflichtigen Arbeitgeber wählen inzwischen den elektronischen Weg der Erstattung der Anzeige. Die zentral eingehenden Daten werden von der Bundesagentur für Arbeit an einen Server der BIH in Köln weitergeleitet, von dem sie regional verteilt werden.

Die im Jahr 2005 geschaffene gemeinsame Plattform für die Erfassung der Arbeit der Integrationsfachdienste (KLIFD) hat inzwischen auch bezüglich der Datenlage und der Leistungsmessung der Integrationsfachdienste (IFD) eine große Bedeutung. Mit ihr erfolgt die Erfassung und Dokumentation der Aufträge aller Auftraggeber der IFDs, also nicht nur derjenigen der Integrationsämter, was den Aufwand für alle Beteiligten minimiert. Auch die Entwicklung von Qualitäts-handbüchern für die Integrationsfachdienste (KASSYS) und die Technischen Beratungsdienste (QUASI) haben nachhaltig zu einem gemeinsamen Arbeitsstandard

**Die Empfehlungen der BIH an ihre Mitglieder haben das Ziel, bundesweit einheitliche Schulungskonzepte und Leistungsangebote zu schaffen**

beitragen. Die Integrationsämter haben trotz ihrer unterschiedlichen organisatorischen Zuordnung in den letzten Jahren viele gemeinsame und kostengünstige Lösungen entwickelt. Auch durch die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und die bundesweiten Publikationen, die durch hohe Auflagen und gemeinsame Redaktionsarbeit ebenfalls kostengünstig zur Verfügung gestellt werden können, war die BIH für ihre Mitglieder wichtig. Hierzu gehört auch der gemeinsame Internetauftritt mit einem angeschlossenen internen Informationsbereich nur für die Mitglieder. Derzeit ist der Aufbau einer bundesweiten Rechtsprechungsdatenbank zum Schwerbehindertenrecht in Vorbereitung. Neben diesen Dienstleistungen für die Mitglieder spielte die Abstimmung der inhaltlichen Arbeit der Integrationsämter auf der Ebene der BIH durch Empfehlungen zur Umsetzung der Leistungstatbestände im SGB IX, die Entwicklung einheitlicher Schulungskonzepte für das Integrationsteam in den Betrieben und die Vertretung der Integrationsämter in vielen Gremien und Veranstaltungen auf Bundesebene unverändert eine sehr große Rolle.

# 4 Personenkreis



>> Zu Beginn des Jahres 2006 lebten in Deutschland rund 6,7 Millionen von den Versorgungsämtern anerkannte schwerbehinderte Menschen, fast 90.000 mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2003. Statistisch gesehen war jeder zwölfte Einwohner in Deutschland schwerbehindert. Das entsprach einem Anteil von über 8 Prozent der Gesamtbevölkerung. Männer waren mit 52 Prozent etwas häufiger als Frauen von Schwerbehinderung betroffen.

Von den rund 3 Millionen schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter standen etwa 1 Million dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch tatsächlich zur Verfügung – diese bilden die Kernzielgruppe der Integrationsämter.

## | Behinderungen im Alter häufiger

Behinderungen treten mit fortschreitendem Alter häufiger auf. Mehr als die Hälfte (53 Prozent) der schwerbehinderten Menschen war 65 Jahre und älter. Weitere 21 Prozent gehörten der Altersgruppe der 55- und 65-Jährigen an. Fast drei Viertel aller schwerbehinderten Menschen in Deutschland waren somit älter als 55 Jahre. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahren waren dagegen lediglich mit 4 Prozent vertreten.

## | Behinderungen meist krankheitsbedingt

In 83 Prozent aller Fälle wurde die Behinderung durch eine Krankheit ausgelöst, bei 2 Prozent war sie auf Unfälle oder Berufskrankheiten zurückzuführen, bei 1,5 Prozent auf Kriegs-, Wehr- oder Zivildienst und nur bei 5 Prozent war sie angeboren.\*

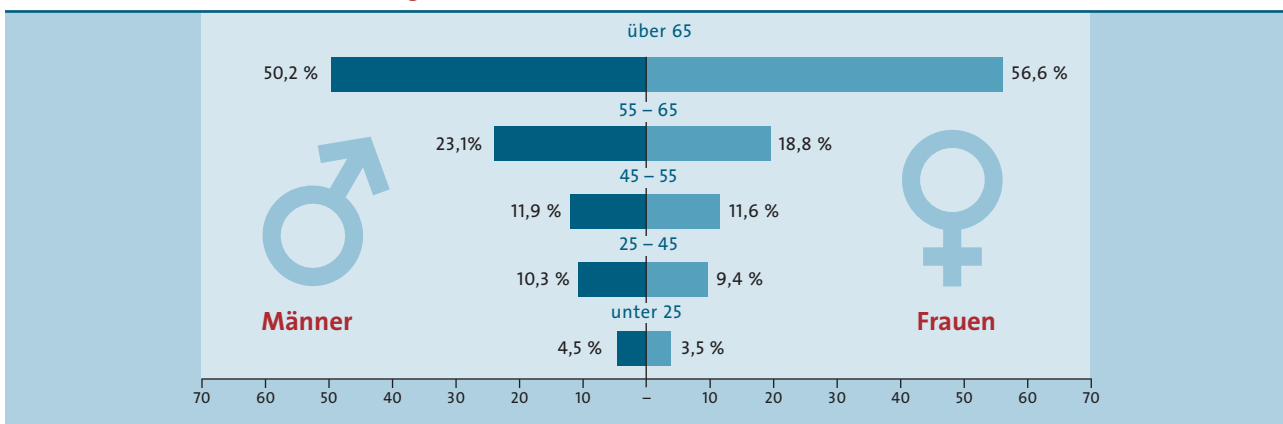
## | Körperliche Behinderungen überwiegen

Insgesamt machten die körperlichen Behinderungen mit fast 66 Prozent den überwiegenden Teil der Behinderungsarten aus. Innerhalb dieser Gruppe waren 26 Prozent von einer Beeinträchtigung der inneren Organe, 14 Prozent von einer Funktionseinschränkung der Gliedmaßen, 13 Prozent von einer Einschränkung der Wirbelsäule und des Rumpfes betroffen. Weitere 5 Prozent waren blinde oder sehbehinderte sowie 4 Prozent sprach-, gehör- oder gleichgewichtsgeschädigte Menschen. Bei 9 Prozent der Zielgruppe lag eine geistige oder seelische Behinderung vor, weitere 9 Prozent litten an einer zerebralen Störung.

\*Etwa 9 Prozent der Ergebnisse entfielen auf sonstige, mehrere oder ungenügend bezeichnete Ursachen.

## > Schwerbehinderte Menschen am Jahresanfang 2006

Gegliedert nach Altersstufen und Geschlecht



Quelle: Statistisches Bundesamt

## 5

## Entwicklung der Beschäftigungsquote



Das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe hat bei der Förderung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen eine wichtige Bedeutung. Beschäftigungspflichtig sind Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen. Sie sind verpflichtet, auf mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Erfüllen sie diese Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig, so haben sie eine Ausgleichsabgabe an die Integrationsämter zu entrichten.

Seit mehreren Jahren steigt die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen kontinuierlich leicht an. Für das Jahr 2005 wies die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs.2 SGB IX) eine Quote von 4,2 Prozent aus. Die privaten Arbeitgeber besetzten dabei im Jahresdurchschnitt 3,7 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern, der Prozentsatz verbesserte sich im Vergleich zum Vorjahr um 0,1 Prozent. Auch die öffentlichen Arbeitgeber steigerten ihre Quote um 0,1 Prozentpunkte auf 5,7 Prozent und kamen damit ihrer Beschäftigungspflicht in vollem Umfang nach.

Innerhalb der Gruppe der öffentlichen Arbeitgeber erreichten die Bundesbehörden mit 7,3 Prozent das beste Ergebnis.

Ein Drittel der schwerbehinderten Beschäftigten gehörte dem Öffentlichen Dienst an. Diese 270.218 Arbeitsplätze waren auf 10.277 öffentliche Arbeitgeber wie Bundes- und Landesbehörden und andere öffentliche Dienste verteilt, sie konnten einen Zuwachs von 3.000 Arbeitsplätzen gegenüber dem Vorjahr verzeichnen. Die knapp 109.000 privaten Arbeitgeber beschäftigten 530.138 schwerbehinderte Menschen. Obwohl die Anzahl der Arbeitgeber rückläufig war (minus 4.700), konnte auch im Bereich der Privatwirtschaft erstmals

wieder ein Zuwachs von 2.600 Arbeitsplätzen verzeichnet werden. Insgesamt ergab das einen Zuwachs von 5.600 Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen gegenüber dem Vorjahr.

Die Beschäftigungsquote ist seit Einführung der gestaffelten Ausgleichsabgabe im Jahr 2001 von 3,8 Prozent auf 4,2 Prozent angestiegen, die Zahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze hat sich im gleichen Zeitraum um 32.000 Arbeitsplätze erhöht.

25.675 Arbeitgeber hatten im Jahr 2005 ihre Beschäftigungspflicht in vollem Umfang und sogar darüber hinaus erfüllt. Demgegenüber erreichten 93.505 Arbeitgeber die vom Gesetzgeber festgesetzte Quote von 5 Prozent nicht und kamen damit ihrer Beschäftigungspflicht nicht in vollem Umfang nach. Mehr als ein Drittel der beschäftigungs-

pflichtigen Arbeitgeber (32.341) beschäftigen überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen, im Jahre 2001 waren dies noch 59.225 Arbeitgeber. Im gleichen Zeitraum ist aber auch die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber insgesamt um 21 Prozent von 151.595 im Jahr 2001 auf 119.162 im Jahr 2005 gesunken, was mit dem Anheben der Schwelle der Beschäftigungspflicht zusammenhängt. Nach altem Recht waren schon Arbeitgeber mit 16 Arbeitsplätzen beschäftigungspflichtig.

Im Jahresdurchschnitt 2005 wurden von den 771.233 bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Rahmen des Anzeigeverfahrens 22.518 Personen mit Mehrfachanrechnung erfasst. Bei dieser Gruppe handelt es sich um besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, insbesondere auch um schwerbehinderte Auszubildende, die mehrfach – also zwei- bis dreifach – auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden.

Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht hängt nicht zuletzt mit der Größe des Betriebes zusammen: Wäh-

**Rund 800.000 Arbeitsplätze waren bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern im Jahresdurchschnitt 2005 mit schwerbehinderten Menschen besetzt**



rend Betriebe mit bis zu 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Durchschnitt nur eine Quote von 2,7 Prozent verzeichneten, konnten Betriebe mit 500 bis 1.000 Beschäftigten eine Quote von durchschnittlich 4,3 Pro-

zent vorweisen. Die zehn Großkonzerne in Deutschland mit mehr als 100.000 Arbeitsplätzen erreichten sogar eine Beschäftigungsquote von 5,8 Prozent schwerbehinderter Mitarbeiter.

### > Entwicklung der Beschäftigungsquote 1999 – 2005

(Angaben in Prozent)

	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
<b>Nach Arbeitgebern</b>							
Private Wirtschaft	3,7	3,6	3,6	3,4	3,4	3,3	3,3
Öffentlicher Dienst	5,7	5,6	5,4	5,2	5,1	5,2	5,2
<b>Durchschnittliche Beschäftigungsquote</b>	<b>4,2</b>	<b>4,1</b>	<b>4,0</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>

### > Schwerbehinderte Beschäftigte 2005\*

	Männer	Frauen	Alle
Bis unter 25 Jahre	6.804	5.201	12.005
25 bis unter 50 Jahre	198.426	148.794	347.220
50 Jahre und älter	246.099	165.572	411.671
Alter unplausibel	201	132	333
<b>Insgesamt</b>	<b>451.530</b>	<b>319.699</b>	<b>771.229</b>
davon Auszubildende	2.831	1.972	4.803

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

\* bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern gemeldete Personen (mit Mehrfachanrechnungen)



## 6

Entwicklung  
der Arbeitslosigkeit  
schwerbehinderter  
Menschen

Bei den Daten zur Arbeitslosigkeit ist zu beachten, dass bei der Bundesagentur für Arbeit ab 2005 hinsichtlich der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen nur eine Teilauswertung möglich war. Da aus den 69 Kreisen mit zugelassenen kommunalen Trägern keine vollständigen, verwertbaren Daten vorlagen, handelt es sich bei den Zahlen für die Jahre 2005 und 2006 um geschätzte Werte, bei denen die Struktur der 370 Kreise mit vollständigen Daten als repräsentativ für alle Daten zugrunde gelegt wurden.

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist auch im Jahr 2006 weiter angestiegen. Auf der Grundlage der Hochrechnung der Bundesagentur für Arbeit ergab sich für den Jahresdurchschnitt eine Arbeitslosenzahl von rund 197.000 schwerbehinderten Personen. Damit hat die Arbeitslosigkeit unter schwerbehinderten Menschen die Rekordhöhe, die Ende der 90er Jahre zur Aktionskampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ führte, übertroffen.

Die spezifische Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen von fast 18 Prozent im Jahr 2006 sollte immer auch im Zusammenhang mit der allgemeinen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden. Von 2001 an stieg die Arbeitslosigkeit in Deutschland stetig und erreichte im Jahr 2005 eine allgemeine Arbeitslosenquote – bezogen auf die abhängige zivile Erwerbsbevölkerung – von

**Die Chancen schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind wesentlich schlechter als die von nicht behinderten Menschen**

**Von negativen Entwicklungen am Arbeitsmarkt sind schwerbehinderte Menschen stärker betroffen als nicht behinderte, von positiven Entwicklungen profitieren sie dagegen weniger**

durchschnittlich 13 Prozent, in einigen der neuen Bundesländer sogar von mehr als 20 Prozent. Im Jahr 2006 wurde dieser negative Trend gebrochen, die allgemeine Arbeitslosenstatistik

verzeichnete 370.000 Personen weniger, fast 8 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Zahl der als schwerbehindert erfassten arbeitslosen Menschen stieg dagegen im gleichen Jahr um fast 2 Prozent an. Von den verbesserten Bedingungen am all-

gemeinen Arbeitsmarkt konnten Menschen mit körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung in diesem Zeitraum nicht im gleichen Maße profitieren.

Die gute konjunkturelle Lage, die sich auch im ersten Halbjahr 2007 fortsetzte und die Gesamtarbeitslosigkeit weiter sinken ließ, hat nun auch langsam bei der spezifischen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zu einer positiven Entwicklung geführt. Sie

sank im Zeitraum zwischen Januar und Mai 2007 um mehr als 4 Prozent, die Gesamtarbeitslosigkeit aber um mehr als 10 Prozent. Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen weniger positiv entwickelt als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Damit bestätigt sich auch in einer konjunktur-

ell positiven Arbeitsmarktlage der signifikante Einfluss von Schwerbehinderung – oft auch verbunden mit einem höheren Lebensalter – auf die Arbeitslosigkeit.



> **Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen von 1995 – 2006**

Jahr	Arbeitslose insgesamt	Arbeitslose in Prozent*	davon schwerbehinderte Menschen*
1995	3.611.921	10,4	176.118
1996	3.965.064	11,5	180.756
1997	4.384.456	12,7	195.161
1998	4.279.288	12,3	194.412
1999	4.099.209	11,7	193.236
2000	3.888.652	10,7	184.089
2001	3.851.636	10,3	171.325
2002	4.060.317	10,8	156.882
2003	4.376.027	11,6	167.856
2004	4.381.000	11,7	173.939
2005	4.860.685	13,0	192.000
<b>2006</b>	<b>4.487.057</b>	<b>12,0</b>	<b>197.405**</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

\* = Arbeitslose der abhängigen zivilen Erwerbspersonen (sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose) in Prozent

\*\*= geschätzter Wert für 2005 und 2006. Die Struktur in den 370 Kreisen mit vollständigen Daten aus dem IT-Vermittlungssystem der Bundesagentur für Arbeit wurde als repräsentativ für alle Kreise angesehen, da die 69 Kreise mit zugelassenen kommunalen Trägern noch keine Differenzierungen enthielten und somit nicht in die Auswertung mit einbezogen werden konnten.

**Die Zahlen für die Jahre 2005 und 2006 lassen sich mit den Vorjahreszahlen nur eingeschränkt vergleichen.**

## 7

Ausgleichsabgabe –  
Einnahmen

Die Ausgleichsabgabe ist ein wichtiges Instrument, um die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Durch die Erhebung der Ausgleichsabgabe sollen Arbeitgeber motiviert werden, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen nicht oder nicht in vollem Umfang nachkommen, zahlen eine Ausgleichsabgabe an die Integrationsämter. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe werden vorrangig dazu eingesetzt, Arbeitgeber bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu unterstützen. Die Funktion der Ausgleichsabgabe ist somit motivierend und ausgleichend, ihr Verwendungszweck gesetzlich vorgeschrieben.

Im Jahr 2006 belief sich das Aufkommen an Ausgleichsabgabe auf 466 Millionen Euro. 30 Prozent des Gesamtaufkommens haben die Integrationsämter direkt an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt. Der Ausgleichsfonds leitet einen Großteil an die Bundesagentur für Arbeit weiter, zur zielgerichteten Vermittlung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen in Form von Eingliederungszuschüssen. Bei den Integrationsämtern der einzelnen Bundesländer verblieben insgesamt 326,4 Millionen Euro. Diese bilden die finanzielle Basis für ihre Leistungen.

**Die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe waren seit Jahren rückläufig, inzwischen stagniert die Einnahmentwicklung**

**Niedrigere Einnahmen führen zwangsläufig zu Ausgabenkürzungen und zu einer Überprüfung der Förderpraxis**

Das Gesamtaufkommen an Ausgleichsabgabe ist seit Jahren stark rückläufig. In den letzten fünf Jahren sank es um mehr als 120 Millionen Euro, ein Einnahmeverlust von mehr als 20 Prozent. Der Rückgang erklärt sich im Wesentlichen durch zwei Gründe. Die gesetzlichen Änderungen – darunter insbesondere die Absenkung der Beschäftigungspflichtquote von 6 auf 5 Prozent im Jahr 2001 und die zahlreichen Eingriffe des Gesetzgebers in das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe – haben dauerhafte Folgen hinterlassen, sich inzwischen jedoch sozusagen erledigt, was mittlerweile den Rückgang verlangsamt.

Der zweite wesentliche Grund lag in der Arbeitsmarktlage und dem Verlust von Arbeitsplätzen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist bundesweit von Juni 2000 bis Juni 2006 um gut 5 Prozent oder 1,5 Millionen\* auf 26,4 Millionen Beschäftigte gesunken. Da die Summe der realen Beschäftigungsverhältnisse die Berechnungsgrundlage für die Pflichtplätze schwerbehinderter Menschen bildet, beeinflusst sie direkt das Aufkommen der Ausgleichsabgabe.

Im ersten Halbjahr 2007 zeichnete sich nun eine Stagnation ab, in einigen Bundesländern gab es sogar wieder leichte Mehreinnahmen. Die rückläufige Entwicklung scheint gestoppt, allerdings bleibt das deutlich niedrigere Einnahmenniveau bestehen.

\* Quelle: „Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Erwerbstätigkeit – Entwicklung und Struktur“, Bundesagentur für Arbeit



> **Aufkommen der Ausgleichsabgabe 2003 – 2006\***

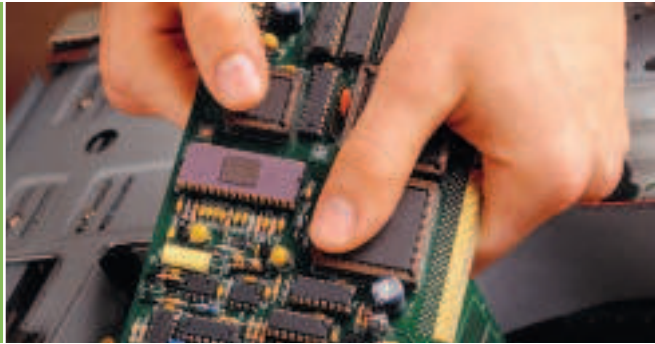
(Angaben in Mio. Euro)

Integrationsämter	2006	2005	2004	2003
Baden-Württemberg	68,93	73,13	75,47	79,38
Bayern	82,30	89,21	96,66	109,35
Berlin	15,75	16,50	17,83	19,28
Brandenburg	10,20	10,50	11,21	12,85
Bremen	4,62	4,91	5,02	5,82
Hamburg	19,25	20,73	20,75	21,60
Hessen	45,05	46,47	51,18	60,28
Mecklenburg-Vorpommern	5,21	5,98	6,54	7,08
Niedersachsen	36,55	40,17	43,02	44,58
Nordrhein-Westfalen				
• Rheinland	69,45	68,06	75,21	80,54
• Westfalen-Lippe	34,06	34,39	36,47	40,58
Rheinland-Pfalz	17,12	18,17	19,44	20,29
Saarland	5,29	5,82	6,18	6,65
Sachsen	20,44	21,64	23,59	25,23
Sachsen-Anhalt	11,34	11,59	12,62	13,24
Schleswig-Holstein	11,65	12,03	13,57	14,13
Thüringen	9,11	10,39	11,02	12,32
<b>Summe</b>	<b>466,33</b>	<b>489,71</b>	<b>525,78</b>	<b>573,19</b>

\* Zahlungen der Arbeitgeber ohne Säumniszuschläge

Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist dabei noch nicht berücksichtigt.

## 8

Ausgleichsabgabe –  
Ausgaben

Die Gesamtausgaben der Integrationsämter beliefen sich im Jahr 2006 auf 393 Millionen Euro und lagen damit erheblich unter den Vorjahresausgaben von fast 461 Millionen Euro. Trotzdem lagen die Ausgaben immer noch deutlich über den Einnahmen. Das Defizit konnte nur durch Rücklagemittel ausgeglichen werden.

Da die Möglichkeit des Rückgriffs auf Verfügungsmasse mittlerweile fast ausgeschöpft ist, können die Integrationsämter künftig nur im Rahmen der eingehenden Mittel wirtschaften. Leistungseinschränkungen sind dabei unausweichlich. Die Empfehlungen der BIH sehen mittlerweile die Möglichkeit einer Degression bei den Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber sowie Höchstgrenzen für Investitionskostenzuschüsse vor und weisen prinzipiell darauf hin, dass jede Förderung eine Ermessensentscheidung ist.

Die Ausgleichsabgabe wird vorrangig zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze und zur Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Menschen im Rahmen der Begleitenden Hilfen im Ar-

### Beratung und Förderung im Rahmen der Begleitenden Hilfe

beitsleben eingesetzt. Konkret sind das Leistungen an schwerbehinderte Menschen, an ihre Arbeitgeber, an Integrationsprojekte, aber auch Leistungen an Integrationsfachdienste. Im Jahr 2006 konnten hierfür 298 Millionen Euro aufgewendet werden, im Vorjahr waren es noch 320 Millionen Euro. Innerhalb dieser Ausgaben gingen 26 Millionen Euro – wie im Vorjahr – direkt in die individuelle Förderung schwerbehinderter Menschen, auch in Form von Arbeitsassistenten und in die Begleitung durch die Integrationsfachdienste 68 Millionen Euro.

Die Arbeitgeber schwerbehinderter Menschen wurden mit fast 157 Millionen Euro, Integrationsprojekte mit fast 47 Millionen Euro und Arbeitsmarktprogramme mit 14,5 Millionen Euro gefördert. 218 Millionen Euro, über die Hälfte der von den Unternehmen abgeführten Ausgleichsabgabe, gingen direkt als finanzielle Leistungen an die Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen nachkamen. Aber auch die Arbeitsmarktprogramme und die Dienstleistungen der Integrationsfachdienste kommen den Arbeitgebern zugute.

## > Gesamtausgaben der Integrationsämter 2005 – 2006

(Angaben in Mio. Euro)

	2006	2005
Arbeitsmarktprogramme	14,51	26,97
Leistungen an schwerbehinderte Menschen	26,14	25,97
Leistungen an Arbeitgeber	156,69	168,29
Leistungen an Integrationsprojekte	46,85	50,32
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	68,28	75,46
Institutionelle Förderung	70,68	102,94
Bildung und Information	5,25	5,61
Forschung und Modellvorhaben	2,92	4,28
Sonstige Maßnahmen	1,81	1,07
<b>Insgesamt</b>	<b>393,13</b>	<b>460,89</b>





## &gt; Ausgaben der Integrationsämter nach Art der Leistungen 2006

(Angaben in Mio. Euro)

Integrationsämter	Investitionsförderung und Lohnkostenzuschüsse	Leistungen an Integrationsprojekte	Arbeitsmarktprogramme	Leistungen an schwerbehinderte Menschen	Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	Institutionelle Förderung	Sonstige Leistungen	Ausgaben insgesamt
Baden-Württemberg	23,92	4,37	0,36	2,03	11,36	20,00	0,59	62,63
Bayern	26,55	10,30	2,90	2,68	6,28	18,24	1,36	68,31
Berlin	7,59	2,12	0,00	1,43	2,86	1,97	0,32	16,29
Brandenburg	3,73	0,89	0,00	0,62	2,36	0,11	0,17	7,87
Bremen	0,81	0,00	0,06	0,33	0,95	0,00	0,08	2,24
Hamburg	3,32	0,89	0,93	1,86	1,54	1,25	2,19	11,98
Hessen	15,79	5,46	4,57	3,63	7,90	2,41	0,46	40,23
Mecklenburg-Vorpommern	3,22	0,39	0,00	0,38	0,38	0,04	0,08	4,51
Niedersachsen	18,68	2,02	0,00	1,84	4,20	3,15	0,19	30,09
Nordrhein-Westfalen								
• Rheinland	17,16	4,68	1,80	4,78	10,98	8,98	1,24	49,62
• Westfalen-Lippe	15,39	5,58	1,50	2,96	6,75	6,61	1,53	40,32
Rheinland-Pfalz	3,38	4,20	0,25	0,39	4,93	1,43	0,45	15,03
Saarland	1,36	0,82	0,86	0,11	0,89	0,47	0,62	5,13
Sachsen	5,32	1,96	0,48	1,19	1,59	4,78	0,29	15,61
Sachsen-Anhalt	5,53	0,23	0,80	0,82	1,21	0,97	0,24	9,79
Schleswig-Holstein	1,49	1,94	0,00	0,36	3,25	-0,18	0,04	6,90
Thüringen	3,45	1,01	0,00	0,72	0,86	0,43	0,12	6,59
<b>Summe</b>	<b>156,69</b>	<b>46,85</b>	<b>14,51</b>	<b>26,14</b>	<b>68,28</b>	<b>70,68</b>	<b>9,98</b>	<b>393,13</b>



## 8.1 Leistungen an Arbeitgeber

Die Förderung von Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, nimmt innerhalb der besonderen Regelungen zur Teilhabe am Arbeitsleben des Sozialgesetzbuches IX einen wichtigen Stellenwert ein. Die Bereitschaft der Arbeitgeber, schwerbehinderte Jugendliche auszubilden und schwerbehinderte Mitarbeiter zu beschäftigen, ist die Voraussetzung für die Einrichtung neuer behinderungsgerechter Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie die behinderungsgerechte Umgestaltung bereits vorhandener Arbeitsplätze. Alle sonstigen beratenden und finanziellen Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bauen auf dieser Bereitschaft der Arbeitgeber auf.

**Im Mittelpunkt der Förderung durch die Integrationsämter steht die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen**

Obwohl sich die allgemeine Beschäftigungssituation im Jahr 2006 allmählich besserte, war die Situation der schwerbehinderten Arbeitslosen weiterhin angespannt.

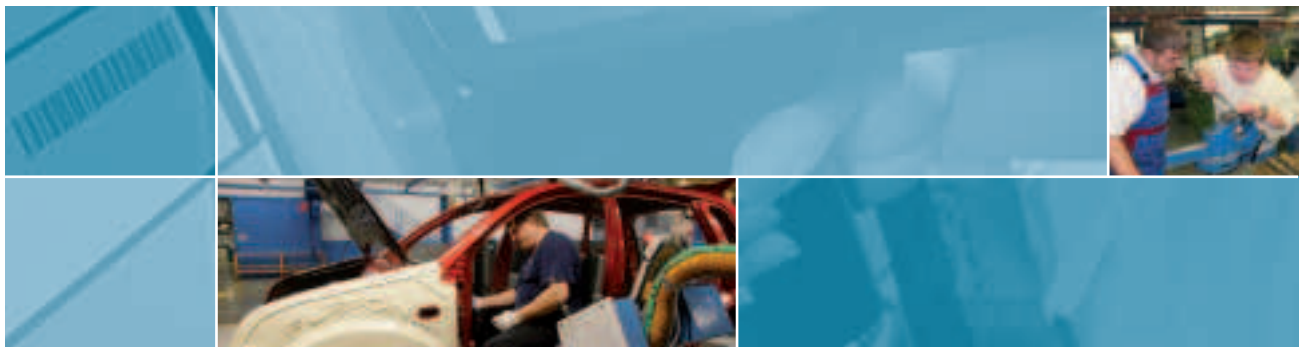
Unter diesen schwierigen Bedingungen konnten dennoch 3.075 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse und Darlehen der Integrationsämter an Arbeitgeber geschaffen werden. Weitere 9.458 schon bestehende Arbeitsverhältnisse schwer-

behinderter Menschen konnten darüber hinaus durch die behinderungsbedingte Umrüstung des Arbeitsplatzes erhalten werden. Fast 60 Millionen Euro flossen direkt in die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen.

### > Leistungen an Arbeitgeber 2004 – 2006

(ohne Förderung in Integrationsprojekte)

	2006		2005		2004	
	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	32,41	3.075	41,67	3.590	46,94	3.780
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	27,41	9.458	37,14	10.109	37,85	7.258
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	96,45	30.442	89,37	27.436	82,23	22.811
Prämien und Zuschüsse für Berufsausbildung	0,34	57	0,09	59		
Betriebliches Eingliederungsmanagement	0,08		0,02			
<b>Insgesamt</b>	<b>156,69</b>	<b>43.032</b>	<b>168,30</b>	<b>41.194</b>	<b>167,02</b>	<b>33.849</b>



Mehr als 96 Millionen Euro gingen im Jahr 2006 an Arbeitgeber in Form von Lohnkostenzuschüssen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verbunden sein können. Dazu gehören beispielsweise verminderte Arbeitsleistungen, erhöhter Betreuungsaufwand in der Form einer innerbetrieblichen Arbeitsassistenz. Die Abgeltungen von behinderungsbedingter Minderleistung und von besonderer Unterstützung am Arbeitsplatz haben sich als wichtiges Förderinstrument erwiesen. Sie dienen nicht nur der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, sie haben auch eine wichtige Anreizfunktion für Arbeitgeber. Sie erleichtern es privaten, aber auch öffentlichen Arbeitgebern, sich bei Neueinstellungen für schwerbehinderte Bewerber zu entscheiden. Ergänzt wird diese finanzielle Hilfe durch eine umfassende fachliche Beratung und Information in allen Fragen der Beschäftigung und des Arbeitsplatzes durch die Integrationsämter und ihre Fachdienste.

Bei den Leistungen zur Abgeltung von außergewöhnlichen Belastungen muss jedoch auch berücksichtigt werden, dass es sich dabei um längerfristige Förderungen handelt, die Haushaltsmittel oft mehrjährig bzw.

dauerhaft binden, was bei rückgehenden Ausgleichs-  
abgabemitteln mehr und mehr zum Problem wird.

Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung sind ein relativ neuer Fördertatbestand, für den im Berichtszeitraum 340.000 Euro aufgewendet wurden. Die Förderung von Ausbildungsplätzen für behinderte Jugendliche ist ein wichtiger Impuls, den der Gesetzgeber mit der Novellierung des Sozialgesetzbuches IX im Mai 2004 durch das „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter

Menschen“ geschaffen hatte. Bisher werden die Möglichkeiten der Ausbildungsförderung von Seiten der Arbeitgeber allerdings noch sehr zögerlich nachgefragt wie die Fallzahlen belegen. Die Fördersumme ist jedoch mit 340.000 Euro im Vergleich zum Vorjahr stark angestiegen.

Wenn man zu den Förderleistungen an Arbeitgeber auch die regionalen Arbeitsmarktprogramme in Höhe von 14,5 Millionen Euro hinzurechnet, dann gingen im Jahr 2006 mehr als 170 Millionen Euro direkt an Arbeitgeber zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Auch die Leistungen an Integrationsprojekte von fast 50 Millionen Euro, die ja ebenfalls Arbeitgeberstatus haben, gehören im weiteren Sinne zur direkten Arbeitgeberförderung.

**Arbeitgeber werden bei der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen von den Integrationsämtern kompetent beraten, betreut und finanziell gefördert**





## 8.2 Leistungen an Integrationsprojekte

Integrationsprojekte sind Unternehmen, die überdurchschnittlich viele besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen – mindestens 25 Prozent, aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit jedoch maximal 50 Prozent. Die meisten Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen, es sind jedoch auch unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen darunter vertreten. Der Begriff „Projekt“ ist in diesem Zusammenhang nicht ganz eindeutig, in der Praxis wird eher der Begriff „Integrationsbetriebe“ verwendet, um den Charakter und die Dauerhaftigkeit dieser Firmen hervorzuheben.

Bei den Integrationsprojekten handelt es sich um ein Instrument zur dauerhaften beruflichen Eingliederung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen. Aufgrund von Art und Schwere der Behinderung ist es für sie schwierig, trotz

**Integrationsprojekte haben eine Brückenfunktion zwischen den Werkstätten für behinderte Menschen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

des besonderen Einsatzes der Integrationsfachdienste und aller Fördermöglichkeiten, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Integrationsbetriebe bieten solchen schwerbehinderten Menschen Beschäftigung, deren Leistungsniveau über den Anforderungen einer Werkstatt für behinderte Menschen liegt, deren Chancen auf eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aber gering sind. Zur Zielgruppe gehören Menschen mit

einer geistigen oder seelischen Behinderung, die einer besonderen arbeitsbegleitenden Betreuung bedürfen, aber auch Menschen, die aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder behinderte Schulabgänger, die ohne besondere Unterstützung

nicht den Weg ins Berufsleben schaffen.

Integrationsbetriebe haben faktisch eine Brückenfunktion zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt und den Werkstätten für behinderte Menschen. Zu ihren

### > Leistungen an Integrationsprojekte 2006

Leistungen	Mio. Euro	Fallzahlen
Aufbau und Ausstattung	9,22	685
Erweiterung	3,52	373
Modernisierung	0,56	277
betriebswirtschaftliche Beratung bei Neugründung	0,32	58
laufende betriebswirtschaftliche Beratung	0,33	168
Abdeckung eines besonderen Aufwandes	17,07	5.760
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	15,83	4.329
<b>Insgesamt</b>	<b>46,85</b>	<b>11.650</b>



Aufgaben gehören neben der Beschäftigung und adäquaten Bezahlung von schwerbehinderten Menschen – in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen – auch arbeitsbegleitende Betreuung und Maßnahmen der beruflichen Bildung. In der Praxis

müssen die Integrationsbetriebe den Spagat leisten, sowohl als wirtschaftlich rentable Unternehmen am Markt und im Wettbewerb zu bestehen, als auch möglichst dauerhafte Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zu schaffen.

### > Anzahl der Projekte 2006

Integrationsämter	Anzahl der Projekte Berichtsjahr 2006	davon neu im Jahr 2006
Baden-Württemberg	50	6
Bayern	83	3
Berlin	20	4
Brandenburg	24	1
Bremen	1	0
Hamburg	10	4
Hessen	40	3
Mecklenburg-Vorpommern	18	1
Niedersachsen	19	2
Nordrhein-Westfalen		
• Rheinland	40	4
• Westfalen-Lippe	56	3
Rheinland-Pfalz	46	11
Saarland	6	2
Sachsen	47	7
Sachsen-Anhalt	12	1
Schleswig-Holstein	16	0
Thüringen	11	0
<b>Summe</b>	<b>499</b>	<b>52</b>



Die Zahl der Integrationsbetriebe nahm in den letzten Jahren stetig zu. Gab es im Jahr 2002 noch 314 bundesweit geförderte Integrationsprojekte, so waren es im Vorjahr bereits 503. Obwohl im Jahr 2006 weitere 52 neue Integrationsprojekte in die Förderung der Integrationsämter mit aufgenommen wurden, reduzierte sich ihre Gesamtzahl auf 499, weil viele ältere Projekte, die übergangsweise anerkannt waren, nicht dauerhaft als Integrationsprojekte gefördert werden können, wenn sie wesentliche Grundvoraussetzungen nicht erfüllen. Es ist in Zeiten knapper Kassen unausweichlich, die Zahl der geförderten Projekte begrenzt zu halten, da sie Haushaltsmittel in erheblichem Umfang über viele Jahre hinweg binden. Einige Bundesländer haben daher einen völligen Förderstopp für neue Integrationsprojekte vorgenommen.

Für die 499 bundesweit geförderten Integrationsprojekte stellten die Integrationsämter knapp 47 Millionen Euro, drei Millionen weniger als noch im Vorjahr, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Damit wurde die Schaffung und Ausstattung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen gefördert,

Minderleistungsausgleiche und Zuschüsse für arbeitsbegleitende Betreuung erbracht sowie die betriebswirtschaftliche Beratung der Integrationsfirmen gefördert.

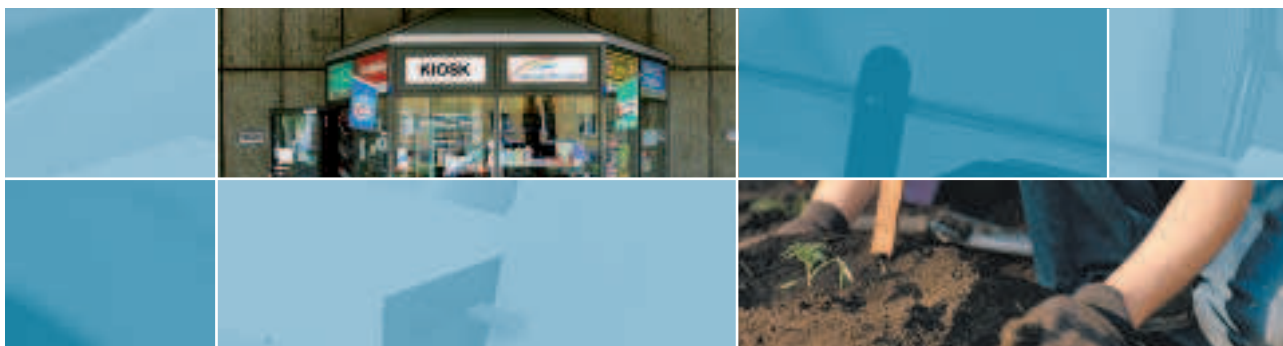
70 Prozent der Förderung – fast 33 Millionen Euro – wurden in Form von Zuschüssen für besonderen Aufwand sowie Betreuung und Minderleistungsausgleich gezahlt. 28 Prozent der Förderung – 13,3 Millionen Euro – flossen direkt in die Schaffung und Ausstattung von Arbeitsplätzen.

Etwa 1,4 Prozent wurden in betriebswirtschaftliche Beratung investiert, da tragfähige Konzepte und solides Marketing entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit und damit auch das Überleben am Markt sind. Dabei ist es besonders wichtig, Marktnischen zu finden und Erfolg versprechende Geschäftsfelder zu besetzen. Integrationsprojekte sind in den unterschiedlichsten wirtschaftlichen Branchen tätig, vor allem im Garten- und Landschaftsbau, in der Gastronomie, in Handel und Hauswirtschaft, aber auch in der Lohnfertigung und der industriellen Zulieferung.

Von den 17.711 Beschäftigten in Integrationsprojekten waren 6.288 – also rund 35 Prozent – schwerbehin-

### > Beschäftigte in Integrationsprojekten 2006

	gesamt	innerhalb der Beschäftigten sind				
		schwerbehinderte Menschen	besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 132 Abs. 2	Übergänge aus Schulen für geistig behinderte Menschen	Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen	geringfügig Beschäftigte
Frauen	3.498	2.443	2.060	39	85	706
Männer	14.213	3.845	3.437	67	183	847
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>17.711</b>	<b>6.288</b>	<b>5.497</b>	<b>106</b>	<b>268</b>	<b>1.547</b>



derte Beschäftigte. Mehr als der Hälfte der schwerbehinderten Mitarbeiter – 3.366 Personen – waren körperbehindert, 2.021 Personen waren seelisch und weitere 901 Personen waren geistig behindert.

Bei den schwerbehinderten Beschäftigten gehörten 5.497 Personen – davon 2.060 Frauen – zur Gruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen gemäß § 132 SGB IX. Innerhalb der schwerbehinderten Belegschaft von Integrationsprojekten waren somit die besonders betroffenen schwerbehinderten

**Integrationsprojekte können schwerbehinderten Menschen Beschäftigung bieten, deren Leistungsniveau über den Anforderungen der Werkstätten für behinderte Menschen liegen**

Beschäftigten mit mehr als 87 Prozent vertreten. In der Regel handelt es sich dabei um Menschen, die ansonsten auf eine Beschäftigung in einer für die öffentliche

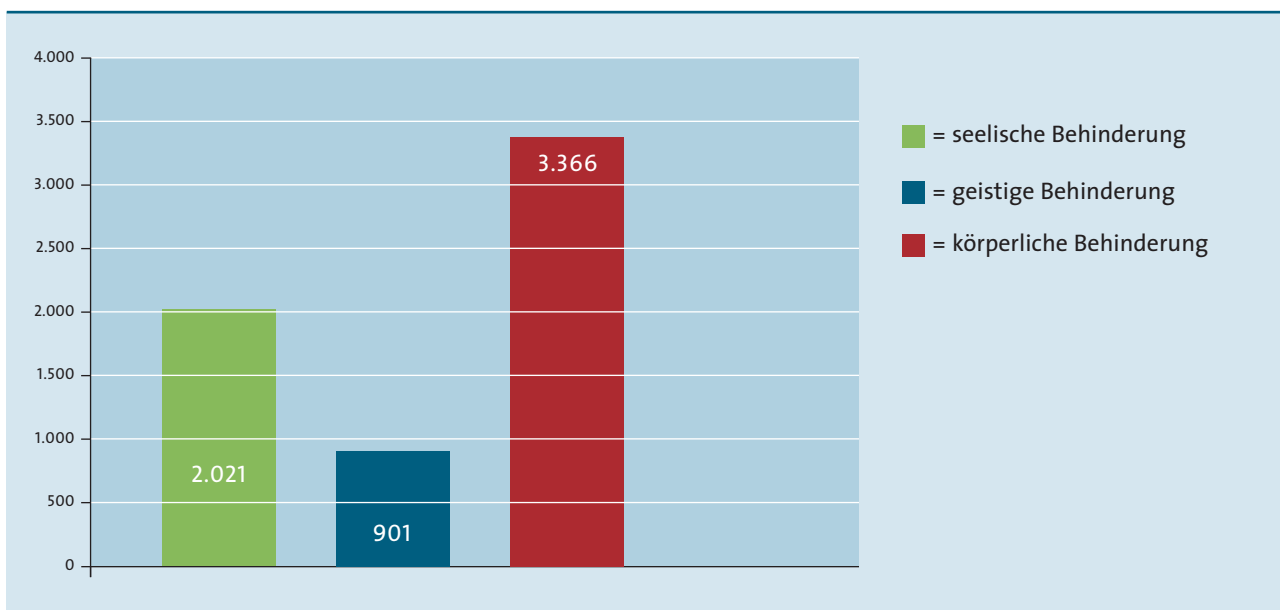
Hand weit teureren Werkstatt für behinderte Menschen angewiesen wären.

233 schwerbehinderte Menschen schafften den Übergang von einer Werkstatt für schwerbehinderte Menschen in ein Integrationsprojekt und wurden hier weiterqualifiziert. Darüber hinaus konnten 103 Absolventen aus Schulen für Menschen

mit geistiger Behinderung in Integrationsprojekte aufgenommen werden.

## > Schwerbehinderte Beschäftigte in Integrationsprojekten 2006 nach Behinderungsarten

N = 6.288 Personen





## 8.3 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

>> Schwerbehinderte Menschen können im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben auch unmittelbar die Leistungen der Integrationsämter in Anspruch nehmen. Diese individuelle Förderung dient der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber nicht behinderten Menschen.

Die finanzielle Förderung, die aus Mitteln der Ausgleichsabgabe direkt an schwerbehinderte Menschen fließt, bewegt sich seit Jahren auf

**Arbeitsassistenz verbessert die Chancen besonders betroffener schwerbehinderter Menschen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erheblich**

einem relativ konstanten Niveau. Im Jahr 2006 wurden für diese Art der Förderung gut 26 Millionen Euro bereitgestellt. Die Fallzahlen, die in den letzten Jahren stetig anstiegen, sind im Vergleich zum Vorjahr um 438 Leistungsempfänger gesunken.

Die Kostenerstattung einer notwendigen Arbeitsassistenz war im Jahr 2006 die einzige Leistungsart – mit der schwerbehinderte Menschen direkt gefördert wurden – bei der die Fallzahlen weiter zugenommen haben. Bei diesem noch

### > Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen 2004 – 2006

	2006		2005		2004	
	Mio. Euro	Anzahl der Leistungsempfänger	Mio. Euro	Anzahl der Leistungsempfänger	Mio. Euro	Anzahl der Leistungsempfänger
Technische Arbeitshilfen	5,98	3.365	6,86	3.515	7,64	3.742
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	3,44	813	3,49	804	3,30	830
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	1,89	324	1,98	406	2,07	350
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	1,21	316	1,23	358	1,84	481
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	2,41	1.428	2,76	1.718	2,83	1.562
Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen	1,44	856	1,99	964	1,24	789
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	9,77	1.309	7,66	1.084	6,38	878
<b>Insgesamt</b>	<b>26,14</b>	<b>8.411</b>	<b>25,97</b>	<b>8.849</b>	<b>25,30</b>	<b>8.632</b>

&gt;&gt;



recht neuen Förderinstrument – im Herbst 2000 trat der Rechtsanspruch für diese Förderleistung zur Berufsausübung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen in Kraft – waren die Fallzahlen weiter auf 1.309 Leistungsempfänger angestiegen. In einem Zeitraum von nur vier Jahren haben sie sich damit mehr als verdoppelt.

Die Kostenerstattung von Arbeitsassistenten ist mittlerweile zur wichtigsten Leistungsart innerhalb der Leistungen an schwerbehinderte Menschen geworden, sowohl was die Zahl der Leistungsempfänger angeht als auch die Höhe der Ausgaben von fast 10 Millionen Euro.

Arbeitsassistenten werden in den unterschiedlichsten Konstellationen in Anspruch genommen, beispielsweise als persönliche Assistenten für sehr schwer körperbehinderte Menschen, als Vorlesekräfte für blinde und sehr stark sehbehinderte Menschen oder als Dolmetscher für gehörlose Menschen. Hervorgehoben werden muss in diesem Zusammenhang die häufig vorhandene hohe berufliche Qualifikation der Assistenten und ihr überproportional hoher Anteil in selbstständigen oder in leitenden Positionen.

## 8.4 Arbeitsmarktprogramme

➤➤ Für regionale Arbeitsmarktprogramme haben die Integrationsämter 14,5 Millionen Euro im Jahr 2006 bereitgestellt. Damit hat sich die Fördersumme im Vergleich zum Vorjahr mit noch 27 Millionen Euro fast halbiert. Trotzdem konnten durch Arbeitsmarktprogramme im Berichtszeitraum – wie auch im Vorjahr – fast 1.800 schwerbehinderte Menschen gefördert werden. Im Jahr 2004 waren es allerdings noch 3.000 Personen.

Arbeitsmarktprogramme sind zeitlich befristete, regional begrenzte Sonderprogramme. Sie haben unterschiedliche Zielsetzungen und dienen als ergänzendes Instrumentarium der Förderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen, beispielsweise werden sie zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes für schwerbehinderte junge Menschen angeboten, zur Erhöhung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Frauen, zur Unterstützung beim Wechsel aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder zur Überbrückung bis zur Altersgrenze bei älteren schwerbehinderten Menschen.

Arbeitsmarktprogramme wurden noch nie in allen Bundesländern durchgeführt. Die verschiedenen Programme erfordern ganz unterschiedliche Ausrichtungen und müssen in der Praxis auch an die regionalen Erfordernisse des Arbeitsmarktes angepasst werden. Viele regionalen Programme sind mittlerweile ersatzlos ausgelaufen. Häufig wurden sie durch Nachfolgeprogramme ersetzt, die die Integrationsämter in den Ländern selbst beziehungsweise mithilfe der von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste durchführen. Bei diesen zielgerichteten Aktionsprogrammen für mehr Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, beispielsweise für den Übergang von Sonderschulen und Werkstätten behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsplatz, können die Haushaltsmittel der Integrationsämter in der Regel effizienter eingesetzt werden, als bei den der Bundesagentur für Arbeit pauschal zur Verfügung gestellten Fördertöpfen.



## 8.5 Integrationsfachdienste

### I Bisherige Entwicklung

Zwei Jahre nach dem Übergang der Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste (IFD) auf die Integrationsämter konnten die damit verbundenen politischen Ziele zu einem großen Teil erreicht werden. Seit Ende des Jahres 2006 besteht ein flächendeckendes Netz leistungsfähiger Integrationsfachdienste, der gesetzlich geforderte Konzentrationsprozess ist weitgehend abgeschlossen. Wurden im Jahre 2004 noch mehr als 400 Integrationsfachdienste mit unterschiedlichen Mandaten beauftragt, so gab es zum Ende des Jahres 2006 bei annähernd konstanter Personalausstattung nur noch 260 Integrationsfachdienste. Diese verfügen nun über ein differenziertes fachliches Angebot, um alle gesetzlich vorgesehenen Aufgaben qualifiziert und behinderungsspezifisch erledigen zu können. Dies bedeutet für ein breiteres Spektrum an Nutzern einen spürbaren Zugewinn an fachlich fundierter Dienstleistung. Bestätigung findet diese Aussage beim Blick auf die gestiegenen Fallzahlen und deren Verteilung auf Behinderungsarten sowie die verbesserten Ergebnisse der IFD.

Unbefriedigend war nach wie vor die Mitfinanzierung der Integrationsfachdienste durch die anderen Leistungsträger – allen voran die Träger der Arbeitsvermittlung. Obwohl diese von der Arbeit der Integrationsfachdienste überproportional profitierten – 54,69 Prozent aller IFD-Klienten waren zu Beginn der Unterstützung arbeitslos oder Arbeit suchend – leisteten sie nur einen geringen Anteil an der Finanzierung. Zusammen mit den Rehabilitationsträgern betrug der Finanzierungsanteil anderer Leistungsträger lediglich 10,72

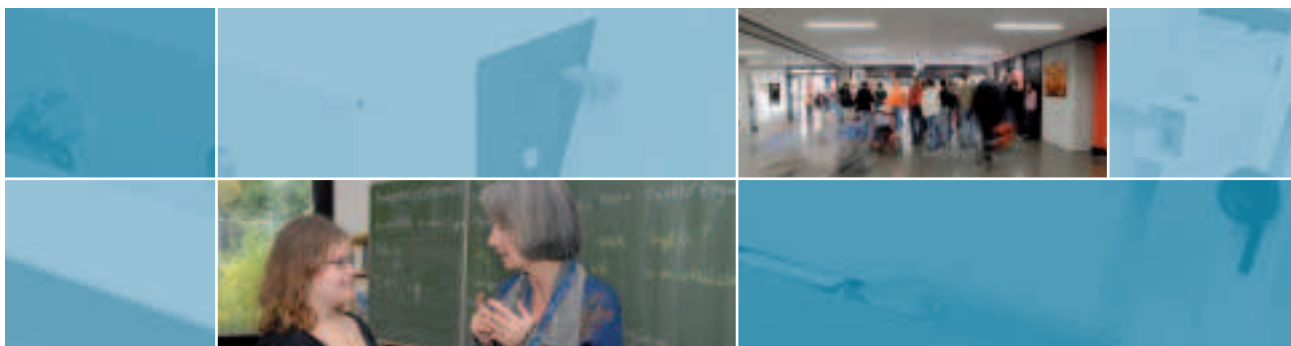
**Zielgruppe der Integrationsfachdienste sind besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, die zur Sicherung oder zum Erhalt eines Arbeitsplatzes besondere fachdienstliche Unterstützung benötigen**

Prozent. Gegenüber dem Jahr 2005 mit 4,76 Prozent zwar eine Verbesserung, stand sie aber nach wie vor immer noch in einem deutlichen Missverhältnis zur Nutzung. Das Finanzierungsinstrument des Vermittlungsgutscheins hatte sich auch im Jahr 2006 in dieser Hinsicht als untauglich erwiesen.

Die Einzelaufträge zur Unterstützung arbeitsloser behinderter Menschen hatten sich gegenüber dem Jahr 2005 positiv entwickelt (von 17.409 in 2005 auf 19.632 in 2006), lagen aber immer noch erheblich unter dem Auftragsstand des Jahres 2004 mit 35.147 Beauftragungen. Inzwischen wurde mit der Bundesagentur für Arbeit eine Lösung auf der Grundlage des § 37 SGB III abgestimmt, die die

bisherige Auftrags- und Finanzierungssituation verbessern soll. Die hierzu getroffenen Vergabegrundsätze stellen zwar eine Verbesserung der bisherigen Praxis dar, scheinen aber dennoch nur bedingt geeignet, den besonderen Schwierigkeiten, die sich aus der Zielgruppe der Klienten zwangsläufig ergeben, gerecht zu werden.

In den nächsten beiden Jahren muss geprüft werden, ob die Personalausstattung der Integrationsfachdienste im bisherigen Umfang aufrechterhalten werden kann. Aus Sicht der Integrationsämter sind gesetzliche Korrekturen sinnvoll, um den – auch aus Mitteln des Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales – geschaffenen Aufbau der Integrationsfachdienste nicht zur Fehlinvestition werden zu lassen. Die Integrationsfachdienste als Instrument zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen haben sich in der Vergangenheit als durch-



aus erfolgreich erwiesen. Nach wie vor ist aber der Aufgabenbereich der Arbeitsvermittlung durch die Integrationsfachdienste in seinem bisherigen Bestand bedroht, wenn die Integrationsämter ihre allenfalls übergangsweise Unterstützung des Vermittlungsbereichs der Integrationsfachdienste nicht länger durchhalten können.

Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen ist es gelungen, die Struktur nicht nur aufrechtzuerhalten, sondern durch konsequentes Zusammenlegen der Bereiche Vermittlung und Sicherung von Arbeitsplätzen sogar effizienter zu gestalten.

Mit der Förderung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen sind die IFD unverändert nur in wenigen Regionen Deutschlands beauftragt. Erfreulicherweise entwickeln sich aber dort, wo es diese Aufträge gibt, die Fallzahlen und Ergebnisse sehr beachtlich. Das gesamte Bundesergebnis ist jedoch quantitativ immer noch unbefriedigend.

## | Zahlen und Fakten

### Flächendeckendes Netz

Im Jahr 2006 verfügte Deutschland über ein flächendeckendes Netz von 260 Integrationsfachdiensten mit 1.305 Fachberatern. Statistisch gesehen kamen auf jede Fachberaterstelle 75.913 Einwohner. Im Infrastrukturvergleich ergaben sich jedoch regional erhebliche Unterschiede, die sich aber gegenüber den Vorjahren verringert haben.

### Unterstützte Personen

Die Zahl der von Integrationsfachdiensten unterstützten Personen war gegenüber dem Vorjahr von 77.592 auf 87.139 deutlich angestiegen. Einen erheblichen Anstieg von 51.077 auf 58.309 gab es dabei bei den Klienten, für die eine umfangreichere und längerfristige Unterstützung und Begleitung zur Stabilisierung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder zur Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis erforderlich war. Dieser Anstieg war ganz überwiegend auf die gewachsene Inanspruchnahme durch arbeitslose Klienten zurückzuführen.

## > Beratung und Betreuung durch die Integrationsfachdienste 2006

	Anzahl	männlich	weiblich
Qualifizierte Beratung (Beratungsfälle)	28.830	15.799	13.031
Fälle beruflicher Sicherung und Vermittlung (Betreuungsfälle)	58.309	33.879	24.430
<b>Summe</b>	<b>87.139</b>	<b>49.678</b>	<b>37.461</b>





### Auftraggeber und Kooperationspartner

Die Beauftragung durch die Integrationsämter erfolgte im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben in erster Linie für schwerbehinderte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund psychosozialer Probleme gefährdet war. Die Anzahl dieser Fälle ist gegenüber dem Vorjahr von 24.942 auf 25.945 leicht angestiegen.

Nachdem die Zahl der Vermittlungsfälle im Jahr 2005 mit 24.813 gegenüber dem Jahr 2004 mit 35.147

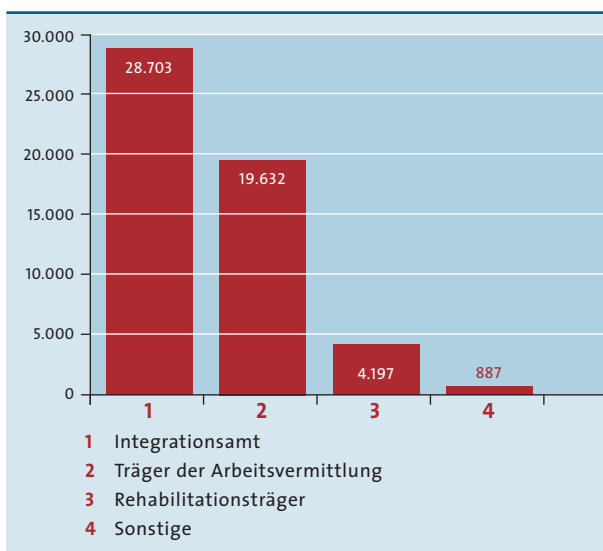
Fällen wegen der Auswirkungen der Arbeitsmarktreform um mehr als 30 Prozent zurückgegangen war, ist diese Zahl im Jahr 2006 mit 31.320 Fällen wieder angewachsen. Damit nähern sich die Fallzahlen der arbeitslosen Klienten wieder dem Niveau vor der Arbeitsmarktreform an.

Zu den arbeitslosen Klienten der Integrationsfachdienste zählte auch der überwiegende Anteil der 4.197 Fälle, in denen ein Rehabilitationsträger Auftraggeber war. Die Zahl der Rehabilitationsfälle hatte sich in den Jahren 2002 bis 2004 stark entwickelt. Sie lag im Jahr 2004 noch bei lediglich 920 Fällen und hatte sich im Jahr 2005 mit 3.257 Fällen mehr als verdreifacht.

Bei der Fallzahlenverteilung auf die Leistungsträger muss jedoch auch der berufliche Status der Klienten bei Unterstützungsbeginn berücksichtigt werden. Dabei wird deutlich, dass die Zahl der Klienten, die zu Beginn der Beauftragung arbeitslos waren – 31.320 Fälle – erneut erheblich über der Zahl der 19.632 durch die Träger der Arbeitsvermittlung und die 4.197 durch die Rehabilitationsträger beauftragten Fälle lag. Für die 1.985 Übergänger aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen wurden die Integrationsfachdienste fast ausschließlich durch die Integrationsämter beauftragt. Bei mehr als 5.500 Fällen mussten die Integrationsämter eine vorläufige Beauftragung vornehmen, da die Fallverantwortung, vor allem bei Trägern nach dem SGB II, aber auch bei Rehabilitationsfällen, noch nicht abschließend geklärt werden konnte.

### > Fallzahlen nach Leistungsträgern 2006

N = 53.419 Fälle



### > Status der Klienten 2006

	Fallzahlen	in %
Arbeitsmarkt-Beschäftigte	25.945	45
Arbeitslose	31.320	55
davon Schüler	1.109	
davon Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen	876	
<b>Insgesamt</b>	<b>57.265</b>	



### > Art der Behinderung 2006

	Fallzahlen	in %
Seelische Behinderung	14.410	25,9
Neurologische Behinderung	4.637	8,3
Geistige Behinderung/Lernbehinderung	5.630	10,1
Hörbehinderung	7.759	13,9
Sehbehinderung	2.228	4,0
Körperbehinderung (organisch)	9.157	16,4
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	11.921	21,4
<b>Insgesamt</b>	<b>55.742</b>	

Auch im Jahr 2006 stellten seelisch behinderte Menschen mit 25,9 Prozent immer noch die größte Klientengruppe der Integrationsfachdienste. Während ihre absolute Zahl seit Jahren annähernd konstant war, ist ihr relativer Anteil aber weiterhin rückläufig. Im Jahr 2003 lag er noch bei 40 Prozent, im Jahr 2005 bei 28,1 Prozent aller Klienten. Dagegen ist die Gruppe der Menschen mit einer Körperbehinderung, die im Bedarfsfall die Unterstützung der Integrationsfachdienste in Anspruch nahm, im gleichen Zeitraum von knapp 20 Prozent auf fast 37,8 Prozent angestiegen. Dies belegt einerseits, dass Integrationsfachdienste weiterhin für primär seelisch behinderte Menschen uneingeschränkt erreichbar sind. Es zeigt an-

dererseits aber auch, dass mit der angestiegenen Fallzahl die Beutung der Integrationsfachdienste für alle anderen Behinderungsarten, bei denen als mittelbare Behinderungsfolge psychosoziale Problemstellungen im Arbeitsleben auftreten können, gewachsen ist.

#### Arbeitsergebnisse

Die Bedingungen am Arbeitsmarkt allgemein und die strukturellen Probleme bei der Beauftragung infolge der Arbeitsmarktreform hatten sich im Jahre 2006 im Verhältnis zum Vorjahr zwar gebessert, jedoch in relativ geringem Umfang. Trotz dieser anhaltend schwierigen Bedingungen konnten die Integrationsfachdienste auch

### > Vermittlungsergebnisse 2001 – 2006

	2006**	2005*	2004	2003	2002	2001
Fallzahlen	31.320	26.603	35.147	37.385	35.147	35.220
<b>Vermittlungen</b>	<b>5.774</b>	<b>5.035</b>	<b>7.228</b>	<b>6.882</b>	<b>6.156</b>	<b>4.550</b>
Fachberaterstellen	450	420	600	620	615	606
<b>Vermittlungen pro Stelle</b>	<b>12,8</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11,1</b>	<b>10</b>	<b>7,5</b>

\* 2005 ohne Niedersachsen und teilweise ohne Bayern    \*\* 2006 teilweise ohne Bayern



im Jahr 2006 einen wichtigen Beitrag zur Teilhabe besonders betroffener schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben leisten.

Das Vermittlungsergebnis hat sich in 2006 gegenüber 2005 verbessert. Seit Einführung der Integrationsfachdienste im Jahr 2001 konnte das Ergebnis auf mittlerweile 12,8 Vermittlungen pro Fachberaterstelle kontinuierlich gesteigert werden, was angesichts der besonderen Schwierigkeiten der Zielgruppe befriedigend ist.

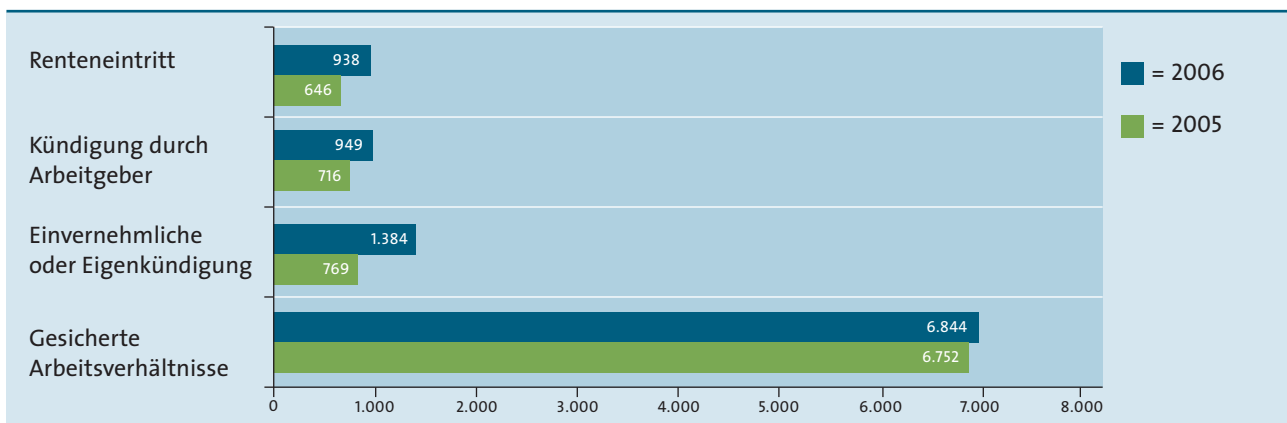
Ermöglicht wurde es auch durch einen klar definierten konzeptionellen Rahmen, eine verbindliche Dokumentation und Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Integrationsdienste.

### Ergebnisse der abgeschlossenen Fälle

Durch die Leistungen der Integrationsfachdienste konnten im Jahr 2006 in 6.844 Fällen die Arbeitsverhältnisse gesichert werden. Die Zahl der gesicherten

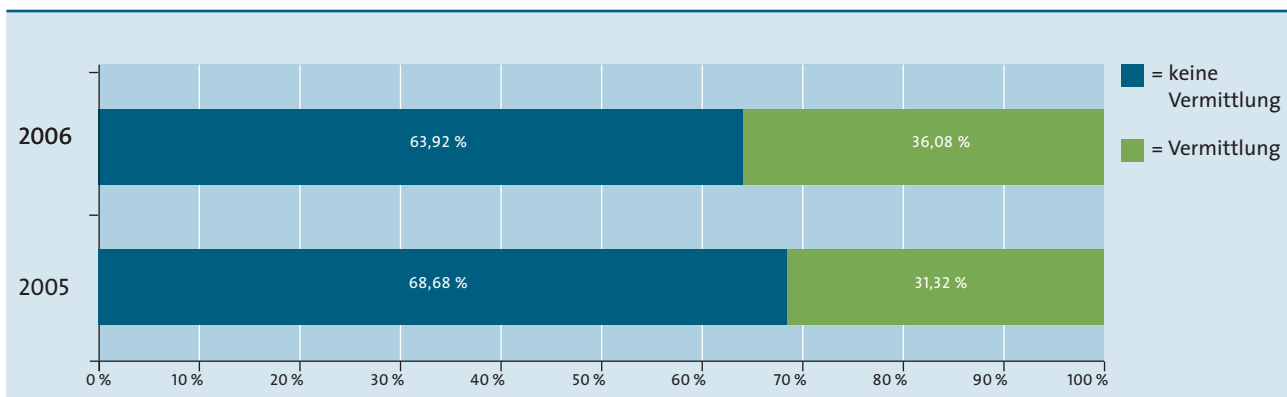
## > Ergebnisse abgeschlossene Fälle – Arbeitsplatzsicherung 2005 – 2006

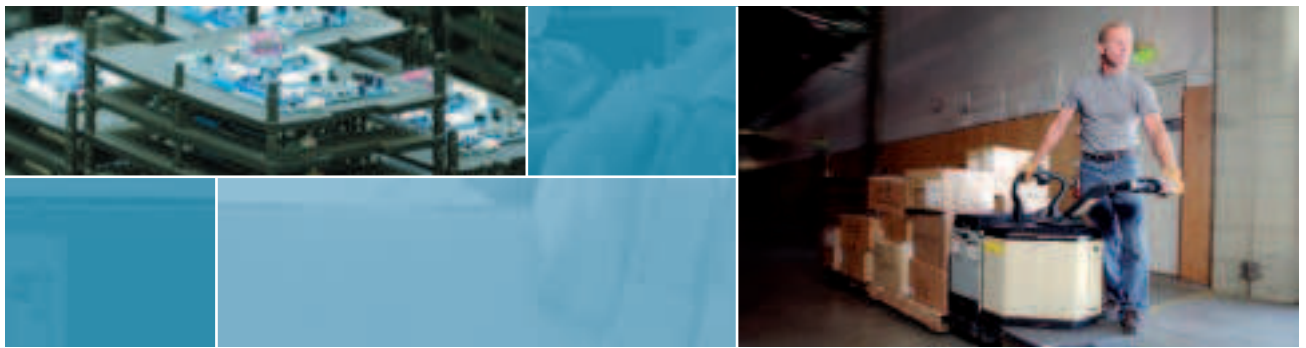
100% = 8.883 Fälle (2005) und 100% = 10.115 Fälle (2006)



## > Ergebnisse abgeschlossene Fälle – Vermittlung 2005 – 2006

100% = 13.272 Fälle (2005) und 100% = 18.625 Fälle (2006)





Arbeitsverhältnisse ist damit von 6.752 in 2005 leicht angestiegen. Im gleichen Zeitraum sind jedoch alle anderen Ergebnisarten angestiegen, so dass der prozentuale Anteil der gesicherten Arbeitsverhältnisse etwas zurückgegangen ist.

Bereits im Jahr 2005 konnten von den abgeschlossenen Vermittlungsfällen mehr als 30 Prozent der

Klienten erfolgreich in ein Arbeitsverhältnis vermittelt werden. Dies war bei den besonderen Schwierigkeiten der Zielgruppe und der Situation am allgemeinen Arbeitsmarkt ein sehr respektables Ergebnis. Im Jahr 2006 konnte diese Vermittlungsquote mit 36 Prozent erneut gesteigert werden.

## 8.6 Institutionelle Förderung

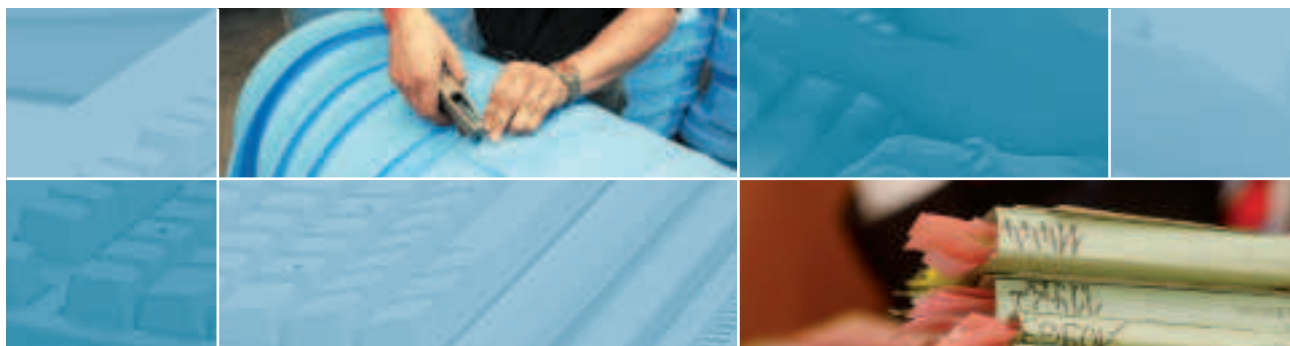
➤➤ In Werkstätten für behinderte Menschen erfolgt die Qualifizierung und Beschäftigung von behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen haben knapp 80 Prozent der in den Werkstätten beschäftigten behinderten Menschen eine geistige Behinderung, über 16 Prozent haben eine seelische Behinderung und 4 Prozent sind körperbehindert.

Die Werkstätten für behinderte Menschen haben für viele stark leistungseingeschränkte behinderte Menschen eine wichtige Bedeutung. Die Zahl der hier beschäftigten Menschen ist in den letzten Jahren gestiegen. Es ist davon auszugehen, dass der Anstieg auch in den nächsten Jahren anhält. Mehr als 250.000 Arbeitsplätze in Werkstätten für behinderte Menschen gab es Ende 2005. Auch wenn die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt immer die vorrangige

**Die Zahl der in Werkstätten beschäftigten schwerbehinderten Menschen ist seit Jahren steigend**

Lösung ist, bleibt doch vielen schwerbehinderten Menschen diese Möglichkeit verschlossen. Damit dient auch die institutionelle Förderung der Verbesserung der Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen und der Verringerung ihrer spezifischen Arbeitslosigkeit. Sie ist allerdings gegenüber den anderen Aufgaben der Integrationsämter nachrangig.

Die Zahl der Anträge auf Sanierung, Um- oder Neubau von Werkstätten für behinderte Menschen ist auch im Jahr 2006 weiter angestiegen. 287 Einrichtungen wurden von den Integrationsämtern gefördert. Die Fördersumme wurde jedoch von fast 65 Millionen Euro im Vorjahr auf 48 Millionen Euro gesenkt. Auch bei der Wohnstättenförderung wurde die Fördersumme von fast 32 Millionen Euro auf 20 Millionen Euro reduziert. Hier ist die Zahl der geförderten Einrichtungen fast wieder auf das Niveau des Jahres 2004 gesunken. Eine Mitförderung von Werkstätten und Wohnstätten für behinderte Menschen aus Mitteln des Ausgleichsfonds des Bundes erfolgt seit der Rechtsänderung zum 1. Januar 2005 nicht mehr.



### > Institutionelle Förderung 2004 – 2006

Leistungen	2006		2005		2004	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Einrichtungen nach § 30 Abs.1 Nr. 1 – 3 SchwbAV	2,13	13	6,36	13	8,62	21
Werkstätten für behinderte Menschen	48,01	282	64,79	267	33,86	220
Wohnstätten für behinderte Menschen	20,30	74	31,66	117	17,12	70
Beförderungsdienste für schwerbehinderte Menschen (§ 30 Abs. 2 SchwbAV)	0,00	1	0,01	1	0,00	1
Leistungen für den laufenden Betrieb (§ 30 Abs. 3 SchwbAV)	0,21	5	0,12	2	3,93	9
<b>Gesamtausgaben</b>	<b>70,68</b>	<b>375</b>	<b>102,94</b>	<b>400</b>	<b>63,53</b>	<b>321</b>

# 9

## Besonderer Kündigungsschutz



➤➤ Für schwerbehinderte Beschäftigte gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt. Das Integrationsamt prüft den Sachverhalt und wägt die Interessen des Arbeitgebers und die Interessen des schwerbehinderten Arbeitnehmers gegeneinander ab.

Dadurch soll sichergestellt werden, dass vor einer Kündigung alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, damit das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann.

Zunächst sind präventive Maßnahmen gefordert, wenn Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Menschen auftreten. Dazu sind alle Beteiligten – Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer, Mitglieder des betrieblichen Integrationsamtes unter Einbeziehung des zuständigen Integrationsamtes – aufgefordert, nach konstruktiven Lösungen zu suchen, damit das gefährdete Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden kann. Die Entscheidung über die Zustimmung zu einer Kündigung durch das Integrationsamt bleibt die „Ultima Ratio“. Vorrangig wird eine gütliche Einigung angestrebt, die eine Weiterbeschäftigung ermöglicht.

Allen Entscheidungen über die Zustimmung zu einem personen-, verhaltens- und betriebsbedingt begründeten Kündigungsantrages geht also eine Prüfung voraus, ob eine betriebswirtschaftlich sinnvolle Weiterbeschäftigung mit Unterstützung des Integrationsamtes möglich ist, beziehungsweise ob beim Wegfall des Arbeitsplatzes eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit gefunden werden kann. Die Fachberater des Integrationsamtes und des Integrationsfachdienstes unterstützen dabei im Rahmen der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben bei allen Fragen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung der schwerbehinderten Person

aufgetreten sind, beraten bei der Arbeitsplatzgestaltung und bieten gegebenenfalls finanzielle Förderung an. Alle behinderungsbedingten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz werden bei der Entscheidungsfindung besonders berücksichtigt.

Bei Betriebsstilllegungen sind die Möglichkeiten des Integrationsamtes dagegen sehr eingeschränkt. In Fällen

von Insolvenzen, Auflösungen von Abteilungen oder wesentlichen Betriebseinschränkungen greifen die unterstützenden Möglichkeiten des besonderen Kündigungsschutzes und der Begleitenden Hilfe kaum. Hier muss das Integrationsamt in der Regel dem Kündigungsantrag des Arbeitgebers zustimmen.

Die Kündigungsschutzvorschriften gelten nur für schwerbehinderte Menschen, deren Behinderung vom zuständigen Versorgungsamt anerkannt wurde, und ihnen gleichgestellte Menschen, deren Gleichstellung von der Agentur für Arbeit ausgesprochen wurde. Der besondere Kündigungsschutz besteht prinzipiell noch nicht in den ersten sechs Monaten eines Beschäftigungsverhältnisses und er besteht nicht in den Fällen, in denen zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwerbehinderung noch nicht nachgewiesen war. Die damit verbundene Regelung im SGB IX, die im Jahr 2004 eingeführt wurde, ist leider verunglückt und hat viele rechtliche Zweifelsfragen aufgeworfen.

Die positive Entwicklung der letzten Jahre hat sich bei den Kündigungsanträgen auch weiterhin fortgesetzt. Die Anträge von Arbeitgebern auf Zustimmung zur Kündigung waren im Jahr 2006 weiter rückläufig. Bei den Integrationsämtern gingen im Vergleich zum Vorjahr 6.771 Anträge weniger ein. Die Gesamtzahl der Anträge sank damit auf 25.379. Dieser Rückgang um über 20 Prozent kann in Zusammenhang mit dem Konjunkturaufschwung in der Wirtschaft gesehen werden und scheint sich im Jahr 2007 fortzusetzen.

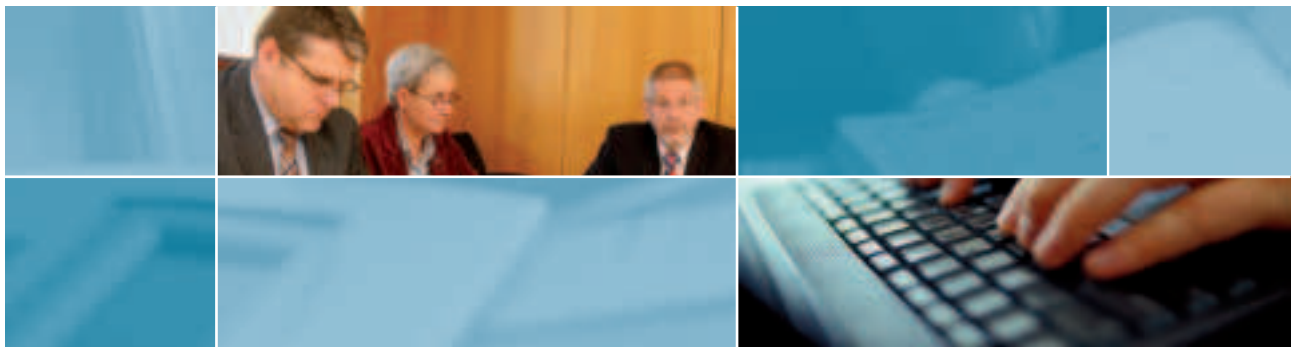
**Der besondere Kündigungsschutz führt keineswegs zur Unkündbarkeit und stellt damit auch kein Einstellungs- hindernis für behinderte Menschen dar**



## > Anträge auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen 2004 – 2006

Neuanträge – nach Bundesländern

Bundesland	2006	Veränderung in % im Vergleich zum Vorjahr	2005	Veränderung in % im Vergleich zum Vorjahr	2004
Baden-Württemberg	3.310	– 18,81	4.077	– 9,34	4.497
Bayern	3.200	– 12,83	3.671	– 12,51	4.196
Berlin	1.239	– 24,08	1.632	– 18,81	2.010
Brandenburg	807	– 26,30	1.095	– 9,43	1.209
Bremen	250	– 8,42	273	– 20,64	344
Hamburg	632	– 29,23	893	– 9,34	985
Hessen	2.346	– 27,90	3.254	– 4,18	3.396
Mecklenburg-Vorpommern	528	– 19,27	654	– 2,53	671
Niedersachsen	1.892	– 22,81	2.451	– 14,69	2.873
Nordrhein-Westfalen	6.547	– 21,29	8.318	– 9,36	9.177
Rheinland-Pfalz	895	– 24,66	1.188	– 6,68	1.273
Saarland	216	– 23,94	284	– 20,22	356
Sachsen	1.317	– 16,22	1.572	– 7,58	1.701
Sachsen-Anhalt	725	– 20,85	916	1,33	904
Schleswig-Holstein	689	– 20,16	863	– 10,48	964
Thüringen	786	– 22,10	1.009	– 0,69	1.016
<b>Summe</b>	<b>25.379</b>	<b>– 21,06</b>	<b>32.150</b>	<b>– 9,62</b>	<b>35.572</b>



## 9.1 Kündigungsgründe

➤➤ Betriebsbedingte Gründe bildeten den Anlass für die Hälfte aller Kündigungsanträge im Jahr 2006. Die Kündigungsverfahren von 12.179 schwerbehinderten Menschen waren somit auf Betriebsauflösungen, Schließungen einzelner Abteilungen, Insolvenzverfahren und die Reduzierung von Arbeitsplätzen zurückzuführen. Der Anteil der betriebsbedingten Gründe an allen Kündigungsanträgen war somit rückläufig, was sicherlich auch auf konjunkturelle Veränderungen zurückzuführen war.

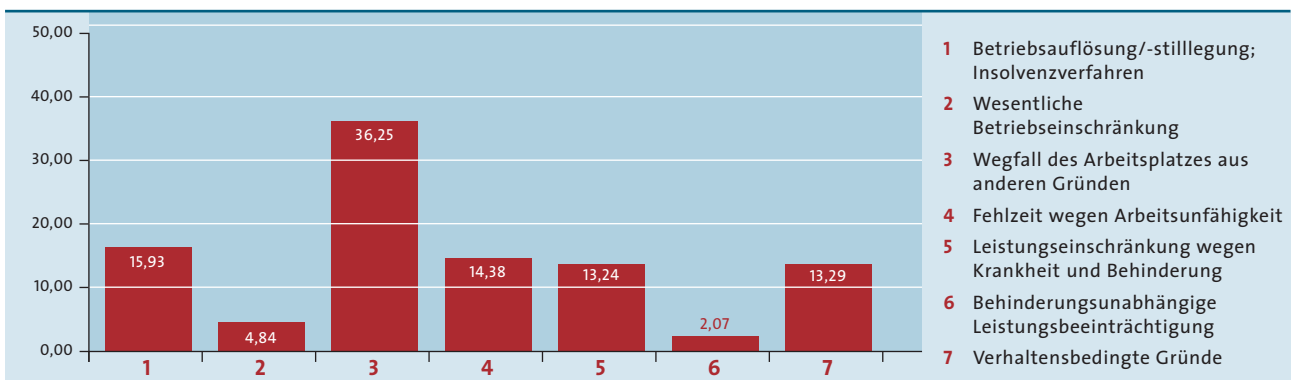
Ein Viertel – 26 Prozent – aller Kündigungen hatte behinderungsbedingte Gründe. Bei diesen 6.303 Anträ-

gen auf Zustimmung zur Kündigung spielten Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder krankheits- sowie behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen eine wesentliche Rolle.

Auf personenbedingte Gründe, also Gründe die im Verhalten und in behinderungsunabhängigen Leistungsdefiziten zu suchen sind, war ebenfalls ein Viertel – 24 Prozent – aller Kündigungsanträge zurückzuführen. Ihr Anteil bei den ordentlichen Kündigungen betrug nur 15 Prozent, überwog aber mit fast 70 Prozent bei den außerordentlichen Kündigungen.

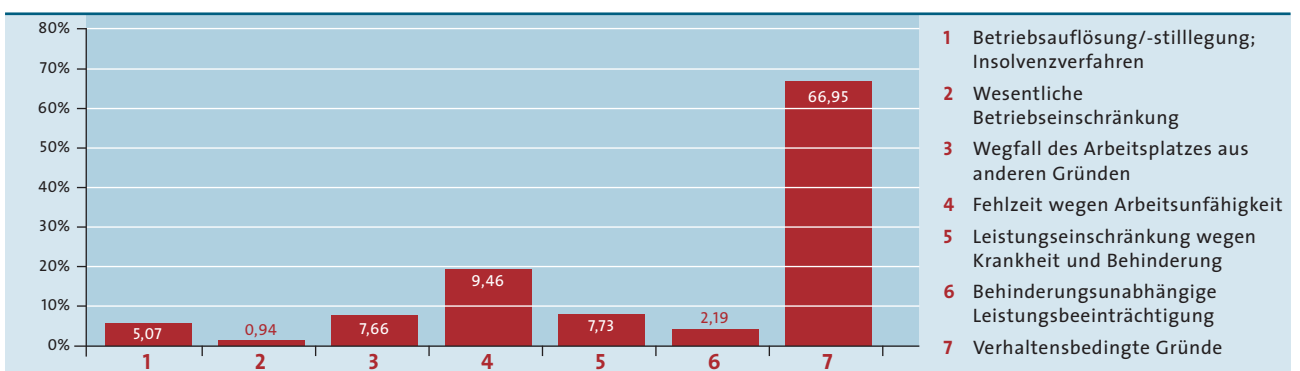
### > Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2006

100% = 20.442 Fälle



### > Außerordentliche Kündigungen: einzelne Kündigungsgründe 2006

100% = 3.827 Fälle







## 9.2 Kündigungsschutz – Ergebnisse

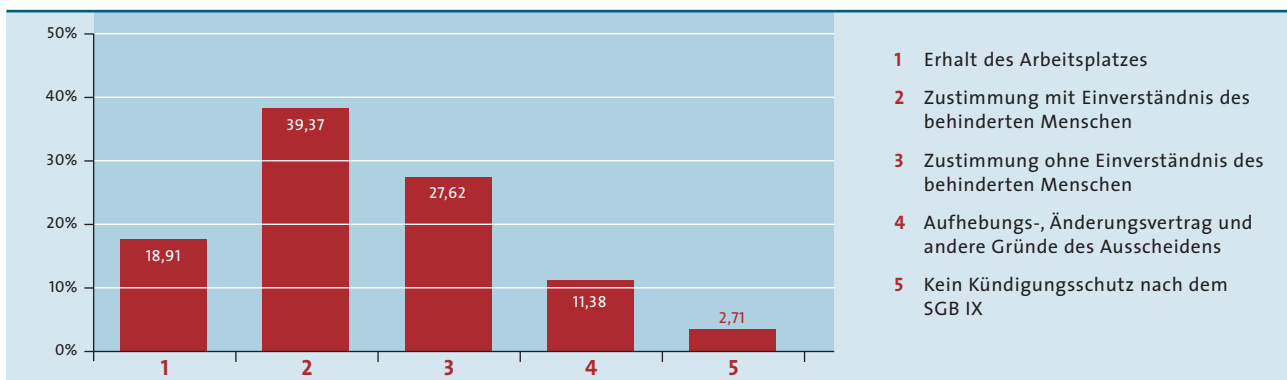
Statistisch gesehen endet jedes vierte bis fünfte Kündigungsverfahren mit dem Erhalt des Arbeitsplatzes. Bei den abgeschlossenen Kündigungsverfahren bewegt sich die Quote der Arbeitsverhältnisse, die danach weitergeführt werden, schon seit Jahren auf einem weitgehend konstanten Niveau zwischen 21 und 24 Prozent. Im Jahr 2006 betrug sie genau 23,8 Prozent. Die Zahlen belegen, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen keineswegs zur Unkündbarkeit führt und

somit auch kein Einstellungshemmnis darstellen kann. Andererseits konnte für 6.134 schwerbehinderte Beschäftigte mithilfe des besonderen Kündigungsschutzes eine Fortführung ihres Arbeitsverhältnisses erreicht werden.

Mehr als die Hälfte der Kündigungsbegehren konnten in der Regel bereits während des Verfahrens durch die Integrationsämter einvernehmlich gelöst werden. Diese Arbeitsverhältnisse, bei denen ein tragfähiger Konsens gefunden wurde, haben meist größere Chancen, dass ein dauerhafter Erhalt erreicht werden kann.

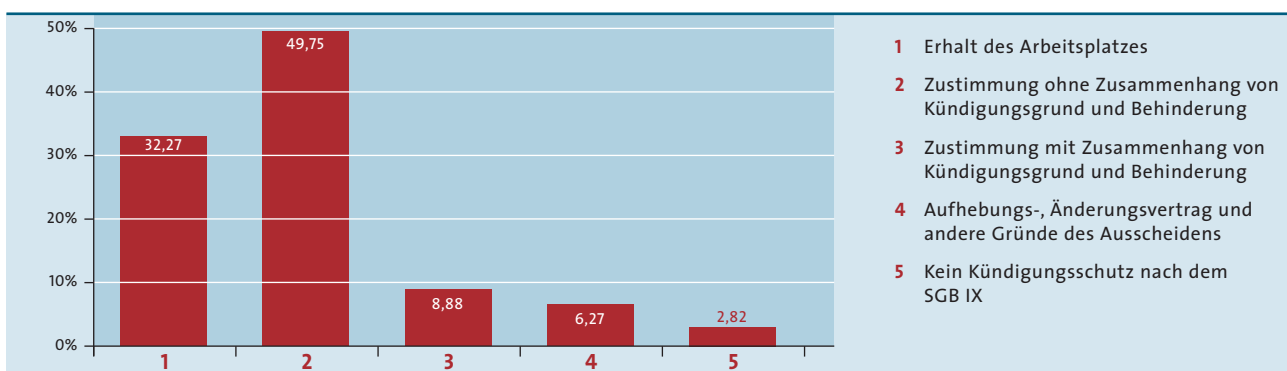
### > Ordentliche Kündigung: Ergebnisse 2006

100% = 20.442 Fälle



### > Außerordentliche Kündigung: Ergebnisse 2006

100% = 3.827 Fälle





Die Gefahr, dass es nach kurzer Zeit zu einem erneuten Kündigungsantrag kommt, ist hier geringer.

Die häufigsten Gründe für ein Ende von Kündigungsverfahren ohne strittige Entscheidung waren Kündigungsrücknahmen durch die Arbeitgeber, Einverständniserklärungen mit der Kündigung durch die Betroffenen, Aufhebungsverträge sowie die Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen.

Häufig ergeben sich im Verlauf eines Verfahrens Lösungsmöglichkeiten, die vorher von den Beteiligten nicht bedacht wurden. Deshalb setzen die Integrationsämter vor allem auf kompetente Beratung und möglichst präventive Prüfung der Fälle. Häufig zeigen die Beratungsgespräche Wege auf, wie Beschäftigungsverhältnisse durch Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im

Arbeitsleben fortgeführt werden können, die ohne diese Fördermöglichkeiten beendet würden.

Besonders der Aspekt der betrieblichen Prävention muss in diesem Zusammenhang hervorgehoben werden. Arbeitgeber sind durch das SGB IX verpflichtet, bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zu einer Gefährdung von Arbeitsverhältnissen führen können, möglichst frühzeitig das Integrationsamt einzuschalten, damit alle Möglichkeiten und zur Verfügung stehenden Hilfen erörtert und gegebenenfalls ausgeschöpft werden können.

Bei gesundheitsbedingten Problemen ist der Arbeitgeber zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements verpflichtet. Kündigungsanträge, bei denen zuvor schon präventive Maßnahmen ohne positives Ergebnis eingeleitet wurden, können letztlich auch schneller entschieden werden.

**Die fachliche Prüfung des Integrationsamts im Rahmen des Kündigungsverfahrens kann den betrieblichen Beteiligten sinnvolle Lösungsmöglichkeiten eröffnen und wesentlich zum Erhalt des Arbeitsplatzes beitragen**

### > Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2006 – Erhalt/Verlust des Arbeitsplatzes

	ordentliche Kündigung		außerordentliche Kündigung		Änderungskündigung		erweiterter Beendigungsschutz		alle Verfahren	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Erhalt des Arbeitsplatzes	3.866	18,91	1.235	32,27	903	92,33	130	26,86	6.134	23,84
Verlust des Arbeitsplatzes	16.022	78,38	2.484	64,91	68	6,95	321	66,32	18.895	73,43
Kein Kündigungsschutz nach dem SGB IX*	554	2,71	108	2,82	7	0,72	33	6,82	702	2,73
<b>Insgesamt</b>	<b>20.442</b>		<b>3.827</b>		<b>978</b>		<b>484</b>		<b>25.731</b>	

\* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

# 10 Bildung und Information



## | Bildung

Zum gesetzlichen Auftrag der Integrationsämter gehören auch Schulungsangebote zur Vermeidung von Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben. Die Kurse richten sich vorrangig an Schwerbehindertenvertretungen sowie an Arbeitgeber, deren Beauftragte und andere Personalverantwortliche wie auch an Betriebs- und Personalräte. Sie sollen den Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die diese in ihrer betrieblichen Praxis benötigen. Das modulare Kurssystem bietet sowohl Grundkurse für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen, als auch Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen, die allen Funktionsträgern offen stehen.

### Info: Kursprogramm

**Kostenlose Kursprogramme gibt es beim jeweils zuständigen Integrationsamt, auch als Download unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) > Infothek > Fortbildung**

1.348 Kurse und Informationsveranstaltungen haben die Integrationsämter im Jahr 2006 angeboten und – teilweise unter Beteiligung Dritter – durchgeführt. Fast 40.000 Menschen haben an den Grundlagenschulungen und den Bildungsangeboten zu behinderungsspezifischen Themen teilgenommen.

Die Integrationsämter bieten nicht nur ein umfangreiches Bildungsangebot flächendeckend in allen Regionen Deutschlands, sondern es werden auch E-Learning-Module zu wichtigen Themen auf dem Online-Portal [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) angeboten. Sie vermitteln ebenso wie die Schulungsveranstaltungen sinnvoll vertieftes Wissen und können jederzeit und ortsunabhängig zum Selbststudium genutzt werden. Als Pilotprojekt wurde als Online-Kurs die „Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2006“ angeboten.

## > Kurse und Informationsangebote 2006

	Anzahl der Veranstaltungen	Teilnehmer/ Teilnehmerinnen
vom Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:	805	14.214
davon Tagesveranstaltungen	495	8.967
davon mehrtägige Veranstaltungen	310	5.247
vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:	173	6.613
davon Tagesveranstaltungen	153	4.046
davon mehrtägige Veranstaltungen	20	2.567
Beteiligung des Integrationsamtes an Veranstaltungen anderer Träger:	370	18.369
<b>Insgesamt</b>	<b>1.348</b>	<b>39.196</b>



> **Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten der Integrationsämter 2006**

	Schwer- behinderten- vertreter	Arbeitgeber- beauftragte	Betriebs-/ Personalräte	<b>Insgesamt</b>
Vom Integrationsamt alleine durchgeführte Veranstaltungen	11.800	1.304	1.110	<b>14.214</b>

**| Information**

Die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen und die Möglichkeiten der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bilden den Schwerpunkt des Informationsangebotes der Integrationsämter. Die Integration von schwerbehinderten Menschen in Betrieben und Dienststellen ist auch das zentrale Thema der vierteljährlich von den Integrationsämtern herausgegebenen „ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf“. Die Fachzeitschrift mit einer Auflage von 300.000 Exemplaren richtet sich vor allem an Arbeitgeber und die betrieblichen Integrationsteams. Das Informationsangebot wird ergänzt durch ein breites Spektrum an themenspezifischen Broschüren wie die neu geplante Informationsbroschüre für Arbeitgeber „ZB Spezial“ und das Fachlexikon „ABC – Behinderung &

Beruf“, das gerade der neuen Gesetzeslage angepasst wird. Einen umfassenden Informationsservice bietet auch das Online-Portal [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) mit einem großen Downloadbereich für Formulare,

Gesetzestexte und Arbeits-hilfen sowie den Online-Ausgaben der ZB-Zeitschrift und des Fachlexikons. Aufgrund des nach wie vor großen Bedarfs an Infor-mation und Aufklärung über die rechtlichen Rahmenbe-dingungen und die Förder-möglichkeiten bei der betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung behinder-ter Menschen unterstützt die BIH die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ des Bundes-ministeriums für Arbeit und Soziales und beteiligt sich an Aktionen der Behinderten-

verbände, an Fachmessen und an Veranstaltungen zur betrieblichen Prävention.



**Das Informationsportal  
der Integrationsämter  
[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)**



- ▲ Geschäftsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)
- Integrationsämter
- Zweigstellen | Regionalstandorte

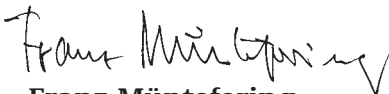
## Liebe Mitbürgerinnen, liebe Mitbürger,



Teilhabe ist ein wichtiges Ziel der Politik der Bundesregierung. Teilhabe bedeutet zum Beispiel, dass Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt am Leben in der Gesellschaft und insbesondere am Arbeitsleben teilnehmen können. Das zu ermöglichen, ist Aufgabe der notwendigen Sozialleistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft sowie der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen.

Mit dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), das am 1. Juli 2001 in Kraft getreten ist, haben wir dafür gesorgt, dass die Orientierung auf Teilhabe Vorrang hat gegenüber Fürsorge und Versorgung. Im SGB IX wurde das zersplitterte Recht zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sowie das Schwerbehindertenrecht zusammengefasst und weiterentwickelt. Für sieben grundverschiedene Sozialleistungsbereiche – teils beitragsfinanziert, teils steuerfinanziert – sind hier einheitliche Regelungen geschaffen worden.

Diese Broschüre wendet sich an alle Menschen, die sich detailliert über ihre Möglichkeiten nach dem neuen Recht informieren wollen, insbesondere an die Fachleute in der Praxis wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Rehabilitationsträger oder der Behindertenverbände, aber auch an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Wir brauchen Rehabilitationsträger, die gemeinsam mit behinderten Menschen nach den besten Lösungen suchen und ihre Hilfen gut abstimmen. Wir brauchen Arbeitgeber und Betriebsräte, die sich um Arbeitsplätze für behinderte Menschen kümmern. Wir brauchen Kindertagesstätten und Schulen, die Teilhabe ermöglichen. Und wir brauchen Behörden und Verkehrsmittel, die leicht zugänglich sind. Kurz: Teilhabe möglich zu machen, ist eine Aufgabe für die ganze Gesellschaft. Das SGB IX ist dafür eine wichtige Grundlage.

A handwritten signature in black ink that reads "Franz Müntefering". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

**Franz Müntefering**  
Bundesminister für Arbeit und Soziales



# Inhalt

Ein erster Überblick

## **Beratung**

Alles aus einer Hand

Zwei neue Rehabilitationsträger

Die Rehabilitationsträger auf einen Blick

Schneller Zugang zu den Leistungen

Machen Sie notfalls selber Druck

## **Leistung**

Jedes Leben ist individuell

Stärkung ambulanter Hilfe

Leistungen für Kinder

Gerechter Ansatz bei Bedürftigkeitsprüfungen

Der Pauschalbetrag

Arbeit wirkungsvoll gefördert

Geld in den Werkstätten für behinderte Menschen

Besondere Leistungen für Frauen

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Wenn behinderte Kinder krank werden...

Am Leben in der Gemeinschaft teilhaben

## Chancen

Chancen mit ambulanter Rehabilitation

Psychologische Betreuung und Selbsthilfe

Das Integrationsamt

Die Integrationsfachdienste

Arbeitgeber mit Verantwortung

Rechte im Betrieb

Bessere Berufschancen für Frauen

Bildung und Arbeit in den Werkstätten für behinderte Menschen

Aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Fragen und Antworten

Stichwortverzeichnis

Wichtige Adressen

Glossar





# Ein erster Überblick

**Behinderung –  
was ist das?**

Von Behinderung spricht man, wenn körperliche Funktionen, geistige Fähigkeiten oder die seelische Gesundheit eingeschränkt sind und diese Einschränkungen die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft nicht nur vorübergehend beeinträchtigen. Von einer drohenden Behinderung spricht man, wenn eine derartige Beeinträchtigung noch nicht vorliegt, sie aber zu erwarten ist.

**Wer erhält  
Leistungen zur  
Teilhabe?**

Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist oder wem eine solche Behinderung droht, hat ein Recht auf die notwendige Hilfe. Er erhält die notwendigen Leistungen, um die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern. Dazu gehören auch die Hilfen, die behinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben sichern. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen.



## **Was bedeutet „Vorrang von Prävention“?**

Nach § 3 SGB IX sollen die Rehabilitationsträger darauf hinwirken, durch geeignete Maßnahmen das Eintreten einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit zu vermeiden. Dieser Grundsatz stellt dabei nicht selbst eine Verpflichtung zu einzelnen Sozialleistungen fest, sondern dient den Rehabilitationsträgern als umfassende Handlungsmaxime. Dabei geht es sowohl um Prävention im medizinischen Sinne als auch um die Prävention am Arbeitsplatz – etwa durch arbeitsplatzerhaltende Maßnahmen.

## **Gibt es besondere Voraussetzungen zur Hilfe?**

Um als behinderter Mensch die wegen der Behinderung notwendigen Hilfen in Anspruch nehmen zu können, ist es grundsätzlich nicht erforderlich, dass ein bestimmter „Grad der Behinderung“ festgestellt und durch einen Ausweis bescheinigt wird. Allerdings gibt es Ausnahmen. So setzen manche Leistungen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile (zum Beispiel im öffentlichen Personennahverkehr) voraus, dass ein bestimmter Grad der Behinderung festgestellt wurde. Jeder behinderte Mensch kann – aber muss nicht – bei dem für seinen Wohnsitz zuständigen Versorgungsamt einen Antrag stellen; für ihn können auch Erziehungsberechtigte oder Bevollmächtigte handeln.

## **Schwerbehindert - wer ist das?**

Menschen sind im Sinne des SGB IX schwerbehindert, wenn der Grad ihrer Behinderung (GdB) wenigstens 50 beträgt, sie in der Bundesrepublik wohnen, hier ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben oder hier beschäftigt sind. Sie erhalten nach Teil 2 des SGB IX besondere Hilfen – zum Beispiel den besonderen Kündigungsschutz und den Zusatzurlaub. Der GdB wird nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen definiert. Und zwar abgestuft nach Zehnergraden von 20 bis 100. Dabei werden einzelne Beeinträchtigungen nur berücksichtigt, wenn sie für sich allein einen GdB von mindestens 10 ausmachen würden.

Um die Übersichtlichkeit und Transparenz der Rechte schwer behinderter Menschen auf hohem Niveau zu gewährleisten, wurde das frühere Schwerbehindertengesetz „en bloc“ als Teil 2 in das SGB IX eingeordnet. Neben sprachlichen Anpassungen wurden auch verschiedene Verbesserungen vorgenommen, die in dieser Broschüre dargestellt sind.



**Rechte ein-  
klagen - wie  
geht das?**

Das SGB IX sieht vor, dass anstelle behinderter Menschen, die ihre Rechte geltend machen wollen, Verbände klagen können. Voraussetzung ist – neben dem Einverständnis des betroffenen Menschen –, dass die Verbände nach ihrer Satzung behinderte Menschen auf Bundes- oder Landesebene vertreten und nicht selbst am Prozess beteiligt sind. Allerdings müssen alle Verfahrensvoraussetzungen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch den behinderten Menschen selbst vorliegen.

**Ist eine Über-  
prüfung des  
neuen Rechts  
vorgesehen?**

Das SGB IX kann nicht alle Probleme behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen lösen. Doch es schafft einen rechtlichen Rahmen für mehr Teilhabe und Selbstbestimmung. Die Bundesregierung hat Ende 2004 in einem Bericht Bilanz gezogen, ob und wie die Regelungen greifen, und Vorschläge für weitergehende Regelungen gemacht.

# Beratung

Ein selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderungen beginnt mit einer guten Beratung. Deshalb legt das Gesetz hier einen besonderen Schwerpunkt. Sein Ziel: Die Zeit bis zur realen Hilfe soll sich entscheidend verkürzen.

Das System der sozialen Sicherung ist historisch gewachsen. Für die Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am gesellschaftlichen Leben sind oft mehrere Rehabilitationsträger zuständig. Daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern. Denn der Vorteil liegt auf der Hand: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vieler Institutionen arbeiten mit viel Wissen und Engagement zusammen für ein besseres Leben behinderter Menschen.

Mit diesem System waren aber früher auch deutliche Nachteile verbunden: viele Zuständigkeiten, viele Ansprechpartner, viel Bürokratie. Der Grundsatz des Gesetzes lautet nun: Gemeinsam geht es einfacher und schneller. Alle Rehabilitationsträger arbeiten seither besser zusammen. Und das am besten an einem Ort. Damit es nie wieder heißt:

Wir sind nicht für Sie zuständig.



# Gemeinsame Servicestellen

„Die Rehabilitationsträger stellen unter Nutzung bestehender Strukturen sicher, dass in allen Landkreisen und kreisfreien Städten gemeinsame Servicestellen bestehen. Gemeinsame Servicestellen können für mehrere kleine Landkreise oder kreisfreie Städte eingerichtet werden, wenn eine ortsnahe Beratung und Unterstützung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen gewährleistet ist ...“

(§ 23 Absatz 1 SGB IX)



# Alles aus einer Hand

## **Beratung und Unterstützung**

Die Einrichtung von gemeinsamen Servicestellen aller Rehabilitationsträger ist eine der wichtigsten Neuerungen des Sozialgesetzbuches IX. Sie sind bis Ende 2002 in allen Landkreisen und kreisfreien Städten entstanden. Ihre Aufgabe: Behinderte oder von Behinderungen bedrohte Menschen sowie ihre Vertrauenspersonen finden hier schnelle und unbürokratische Beratung und Unterstützung. Die gemeinsamen Servicestellen informieren Sie unter anderem über die Leistungsvoraussetzungen und Leistungen der Rehabilitationsträger und klären mit Ihnen den persönlichen Bedarf an Rehabilitationsleistungen.

**Zusammenarbeit  
aller Reha-  
bilitationsträger**

Sie füllen mit Ihnen die notwendigen Anträge aus, leiten diese Anträge an die zuständigen Rehabilitationsträger weiter und achten auf schnelle Entscheidungen. Nach Möglichkeit werden die Entscheidungen so vorbereitet, dass der zuständige Leistungsträger unverzüglich entscheiden kann. Darüber hinaus begleiten die Servicestellen die Betroffenen bis zur Entscheidung unterstützend und koordinieren auch während der Leistungserbringung die Hilfe der verschiedenen Rehabilitationsträger.

**Sind die Servicestellen der einzige Weg zur Hilfe?**

Selbstverständlich können sich Ratsuchende wie bisher auch an die jeweiligen Rehabilitationsträger mit ihren Auskunfts- und Beratungsstellen wenden. Soweit es um die besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen geht, können diese sich auch an die Integrationsämter (früher Hauptfürsorgestellen) wenden.

**Sind die Servicestellen so eingerichtet, dass Zugang und Verständigung keine Probleme bereiten?**

Selbstverständlich müssen die gemeinsamen Servicestellen barrierefrei eingerichtet sein, so dass zum Beispiel auch Rollstuhlfahrer oder hörbehinderte Menschen ohne Probleme beraten und unterstützt werden können.





## Zwei neue Rehabilitationsträger

### **Sozial- und öffentliche Jugendhilfe jetzt dabei**

Weil das Gesetz die Unterstützung behinderter Menschen als Ganzes sieht, wurde der Kreis der Rehabilitationsträger erweitert. So werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sozialhilfe und der öffentlichen Jugendhilfe von Beginn an in den Beratungs- und Entscheidungsprozess einbezogen. Die Einbeziehung dieser Träger in die für alle Rehabilitationsträger geltenden Verfahrens- und Abstimmungsvorschriften ermöglicht eine enge Zusammenarbeit im Interesse der behinderten Menschen.

### **Gezielte Hilfe möglich**

Diese Einbeziehung ist vor allem deshalb sinnvoll, weil zu einer vollen Teilhabe am Leben in der Gesellschaft neben medizinischen und beruflichen Leistungen zur Rehabilitation in vielen Fällen auch weitere (soziale) Leistungen gehören. Damit wird eine umfassende Rehabilitation und Teilhabe entsprechend dem individuellen Bedarf erreicht.

### **Nachrangigkeit gilt weiterhin**

Der Status der Träger der Sozialhilfe als Rehabilitationsträger ändert nichts daran, dass ihre Leistungen gegenüber den Leistungen der übrigen Rehabilitationsträger nachrangig sind. Die Sozialhilfe ist weiterhin nicht leistungs verpflichtet, wenn ein anderer – ihr vorrangiger – Rehabilitationsträger Leistungen zu erbringen hat.

### **Woher weiß ich, welcher Rehabilitationsträger für mich zuständig ist?**

Diese Frage wird künftig unter den Rehabilitationsträgern geklärt. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wenden Sie sich einfach an die gemeinsame Servicestelle in Ihrer Nähe. Die Adresse erfahren Sie zum Beispiel von jeder Krankenkasse, der Agentur für Arbeit, den Trägern der Renten- und Unfallversicherung, den Sozialämtern oder unter [www.reha-servicestellen.de](http://www.reha-servicestellen.de) Sie können sich aber auch direkt an den Träger wenden, den Sie für zuständig halten. Dieser bearbeitet den Antrag auf Leistungen zur Teilhabe oder leitet ihn an den zuständigen Rehabilitationsträger weiter. Über die Weiterleitung des Antrags an einen anderen Rehabilitationsträger werden Sie unterrichtet. Sie erhalten schnellstmöglich einen Bescheid, in aller Regel innerhalb von wenigen Wochen.

## **Die Rehabilitationsträger auf einen Blick**

Für die Leistungen zur Teilhabe ist kein einheitlicher Träger zuständig. Vielmehr hat jeder Rehabilitationsträger neben seinen sonstigen Aufgaben seinen spezifischen Bereich der Rehabilitation und Teilhabe.

Die gesetzlichen Krankenkassen erbringen für ihre Versicherten Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, wenn andere Sozialversicherungsträger solche Leistungen nicht erbringen können.

Aufgabe der Rentenversicherung ist es, ein vorzeitiges Ausscheiden der Versicherten aus dem Erwerbsleben zu vermeiden. Hierfür erbringt sie Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Unfallversicherung ist bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft verantwortlich.

Die Träger der Kriegsopferversorgung und der Kriegsopferfürsorge übernehmen für ihre Leistungsberechtigten die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.

# SGB IX



Die Bundesagentur für Arbeit mit ihren Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit übernimmt, soweit hierfür kein anderer Träger zuständig ist, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Für erwerbsfähige, hilfebedürftige Arbeitssuchende übernehmen die Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Sozialhilfe, für die die Sozialämter der Städte und Landkreise oder die überörtlichen Träger der Sozialhilfe zuständig sind, tritt für alle Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft ein, soweit kein anderer Träger zuständig ist.

Die öffentliche Jugendhilfe mit ihren örtlichen Jugendämtern erbringt Leistungen zur Teilhabe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche, soweit kein anderer Träger zuständig ist.

Für schwerbehinderte Menschen kann darüber hinaus das Integrationsamt begleitende Hilfe im Arbeitsleben erbringen.

# Schneller Zugang zu den Leistungen

## **Entscheidung nach wenigen Wochen**

Auf eins können Sie sich verlassen: Alle Entscheidungen der Rehabilitationsträger werden schnell getroffen.

## **§ 14 macht Tempo**

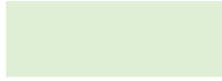
Und so setzt das Gesetz auf Tempo: § 14 regelt, dass ein Leistungsträger spätestens zwei Wochen nach Antragseingang geklärt haben muss, ob er für die Leistung zuständig ist. Schon nach einer weiteren Woche wird über die Leistung dann auch entschieden, wenn der Antrag nicht unverzüglich an einen anderen Rehabilitationsträger weitergeleitet wurde. Dieser entscheidet innerhalb von drei Wochen, nachdem der Antrag bei ihm eingegangen ist. Sollte ein Gutachten zur Ermittlung des Rehabilitationsbedarfs nötig sein, muss das Gutachten nach zwei Wochen vorliegen und die Entscheidung bereits zwei Wochen später getroffen worden sein.

## Rehabilitations- träger muss handeln

Häufig wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Servicestelle die Anträge an den zuständigen Leistungsträger weiterleiten. Auf keinen Fall wird jetzt Ihr Antrag von Amt zu Amt „weitergereicht“. Das heißt, spätestens der 2. Rehabilitationsträger muss über den Antrag entscheiden. Und zwar in den oben beschriebenen Fristen. Stellt sich später heraus, dass ein anderer Rehabilitationsträger für die Leistung zuständig ist, muss dieser die Aufwendungen des leistenden Rehabilitationsträgers erstatten. Da Zuständigkeitsklärung und Rehabilitationsverfahren parallel erfolgen, werden die Rehabilitationsleistungen nicht mehr durch Zuständigkeitsstreitigkeiten verzögert.

### **Kann ich mir für ein notwendiges Gutachten einen Sachverständigen aussuchen?**

Der Rehabilitationsträger nennt Ihnen drei möglichst wohnortnahe Sachverständige. In der Regel wählen Sie zwischen den benannten Sachverständigen aus; aber auf Ihren Antrag hin können auch andere geeignete Sachverständige herangezogen werden. Die in dem Gutachten getroffenen Feststellungen zum Rehabilitationsbedarf werden den Entscheidungen der Rehabilitationsträger zugrunde gelegt. Damit werden verfahrensverzögernde und für die Betroffenen belastende Mehrfachbegutachtungen durch verschiedene Rehabilitationsträger so weit wie möglich ausgeschlossen.



# Machen Sie notfalls selber Druck

## **Erstattung selbstbeschaffter Leistungen**

Was passiert eigentlich, wenn Rehabilitationsträger ohne zureichenden Grund nicht innerhalb der vorgeschriebenen Fristen über den Antrag entschieden haben? Oder wenn sie den behinderten Menschen nicht rechtzeitig mitteilen, dass eine Entscheidung noch nicht möglich ist? Hier hält das Gesetz eine besondere Regelung bereit. Denn § 15 des Sozialgesetzbuches IX ermöglicht es in bestimmten Fällen, sich Leistungen selbst zu beschaffen. Der zuständige Rehabilitationsträger muss Ihnen dann notwendige Aufwendungen erstatten.

## **Angemessene Frist setzen**

So zum Beispiel, wenn für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs kein Gutachten erforderlich ist, aber die vorgeschriebene Entscheidungsfrist von drei Wochen ohne jede Mitteilung verstreicht. Jetzt können Sie dem Rehabilitationsträger eine angemessene Frist setzen und ihm Ihr Vorhaben mitteilen, sich die Leistung selbst zu beschaffen. Entscheidet er dann immer noch nicht, hat der Träger Ihnen die Kosten der erforderlichen Leistung zu erstatten, auch wenn sie teurer ist, als wenn der Träger sie selbst durchgeführt hätte.

**Lassen Sie sich beraten**

Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass bei Auswahl und Ausführung der Leistung die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit beachtet wurden. Eine Erstattung erfolgt auch dann, wenn die Rehabilitationsträger eine unaufschiebbare Leistung nicht rechtzeitig erbringen können. Am besten, Sie lassen sich in der Servicestelle darüber beraten, zu welcher Leistung der Rehabilitationsträger verpflichtet ist.

**Sind alle Rehabilitationsträger zur Kostenerstattung bei selbst beschafften Leistungen verpflichtet?**

Nein. Die Regelung gilt nicht für die Träger der Sozialhilfe und der öffentlichen Jugendhilfe sowie der Kriegsofopferfürsorge. Für die Träger der Sozialhilfe gelten insoweit die Vorschriften des Sozialhilferechts. Danach ist der Träger der Sozialhilfe – auch ohne Antrag – bereits mit Kenntnis der Hilfesituation des betroffenen Menschen verpflichtet, die notwendigen Leistungen/Maßnahmen sofort einzuleiten.

**Wie findet die Beratung eigentlich statt?**

Die beste Möglichkeit ist das persönliche Gespräch in der Servicestelle oder beim einzelnen Rehabilitationsträger. Darüber hinaus bieten „mobile Sprechtag“ und Service-Telefone eine Beratung an. Das Beratungsergebnis kann man sich übrigens schriftlich bestätigen lassen.



# Leistung

Das SGB IX stellt den behinderten Menschen in den Mittelpunkt. Es setzt im Sozialrecht das Benachteiligungsverbot des Artikels 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes – Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden – konsequent um.

Behinderte Menschen erhalten zusätzlich zu den allgemeinen Sozialleistungen besondere Leistungen, um Benachteiligungen im Arbeitsleben und bei der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen, sie jedenfalls so schnell wie möglich zu überwinden oder zumindest abzubauen. Deshalb sind alle Träger verpflichtet, die Leistungen zur Teilhabe nahtlos, zügig sowie nach Gegenstand, Umfang und Ausführung einheitlich zu erbringen, den Einzelfall zu berücksichtigen und sich gegenseitig abzustimmen.

Außerdem sind die Leistungen individuell. Behinderte Menschen sind mündige und kompetente Partner. Ihre Interessen und Wünsche sind ein ganz zentraler Aspekt des Rehabilitationsprozesses. Sie sind nicht mehr Objekt des Rehabilitationsprozesses, sondern nehmen ihre Rolle als Subjekt selbstbestimmt wahr.

Schließlich geht es bei den Leistungen gerecht zu. So gibt es spezielle Förderungen für Frauen und Kinder, damit sie durch ihre Behinderung und ihr Geschlecht oder Alter nicht doppelt benachteiligt sind.



# Leistungsgruppen

„Zur Teilhabe werden erbracht

1.

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation,

2.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,

3.

unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen,

4.

Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.“

(§ 5 SGB IX)



# Jedes Leben ist individuell

## **Wunsch- und Wahlrechte**

Der Umgang mit behinderten Menschen zielt auf selbstbestimmte Teilhabe am Leben in unserer Gesellschaft und insbesondere am Arbeitsleben. Teilhabe setzt auch Teilnahme voraus – bei Entscheidungsprozessen über Leistungen und gleichermaßen bei der Auswahl und Ausführung von Leistungen. § 9 des SGB IX spricht hier vom „Wunsch- und Wahlrecht“. Berücksichtigt werden insbesondere die persönliche Lebenssituation, das Alter und das Geschlecht, die Familie, die religiösen und weltanschaulichen Bedürfnisse sowie die besonderen Bedürfnisse behinderter Mütter und Väter bei der Erfüllung ihres Erziehungsauftrags sowie die besonderen Bedürfnisse behinderter Kinder.

## **Mitsprache**

Die Wunsch- und Wahlrechte lassen viel Raum zur selbstbestimmten Lebensgestaltung. Sie führen zu Mitsprache bei der Auswahl der erforderlichen Leistungen. Beispielsweise werden die Belange von Frauen bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben stärker als früher berücksichtigt. Und die Betreuung behinderter Kinder wird auf das soziale Umfeld abgestimmt.

## **Geldleistungen und Persönliche Budgets**

Das Gesetz erlaubt Flexibilität. So können Sie für Sachleistungen, die nicht in Rehabilitationseinrichtungen erbracht werden müssen, auf Antrag auch Geld erhalten, um sich die Leistungen selbst zu beschaffen. Voraussetzung: Die beantragten Leistungen sind nicht weniger wirksam und nicht teurer als die vom Rehabilitationsträger angebotenen Sachleistungen. Möglich ist auch das sogenannte „Persönliche Budget“. Damit können behinderte Menschen den „Einkauf“ von Leistungen eigenverantwortlich regeln, wenn sie dies wünschen. Welche Leistungen sich dafür eignen und wie die Budgets konkret bemessen sein müssen, erproben die Rehabilitationsträger und die behinderten Menschen in Modellregionen unter wissenschaftlicher Begleitung.

### **Welche Leistungen kann ich beispielsweise in Form von Geldleistungen erhalten?**

Zum Beispiel Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, die durch einen ambulanten Rehabilitationsdienst durchgeführt werden.

### **Kann ich Teilhabe-Leistungen auch im Ausland in Anspruch nehmen?**

Sachleistungen können auch im Ausland erbracht werden, wenn sie dort bei gleicher Qualität und Wirksamkeit wirtschaftlicher ausgeführt werden können. Für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gilt, dass sie ohne weitere Voraussetzungen im grenznahen Ausland erbracht werden können, wenn sie für die Aufnahme oder Ausübung einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit erforderlich sind.



# Stärkung ambulanter Hilfe

## **Flexibilität**

Eine flexible Rehabilitation wird immer wichtiger. Daher unterstützt das Gesetz die ambulante Hilfe mit passenden Leistungen. Zum einen, weil ein stationärer Aufenthalt nicht immer erforderlich ist, um das Rehabilitationsziel zu erreichen. Zum anderen sollen diejenigen, die eine stationäre Betreuung früher kaum oder gar nicht nutzen konnten, ambulante Alternativen finden. Zum Beispiel Teilzeitbeschäftigte, Selbständige, Frauen mit Familienpflichten oder allein erziehende Elternteile.

## **Entgeltfortzahlung bei ambulanter Betreuung**

Bei einer ambulanten Betreuung sind behinderte Menschen genauso sozial und finanziell abgesichert wie bei einer stationären Betreuung. Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen ihrer Rehabilitation nicht arbeiten, haben sie für sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber. Unabhängig davon, ob die Leistung stationär oder ambulant erbracht wird.

## **Erweiterter Rechtsanspruch auf Übergangsgeld**

Besteht kein Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung und wird die Leistung zum Beispiel von einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung erbracht, zahlt dieser in der Regel Übergangsgeld. Dabei ist es grundsätzlich unerheblich, ob der behinderte Mensch arbeitsunfähig oder durch die Teilnahme an einer Maßnahme an einer ganztägigen Erwerbstätigkeit gehindert ist. Anders gesagt: Übergangsgeld gibt's nicht nur bei stationären, sondern auch bei ambulanten Leistungen. Der Sozialversicherungsschutz ist dabei inklusive.

### **Bedeutet die Stärkung der ambulanten Angebote eine Abkehr von der stationären Betreuung?**

Nein. Das SGB IX setzt zwar auf die Vorteile einer ambulanten Betreuung. Es gibt aber keine strikte Festlegung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“. Ein solcher Grundsatz wäre für die Rehabilitation im Einzelfall zu unflexibel.

### **Gibt es bei der jährlichen Anpassung der Entgeltersatzleistungen noch Unterschiede zwischen Ost und West?**

Nein. Die jährliche Anpassung des Krankengeldes, des Versorgungskrankengeldes, des Verletztengeldes und des Übergangsgeldes erfolgt für die alten und neuen Bundesländer einheitlich. Die Anpassung erfolgt entsprechend der Bruttolohn- und Gehaltsentwicklung.



# Gute Leistungen für Kinder

## **Vernetzte Hilfe**

Kinder brauchen bei drohenden oder bereits eingetretenen Entwicklungsstörungen oder Behinderungen so früh wie möglich die erforderlichen Hilfen. Diese Leistungen zur Früherkennung und Frühförderung sind besonders wichtig. Je früher eine Beeinträchtigung erkannt wird, desto besser kann man hier vorbeugen und helfen. Dafür steht ein Netz von etwa 120 Sozialpädiatrischen Zentren und zirka 1000 – zum Teil auch ambulante und mobile – Frühförderstellen bereit.

## **Komplexleistung Frühförderung**

Früherkennung und Frühförderung werden als Komplexleistung erbracht, als ein interdisziplinär abgestimmtes System ärztlicher, medizinisch-therapeutischer, psychologischer, heilpädagogischer und sozialpädagogischer Leistungen. Das heißt: Ein Antrag bei einem der zuständigen Rehabilitationsträger – meist Krankenkasse oder Sozialamt – reicht für alle im Einzelfall erforderlichen Leistungen.

## **Eltern werden einbezogen**

Sowohl die Kinder als auch ihre Eltern werden intensiv an der Planung und Gestaltung der Hilfen beteiligt. Der beste Ansprechpartner dabei ist und bleibt zunächst der Kinderarzt. Er entscheidet nicht nur über die medizinisch erforderlichen Diagnosen und Therapien. Er weiß auch, wie man die speziellen Angebote der Sozialpädiatrischen Zentren und Frühförderstellen mit in die Therapie einbeziehen kann.

### **Werden Kinder immer in der Nähe ihrer Eltern betreut?**

In der Regel ja. Jedenfalls soll es bei der Rehabilitation möglichst keine Trennung vom sozialen Umfeld und zugleich möglichst eine integrative Betreuung geben.

### **Wer erbringt die heilpädagogischen Leistungen?**

Diese Leistungen für schwer behinderte und schwerst mehrfach-behinderte Kinder werden – solange die Kinder noch nicht eingeschult sind – immer erbracht und, ohne dass sie selbst oder ihre Eltern zu den Kosten herangezogen werden. Beispiel: Ein acht Jahre altes Kind liegt seit längerem im Wachkoma und konnte deshalb noch nicht eingeschult werden. Die Kosten für die Betreuung und die Pflege werden vom zuständigen Träger der Sozialhilfe im Rahmen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen übernommen.





# Gerechter Ansatz bei Bedürftigkeitsprüfungen

## **Besondere Belastungs- situation**

Eine besondere Belastung für Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen ist die Überprüfung ihrer Einkommens- und Vermögenssituation. Laut SGB XII erhält derjenige keine Sozialhilfe, der sich selbst helfen kann oder die erforderliche Hilfe von anderen – besonders von Angehörigen – erhält. Bei der Bedürftigkeitsprüfung müssen die Besonderheiten des Einzelfalls berücksichtigt werden. Denn es muss vermieden werden, dass Leistungsberechtigte wegen einer solchen Prüfung auf mögliche Rehabilitationsmaßnahmen verzichten.

## **Gleiche Leistungen für alle**

Das SGB IX macht bei den Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben (sowie bei den Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen) keinen Unterschied zwischen denjenigen behinderten Menschen, die auf die Unterstützung durch die Sozialhilfe angewiesen sind, und denjenigen, die ihre Leistungen von anderen Leistungsträgern – etwa von den Krankenkassen oder den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung – erhalten.

## Weniger Bürokratie

Die Krankenkassen und Berufsgenossenschaften zahlen ihre Leistungen immer unabhängig von einer Prüfung der Bedürftigkeit. Das gilt auch für die entsprechenden Leistungen der Sozialhilfe. Dabei werden von Geburt an behinderte Kinder nicht anders behandelt als Kinder, die erst später – etwa durch einen Unfall – behindert wurden. Durch den Wegfall der Bedürftigkeitsprüfungen bei den genannten Sozialhilfeleistungen wurde ein gewichtiger Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet.

### Wird auch bei den sozialen Teilhabeleistungen der Sozialhilfe auf die Bedürftigkeitsprüfung verzichtet?

Nein. Die Leistungen der Sozialhilfe zur Teilhabe am Leben der Gemeinschaft sind in der Regel nur nach einer Prüfung der Bedürftigkeit möglich, weil in diesem Bereich – anders als bei den Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben – kein Bedarf zur Anpassung an vergleichbare Leistungen anderer Rehabilitationsträger besteht.



# Der Pauschalbetrag

## Regelung beim Unterhaltsrückgriff

Wichtig für die Eltern behinderter und pflegebedürftiger Kinder ist die Regelung des so genannten Unterhaltsrückgriffs. Früher mussten sich die Eltern für eine vollstationäre Betreuung ihrer erwachsenenbehinderten Kinder einer Einkommens- und Vermögensprüfung unterziehen. Dies betraf zum Beispiel die Betreuung in stationären medizinischen Einrichtungen und in Pflegeeinrichtungen.

## Pauschalbetrag

Mit dem SGB IX ist ein wichtiger Durchbruch bei der Unterhaltsheranziehung der Eltern für die Betreuung ihrer volljährigen, vollstationär betreuten Kinder gelungen. Die lebenslange Offenlegung der Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Eltern ist entfallen. Der Anspruch der Sozialhilfeträger gegen unterhaltspflichtige Eltern wird mit der Zahlung eines monatlichen Pauschalbetrages von 46 EUR abgegolten, wenn auch Hilfe zum Lebensunterhalt einbezogen wird. Durch entsprechende Regelungen ist sichergestellt, dass Unterhaltspflichtige wegen ihrer Zahlungen nicht selbst zu Hilfebedürftigen werden. Diese Regelung wird flankiert durch die Regelungen über eine **Grundsicherung** (siehe Glossar) im Alter und bei Erwerbsminderung.

## Wahlrecht

Darüber hinaus haben Eltern von Kindern im Alter zwischen dem 18. und dem 27. Lebensjahr die Möglichkeit, sich mit einem Antrag auf eine besondere Härte zu berufen. Dies hat eine Einkommens- und Vermögensüberprüfung zur Folge. Nach dem 27. Lebensjahr der Kinder besteht diese Antragsmöglichkeit zwar nicht mehr, die Eltern müssen den Pauschalbetrag von 46 EUR einschließlich Hilfe zum Lebensunterhalt monatlich jedoch nicht zahlen, wenn sie dadurch selbst hilfebedürftig würden, und können unabhängig vom Alter des Kindes einen Härtefall geltend machen.

## Die Sozialhilfe sieht Leistungen an Menschen vor, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind

- wenn deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft beeinträchtigt ist (§ 2 Abs.1 SGB IX),
- wenn die Behinderung wesentlich, d. h. die Fähigkeit zur Eingliederung in die Gesellschaft in erheblichem Umfang beeinträchtigt ist
- und wenn und so lange nach der Besonderheit des Einzelfalls, vor allem nach Art oder Schwere der Behinderung, die Aussicht besteht, dass die Aufgabe der Eingliederungshilfe erfüllt werden kann § 3 Abs. 1 SGB XII.





# Arbeit wirkungsvoll gefördert

## **Dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben**

Arbeit ist gerade für behinderte Menschen eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Deshalb setzt das SGB IX hier einen Schwerpunkt. Ziel ist es, die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen. Dabei soll ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer gesichert werden.

## **Rechtsanspruch auf behinderungs- gerechten Arbeitsplatz**

Generell gilt: Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der ihrer Behinderung entsprechend ausgestattet ist. Dazu müssen die erforderlichen technischen Arbeitshilfen zur Verfügung gestellt werden sowie Maschinen, Geräte und Gebäude – zum Beispiel durch eine Rampe – behinderungsgerecht sein. Soweit die Finanzierung für den Arbeitgeber zumutbar ist, trägt dieser die Kosten. Der Arbeitgeber wird aber bei Bedarf finanziell von den Integrationsämtern, den Agenturen für Arbeit oder anderen Rehabilitationsträgern unterstützt.

## Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz

Eine wichtige Regelung für schwerbehinderte Menschen ist ihr Rechtsanspruch auf notwendige Arbeitsassistenz. Arbeitsassistenz bedeutet: Sie erhalten direkte, persönliche Hilfe am Arbeitsplatz. Arbeitsassistenten können beispielsweise als Vorlesekräfte für sehbehinderte und blinde Menschen tätig sein, aber auch anderweitige Hilfestellungen zur Ausübung der Beschäftigung geben.

### Wer ist für die Kosten der Arbeitsassistenz zuständig?

Ist Arbeitsassistenz notwendig, um einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu bekommen, werden die Kosten bis zu drei Jahren grundsätzlich von den Rehabilitationsträgern getragen. Die Integrationsämter tragen die Kosten, wenn die Arbeitsassistenz zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes notwendig ist. Die Leistungen werden auch in den Fällen, in denen die Rehabilitationsträger zuständige Leistungsträger sind, von den Integrationsämtern ausgeführt. In den Fällen, in denen schwerbehinderte Menschen an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder einer Struktur Anpassungsmaßnahme teilnehmen und eine Arbeitsassistenz benötigen, werden die Kosten hierfür von den Agenturen für Arbeit getragen.



## **Rechtsanspruch auf Teilzeit**

Außerdem haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der schweren Behinderung notwendig und für den Arbeitgeber zumutbar ist und ihr sonstige rechtliche Regelungen nicht entgegenstehen. Darüber hinaus kann ein Anspruch auch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bestehen. Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen soll eine kürzere Arbeitszeit ermöglicht werden, wenn dies wegen Kindererziehung oder der Behinderung notwendig erscheint.

## **Überbrückungsgeld durch alle Rehabilitationsträger**

Hilfe gibt es auch beim Weg in die Selbständigkeit. Das so genannte Überbrückungsgeld ist eine eigenständige Leistungsform für Menschen, die durch Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden oder vermeiden. Seine Aufgabe: Es sichert den Lebensunterhalt und die soziale Sicherung in den ersten sechs Monaten nach der Existenzgründung. Neben der Bundesagentur für Arbeit zahlen auch alle anderen für die Teilhabe am Arbeitsleben zuständigen Rehabilitationsträger Überbrückungsgeld.

### **Wie wird die Höhe des Überbrückungsgeldes berechnet?**

Das Überbrückungsgeld entspricht dem Arbeitslosengeld oder der Arbeitslosenhilfe, die Sie entweder zuletzt bezogen haben oder hätten beziehen können. Auskunft über die Höhe erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.





# Geld in den Werkstätten für behinderte Menschen

## **Arbeits- förderungsgeld**

Seit dem In-Kraft-Treten des SGB IX erhalten behinderte Beschäftigte im Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen eine zusätzliche Unterstützung. Wer hier arbeitet, bekommt monatlich 26 EUR mehr, wenn sein Arbeitsentgelt zusammen mit dem Arbeitsförderungsgeld 325 EUR pro Monat nicht übersteigt. Ist das Arbeitsentgelt höher als 299 EUR/Monat, beträgt das Arbeitsförderungsgeld monatlich den Differenzbetrag zwischen diesem und 325 EUR/Monat.

## **Lebensunterhalt in Werkstätten für behinderte Menschen**

Im Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen ergibt sich aus dem Wegfall der Bedürftigkeitsprüfung: Die dort Beschäftigten müssen ihr Mittagessen nunmehr selbst bezahlen, wenn ihr Einkommen die Höhe des zweifachen Regelsatzes eines Haushaltsvorstandes – zur Zeit rund 580 EUR/Monat – übersteigt. Die Regelung gilt auch für behinderte Menschen in Fördergruppen und Tagesförderstätten. Die zuständigen Landesbehörden können Näheres über die Bemessung des Beitrags für das Mittagessen bestimmen.

## Ausbildungsgeld

Das Ausbildungsgeld beträgt monatlich 57 EUR im ersten Jahr und 67 EUR im zweiten Jahr – einheitlich in allen Bundesländern. Das Ausbildungsgeld wird im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich – dem früheren Arbeitstrainingsbereich – gezahlt (vorausgesetzt, es besteht kein Anspruch auf Übergangsgeld). Und weil das Ausbildungsgeld zugleich dem Lohn entspricht, der den Beschäftigten ohne Abstriche zusteht, bedeutet diese Erhöhung zugleich ein entsprechendes Mindestentgelt in der Werkstatt für behinderte Menschen.



### So wird das Arbeitsförderungsgeld beim Einkommen, bei der Sozialversicherungspflicht und bei der Steuer berücksichtigt

**Beim Einkommen:** Das Arbeitsförderungsgeld ist vom Einkommen im sozialhilferechtlichen Sinne abzusetzen.

**Bei der Sozialversicherungspflicht:** Das Arbeitsförderungsgeld ist sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt.

**Bei der Steuer:** Das Arbeitsförderungsgeld ist den Einkünften im Sinne von § 19 Einkommensteuergesetz zuzurechnen.

# Besondere Leistungen für Frauen

## **Besondere Belastungssituationen ausgleichen**

Behinderte oder von Behinderung bedrohte Frauen haben es oft besonders schwer. Traditionelle Rollenmuster, leistungsorientiertes Konkurrenzdenken oder Klischeevorstellungen treffen sie sowohl als behinderte Menschen wie als Frauen. Die Praxis zeigt: Häufig sind Frauen durch Kindererziehung und Haushalt mehrfach belastet und nehmen daher seltener an Rehabilitationsleistungen teil. Und sie sind häufiger und länger arbeitslos. Deshalb regelt das SGB IX: Alle Rehabilitationsträger haben bei ihrer Hilfe die Bedürfnisse behinderter Frauen besonders zu berücksichtigen.

## **Entlastung in der Familie**

Besonders wichtig ist die vorgesehene Stärkung wohnortnaher ambulanter Angebote. Damit Frauen aber auch wirklich Zeit dafür haben, können sie familienentlastende und -unterstützende Dienste beanspruchen. Das können Hilfen bei der Kinderbetreuung, beim Einkauf oder bei Behördengängen sein. Außerdem haben sie im Rahmen des Rehabilitationssports einen Anspruch auf Übungen zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins.

## Passgenaue Angebote

Und auch die Teilhabe am Arbeitsleben wird gezielt gefördert. Damit Familie und Beruf unter einen Hut passen, werden Frauen bei der Suche nach mehr Teilzeit-, aber auch mehr Vollzeitarbeitsplätzen in Wohnortnähe unterstützt. Und weil Frauen wegen langer Kindererziehungszeiten häufig schlechter qualifiziert sind, erhalten sie Unterstützung bei der Berufsfindung. Zum Beispiel mit Teilzeitangeboten zur beruflichen Aus- und Fortbildung oder mit wohnortnahen Umschulungen.

## Wichtige Leistungen, von denen behinderte Frauen besonders profitieren (Auszug):

- Schaffung gleicher Chancen im Erwerbsleben durch passgenaue und in Teilzeit nutzbare Angebote.
- Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter Mütter und Väter bei der Erfüllung des Erziehungsauftrages.
- Möglichkeit der Mitnahme der Kinder der Betroffenen an den Rehabilitationsort sowie weitere umfangreiche Betreuungsmöglichkeiten.
- Einbeziehung von familienentlastenden und -unterstützenden Diensten bei der Erbringung ambulanter und teilstationärer Leistungen.
- Im Rahmen des Rehabilitationssports können behinderte Frauen und Mädchen auch an Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins teilnehmen.

Arbeitgeber haben bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen für die Erfüllung der Pflichtquote schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.





# Unterstützung bei der Kinderbetreuung

## **Erweiterter Rechtsanspruch**

Wenn Mütter und Väter plötzlich von einer Behinderung betroffen sind, brauchen sie besondere Unterstützung. In einer solchen Situation stellen sich viele Fragen: Wer betreut jetzt meine Kinder? Bekomme ich auch Hilfe im Haushalt? Und kann ich mein Kind an den Ort mitnehmen, an dem ich medizinisch betreut werde? Auch hier bestehen Rechtsansprüche.

## **Anspruch auf Übernahme der Reisekosten**

Müssen Mütter oder Väter an einer Maßnahme zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben teilnehmen und ist es erforderlich, die Kinder mitzunehmen, haben sie einen Anspruch auf die umfassende Übernahme der Reisekosten – für sich selbst und die Kinder. Zu den Reisekosten gehört nicht nur der Fahrpreis. Bezahlt wird auch die Verpflegung und die Übernachtung. Und wenn eine erwachsene Begleitung erforderlich ist, hat sie Anspruch auf die Übernahme des unvermeidbaren Verdienstaussfalls.


### **Angleichung bei der Haushaltshilfe**

Bei der Haushaltshilfe sind die Leistungen aller Rehabilitationsträger angeglichen. Das bedeutet: Alle, die aufgrund einer Maßnahme ihren Haushalt nicht weiterführen können – etwa, weil die Leistung stationär durchgeführt wird –, haben Anspruch auf eine Unterstützung.

Voraussetzung: Ein im Haushalt lebendes Kind ist jünger als 12 Jahre, und es gibt niemanden im Haushalt, der die Arbeit dort weiterführt. Bei behinderten Kindern, die auf Hilfe angewiesen sind, gilt diese Altersbegrenzung nicht.

### **Ich habe keinen Anspruch auf Haushaltshilfe und finde für mein Kind keine Betreuungsmöglichkeiten während einer Rehabilitation. Wird mir geholfen?**

Ja. Wenn während der Teilnahme an einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben keine anderen Betreuungsmöglichkeiten bestehen, können Ihre Kinderbetreuungskosten bis zu einer Höhe von 130 EUR übernommen werden.



## Wenn behinderte Kinder krank werden...

Soweit im Einzelfall kein arbeitsrechtlicher Anspruch gegen den Arbeitgeber auf bezahlte Freistellung besteht, können in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Elternteile Krankengeld für die Zeit in Anspruch nehmen, in der sie wegen der ärztlich festgestellten erforderlichen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten – und ebenfalls versicherten – Kindes von der Arbeit fernbleiben müssen, weil im Haushalt keine andere Person lebt, die eine Betreuung übernehmen kann. Für die Zeit des Anspruchs auf Kinderkrankengeld ist der betreuende Elternteil von der Arbeit unbezahlt freigestellt.

# SGB IX



Krankengeld wird in der Regel kalenderjährlich bis zu 10 Arbeitstage für Verheiratete je Ehepartner und 20 Arbeitstage für allein erziehende Versicherte gezahlt.

Der Anspruch auf **Kinderkrankengeld** (Pflegekrankengeld) für erkrankte Kinder, die behindert und auf Hilfe angewiesen sind, besteht über die übliche Altersgrenze von 12 Jahren hinaus.

Ein dem Kinderkrankengeld entsprechendes **Kinderverletztengeld** erhalten Elternteile vom Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn sie ihr Kind etwa wegen eines Schulunfalls betreuen müssen.

Unter den genannten Voraussetzungen wird auch das **Arbeitslosengeld**, die Arbeitslosenhilfe und das Unterhaltsgeld während der Betreuung eines erkrankten (behinderten) Kindes fortgezahlt.





# Am Leben in der Gemeinschaft teilhaben

## **Hilfe fürs Zusammenleben**

Zu einem selbstbestimmten Leben in unserer Gesellschaft gehört mehr als eine gute medizinische Betreuung und eine angemessene Arbeit. Dazu gehören auch der Zugang zu Behörden und Rehabilitationsträgern, Erleichterungen bei der Kommunikation oder die Hilfe beim Besuch von Theatern, Kinos oder Gaststätten. Diese Leistungen nennt das Gesetz „Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft“.

## **Kultur, Begegnungen, Zeitgeschehen**

So können behinderte Menschen Hilfen zum Besuch von Kulturveranstaltungen oder zur Begegnung mit nichtbehinderten Menschen beanspruchen. Hier ist vieles denkbar – von der Begleitperson fürs Theater bis zum Fahrdienst zum Chorabend. Und wenn die Behinderung eine Teilhabe am gemeinschaftlichen Leben nicht oder nur unzureichend zulässt, erhält man bei Bedarf – vor allem technische – Hilfsmittel, die eine mediale Beteiligung am Zeitgeschehen oder an kulturellen Ereignissen ermöglichen.



### **Leistungen zur Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft sind insbesondere**

- heilpädagogische Leistungen für Kinder, die noch nicht eingeschult sind,
- Hilfen zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten,
- Hilfen zur Förderung der Verständigung mit der Umwelt,
- Hilfen bei der Beschaffung, Umbau, Ausstattung und Erhaltung einer Wohnung, die den besonderen Bedürfnissen der behinderten Menschen entspricht,
- Hilfen zum selbstbestimmten Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten,
- Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben.

Rehabilitationsträger für diese Leistungen sind die Träger der Sozialhilfe und öffentlichen Jugendhilfe sowie – für ihre Leistungsberechtigten – die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Kriegsopferfürsorge.



## **Barrierefreier Zugang**

Behinderte Menschen haben mit dem SGB IX außerdem einen Anspruch auf barrierefreien Zugang zu Ärzten, Sachverständigen und Therapeuten oder zu Berufsförderungs- und Berufsbildungswerken und zu Verwaltungs- und Dienstgebäuden der Sozialleistungsträger. Und weil Barrierefreiheit auch für das Privatleben gilt, gibt es Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung von Wohnungen.

## **Gebärdensprache und Gebärdendolmetscher**

Für den Sozialbereich wird es hörbehinderten Menschen ermöglicht, die Gebärdensprache zu verwenden, und zwar sowohl im Verfahren der Sozialverwaltung als auch bei der Ausführung aller Sozialleistungen, zum Beispiel beim Arztbesuch oder bei der Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen. Die Kosten für notwendige Gebärdendolmetscher und andere Kommunikationshilfen werden von dem jeweils zuständigen Leistungsträger übernommen.

Übrigens: Auch Menschen mit einer besonders starken Beeinträchtigung der Sprachfähigkeit haben Anspruch auf notwendige Hilfe.

### **Wann steht mir als hörbehindertem Menschen das Merkzeichen „Gl“ zu?**

Das Merkzeichen können sich gehörlose Menschen, bei denen Taubheit beider Ohren vorliegt, sowie hörbehinderte Menschen mit einer an Taubheit grenzenden Schwerhörigkeit beidseits, wenn zusätzlich schwere Sprachstörungen (schwer verständliche Lautsprachen, geringer Sprachschatz) vorliegen, in den Schwerbehindertenausweis eintragen lassen. Gehörlose Menschen können die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Nahverkehr in Anspruch nehmen.

### **Ist mein Schwerbehindertenausweis noch gültig, oder muss ich einen neuen Ausweis beantragen?**

Ein ausgestellter Schwerbehindertenausweis bleibt bis zum Ablauf seiner eingetragenen Gültigkeitsdauer gültig. Es sei denn, er ist einzuziehen, weil zum Beispiel der Grad der Behinderung auf unter 50 gesunken ist. Auch kann der Ausweis auf Antrag verlängert werden, wenn er nicht bereits zweimal verlängert worden ist. Ist der Ausweis bereits zweimal verlängert worden, wird ein neuer ausgestellt.

# Chancen

Das Leben behinderter Menschen braucht viele Formen der Hilfe und Unterstützung. Materielle Leistungsverbesserungen helfen oft nur bedingt. Deshalb wird mit dem SGB IX angestrebt, neue Chancen für behinderte Menschen zu erschließen. Zentrales Anliegen dabei: Die Teilhabe soll in allen Bereichen des Lebens gestärkt werden. Dieses Kapitel zeigt, welche Möglichkeiten das Recht dazu schafft.

Chancen bei der medizinischen Rehabilitation ergeben sich zum Beispiel mit ambulanten Leistungen. Chancen im Arbeitsleben gibt es durch Rechte für behinderte Menschen in den Betrieben und Werkstätten, durch die Arbeit der Integrationsfachdienste, durch behindertengerechtere Arbeitsabläufe und durch besondere berufliche Angebote für Frauen. Und auch die Chancen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft werden durch integrative Angebote gestärkt.

Behinderte Menschen erhalten Chancen für ein selbstbestimmtes Leben. Sie haben aber auch einen Anspruch darauf, dass sie am gesellschaftlichen Leben wirklich teilnehmen. Deshalb ist Handeln gefragt – auf allen Seiten.



# Gleiches Recht für alle

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung,  
seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft,  
seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen  
benachteiligt oder bevorzugt werden.

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

(Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz)



# Chancen mit ambulanter Rehabilitation

## **Vollwertiges Angebot**

Mehr als früher können behinderte Menschen das Angebot einer ambulanten Rehabilitation nutzen. Dafür macht das Recht den Weg frei. Wichtig dabei ist: Das Angebot richtet sich an alle behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen. Ambulante Rehabilitation ist kein reduziertes Angebot nur für „leichtere“ Fälle. Sie kommt bei von einer Behinderung bedrohten Menschen genauso in Frage wie bei Menschen mit schweren geistigen oder körperlichen Behinderungen.

## **Engagiertes soziales Umfeld**

Ambulante Rehabilitation setzt neue Kräfte frei. Denn sie nutzen den besonderen Rückhalt durch das soziale Umfeld. Kindern ist die Nähe der Eltern und Freunde bei ihrer Betreuung besonders wichtig. Erwachsene profitieren von der engagierten Anteilnahme ihrer Lebenspartner, Kinder und Angehörigen. Man kann es auch so sagen: Weil die Betreuung in die Nähe des Wohnortes rückt, rückt sie für viele näher ans individuelle Leben.

**Sich informieren**

Viele Wege führen zu den ambulanten Angeboten. Der Zugang ist zum Beispiel aus der hausärztlichen Behandlung und aus der Krankenhausbehandlung möglich. Aber auch wer bisher stationär betreut wurde, kann zusammen mit seinem Arzt oder seinen Angehörigen die Chancen nutzen. Daneben wird es natürlich auch weiterhin Therapien in Kurorten und Rehabilitationszentren geben. Denn oft ist der Abstand zum gewohnten Alltag besonders wichtig. Welche Rehabilitationsform jeweils gewählt wird, können die behinderten Menschen im beratenden Gespräch mit Fachleuten selbst klären.

**Ich hatte einen Bandscheibenvorfall und habe dauerhafte Probleme mit meinem Rücken. Wie könnte eine ambulante Rehabilitation für mich aussehen?**

Zum Beispiel so: Sie fahren jeden Morgen in ein ambulantes Reha-Zentrum für Orthopädie. Hier absolvieren Sie ein dreiwöchiges dichtes Programm. Darin enthalten: Unterwasser Massage, Elektrotherapie, Gerätetraining, Gymnastik. Und abends fahren Sie wieder nach Hause.





# Psychologische Betreuung und Selbsthilfe

## Psychologische Unterstützung verstärken

Die ambulante Betreuung ist ein wichtiger Baustein zu mehr Flexibilität bei der medizinischen Rehabilitation. Aber häufig kommen zu medizinischen Problemen auch psychische hinzu. Deshalb setzt das Recht noch weitere wichtige Schwerpunkte. Zum Beispiel mit einer besonderen Aufmerksamkeit für seelische Probleme. Ziel des Gesetzes: Neben den medizinischen und pädagogischen Hilfen soll die psychologische Unterstützung verstärkt und die Selbsthilfe umfassender in den Betreuungsprozess integriert werden.

## Seelische Folgen verarbeiten

Aber was ist damit eigentlich gemeint? Alles, was dabei hilft, die seelischen Folgen der Krankheit und Behinderung zu verarbeiten. Dazu gehören beratende Gespräche von Psychologen mit den Betroffenen und mit dem sozialen und betrieblichen Umfeld. Dazu gehören für behinderte Frauen und Mädchen Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins im Rahmen des Rehabilitationssports. Und dazu gehört die Förderung der sozialen Kompetenz – etwa durch ein Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten.

## Hilfe zur Selbsthilfe

Schließlich: Das Gesetz bestimmt ausdrücklich, dass die vorgesehene Förderung von Selbsthilfegruppen, -organisationen und -kontaktstellen von allen Trägern der medizinischen Rehabilitation nach einheitlichen Grundsätzen erfolgt.

### Was bestimmt das SGB IX zum Anspruch auf psychologische und pädagogische Hilfe?

Sie haben sowohl im Rahmen von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation als auch im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben einen Anspruch auf Hilfe zur Unterstützung bei der Krankheits- und Behinderungsverarbeitung, zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen, zum Training lebenspraktischer Fähigkeiten, zur seelischen Stabilisierung und zur Motivation für die Inanspruchnahme von Leistungen.



# Das Integrationsamt

## **Selbstbestimmung und Teilhabe**

Arbeit zu haben, ermöglicht viele Chancen für ein selbstbestimmtes Leben. Sie bietet den Kontakt und den Austausch mit anderen. Sie hilft, die eigenen Fähigkeiten zu erkennen und zu verbessern. Arbeit macht ökonomisch unabhängig und stärkt zugleich das Selbstvertrauen. Daher widmet das SGB IX der Teilhabe am Arbeitsleben besondere Aufmerksamkeit.

## **Hauptfürsorge- stelle wurde Integrationsamt**

Bei vielen Fragen rund um die Arbeit wird Ihnen ein Name begegnen: Integrationsämter. Ihr Auftrag: Sie sind Unterstützer und Beratungsstelle – für schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber. Eine ihrer Aufgaben ist es, die Ausgleichsabgabe zu erheben, die Arbeitgeber zahlen müssen, wenn sie weniger schwerbehinderte Menschen als vorgeschrieben beschäftigen. Weitere wesentliche Aufgaben sind der Kündigungsschutz und die Erbringung begleitender Hilfen für schwerbehinderte Beschäftigte im Arbeitsleben und die Entscheidung über eine zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen.

## **Geldleistungen sind möglich**

Im Rahmen seiner Zuständigkeit kann das Integrationsamt für die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben den schwerbehinderten Menschen aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen erbringen: insbesondere für technische Arbeitshilfen, zur Erreichung des Arbeitsplatzes, zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz, zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung, zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten sowie in besonderen Lebenslagen. Darüber hinaus können auch private und öffentliche Arbeitgeber Leistungen erhalten – etwa für die behinderungsgerechte Einrichtung der Betriebsanlagen oder die Ausstattung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen.

### **Wie viele Arbeitsplätze muss ein Arbeitgeber für schwerbehinderte Menschen bereitstellen?**

Arbeitgeber mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen müssen auf 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Bei Nichterfüllung der Quote zahlen Arbeitgeber eine monatliche Ausgleichsabgabe, deren Höhe gestaffelt ist.



# Die Integrationsfachdienste

## **Viele besondere Fähigkeiten**

Arbeit für behinderte Menschen gibt es in vielen Bereichen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Denn behinderte Menschen haben oft spezielle Fähigkeiten – aufgrund ihrer Behinderung. Zum Beispiel können viele sehbehinderte Menschen besonders konzentriert und aufmerksam zuhören – und arbeiten deshalb oft in Call-Centern. Viele gehörlose Menschen sind auf die genaue Beobachtung ihrer Umwelt angewiesen – und können daher besonders aufmerksam Maschinen bedienen.

## **Netz von Integrationsfachdiensten**

Trotzdem: Viele schwerbehinderte Menschen finden ohne besondere Hilfe keine angemessene Beschäftigung. Deshalb ist ein flächendeckendes und wohnortnahes Netz von Integrationsfachdiensten geschaffen worden. Hier arbeiten unabhängige Fachleute mit den Arbeitsagenturen und den übrigen Rehabilitationsträgern sowie den Integrationsämtern zusammen, um für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer Beschäftigung zu ermöglichen.

## Vielfältige Begleitung

Das Ziel heißt Arbeit – bei privaten und bei öffentlichen Arbeitgebern. Die Integrationsberater ermitteln dazu die Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber, bieten berufliche – besonders betriebsnahe – Qualifizierungen an, suchen geeignete Arbeitsplätze, begleiten die besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz oder beim Berufstraining und helfen ihnen in Krisensituationen. Zugleich sind sie Ansprechpartner für den Arbeitgeber und Kolleginnen und Kollegen. Wer kurzfristig Rat sucht, kann sich direkt an die Integrationsfachdienste wenden. Für eine längerfristige Betreuung muss der Dienst allerdings von den Integrationsämtern oder einem Rehabilitationsträger beauftragt werden.

### **Für wen sind die Integrationsfachdienste bestimmt?**

Insbesondere für Menschen mit geistigen und seelischen Behinderungen und für Menschen mit schwerer Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung. Unterstützung auf ihrem Weg in den „ersten“ Arbeitsmarkt erhalten auch Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen, Langzeitarbeitslose, unzureichend qualifizierte oder ältere Menschen sowie schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung.



# Arbeitgeber mit Verantwortung

## **Eingliederungszuschuss**

Zum Ausgleich höherer Aufwendungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen können Arbeitgeber Eingliederungszuschüsse erhalten. Diese können zeitlich befristet bis zu 70 % des Lohnes einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge betragen. Diesen Eingliederungszuschuss können Arbeitgeber auch erhalten, wenn sie ihre Beschäftigungspflicht – noch – nicht erfüllen. Er kann auch gezahlt werden, wenn ein schwerbehinderter Mensch befristet im Betrieb beschäftigt ist oder früher einmal befristet beschäftigt war.

## **Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit**

Ein Weg zu Beschäftigung ist die Teilzeitarbeit. Ihre Förderung gehört zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber den bei ihm beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Dieser Anspruch besteht, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Ein Arbeitgeber darf sie dann grundsätzlich nicht verweigern. Lediglich in den Fällen, in denen die kürzere Arbeitszeit für den Arbeitgeber nicht zumutbar ist, mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder gegen gesetzliche Regelungen verstieße, kann ein Arbeitgeber die Teilzeitarbeit ablehnen.

**Benachteiligungsverbot**

Weitere Regelung: Das SGB IX enthält ein ausdrückliches Verbot der Benachteiligung schwerbehinderter Menschen. Das Verbot gilt für jede Vereinbarung und jede Maßnahme des Arbeitgebers. Es betrifft insbesondere die Bewerbung, die Einstellung, den beruflichen Aufstieg, Weisungen im Arbeitsablauf und die Kündigung. Bei Verstoß ist der Arbeitgeber zu einer angemessenen Entschädigung verpflichtet.

**Ist jede unterschiedliche Behandlung am Arbeitsplatz als eine Benachteiligung behinderter Menschen anzusehen?**

Nein. Eine Benachteiligung liegt nicht vor, wenn für eine Tätigkeit zum Beispiel eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentlich ist. Im Streitfall muss der Arbeitgeber nachweisen, dass dies oder ein sonstiger sachlicher Grund die unterschiedliche Behandlung rechtfertigt.

**Wer hilft mir, wenn ich mein Recht auf Entschädigung durchsetzen möchte?**

Die Entschädigung muss innerhalb von zwei Monaten schriftlich vom Arbeitgeber verlangt werden. Ansprechpartner sind die Schwerbehindertenvertretungen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Verbänden behinderter Menschen und anderen Organisationen, die rechtlich beraten. Selbstverständlich können auch Rechtsanwälte eingeschaltet werden.





# Rechte im Betrieb

## Schwerbehinder- tenvertretung

Damit die Integration schwerbehinderter Menschen in den Betrieb erleichtert wird, gibt es Schwerbehindertenvertretungen. Sie sind, ebenso wie die Beauftragten der Arbeitgeber, wichtige Verbindungsstellen zwischen schwerbehinderten Menschen und „ihren“ Arbeitgebern. Ganz allgemein gesagt besteht ihre Aufgabe darin, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieben und Dienststellen zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.

## Integrations- vereinbarungen

Arbeitgeber sind verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung (und den betrieblichen Interessenvertretungen) verbindliche Regelungen zur Integration von schwerbehinderten Menschen zu vereinbaren. In dieser Integrationsvereinbarung werden zum Beispiel die Personalplanung, die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeit für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesondert geregelt.

### Bei der Einstellung mitreden

Auch bei der Stellenbesetzung sind Rechte der Schwerbehindertenvertretung vorhanden. Damit sie hierbei eine begründete Stellungnahme abgeben kann, hat sie zum Beispiel das Recht, alle Bewerbungsunterlagen einzusehen und an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen – sowohl bei den behinderten wie bei den nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes ist das Einsichtsrecht hier allerdings auf die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen beschränkt.

### Haben Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen ein Informationsrecht gegenüber dem Arbeitgeber?

Ja. Das Informationsrecht umfasst grundsätzlich alle Angelegenheiten der betrieblichen Integration schwerbehinderter Menschen – also sowohl bereits beschäftigter als auch arbeitssuchender oder ausbildungsplatzsuchender schwerbehinderter Menschen. Zu beteiligen sind die Vertrauenspersonen, also die Schwerbehindertenvertretung, bereits bei der Prüfung der Frage, ob ein Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.



# Bessere Berufschancen für Frauen

## **Chancengleichheit und Nachteilsausgleich**

Alle gesetzlichen Leistungen, die behinderten Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben zustehen, kommen natürlich auch Frauen zugute. Aber für eine wirkliche Chancengleichheit brauchen sie oft mehr Unterstützung und Förderung als behinderte Männer. Gefragt ist ein aktiver Ausgleich von Nachteilen – für mehr Chancen im Arbeitsleben.

## **Angemessener Anteil behinderter Frauen**

Zum Beispiel verlangt das SGB IX von den Arbeitgebern, bei ihren Einstellungen schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. In den abzuschließenden betrieblichen Integrationsvereinbarungen werden dazu entsprechende Regelungen fixiert. Chancen gibt es auch in den Einrichtungen und Diensten der Rehabilitation. So werden bei den Integrationsfachdiensten und bei den gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger behinderte, insbesondere schwerbehinderte Frauen zu einem angemessenen Anteil beschäftigt.

## Teilzeitangebote nutzen

Chancen bieten aber vor allem die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. Mit Teilzeitarbeit lässt sich der Wunsch nach einer sozialen Absicherung und der Wunsch nach genügend Zeit für die Kinder und die Familie verbinden. Teilzeitarbeit öffnet Freiräume für medizinische Rehabilitationsmaßnahmen. Sie lässt mehr Zeit für die physische und psychische Regeneration. Und weil Teilzeitarbeit den besonderen Belastungen von Frauen besser entspricht, wird der Weg zurück in das Arbeitsleben gerade nach einer längeren Berufsunterbrechung leichter möglich. Eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben kann auch wohnortnah und ambulant erbracht werden; soweit sie nicht ganztägig erbracht wird, verlängert sich die Dauer der Leistung entsprechend.

### Von wem bekomme ich Hilfe, wenn ich eine Teilzeitarbeit aufnehmen möchte?

Wenn Sie in einem Betrieb beschäftigt sind, in dem Sie zukünftig verkürzt arbeiten wollen, dann sollten Sie sich an die Schwerbehindertenvertretung und/oder den Betriebs-/Personalrat wenden. Sind Sie arbeitslos, ist die für Sie zuständige Agentur für Arbeit Ihr erster Ansprechpartner.



# Bildung und Arbeit in den Werkstätten für behinderte Menschen

## **Angemessene Bildung und Arbeit**

Für Menschen, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, gibt es die Werkstätten für behinderte Menschen. Zur Zeit sind das mehr als 670 Hauptwerkstätten mit rund 245.800 Plätzen. Mit dem SGB IX haben die hier Beschäftigten mehr Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit einer angemessenen beruflichen Bildung und Arbeit.

## **Eingangsverfahren**

Im Eingangsverfahren wird geklärt, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben ist sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen in Betracht kommen. Das Verfahren wird nicht nur in Zweifelsfällen, sondern generell und grundsätzlich für eine Dauer von drei Monaten durchgeführt. Außerdem wird im Eingangsverfahren ein Eingliederungsplan aufgestellt, in dem die einzelnen Maßnahmen vorgelegt werden. Der nächste Schritt führt dann in den Berufsbildungsbereich.

## **Verbrieftes Recht auf Mitsprache**

Im Arbeitsbereich bieten Werkstätten viele Arbeiten an: vom Umweltservice über Fertigung und Montage bis zu Dienstleistungen sowie der Herstellung von Qualitätsprodukten. Die Arbeiten werden von pädagogischen, sozialen, psychologischen, medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Fachkräften kontinuierlich begleitet. Die in den Werkstätten beschäftigten behinderten Menschen haben ein Recht auf Mitsprache. Zu ihrer Interessenvertretung wählen sie Werkstatträte. Die Einzelheiten, insbesondere zu den Aufgaben und Rechten der Werkstatträte, sind in einer Mitwirkungsverordnung geregelt. Daneben besteht die Möglichkeit zur Einrichtung von Eltern- und Betreuerbeiräten. Angehörige und Betreuer der behinderten Menschen beraten und unterstützen hier gemeinsam die Werkstatt und den Werkstattrat bei ihrer Arbeit.

### **Gibt es besondere Bedingungen für die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen?**

Ja. Es wird vorausgesetzt, dass kein außerordentliches Pflegebedürfnis besteht, keine Gefährdung anderer oder der eigenen Person gegeben ist und nach der Durchführung der beruflichen Bildungsmaßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit geleistet werden kann.



# Aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

## Perspektiven

Die Werkstätten für behinderte Menschen haben eine zusätzliche Aufgabe: Sie müssen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gezielt fördern. Die Fachausschüsse der Werkstätten werden bei der Planung und Durchführung der hierzu erforderlichen Maßnahmen beteiligt und schlagen geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor.

## Maßnahmenpaket für die Übergangsphase

Die Werkstatt schnürt dafür jeweils ein konkretes Maßnahmenpaket. Hierzu gehören auch ausgelagerte Werkstattarbeitsplätze in Betrieben und Behörden. Sie geben einen praxisnahen Einblick in die neue Arbeitswelt, ermöglichen einen angepassten Übergang in den neuen Arbeitsalltag und helfen, Vorbehalte, Vorurteile oder Ängste auf beiden Seiten abzubauen. Integrationsämter, Integrationsfachdienste und die Agentur für Arbeit begleiten den Weg der behinderten Menschen sowohl durch finanzielle Leistungen als auch durch Beratungen aktiv.

### **Wechsel ohne finanzielle Nachteile**

Ansprüche oder Anwartschaften auf die Erwerbsminderungsrente aufgrund einer Tätigkeit in der Werkstatt gehen durch die Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt grundsätzlich nicht verloren: gelingt eine dauerhafte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, wird die Zeit außerhalb der Werkstatt berücksichtigt. Auch beim Übergang aus der Werkstatt in ein Integrationsprojekt gibt es keine rentenrechtlichen Verschlechterungen.

### **Wenn ich an einem Eingangsverfahren in der Werkstatt teilnehme, bleibe ich dann für immer in der Werkstatt?**

Nicht zwangsläufig. Die Werkstätten für behinderte Menschen sind verpflichtet, das Mögliche zu tun, damit Menschen, die in der Werkstatt an einem Eingangsverfahren teilgenommen haben, ein Übergang in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt. Erscheint ein schwerbehinderter Mensch nach dem Eingangsverfahren für eine Ausbildung in einer anderen Einrichtung beruflicher Bildung oder für eine Ausbildung oder Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet, stellt die Werkstatt in der Übergangsphase die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung sicher und sorgt dafür, dass danach der Rehabilitationsträger und das Integrationsamt begleitende Hilfe – zum Beispiel durch einen Integrationsfachdienst – erbringt.



# Fragen und Antworten

Stichwortverzeichnis hierzu siehe Seite 139

## Allgemeines

### 1. Welchem Ziel dient das SGB IX?

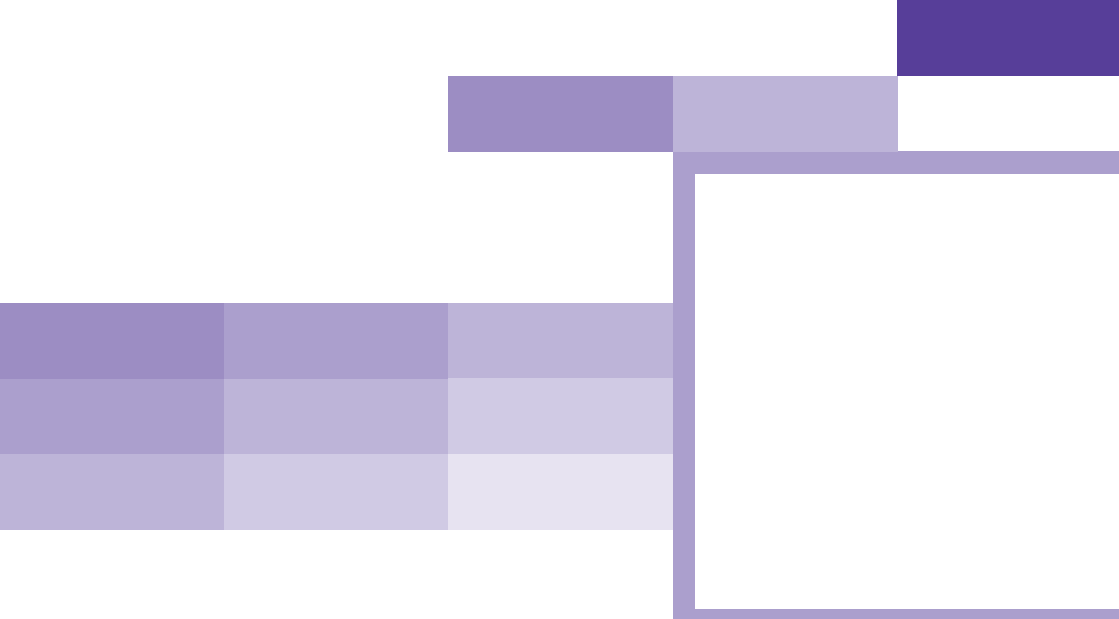
Wichtigstes Ziel des SGB IX ist es, die Selbstbestimmung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft durch besondere Sozialleistungen - die Leistungen zur Teilhabe - zu fördern.

### 2. Wer erhält Leistungen zur Teilhabe?

Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist oder wem eine solche **Behinderung** droht, hat ein Recht auf Leistungen zur Teilhabe. Er erhält von dem jeweils für ihn zuständigen Rehabilitationsträger die Leistungen, die notwendig sind, um die **Behinderung** abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern. Dazu gehören auch die Hilfen, die behinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben sichern. Die **Zuständigkeit** und die Voraussetzungen für die Leistungen zur Teilhabe richten sich nach den für den jeweiligen Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen (§ 7 Satz 2 SGB IX).

### 3. Behinderung - was ist das?

Das SGB IX definiert in § 2 Abs. 1 SGB IX den Begriff der **Behinderung** in Anlehnung an die „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, **Behinderung** und Gesundheit“ (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Im Vordergrund stehen nicht mehr tatsächliche oder vermeintliche Defizite, sondern das Ziel der Teilhabe (Partizipation) an



den verschiedenen Lebensbereichen, wie es in § 1 SGB IX zum Ausdruck kommt. Von **Behinderung** spricht man, wenn körperliche Funktionen, geistige Fähigkeiten oder die seelische Gesundheit eingeschränkt sind und diese Einschränkungen die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft nicht nur vorübergehend beeinträchtigen. Von einer drohenden **Behinderung** spricht man, wenn eine derartige Beeinträchtigung noch nicht vorliegt, sie aber zu erwarten ist.

#### 4. Behindert oder schwerbehindert - was ist der Unterschied?

Um als behinderter Mensch die wegen der **Behinderung** notwendigen Hilfen in Anspruch nehmen zu können, ist es grundsätzlich nicht erforderlich, dass ein bestimmter „Grad der Behinderung“ festgestellt und durch einen Ausweis bescheinigt wird. Allerdings gibt es auch Ausnahmen. So erhalten grundsätzlich nur **schwerbehinderte** Menschen die besonderen Hilfen nach dem SGB IX Teil 2 (dem **Schwerbehindertenrecht**), z. B. den besonderen Kündigungsschutz und den **Zusatzurlaub**.

Schwerbehindert sind Menschen, deren Grad der **Behinderung** wenigstens 50 beträgt und die in der Bundesrepublik wohnen, ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben oder hier beschäftigt sind (§ 2 Abs. 2 SGB IX).

Manche Leistungen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile (z. B. im öffentlichen Personennahverkehr) setzen eine Feststellung des Grades der **Behinderung** voraus. Jeder behinderte Mensch kann - aber muss nicht - bei dem für seinen Wohnsitz zuständigen Versorgungsamt einen Antrag stellen; für ihn können Erziehungsberechtigte oder Bevollmächtigte handeln.

## 5. Wer ist für welche Hilfen zuständig?

Für die Leistungen zur Teilhabe ist nicht ein einheitlicher Träger zuständig. Vielmehr hat jeder Träger (Rehabilitationsträger) neben seinen sonstigen Aufgaben seinen spezifischen Bereich der Rehabilitation und Teilhabe. § 6 Abs. 1 SGB IX benennt die Leistungsträger, die Leistungen zur Teilhabe erbringen können.

- Die **gesetzliche Krankenversicherung** erbringt für ihre Versicherten Leistungen zur **medizinischen Rehabilitation**, wenn andere Sozialversicherungsträger entsprechend ihrer Aufgabenstellung solche Leistungen nicht erbringen können.
- Aufgabe der **Rentenversicherung** ist es, ein vorzeitiges Ausscheiden der Versicherten aus dem Erwerbsleben zu vermeiden. Hierfür erbringt sie **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation** und zur **Teilhabe am Arbeitsleben**.
- Die **Unfallversicherung** ist bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten für **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation**, zur **Teilhabe am Arbeitsleben** und zur **Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft** verantwortlich.
- Die Träger der **Kriegsopferversorgung** und der **Kriegsopferfürsorge** übernehmen für ihre Leistungsberechtigten die **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation**, zur **Teilhabe am Arbeitsleben** und zur **Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft**.
- Die **Bundesagentur für Arbeit** mit ihren **Agenturen für Arbeit** übernimmt **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben**, sofern hierfür nicht die **Rentenversicherung**, die **Unfallversicherung** oder die **Kriegsopferfürsorge** zuständig ist.
- Die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende erbringen Leistungen zur Eingliederung in Arbeit für erwerbsfähige und hilfebedürftige behinderte Menschen.
- Die **Jugendhilfe** mit ihren örtlichen **Jugendämtern** erbringt Leistungen zur Teilhabe für seelisch **behinderte Kinder** und Jugendliche, soweit kein anderer Träger zuständig ist.

- Die **Sozialhilfe**, für die die **Sozialämter** der Städte und Gemeinden oder die überörtlichen Träger der **Sozialhilfe** zuständig sind, tritt bei allen Bereichen der Rehabilitation und Teilhabe ein, soweit kein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist.

Für schwerbehinderte Menschen kann darüber hinaus das **Integrationsamt** - mit Nachrang gegenüber den Rehabilitationsträgern - begleitende Hilfen im Arbeitsleben erbringen.

## 6. Die Sozialhilfeträger sind Rehabilitationsträger. Wie wirkt sich die Einbeziehung der Träger der Sozialhilfe in den Kreis der Rehabilitationsträger aus?

Die Einbeziehung der Träger der **Sozialhilfe** hat für behinderte Menschen den Vorteil, dass eine enge Zusammenarbeit mit anderen Rehabilitationsträgern nicht nur möglich, sondern verpflichtend ist. Für die Träger der **Sozialhilfe** gelten wie für alle übrigen Rehabilitationsträger die einheitlichen Verfahrens- und Abstimmungsvorschriften. Die volle Teilhabe am Leben in der Gesellschaft erfordert neben **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** in vielen Fällen auch Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Die Einbeziehung der Träger der **Sozialhilfe** in den Kreis der Rehabilitationsträger bewirkt ein besseres Ineinandergreifen dieser Leistungen unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse. Der Grundsatz des Nachrangs gegenüber Verpflichtungen anderer Rehabilitationsträger wird nicht ausgeschlossen. Die Träger der **Sozialhilfe** sind weiterhin nicht leistungsverpflichtet, wenn ein ihnen gegenüber vorrangiger Rehabilitationsträger Leistungen zu erbringen hat.

## 7. § 3 SGB IX bestimmt, dass die Rehabilitationsträger darauf hinwirken, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird. Ist damit eine Ausweitung der Leistungen für Prävention der Rehabilitationsträger verbunden?

Das Vermeiden von Behinderungen ist keine gesonderte Sozialleistung, aber ein Grundprinzip, das alle Rehabilitationsträger zu beachten haben. Dies ergibt sich insbesondere aus der Stellung der Vor-

schrift noch vor den §§ 4 und 5 SGB IX sowie den im Weiteren erwähnten Leistungen zur Teilhabe. Die Rehabilitationsträger müssen im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit dem Ziel tätig werden, Behinderungen so weitgehend wie möglich zu vermeiden. Dies bedeutet z. B., dass im Krankenhaus im Rahmen der Akutbehandlung auch Leistungen zur Frührehabilitation zum frühestmöglichen Zeitpunkt erbracht werden (vgl. § 39 Abs. 1 Satz 3 SGB V). **Pflegekassen** erbringen vorläufige **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation**, um einer (drohenden) Pflegebedürftigkeit entgegen zu wirken. Befindet sich ein Antragsteller für Leistungen zur Pflegeversicherung im Krankenhaus oder in einer stationären Rehabilitationseinrichtung und liegen Hinweise vor, dass zur Sicherung der ambulanten oder stationären Weiterversorgung eine Begutachtung durch den medizinischen Dienst der **Krankenversicherung** erforderlich ist, so ist diese spätestens innerhalb einer Woche durchzuführen.

Die Verpflichtung zu **Prävention** wird ausdrücklich und in der Sache unter anderem in § 12 Abs. 1 Nr. 5 und § 13 Abs. 2 Nr. 1, 2, 6, 8 und 9 sowie §§ 27 und 30 SGB IX angesprochen, aber auch in § 18 Abs. 3 und § 32 SGB XI. Verpflichtungen ergeben sich auch aus der Einrichtung der gemeinsamen Servicestellen, den gemeinsamen Empfehlungen nach § 13 Abs. 2 Nr. 8 und 9 SGB IX sowie aus § 84 SGB IX zur Vermeidung von Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis. Das Grundprinzip der **Prävention** ist nicht nur im Zusammenhang mit Sozialleistungen, sondern auch im betrieblichen Kontext zu berücksichtigen. Durch die so erfolgte Verzahnung der Leistungen zur Teilhabe mit der betrieblichen **Prävention** haben die Rehabilitationsträger nach § 84 Abs. 2 SGB IX den Rehabilitationsbedarf frühzeitig festzustellen.

## Wunsch- und Wahlrechte

### 8. Werden bei der Auswahl der erforderlichen Leistung die persönlichen Wünsche und Bedürfnisse der Leistungsberechtigten berücksichtigt?

Ja! Das SGB IX stellt die behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen in den Vordergrund. Ihre individuellen Rechtspositionen

werden gestärkt, indem ihre **Wunsch- und Wahlrechte** erheblich erweitert wurden (§ 9 SGB IX). Bei der Entscheidung über die erforderlichen Leistungen zur Teilhabe, aber auch bei deren Ausführung, ist den berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten zu entsprechen. Berücksichtigt werden insbesondere die persönliche Lebenssituation, das Alter und das Geschlecht, die Familie, die religiösen und die weltanschaulichen Bedürfnisse sowie die besonderen Bedürfnisse behinderter Mütter und Väter bei der Erfüllung ihres Erziehungsauftrags und die besonderen Bedürfnisse behinderter Kinder.

Auch während der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe sollen die Leistungsberechtigten möglichst viel Raum zu einer selbstbestimmten Gestaltung ihrer Lebensumstände behalten, und ihre Selbstbestimmung soll gefördert werden.

### 9. Welche Möglichkeiten haben die Leistungsberechtigten, wenn die Rehabilitationsträger Wünsche nicht berücksichtigen?

Die Rehabilitationsträger müssen in einem Bescheid begründen, wenn sie den Wünschen der Leistungsberechtigten nicht entsprechen (§ 9 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Den Leistungsberechtigten steht gegen diesen Bescheid der Rechtsweg offen. Der Weg zu den Sozialgerichten ist einzuschlagen, soweit es sich um Leistungen der Träger der **Sozialversicherung**, der **Bundesagentur für Arbeit** oder der Träger der **Kriegsopferversorgung** handelt, ab 2005 auch zu Leistungen der Sozialhilfe. Soweit es sich um eine Leistung der Träger der **Kriegsopferfürsorge**, der öffentlichen **Jugendhilfe** oder (bis 2004) der **Sozialhilfe** handelt, ist der Weg zu den Verwaltungsgerichten einzuschlagen. Handelt es sich hierbei um Leistungen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch, müssen sie nicht selbst klagen, sondern können die gerichtliche Geltendmachung nach § 63 SGB IX einem Verband überlassen (vgl. Frage 99).

### 10. Können die Berechtigten die Leistungen auch in ihrem unmittelbaren Wohnumfeld wahrnehmen?

Ja! Insbesondere alleinerziehenden Elternteilen und Teilzeitbeschäftigten kommt es zugute, dass unter Berücksichtigung der persönlichen

Umstände und der Wirksamkeit ambulante und bei **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** betriebliche oder teilstationäre Leistungen in wohnortnahen Einrichtungen zu bevorzugen sind (§ 19 Abs. 2 SGB IX). Darüber hinaus sichert § 33 Abs. 2 SGB IX behinderten Frauen gleiche Chancen im Erwerbsleben zu. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Frauen gleichwertig Zugang zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten. Wichtig sind dafür

- in der beruflichen Zielsetzung geeignete,
- wohnortnahe und
- auch in Teilzeit nutzbare Angebote.

Dabei sind die Leistungsberechtigten jetzt auch in gleicher Weise sozial und finanziell abgesichert (vgl. Frage 50).

Für die **Sozialhilfe** gilt der Vorrang ambulanter, wohnortnaher Hilfen mit Besonderheiten (§ 7 SGB IX i.V.m. § 9 SGB XII).

**11. Die erweiterten Wunsch- und Wahlrechte erstrecken sich auch auf die Auswahl der Rehabilitationsdienste und -einrichtungen. Können die Rentenversicherungsträger den Wunsch der Leistungsberechtigten, die Leistung in einer bestimmten Rehabilitationseinrichtung in Anspruch zu nehmen, mit der Begründung ablehnen, dass mit der gewünschten Einrichtung noch kein Vertrag nach § 21 SGB IX besteht oder die Einrichtung nicht zu den bisher belegten Einrichtungen gehört?**

Der Wunsch Leistungsberechtigter, die Leistung in einer bestimmten Rehabilitationseinrichtung in Anspruch zu nehmen, kann nicht allein deshalb abgelehnt werden, weil mit der gewünschten Einrichtung noch kein Vertrag nach § 21 SGB IX besteht oder die Einrichtung nicht zu den bisher belegten Einrichtungen gehört. Im Einzelfall ist unter Berücksichtigung der gestärkten Wunschrechte der Leistungsberechtigten durch Belegung der gewünschten Einrichtung ein Vertrag zu schließen. Das wird jedenfalls dann der Fall sein, wenn der Rehabilitationsträger nicht in der Lage ist, eigene oder Vertragseinrichtungen (rechtzeitig) anzubieten, mit denen er seine Pflicht zur Berück-

sichtigung berechtigter Wünsche erfüllen kann und die Leistung in der gewünschten Einrichtung mit gleicher Wirksamkeit und zumindest ebenso wirtschaftlich erbracht werden kann.

## 12. Enthält das SGB IX besondere Verbesserungen für behinderte Frauen?

Ja, bei der Anwendung und Auslegung aller gesetzlichen Einzelregelungen ist stets den besonderen Bedürfnissen **behinderter** und von Behinderung bedrohter **Frauen** Rechnung zu tragen (§ 1 Satz 2 SGB IX). Dies gilt selbstverständlich auch für sämtliche Leistungen, die das SGB IX für alle behinderten Menschen vorsieht. Darüber hinaus enthält das SGB IX zahlreiche Regelungen, speziell für **behinderte Frauen**, u. a.:

- Schaffung gleicher Chancen im Erwerbsleben durch passgenaue und in Teilzeit nutzbare Angebote (§ 33 Abs. 2 SGB IX).
- Möglichkeit der Mitnahme der Kinder der Leistungsberechtigten an den **Rehabilitationsort** sowie weitere umfangreiche Betreuungsmöglichkeiten (§§ 53, 54 SGB IX, vgl. Frage 51).
- Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter Mütter und Väter bei der Erfüllung des Erziehungsauftrages (§ 9 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).
- Einbeziehung von familienentlastenden und -unterstützenden Diensten bei der Erbringung ambulanter und teilstationärer Leistungen (§ 19 Abs. 2 SGB IX).
- Im Rahmen des **Rehabilitationssports** können **behinderte Frauen** und Mädchen auch an **Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins** teilnehmen (§ 44 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX, vgl. auch Frage 52).
- Arbeitgeber haben bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen für die Erfüllung der Pflichtquote schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 71 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).
- Im Rahmen der **Integrationsvereinbarung** sind bei der Personalplanung besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen (§ 83 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).



Das sind wichtige Beispiele für Regelungen, die speziell behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen zugute kommen.

### **13. Welche der vielen Leistungsverbesserungen betreffen vor allem behinderte Kinder?**

Auch **behinderte Kinder** haben besondere Bedürfnisse, denen bei der Förderung der Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft Rechnung zu tragen ist (§ 1 Satz 2 SGB IX):

- Leistungen für **behinderte Kinder** werden so gestaltet, dass möglichst keine Trennung vom sozialen Umfeld erfolgt und sie möglichst integrativ betreut werden. Sowohl die Kinder als auch ihre Eltern werden an Planung und Gestaltung der Hilfen intensiv beteiligt (§ 4 Abs. 3 SGB IX).
- Die Inanspruchnahme der verschiedenen Hilfen zur Früherkennung und Frühförderung wird erleichtert, indem diese als Komplexleistung erbracht werden (§§ 30 und 56 SGB IX).
- Behinderte Mädchen können im Rahmen des **Rehabilitationssports an Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins** teilnehmen (§ 44 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).
- Heilpädagogische Leistungen für schwerstbehinderte und schwerstmehrfachbehinderte Kinder werden - solange die Kinder noch nicht eingeschult sind - immer erbracht (§ 56 Abs. 1 SGB IX).

### **14. Inwieweit sind die Verbände behinderter Menschen an Entscheidungen für behinderte Menschen beteiligt?**

Auf das Know-how der Verbände behinderter Menschen, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen greift das SGB IX an verschiedenen Stellen zurück. Zu nennen sind hier beispielsweise:

- Beteiligung an der Vorbereitung gemeinsamer Empfehlungen der Rehabilitationsträger (§ 13 Abs. 6 SGB IX),
- mit Einverständnis der behinderten Menschen Beteiligung im Rahmen der Beratung in den Servicestellen (§ 22 Abs. 1 Satz 5 SGB IX) und

- Beteiligung bei der Vorbereitung des Berichtes über die Erfahrungen mit der Arbeit der gemeinsamen Servicestellen (§ 24 Abs. 2 SGB IX).

### 15. Sind Leistungen zur Teilhabe barrierefrei auszuführen?

**Barrierefreiheit** bedeutet Zugänglichkeit und Nutzbarkeit für behinderte Menschen. Jeder Rehabilitationsträger hat sicherzustellen, dass zum Beispiel bei der Beauftragung von **Sachverständigen** (§ 14 Abs. 5 Satz 1 SGB IX), bei einer ausreichenden Zahl von Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen (§ 19 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) und bei den gemeinsamen Servicestellen (§ 23 Abs. 3 Satz 1 SGB IX) keine Zugangs- und Kommunikationsbarrieren bestehen. Wie alle anderen Sozialleistungsträger haben sie darauf hinzuwirken, dass ihre Verwaltungs- und Dienstgebäude barrierefrei sind und Sozialleistungen in barrierefreien Räumen und Anlagen ausgeführt werden (§ 17 Abs. 1 Nr. 4 SGB I).

### 16. Wer kommt bei der Ausführung von Sozialleistungen, z.B. bei ärztlichen Untersuchungen und Behandlungen für die Kosten auf, die dadurch entstehen, dass hörbehinderte Menschen die Gebärdensprache verwenden?

Gemäß § 17 Abs. 2 SGB I haben hörbehinderte Menschen das Recht, bei der Ausführung von Sozialleistungen, insbesondere auch bei ärztlichen Untersuchungen und Behandlungen, **Gebärdensprache** zu verwenden. Die für die Sozialleistung zuständigen Leistungsträger - z. B. die Krankenkassen - sind verpflichtet, die durch die Verwendung der **Gebärdensprache** und anderer Kommunikationshilfen entstehenden Kosten zu tragen. Dies gilt selbstverständlich auch, wenn die Leistungsberechtigten sich der Hilfe von Personen aus ihrem persönlichen Umfeld bedienen.

Die Leistungen zur Förderung der Verständigung mit der Umwelt (§ 57 SGB IX) sind teilweise durch die Verpflichtung überlagert, im Rahmen des Verwaltungsverfahrens Zugangs- und Kommunikationsbarrieren zu beseitigen und bei hörbehinderten Menschen die Kosten der **Gebärdensprache** zu übernehmen (§ 17 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 2 SGB I). Insoweit handelt es sich um keine Leistungen der **Eingliederungshilfe**, sondern um Verwaltungskosten.

# Zuständigkeitsklärung

## 17. Wie können hilfeschende Menschen erfahren, welcher Rehabilitationsträger für sie zuständig ist?

Diese Frage wird unter den Rehabilitationsträgern geklärt. Bei Unklarheit helfen die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger. Aber auch sonst sind die gemeinsamen Servicestellen die richtigen Ansprechpartner für alle Fragen zur Rehabilitation und zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Informationen über die nächstgelegene **gemeinsame Servicestelle** erteilen unter anderem die Krankenkassen, die Agenturen für Arbeit, die Träger der Renten- und **Unfallversicherung** und die Sozialämter.

Hilfesuchende Menschen können sich aber auch wie bisher direkt an den Träger wenden, den sie für **zuständig** halten. Dieser bearbeitet den Antrag auf Leistungen zur Teilhabe oder leitet ihn an den **zuständigen** Rehabilitationsträger weiter. Über die Weiterleitung des Antrags an einen anderen Rehabilitationsträger werden die Antragsteller unterrichtet. Sie erhalten schnellstmöglich einen Bescheid.

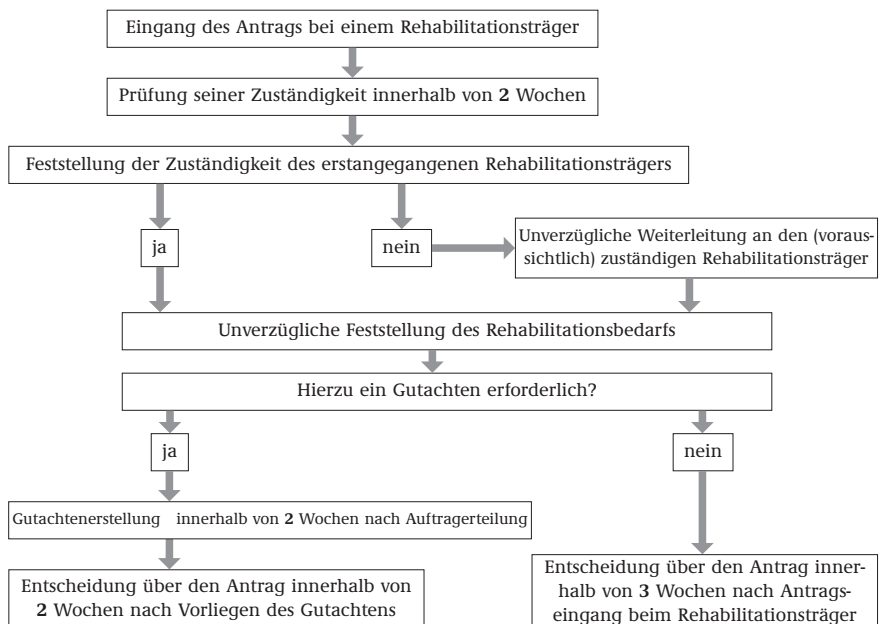
## 18. Wie gestaltet sich das Verfahren zur Klärung der Zuständigkeit?

Die möglichst schnelle Leistungserbringung sichert das in § 14 SGB IX beschriebene **Zuständigkeitsklärungsverfahren**. Die Vorschrift gilt unmittelbar für alle Rehabilitationsträger, auch für die Träger der **Sozialhilfe** und öffentlichen **Jugendhilfe** sowie im Verhältnis zwischen den Sozialhilfeträgern und Jugendhilfeträgern. Haben der Sozialhilfeträger und der Jugendhilfeträger den gleichen Rechtsträger, hat die zuständige Verwaltungsspitze zu entscheiden.

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IX soll grundsätzlich der erstangegangene Rehabilitationsträger die Leistung erbringen. Er ist verpflichtet, innerhalb von zwei Wochen festzustellen, ob er zuständig ist. Dabei hat er sowohl seine sachliche als auch seine örtliche Zuständigkeit zu prüfen. So gelten für die Träger der Sozialhilfe selbstverständlich §§ 97 ff. SGB XII.

Kommt der Rehabilitationsträger zu der Feststellung, dass er nicht zuständig ist, leitet er den Antrag unverzüglich an den seiner Auffassung nach zuständigen Rehabilitationsträger weiter, anderenfalls stellt er den Rehabilitationsbedarf umgehend fest und entscheidet über die Leistungen. Die Frist hierfür beträgt drei Wochen nach Antragseingang, wenn der Rehabilitationsbedarf ohne ein **Gutachten** festgestellt werden kann; ist ein **Gutachten** erforderlich, ergeht die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen des **Gutachtens**.

## Klärung der Zuständigkeit und Antragsbearbeitung nach § 14 SGB IX



**19. Wie verfährt der Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet wird?**

Für den Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet wird, gelten dieselben Entscheidungsfristen wie für den erstangegangenen Träger (vgl. Frage 18), gerechnet mit dem Eingang des Antrags bei ihm.

Er kann sich nicht mehr auf eine fehlende **Zuständigkeit** berufen, sondern muss leisten, soweit Rehabilitationsbedarf besteht; eine Rückgabe ist nicht rechtmäßig, eine wiederholte Weiterleitung nur in Ausnahmefällen. Er darf den Antrag in der Sache nur ablehnen, wenn nach seiner Auffassung kein anderer Rehabilitationsträger die beantragte Leistung zu erbringen hat.

**20. Darf der Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet worden ist, auch in den Fällen den Antrag nicht nochmals weiterleiten, in denen er für die beantragte Leistung nicht Rehabilitationsträger sein kann (z. B. weil die Leistung offensichtlich nicht zu seinem Leistungskatalog gehört)?**

Nur in Absprache, denn dieser Fall dürfte in der Praxis jedoch kaum Bedeutung haben. Denn der erstangegangene, unzuständige Rehabilitationsträger darf den Antrag nicht willkürlich weiterleiten, sondern muss bei der Prüfung des voraussichtlich zuständigen Rehabilitationsträgers sowohl die örtliche als auch die sachliche **Zuständigkeit** prüfen. Bei Zweifelsfragen nimmt der erstangegangene Rehabilitationsträger vor der Weiterleitung des Antrags mit dem aus seiner Sicht zuständigen Träger informell Kontakt auf. Ist der Träger unsicher, sollte er die **gemeinsame Servicestelle** zu Rate ziehen.

**21. Ist das Verfahren zur Klärung der Zuständigkeit von allen Rehabilitationsträgern anzuwenden?**

Ja! Die hierfür maßgebliche Vorschrift (§ 14 SGB IX) ist von allen Rehabilitationsträgern untereinander anzuwenden, soweit es sich um

Leistungen zur Teilhabe handelt. Im Verhältnis zwischen mehreren **Unfallversicherungsträgern** gehen § 139 SGB VII und die nach seinem Absatz 4 getroffenen Vereinbarungen als Sonderregelungen vor.

**22. Ab wann beginnen die Fristen, innerhalb derer der Rehabilitationsträger zu entscheiden hat, wenn ein Antrag auf Leistungen zur Teilhabe in der gemeinsamen Servicestelle gestellt wird?**

Bei den gemeinsamen Servicestellen handelt es sich nicht um eigenständige Behörden oder andere Stellen. Vielmehr handelt es sich dabei um gemeinsame Stellen der Rehabilitationsträger selbst, in denen eigenes Personal eingesetzt wird. Leistungsanträge, die bei einer Servicestelle gestellt werden, gelten als bei dem Rehabilitationsträger gestellt, dem die Servicestelle zugeordnet ist. Die Zweiwochenfrist des § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IX für die Feststellung der **Zuständigkeit** (vgl. Frage 18) beginnt mit der Antragstellung in der Servicestelle oder, soweit Leistungen zur Teilhabe von Amts wegen erbracht werden, mit dem Tag der Kenntnis des voraussichtlichen Rehabilitationsbedarfs. Dadurch sind die ratsuchenden Menschen bei Antragstellung in der Servicestelle nicht schlechter gestellt worden, als wenn sie sich an einen Rehabilitationsträger wenden.

**23. Ab wann beginnen die Fristen, innerhalb derer der Rehabilitationsträger nach § 14 SGB IX zu entscheiden hat, wenn Anträge auf Leistungen zur Teilhabe bei einer nicht für die Leistung zuständigen Gemeinde gestellt werden?**

Werden Anträge bei einer nicht für die Leistung zuständigen Gemeinde oder bei einer anderen Stelle nach § 16 SGB I gestellt, beginnt der Lauf der Frist mit Eingang bei den Rehabilitationsträgern. § 16 SGB I hat gegenüber den landesrechtlichen Ausführungsbestimmungen zum SGB XII Vorrang.

Die Regelung des § 16 SGB I gilt insoweit nur noch für die antragsaufnehmenden Stellen, die nicht Rehabilitationsträger sind, sowie für Anträge auf andere Leistungen als solche zur Teilhabe.

**24. Hat der zuerst angegangene Rehabilitationsträger, der einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe nicht weiterleitet und trotz fehlender Zuständigkeit eine Leistung erbringt, einen Erstattungsanspruch gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger?**

Grundsätzlich nein! § 14 SGB IX sieht in den Fällen, in denen Rehabilitationsträger auf der Grundlage der ihnen vorliegenden Angaben und Unterlagen trotz fehlender **Zuständigkeit** eine Leistung erbringen, keine Erstattung vor und bestimmt zusätzlich, dass auch keine **Erstattungsansprüche** nach § 105 SGB X geltend gemacht werden können. Dadurch sollen Rehabilitationsträger davon abgehalten werden, sich nur aufgrund einer oberflächlichen Prüfung für zuständig zu erklären, später jedoch die Erstattung ihrer Aufwendungen zu erwarten. Das gilt auch in den Fällen, in denen der Rehabilitationsträger eine Leistung erbringen muss, weil er eine Weiterleitung des Antrags an den nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger innerhalb der festgelegten Zweiwochenfrist (§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) versäumt hat. Die Regelung gilt für den zuerst angegangenen Rehabilitationsträger. Der Rehabilitationsträger, an den ein Antrag weitergeleitet wird und dessen Unzuständigkeit sich nach der Leistungsbewilligung herausstellt, hat nach § 14 Abs. 4 Satz 1 SGB IX einen **Erstattungsanspruch** gegenüber dem als zuständig festgestellten Rehabilitationsträger; das gilt auch dann, wenn die Unzuständigkeit bereits vor Bewilligung der Leistung feststand.

**25. Können sich die Leistungsberechtigten für ein notwendiges Gutachten einen Sachverständigen aussuchen?**

Ja. Ist für die Feststellung des Bedarfs an Leistungen zur Teilhabe ein **Gutachten** erforderlich, benennen die Rehabilitationsträger den Leistungsberechtigten hierzu in der Regel drei **Sachverständige** zur Auswahl, die für die Leistungsberechtigten möglichst wohnortnah zu erreichen sind (§ 14 Abs. 5 Satz 3 SGB IX). Die Leistungsberechtigten können zwischen den benannten **Sachverständigen** auswählen; auf Antrag der Leistungsberechtigten können auch andere geeignete **Sachverständige** herangezogen werden.

**26. Wie verbindlich ist das für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs erstellte Gutachten?**

Ziel der Regelungen des SGB IX ist es auch, Mehrfachbegutachtungen möglichst weitgehend zu vermeiden. Deshalb sollen die in dem **Gutachten** getroffenen Feststellungen der Entscheidung der Rehabilitationsträger zugrunde gelegt werden, also aller Rehabilitationsträger, nicht nur des Trägers, der das **Gutachten** in Auftrag gegeben hat (§ 14 Abs. 5 Satz 6 SGB IX). Damit werden verfahrensverzögernde und für die Betroffenen belastende Mehrfachbegutachtungen durch verschiedene Rehabilitationsträger so weit wie möglich ausgeschlossen. Die Rehabilitationsträger sind an die getroffenen Feststellungen gebunden, soweit sie für deren Entscheidung Relevanz haben. Tritt später ein zusätzlicher Bedarf hinzu, muss dies nicht mehr der Fall sein.

**27. Zur Beschleunigung des Antragsverfahrens setzt § 14 Abs. 5 Satz 5 SGB IX den Sachverständigen eine Frist zur Erstellung eines erforderlichen Gutachtens von zwei Wochen. Wann beginnt der Lauf dieser Frist?**

Die Regelung dient der Verfahrensbeschleunigung. Der Wortlaut der Vorschrift bestimmt, dass die Begutachtung und die Erstellung des **Gutachtens** innerhalb dieser Frist zu geschehen haben. Die zweiwöchige Frist beginnt mit dem Folgetag des Auftragsingangs bei dem **Sachverständigen**.

**28. In welchen Fällen können sich die Leistungsberechtigten die erforderliche Leistung auch selbst beschaffen?**

Nach § 15 Abs. 1 SGB IX werden die Aufwendungen für **selbstbeschaffte Leistungen** in bestimmten Fällen vom Rehabilitationsträger erstattet. Ein derartiger Fall liegt vor, wenn die Rehabilitationsträger ohne zureichenden Grund nicht innerhalb der vorgeschriebenen Fristen (vgl. Fragen 18 bis 24) über den Antrag entschieden haben oder den Antragstellern nicht rechtzeitig mitteilen, dass eine Entscheidung noch nicht möglich ist. So haben die Rehabilitationsträger beispielsweise in Fällen, in denen für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs kein Gutachten erforderlich ist, innerhalb von drei Wochen zu entscheiden, nachdem der Antrag bei ihnen eingegangen ist. Die Antragsteller müssen den Rehabilitationsträger vorher darüber informie-



ren, dass sie sich eine Leistung selbst beschaffen wollen, falls sie nicht innerhalb einer angemessenen Frist eine Entscheidung erhalten. Ausgenommen sind die Träger der **Sozialhilfe** und die Träger der öffentlichen **Jugendhilfe** sowie die Träger der Kriegsopferfürsorge.

Darüber hinaus kommt eine Erstattung - auch durch die Träger der **Sozialhilfe** und der öffentlichen **Jugendhilfe** - in den Fällen in Betracht, in denen die Rehabilitationsträger eine unaufschiebbare Leistung nicht rechtzeitig erbringen können. Dabei scheidet eine Erstattung dann aus, wenn das Unvermögen der Träger zur rechtzeitigen Leistungserbringung auf Versäumnissen der Antragsteller beruht; §§ 60 ff. SGB I, welche die Mitwirkungspflichten der Leistungsberechtigten regeln, finden Anwendung.

Die Aufwendungen für **selbstbeschaffte Leistungen** sind unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu erstatten.

Im Zweifel sollten sich die behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen vorher durch die **gemeinsame Servicestelle** oder den Rehabilitationsträger beraten lassen.

### **29. Die Erstattung einer selbst beschafften Leistung kommt nur in Betracht, wenn sie „erforderlich“ war (vgl. Frage 28). Wann ist dies der Fall?**

„Erforderlich“, also notwendig, sind Leistungen zur Teilhabe grundsätzlich dann, wenn sie zum Erreichen der in § 4 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 SGB IX dargestellten Ziele geeignet und geboten sind. Können diese Ziele mit anderen Mitteln erreicht werden, beispielsweise mit allgemeinen Sozialleistungen, die auch jeder andere Bürger in Anspruch nehmen kann, sind Leistungen zur Teilhabe insoweit nicht erforderlich. Hinzu kommen muss, dass der Rehabilitationsträger zu der Leistung verpflichtet ist. Hierzu müssen nicht nur die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sein, sondern auch die Mitwirkungspflichten durch den Leistungsberechtigten (§§ 60 ff. SGB I).

Erstattet werden die tatsächlich erbrachten Aufwendungen, soweit sie als erforderlich sowie wirtschaftlich und sparsam anzusehen sind. Erstattungsfähig kann unter diesen Leistungsvoraussetzungen auch eine Leistung sein, die bei Beschaffung durch Leistungsberechtigte teurer ist, als wenn der Rehabilitationsträger sie selbst ausgeführt hätte.

## Ausführung von Leistungen zur Teilhabe

### 30. Die meisten Rehabilitationsträger erbringen ihre Leistungen bisher als Sachleistung. In welchen Fällen können die Leistungsberechtigten anstelle der Sachleistung die Form der Geldleistung wählen?

Für Leistungen, die nicht in Rehabilitationseinrichtungen erbracht werden müssen, können Leistungsberechtigte von den Rehabilitationsträgern Geld erhalten, um sich die Leistungen selbst einzukaufen (§ 9 Abs. 2 SGB IX). Die eingekaufte Leistung darf voraussichtlich nicht weniger wirksam sein als die vom Rehabilitationsträger angebotene Sachleistung und muss wirtschaftlich zumindest gleichwertig ausgeführt werden können. Die Leistungsberechtigten haben den Rehabilitationsträgern Unterlagen zur Verfügung zu stellen, auf die sie ihre Beurteilung der Wirksamkeit stützen können. Die Frage der Wirtschaftlichkeit müssen die Rehabilitationsträger dagegen mit eigenen Mitteln klären. Die Vorschrift des § 9 Abs. 2 SGB IX ergänzt das **Wunsch- und Wahlrecht** des Hilfeempfängers (§§ 9, 10 SGB XII).

Daneben gibt es auch die Leistungsform des sogenannten **Persönlichen Budgets**, in das seit dem 1. Juli 2004 neben den Leistungen zur Teilhabe auch weitere Leistungen wie die der gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung einfließen können. Die leistungsberechtigten Menschen können durch das Persönliche Budget selbst entscheiden, welche Hilfen sie wann, wie und durch wen in Anspruch nehmen wollen. Weil es in Deutschland bisher nur wenige Erfahrungen mit dem Persönlichen Budget gibt, wird die Einführung trägerübergreifender Persönlicher Budgets in Modellen erprobt, wissenschaftlich begleitet und ausgewertet werden. Dabei soll festgestellt werden, welche Leistungen sich zur Ausführung durch ein Persönliches Budget eignen und wie Budgets konkret bemessen sein müssen.

Soweit im Einzelfall die Einräumung eines Persönlichen Budgets entscheidungsreif ist, kann dieses bundesweit auch außerhalb der Modellregionen erbracht werden.

**31. Sachleistungen zur Teilhabe, die nicht in Rehabilitationseinrichtungen ausgeführt werden müssen, können auch in Form von Geldleistungen erbracht werden. Was bedeutet das? Müssen die Leistungsberechtigten in Vorkasse treten?**

Grundsätzlich nein! Das Recht, in bestimmten Fällen eine **Geldleistung** zu wählen, dient der Förderung der selbstbestimmten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Hierzu ist es erforderlich, dass die Leistungsberechtigten die **Geldleistungen** so rechtzeitig erhalten, dass sie die Leistung „einkaufen“ können. Die Leistung ist demnach grundsätzlich im Voraus auszus zahlen.

**32. Welche Leistungen zur Teilhabe kommen für ein Persönliches Budget in Betracht?**

Dem **Persönlichen Budget** stehen grundsätzlich sämtliche Leistungen zur Teilhabe offen, außerdem zusätzlich erforderliche Pflegeleistungen der Pflegeversicherung und der Sozialhilfe sowie Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Dabei kann es sich beispielsweise handeln um Arznei-, Verband-, Heil- und **Hilfsmittel**, **Arbeitsassistenz**, Kraftfahrzeughilfe, Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben sowie Hilfen zum selbstbestimmten Wohnen in betreuten Wohnmöglichkeiten.

**33. Können Leistungen zur Teilhabe auch im Ausland in Anspruch genommen werden?**

Grundsätzlich werden Leistungen zur Teilhabe - wie etwa eine stationäre medizinische Rehabilitation - im Inland erbracht. Es besteht aber die Möglichkeit, Sachleistungen unter der Voraussetzung zumindest gleicher Qualität und Wirksamkeit im **Ausland** auszuführen, wenn dies dort wirtschaftlicher möglich ist (§ 18 Satz 1 SGB IX). **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** können im grenznahen Ausland erbracht werden, wenn sie für die Aufnahme oder Ausübung einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit erforderlich sind (§ 18 Satz 2 SGB IX).

## Gemeinsame Servicestellen

### 34. Wo erhalten behinderte Menschen Beratung und Unterstützung?

Die Rehabilitationsträger sind verpflichtet, behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen sowie ihren Vertrauenspersonen Beratung und Unterstützung in **gemeinsamen Servicestellen** anzubieten (§ 22 SGB IX). Die gemeinsamen Servicestellen, die für jeden Landkreis und jede kreisfreie Stadt eingerichtet worden sind (§ 23 SGB IX), bieten trägerübergreifend und anbieterneutral umfassende Hilfe an. Dies bedeutet, dass sie nicht nur ihren eigenen Versicherten, Mitgliedern oder Berechtigten helfen, sondern für jeden Rat- und Hilfesuchenden in Fragen der Rehabilitation und Teilhabe zur Verfügung stehen. Niemand, der sich an eine **gemeinsame Servicestelle** wendet, darf an einen anderen Rehabilitationsträger verwiesen werden. Insbesondere beraten die **gemeinsamen Servicestellen** über die in Frage kommenden Leistungen, helfen bei der Antragsstellung und begleiten den Hilfesuchenden auch während der Leistungserbringung unterstützend.

Selbstverständlich können sich die Hilfesuchenden wie bisher auch an die jeweiligen Rehabilitationsträger mit ihren Geschäftsstellen sowie Auskunft- und Beratungsstellen wenden. Soweit es um die besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen geht, können diese sich auch an die Integrationsämter wenden.

### 35. Welche Aufgaben haben die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger?

Die gemeinsamen Servicestellen helfen insbesondere dabei, die Rehabilitationsbedürftigkeit und die sozialrechtliche **Zuständigkeit** rasch und parallel zu klären. Sie dienen in erster Linie den ratsuchenden Menschen als Anlaufstelle. Sie sind aber auch wichtige Anlaufstellen für ihre Angehörigen, für sonstige Vertrauenspersonen, z. B.

die Hausärzte, für Verbände und auch für die Anwaltschaft. Anspruch auf Beratung und Unterstützung können nicht nur die behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen selbst geltend machen, sondern auch ihre Vertrauenspersonen und Personensorgeberechtigten (Eltern, Pfleger und Betreuer).

Im Rahmen ihrer Beratungs- und Unterstützungsfunktion kommen den gemeinsamen Servicestellen nach § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IX insbesondere folgende Aufgaben zu:

- Information über Leistungsvoraussetzungen, Leistungen der Rehabilitationsträger, besondere Hilfen im Arbeitsleben sowie über die Verwaltungsabläufe,
- Hilfe bei der Klärung des Rehabilitationsbedarfs, bei der Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe, der besonderen Hilfen im Arbeitsleben und eines Persönlichen Budgets sowie bei der Erfüllung der Mitwirkungspflichten,
- Klärung des zuständigen Rehabilitationsträgers, Hinwirkung auf klare und sachdienliche Anträge und Weiterleitung an den zuständigen Rehabilitationsträger,
- Information des **zuständigen** Rehabilitationsträgers bei einem voraussichtlich ein **Gutachten** erfordernden Rehabilitationsbedarf,
- Vorbereitung der Entscheidung des zuständigen Rehabilitationsträgers in Fällen, in denen die Notwendigkeit von Leistungen zur Teilhabe offenkundig ist, in so umfassender Weise, dass dieser unverzüglich entscheiden kann,
- unterstützende Begleitung der Betroffenen bis zur Entscheidung oder Leistung des Rehabilitationsträgers,
- Koordination und Vermittlung zwischen mehreren Rehabilitationsträgern und Beteiligten auch während der Leistungserbringung,
- Klärung eines Hilfebedarfs im Rahmen des Schwerbehindertenrechts unter Beteiligung der Integrationsämter.

### **36. Müssen hilfeschuchende Menschen sich für die Beratung in einer Servicestelle einen Termin geben lassen?**

Grundsätzlich nein! Die gemeinsamen Servicestellen erbringen ihre gesetzlich vorgegebenen Aufgaben im Rahmen ihrer Öffnungszeiten. Sie sind so ausgestattet, dass Wartezeiten grundsätzlich nicht entstehen (§ 23 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). Hierfür wird von den Rehabilitationsträgern besonders qualifiziertes Personal eingesetzt, das über ein breites Fachwissen insbesondere des Rehabilitationsrechts und der Praxis verfügt. Dadurch ist gewährleistet, dass ein Kontakt zu einem fachlich kompetenten Partner in aller Regel sofort möglich ist. Sind allerdings für die Verständigung ein **Gebärdensprachdolmetscher** oder eine Kommunikationshilfe erforderlich, ist es sinnvoll, einen Termin zu vereinbaren.

### **37. Müssen die Servicestellen so eingerichtet sein, dass der Zugang oder die Verständigung keine Probleme bereiten?**

Die gemeinsamen Servicestellen müssen frei sein von Zugangs- und Kommunikationsbarrieren, so dass beispielsweise auch Rollstuhlfahrer oder hörbehinderte Menschen ohne Probleme beraten und unterstützt werden können (§ 23 Abs. 3 Satz 1 SGB IX).

### **38. Wie werden die Adressen und die Öffnungszeiten der gemeinsamen Servicestelle der Öffentlichkeit bekannt gemacht?**

Die Anschriften der Servicestellen können über die Internet-Seiten der Deutschen Rentenversicherung ([www.reha-servicestellen.de](http://www.reha-servicestellen.de)) abgerufen werden. Aber auch die übrigen Rehabilitationsträger geben Auskunft über den Standort der für den jeweiligen Wohnort nächstgelegenen Servicestelle.

# Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

## 39. Sind Leistungen zur Rehabilitation schon während der Behandlung im Krankenhaus zu erbringen?

Schon im Rahmen der Krankenhausbehandlung sollen die Chancen der **medizinischen Rehabilitation** konsequent genutzt werden; früh einsetzende **Rehabilitation** ist - soweit erforderlich - integraler Bestandteil der stationären medizinischen Akutversorgung. Ärzte, Pfleger und das sonstige Fachpersonal haben an dieser Aufgabe mitzuwirken. Deshalb stellt § 39 Abs. 1 Satz 3 SGB V klar, dass die akutstationäre Behandlung auch die im Einzelfall erforderlichen und zum frühestmöglichen Zeitpunkt einsetzenden Leistungen zur Frührehabilitation umfasst. So wird gewährleistet, dass die „Rehabilitationskette“ bereits im Krankenhaus beginnt. Gleichzeitig soll auch die Erforderlichkeit etwaiger **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** geprüft werden (§ 11 SGB IX). Bei Unklarheiten, insbesondere über den für die **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** zuständigen Rehabilitationsträger, hilft die **gemeinsame Servicestelle**.

## 40. Sind auch psychosoziale Hilfen Bestandteil der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation?

Bestandteil der **medizinischen Leistungen zur Rehabilitation** sind nach § 26 Abs. 3 SGB IX auch psychologische und pädagogische Hilfen. Dies gilt aber nur, soweit diese Leistungen erforderlich sind, um die mit den **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation** verfolgten Ziele zu erreichen oder zu sichern und Krankheitsfolgen zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Wie auch bei den **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** (§ 33 Abs. 6 SGB IX) werden als die wichtigsten Beispiele der psychosozialen Leistungen ausdrücklich angesprochen

- Hilfen zur Unterstützung bei der Krankheits- und Behinderungsverarbeitung,
- Aktivierung von Selbsthilfepotentialen,
- mit Zustimmung der Leistungsberechtigten Information und Beratung von Partnern und Angehörigen sowie von Vorgesetzten und Kollegen,
- Vermittlung von Kontakten zu örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsmöglichkeiten,
- Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen und
- Training lebenspraktischer Fähigkeiten,
- Anleitung und Motivation zur Inanspruchnahme von Leistungen der medizinischen Rehabilitation und zur Teilnahme am Arbeitsleben.

Die **psychosozialen Hilfen** sind den Leistungen zur medizinischen Rehabilitation zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht generell zugeordnet, sondern nur in Bezug auf die jeweils verfolgten Ziele und auch nur, soweit sie im Hinblick auf diese Ziele im Einzelfall erforderlich sind. Die Dauer dieser Leistungen ist auf die Dauer der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder der Teilhabe am Arbeitsleben beschränkt und können unter der Voraussetzung des § 55 Abs. 1 SGB IX unabhängig von medizinischer oder beruflicher Rehabilitation als **Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft** in Betracht kommen.

#### **41. Wie regelt das SGB IX die Erbringung von Hilfsmitteln?**

Im Rahmen von **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation** werden nach § 31 Abs. 1 SGB IX die **Hilfsmittel** geleistet, die erforderlich sind, um einer drohenden Behinderung vorzubeugen, den Erfolg einer Heilbehandlung zu sichern oder eine Behinderung bei der Befriedigung von Grundbedürfnissen des täglichen Lebens auszugleichen.

Ein **Hilfsmittel** ist **erforderlich**, wenn es geeignet ist, das individuelle Leistungsziel mit der gebotenen Qualität zu erreichen und andere



Hilfsmittel nicht oder weniger geeignet sind. Neu ist, dass für die Beurteilung der Frage, ob ein Hilfsmittel erforderlich ist, die Umstände des jeweiligen Einzelfalls stärker als bisher zu berücksichtigen sind („unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls“). Die Träger der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation müssen nicht nur die individuellen (körperlichen und geistigen) Verhältnisse berücksichtigen, sondern auch äußere Umstände. Als das im Einzelfall geeignete und erforderliche **Hilfsmittel** können daher auch technisch aufwendigere **Hilfsmittel**, wie etwa modernere Prothesen geleistet werden.

Bei Wahl eines geeigneten, aber in der Ausführung über die Notwendigkeit hinausgehenden Hilfsmittels müssen die **Mehrkosten** vom Leistungsberechtigten getragen werden (§ 31 Abs. 3 SGB IX). Das Maß des Notwendigen wird in der Regel dann nicht überschritten sein, wenn das Hilfsmittel unvermeidlich, zwangsläufig und unentbehrlich erforderlich ist, es ist in der Regel jedoch dann überschritten, wenn es zu dem Hilfsmittel eine wirtschaftlich günstigere Alternative gibt.

Soll mit **Hilfsmitteln** den Folgen der Behinderung allein auf beruflichem Gebiet begegnet werden, können sie in der Regel nicht als Leistung zur medizinischen Rehabilitation, sondern im Rahmen von **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** von den jeweils zuständigen Rehabilitationsträgern erbracht werden (§ 33 Abs. 8 Nr. 4 SGB IX). Die Kosten für Hilfsmittel werden übernommen, wenn sie im Einzelfall wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung, zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz erforderlich sind und eine Leistungspflicht des Arbeitgebers nicht besteht.

Um behinderten Menschen die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen oder zu sichern oder sie so weit wie möglich unabhängig von Pflege zu machen, können **Hilfsmittel** auch als **Leistung zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft** in Betracht kommen (§ 55 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX). Ist der Träger der **Sozialhilfe** für die Versorgung mit einem Hilfsmittel nach § 55 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX zuständig, wird die Leistung weiterhin nur bedürftigkeitsabhängig erbracht (§ 7 SGB IX i.V.m. §§ 53 f. SGB XII).

## 42. Welche Leistungen können im Rahmen der sogenannten „stufenweisen Wiedereingliederung“ erbracht werden?

Mit dem Instrument der „**stufenweisen Wiedereingliederung**“ können Leistungsberechtigte auch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit, jedoch erkennbarer „Teilarbeitsfähigkeit“ schonend an die Belastung ihres Arbeitsplatzes herangeführt werden. Die Leistungsberechtigten können so die Arbeitsleistung entsprechend dem Stand ihrer wiedererreichten körperlichen, geistigen und seelischen Leistungsfähigkeit allmählich steigern. Über die Einzelheiten müssen sich der Leistungsberechtigte und der Arbeitgeber vereinbaren. Abgesehen von einem möglichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, denn im Vordergrund des Wiedereingliederungsverhältnisses steht nicht das Arbeitsverhältnis, sondern die Rehabilitation.

Nach dem Recht der gesetzlichen **Krankenversicherung** können Versicherte wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (auch ohne einen Zusammenhang mit **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation**) grundsätzlich **Krankengeld** nach § 44 SGB V erhalten, und zwar auch dann, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit stufenweise wieder aufnehmen.

§ 28 SGB IX stellt klar, dass nicht nur die gesetzlichen Krankenkassen, sondern auch alle weiteren Träger der **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation** (insbesondere die Träger der gesetzlichen **Unfallversicherung**, die Träger der gesetzlichen **Rentenversicherung** und die Träger der **Kriegsopferversorgung**) durch ihre Leistungen die Möglichkeiten der **stufenweisen Wiedereingliederung** unterstützen sollen, wenn der Betroffene dadurch voraussichtlich in das Erwerbsleben eingegliedert werden kann. In Betracht kommt z. B. die Ausführung der medizinischen Leistung in wohnortnaher ambulanter Form (vgl. auch § 19 Abs. 2 SGB IX), um so dem Betroffenen erst die stufenweise Wiederaufnahme seiner Tätigkeit in entsprechend zeitlichem Umfang zu ermöglichen, vor allem aber Leistungen zum Lebensunterhalt wie **Krankengeld**, **Verletztengeld** oder **Übergangsgeld**. So erhalten Leistungsberechtigte, die neben oder in unmittelbarem Anschluss an Leistungen zur medizinischen Rehabilitation eine

Tätigkeit stufenweise wieder aufnehmen, grundsätzlich Übergangsgeld, wenn kein Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung besteht. Erhalten Betroffene für ihre Tätigkeit eine Vergütung, wird diese auf das **Übergangsgeld** oder das **Krankengeld** angerechnet.

Als weitere ergänzende Leistungen sind **Haushaltshilfe** (§ 54 Abs. 1) oder **Kinderbetreuungskosten** (§ 54 Abs. 3) denkbar. Unterhaltsichernde und andere ergänzende Leistungen gemäß §§ 44 ff. SGB IX werden von den Trägern der **Sozialhilfe** und der öffentlichen **Jugendhilfe** nicht erbracht; sie sind insoweit keine Rehabilitationsträger (§ 6 SGB IX).

# Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

## 43. Können die Rehabilitationsträger die Teilhabe behinderter Menschen auch durch Zuschüsse an Arbeitgeber fördern?

Ja! Wenn es zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist, können als **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** von den Trägern der gesetzlichen **Unfallversicherung**, den **Rentenversicherungsträgern**, den Trägern der **Kriegsopferfürsorge** und der **Bundesagentur für Arbeit** unter anderem sog. „Eingliederungszuschüsse“ an Arbeitgeber geleistet werden (§ 34 SGB IX). Die Höhe und Dauer dieser Leistungen wird im Einzelfall zwischen Rehabilitationsträger und Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Grenzen vereinbart. Während einer befristeten Probebeschäftigung ist die teilweise oder volle Kostenerstattung möglich. Von den Trägern der **Sozialhilfe** und der **Jugendhilfe** werden solche Leistungen nicht erbracht.

## 44. Wird auch die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit gefördert?

Behinderte Menschen, die durch Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden oder vermeiden, können **Überbrückungsgeld** erhalten (§ 33 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX). Das **Überbrückungsgeld** dient der Sicherung des Lebensunterhalts und der sozialen Sicherung in der Zeit nach der Existenzgründung. Es wird in der Regel für die Dauer von sechs Monaten gezahlt und entspricht in der Höhe dem **Arbeitslosengeld** oder der **Arbeitslosenhilfe**, die die Leistungsberechtigten entweder zuletzt bezogen haben oder hätten beziehen können.

**Überbrückungsgeld** wird erbracht von der **Bundesagentur für Arbeit**, von den Trägern der Renten- und der **Unfallversicherung** sowie von den Trägern der **Kriegsopferfürsorge**, nicht aber von den Trägern der **Sozialhilfe** und der öffentlichen **Jugendhilfe**.

#### 45. Was sind medizinische Hilfen im Zusammenhang mit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 Abs. 6 SGB IX?

**Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** umfassen nach § 33 Abs. 6 SGB IX ausdrücklich neben den erforderlichen psychosozialen Leistungen auch medizinische Hilfen, soweit diese Leistungen erforderlich sind, um die Ziele, die mit den **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** verfolgt werden, zu erreichen oder zu sichern und Krankheitsfolgen zu vermeiden, zu mindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Dabei handelt es sich in der Regel um die Leistungen der Fachdienste der Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

# Unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen

## 46. Welche Möglichkeiten gibt es zur finanziellen Absicherung von Elternteilen, die wegen der Erkrankung ihres Kindes von der Arbeit fernbleiben müssen?

Soweit im Einzelfall kein arbeitsrechtlicher Anspruch gegen den Arbeitgeber auf bezahlte Freistellung besteht, können in der gesetzlichen **Krankenversicherung** versicherte Elternteile grundsätzlich **Kinderkrankengeld** für die Zeit in Anspruch nehmen, in der sie wegen der ärztlich festgestellten erforderlichen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten - und ebenfalls versicherten - Kindes von der Arbeit fernbleiben müssen, weil im Haushalt keine andere Person lebt, die die Betreuung übernehmen kann, und zwar regelmäßig bis zu 10 Arbeitstage kalenderjährlich für Verheiratete je Ehepartner und 20 Arbeitstage für allein erziehende Versicherte (§ 45 SGB V).

Das zu betreuende Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Diese Altersgrenze gilt nicht für behinderte und auf Hilfe angewiesene Kinder. Für die Zeit des Anspruchs auf **Kinderkrankengeld** ist der betreuende Elternteil von der Arbeit unbezahlt freigestellt.

Ein dem **Kinderkrankengeld** entsprechendes **Kinderverletztengeld** erhalten Elternteile vom Träger der gesetzlichen **Unfallversicherung**, wenn sie ihr Kind etwa wegen eines Schulunfalls betreuen müssen (§ 45 Abs. 4 SGB VII). Unter den genannten Voraussetzungen wird auch das **Arbeitslosengeld**, die **Arbeitslosenhilfe** und das **Unterhaltsgeld** während der Betreuung eines erkrankten (behinderten) Kindes fortgezahlt (§ 126 Abs. 2 und 3, § 157 Abs. 1 Nr. 1, § 198 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB III).

**47. Besteht gegenüber dem Arbeitgeber auch dann ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer ambulanten Leistung zur medizinischen Rehabilitation seiner Arbeit nicht nachkommen kann?**

Ja. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 9 Abs. 1) behält ein Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber auch dann den Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn er infolge einer ambulanten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, die ein Träger der gesetzlichen **Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung**, eine Verwaltungsbehörde der **Kriegsopferversorgung** oder ein sonstiger **Sozialleistungsträger** bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Dem Arbeitnehmer ist bis zur Dauer von sechs Wochen das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Früher bestand dieser Anspruch nur bei stationären Leistungen.

Besteht kein Anspruch (mehr) auf Entgeltfortzahlung und wird die Leistung z.B. von einem Träger der gesetzlichen **Rentenversicherung** erbracht, zahlt dieser in der Regel **Übergangsgeld**. Er übernimmt dann auch die Beiträge zur Sozialversicherung, also zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung.

**48. Inwieweit ist die Höhe des Übergangsgeldes von den familiären Verhältnissen der Leistungsberechtigten abhängig?**

Wenn Leistungsberechtigte Kinder haben, für die ein Anspruch auf Kindergeld besteht, beträgt das **Übergangsgeld** 75% der individuellen Berechnungsgrundlage. Das Gleiche gilt für Leistungsberechtigte, die mit ihren Ehegatten oder Lebenspartnern in häuslicher Gemeinschaft leben und nicht erwerbstätig sein können, weil sie die Leistungsberechtigten pflegen oder selbst pflegebedürftig sind und keinen Anspruch aus der Pflegeversicherung haben. Andere Leistungsberechtigte erhalten für die Dauer der Leistung grundsätzlich den geringeren Übergangsgeldbetrag i.H.v. 68 % (§ 46 Abs. 1 SGB IX).

Beim **Übergangsgeld** gilt für alle Rehabilitationsträger ein einheitlicher Begriff des Kindes im steuerrechtlichen Sinne – wie zuvor

bereits nach dem Recht der Arbeitsförderung. Danach können auch Kinder nach Vollendung des 18. Lebensjahres berücksichtigt werden, wenn sie sich z. B. noch in einer Ausbildung befinden.

Lebenspartner aus einer eingetragenen Lebensgemeinschaft i.S. des Gesetzes zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften sind den Ehegatten gleichgestellt.

**49. Wie wird bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bei Leistungsberechtigten, die seit längerer Zeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, z. B. bei Frauen, die aufgrund von Familienpflichten nicht erwerbstätig waren, das Übergangsgeld bestimmt?**

In diesen Fällen wird ein fiktives Entgelt der Berechnung des **Übergangsgeldes** zugrunde gelegt. Die Berechnungsgrundlage für das Übergangsgeld während **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** wird aus 65 vom Hundert des auf ein Jahr bezogenen tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts ermittelt, das für den Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort der Leistungsempfängerin gilt. Hierbei ist von der Tätigkeit der Leistungsempfängerin auszugehen, die sie aufgrund ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten ohne Behinderung ausgeübt hätte (§ 48 SGB IX).

**50. Gibt es bei der jährlichen Anpassung der Entgeltersatzleistungen, die während der Leistungserbringung den Lebensunterhalt sichern sollen, noch Unterschiede zwischen Ost und West?**

Grundsätzlich nein! Die jährliche Anpassung des **Krankengeldes**, des **Versorgungsrankengeldes**, des **Verletztengeldes** und des **Übergangsgeldes** erfolgt nach § 50 SGB IX für die alten und neuen Bundesländer einheitlich. Die Anpassung erfolgt jeweils nach Ablauf eines Jahres seit dem Ende des Bemessungszeitraums, indem die der Entgeltersatzleistung zugrunde liegende Berechnungsgrundlage entsprechend der Bruttolohn- und Gehaltsentwicklung des vorvergangenen Kalenderjahres zum vergangenen Kalenderjahr angepasst wird.



## 51. Welche Regelungen enthält das SGB IX hinsichtlich der Betreuung von Kindern während der Rehabilitation?

Bereits in der Zielbestimmung des SGB IX wird hervorgehoben, dass den besonderen Bedürfnissen behinderter Kinder und ihrer Eltern bei der Auslegung und Anwendung aller Vorschriften Rechnung getragen wird (§ 1 Satz 2 SGB IX). Der Rehabilitationsträger ist verpflichtet, die besonderen Bedürfnisse festzustellen und sein Leistungsangebot hierauf auszurichten. Insbesondere wird der Zugang zu den erforderlichen Leistungen der Rehabilitation und Teilhabe durch Möglichkeiten der Kinderbetreuung sichergestellt.

Ist im Zusammenhang mit einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben die Mitnahme von Kindern an den Rehabilitationsort erforderlich, weil sie anderweitig nicht betreut werden können, übernehmen die Rehabilitationsträger nicht nur die **Reisekosten** für den Teilnehmer selbst, sondern auch die der Kinder, also insbesondere Fahr-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten (§ 53 Abs. 1 SGB IX).

Können die Leistungsberechtigten aufgrund der Leistung ihren Haushalt nicht weiterführen - etwa, weil sie stationär untergebracht sind -, können sie auch dann eine **Haushaltshilfe** in Anspruch nehmen, wenn ein in ihrem Haushalt lebendes behindertes Kind älter als zwölf Jahre und auf Hilfe angewiesen ist (§ 54 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).

Soweit die Voraussetzungen für eine **Haushaltshilfe** gegeben sind, die Leistungsberechtigten aber lieber ihr im Haushalt lebendes Kind mit an den Rehabilitationsort nehmen oder anderweitig unterbringen möchten, sind auch die Kosten hierfür zu übernehmen, und zwar bis zur Höhe des Aufwands für die sonst zu erbringende **Haushaltshilfe** (§ 54 Abs. 2 SGB IX).

Liegen die Voraussetzungen für eine **Haushaltshilfe** nicht vor - etwa, weil die nicht behinderten Kinder älter als 12 Jahre alt sind -, können die Kosten für die Betreuung der Kinder übernommen werden, wenn während der Teilnahme an einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben keine anderen Betreuungsmöglichkeiten bestehen. **Kinderbetreuungskosten** werden bis zu einem Betrag von 130 Euro monatlich je Kind übernommen (§ 54 Abs. 3 SGB IX).

**52. Der Rehabilitationssport schließt nach § 44 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX jetzt auch ausdrücklich „Übungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen und Mädchen“ ein, „die der Stärkung des Selbstbewusstseins dienen“. Was ist darunter zu verstehen?**

Mit der ausdrücklichen Nennung dieser Übungen wird dem besonderen Hilfebedarf und den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Mädchen und Frauen Rechnung getragen. In den Rehabilitationssport einbezogenen Übungen zur Selbstverteidigung lernen Frauen und/oder Mädchen ihr Selbstbewusstsein zu stärken und dieses durch selbstsicheres Auftreten und bewusste Körpersprache zum Ausdruck zu bringen. Informationen über geeignete Angebote halten die Rehabilitationsträger und die gemeinsamen Servicestellen bereit.

**53. Können auch Jungen und Männer Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins erhalten?**

Eine ausdrückliche Regelung hierzu sieht das SGB IX nicht vor. Es kann aber notwendig sein, derartige Übungen für Jungen und Männer zu erbringen, wenn sie zur Erreichung der Ziele der **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation** erforderlich sind. Soweit es sich um sportliche Übungen handelt, kommen sie als ergänzende Leistung im Rahmen des **Rehabilitationssports** in Betracht. Darüber hinaus können während der Ausführung der **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation** oder zur Teilhabe am Arbeitsleben Hilfen geleistet werden

- zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen,
- zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen und
- zum Training lebenspraktischer Fähigkeiten (vgl. auch Frage 40).

#### 54. Erhalten behinderte nichtversicherte Frauen, die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen beziehen, finanzielle Leistungen zur Teilnahme an „Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins“?

Das SGB IX sieht als Bestandteil der **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation** (§ 26 Abs. 3) und zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 33 Abs. 6) auch Hilfen

- zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen,
- zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen und
- zum Training lebenspraktischer Fähigkeiten

vor.

Diese Hilfen können Nichtversicherten als Bestandteil von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation - bedürftigkeitsunabhängig - auch von den Trägern der **Sozialhilfe** im Rahmen der **Eingliederungshilfe** für behinderte Menschen geleistet werden. Die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation entsprechen den Rehabilitationsleistungen der gesetzlichen **Krankenversicherung** (§ 54 Abs. 1 Satz 2 SGB XII).

#### 55. Haben behinderte Frauen, die ausschließlich Familienarbeit leisten, die Möglichkeit, zum Ausgleich ihrer Behinderung eine Haushaltshilfe finanziert zu bekommen?

Die Möglichkeit besteht unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des Einzelfalls. Leistungsträger kann u.a. das Sozialamt sein. Hierbei sind die Voraussetzungen des **SGB XII** (insbesondere Nachrangigkeit gegenüber den Leistungen anderer Träger, Bedürftigkeit der Antragstellerin, Angemessenheit der Kosten) zu beachten.

# Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

**56. Warum bleiben die Leistungen der Sozialhilfe zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (Soziale Rehabilitation) bedürftigkeitsabhängig? Um welche Leistungen handelt es sich hierbei? Durch welche Rehabilitationsträger werden derartige Leistungen erbracht?**

Rehabilitationsträger für diese Leistungen sind die Träger der **Sozialhilfe** und - für ihre Leistungsberechtigten - die Träger der gesetzlichen **Unfallversicherung** und der **Kriegsopferfürsorge** (§ 6 Abs. 1 SGB IX).

Ist der Träger der **Sozialhilfe** zuständig, kann er diese Leistungen weiterhin nur bedürftigkeitsabhängig erbringen (§ 54 Abs. 1 Satz 1 SGB XII regelt die unmittelbare Anwendung der §§ 55 ff. SGB IX). Der Verzicht auf die Bedürftigkeitsprüfung wurde bei den **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben einschließlich der Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen** vorgesehen, um bei gleichen Leistungen der Rehabilitationsträger zu einer Gleichbehandlung aller Rehabilitanden zu kommen. Dieses Erfordernis besteht bei den Leistungen zur sozialen Teilhabe nicht.

Weiterhin bedürftigkeitsabhängige Leistungen zur **Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft** sind insbesondere

- Hilfen zur Förderung der Verständigung mit der Umwelt,
- Hilfen bei Beschaffung, Umbau, Ausstattung und Erhaltung einer Wohnung, die den besonderen Bedürfnissen der behinderten Menschen entspricht,
- Hilfen zum selbstbestimmten Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten,
- Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben.

Gegenüber den **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation**, den **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** und den unterhaltssichernden und anderen ergänzenden Leistungen (Kapitel 4 bis 6 des SGB IX) sind diese Leistungen nachrangig (§ 55 Abs. 1 SGB IX).

### **57. Können Kosten für einen Behindertenfahrdienst vom Sozialamt übernommen werden?**

Das Sozialamt kann die Kosten für die regelmäßige Inanspruchnahme eines Behindertenfahrdienstes (oder eines Taxis) als Hilfe zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben übernehmen (vgl. Frage 56), z.B. wenn wegen der Art und Schwere der Behinderung öffentliche Verkehrsmittel nicht genutzt werden können. Voraussetzung ist, dass kein vorrangig verpflichteter Sozialleistungsträger vorhanden ist und die unentgeltliche Fahrt im Einzelfall erforderlich ist, die Aufgabe der **Eingliederungshilfe** zu erfüllen (§ 53 Abs. 2 SGB XII).

### **58. Wer übernimmt bei nichtärztlichen Untersuchungen und Behandlungen die Kosten für einen Gebärdensprachdolmetscher, verursacht durch eine starke Beeinträchtigung der Sprachfähigkeit?**

Für behinderte Menschen mit besonderer Beeinträchtigung der Sprachfähigkeit werden die für die Verständigung mit dem Umfeld erforderlichen Hilfen zur Verfügung gestellt oder die angemessenen Aufwendungen hierfür erstattet, wenn sie aus besonderem Anlass der Hilfe von Rehabilitationsträgern bedürfen (§ 57 SGB IX). Ein besonderer Anlass sind nicht nur ärztliche Untersuchungen und Behandlungen, vielmehr auch der Verkehr mit Behörden, soweit diese nicht selbst die Übersetzung durch **Gebärdensprachdolmetscher** sicher zu stellen haben. Nach dem Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen sind alle Bundesbehörden verpflichtet, im Verwaltungsverfahren die Übersetzung durch **Gebärdensprachdolmetscher** oder die Verständigung mit anderen Kommunikationshilfen zu ermöglichen. Im Übrigen vgl. noch Frage 16.

# Allgemeines zum Schwerbehindertenrecht

## 59. Was bedeutet Schwerbehindertenrecht?

Schwerbehindertenrecht sind besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen. Diese Regelungen bilden Teil 2 des SGB IX. Hervorzuheben sind zum Beispiel

- Verbot der Benachteiligung schwerbehinderter Menschen im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis einschließlich eines Anspruchs auf Entschädigung bei Verstoß gegen das **Benachteiligungsverbot** (§ 81 Abs. 2 SGB IX) (siehe Fragen 67 bis 69),
- Anzeigeverfahren für Arbeitgeber (§ 80 SGB IX),
- **Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung** (§ 81 SGB IX) (siehe Frage 73),
- Übergang aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 41 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX),
- Einschaltung der **Schwerbehindertenvertretung** durch den Arbeitgeber mit Zustimmung der betroffenen Person, wenn der schwerbehinderte Mensch innerhalb mehrerer Jahre länger als sechs Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, um frühzeitig möglichen Gefährdungen des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen begegnen zu können. Des Weiteren Einschaltung der Servicestelle und des **Integrationsamtes**. Eine noch weitergehende Regelung gilt im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements für alle Beschäftigte (§ 84 Abs. 2 SGB IX).

## 60. Sind die vor dem Inkrafttreten des SGB IX ausgestellten Schwerbehindertenausweise weiterhin gültig?

Ein vor dem 1. Juli 2001 ausgestellter **Schwerbehindertenausweis** bleibt bis zum Ablauf seiner eingetragenen Gültigkeitsdauer gültig, es

sei denn, er ist einzuziehen. Auch kann der Ausweis, sofern er nach dem bis zum 30. Juni 2001 geltenden Recht ausgestellt worden ist, auf Antrag verlängert werden, wenn er nicht bereits zweimal verlängert worden ist.

### 61. Wann steht einem hörbehinderten Menschen das Merkzeichen „Gl“ zu?

Als Erleichterung zum Nachweis von Gehörlosigkeit sieht die **Schwerbehindertenausweisverordnung** die Eintragung eines besonderen Merkzeichens im Ausweis vor (§ 3 Abs. 1 Nr. 4). Gehörlos sind Menschen, bei denen Taubheit beiderseits vorliegt, sowie hörbehinderte Menschen mit einer an Taubheit grenzenden Schwerhörigkeit beiderseits, wenn daneben schwere Sprachstörungen (schwer verständliche Lautsprache, geringer Sprachschatz) vorliegen. Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, können die Betroffenen das Merkzeichen „Gl“ in ihren **Schwerbehindertenausweis** eintragen lassen. Wie bisher können sie als Gehörlose die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Nahverkehr in Anspruch nehmen.

### 62. Nach § 124 SGB IX werden schwerbehinderte Menschen auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Was ist unter Mehrarbeit zu verstehen?

Unter **Mehrarbeit** ist eine Arbeitszeit zu verstehen, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgeht. Nach § 3 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes vom 6. Juni 1994 darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer 8 Stunden nicht überschreiten.

Ist im konkreten Fall eine tägliche Arbeitszeit von 7 Stunden vereinbart, kann der schwerbehinderte Mensch die Ableistung einer weiteren Arbeitsstunde nicht mit Hinweis auf § 124 SGB IX verweigern. Hier handelt es sich nicht um **Mehrarbeit**, sondern um eine „Überarbeit“ oder „Überstunde“. Erst eine über 8 Stunden hinaus zu leistende Arbeit kann als **Mehrarbeit** abgelehnt werden.

**63. Besteht ein Anspruch auf Zusatzurlaub auch dann, wenn die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch infolge der Verringerung des Grades der Behinderung auf unter 50 im Urlaubsjahr entfällt?**

Für in dem vollen Monat, in dem der Schwerbehindertenschaft vorliegt, besteht Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs.



## Pflichten der Arbeitgeber

### 64. Was bedeutet das Benachteiligungsverbot für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und schwerbehindertem Arbeitnehmer?

Das SGB IX enthält ausdrücklich das Verbot der Benachteiligung schwerbehinderter Menschen durch den Arbeitgeber wegen der Behinderung (§ 81 Abs. 2). Dieses **Benachteiligungsverbot** gilt für jede Vereinbarung und jede Maßnahme des Arbeitgebers, insbesondere die Einstellung, den beruflichen Aufstieg und bei Weisungen und Kündigungen. Allerdings ist nicht jede unterschiedliche Behandlung eine Benachteiligung wegen der Behinderung. Eine unterschiedliche Behandlung kann sachlich begründet sein durch die Art der auszuübenden Tätigkeit. Ebenso kann es Fälle geben, in denen eine bestimmte körperliche Funktion oder geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit für eine bestimmte Tätigkeit erforderlich ist, so dass eine Benachteiligung wegen der Behinderung nicht vorliegt. Im Streitfall muss der Arbeitgeber nachweisen, dass ein solcher Fall vorliegt oder ein sonstiger sachlicher Grund die unterschiedliche Behandlung rechtfertigt.

Bei einem Verstoß gegen das **Benachteiligungsverbot** ist der Arbeitgeber entschädigungspflichtig; er schuldet eine angemessene Entschädigung in Geld.

### 65. Kann ein schwerbehinderter Mensch eine Entschädigung vom Arbeitgeber bekommen, obwohl er auch bei benachteiligungsfreier Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen um den Arbeitsplatz nicht eingestellt worden wäre?

Das ist möglich. Voraussetzung ist jedoch auch hier, dass - während des Bewerbungsverfahrens - eine Benachteiligung wegen der Behinderung erfolgt ist. Ist eine Benachteiligung erfolgt, obwohl der schwerbehinderte Mensch auch ohne diese nicht eingestellt worden wäre, besteht Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, höchstens jedoch drei Monatsverdienste.

**66. Wie wird die Entschädigung aufgrund einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung geltend gemacht?**

Der Entschädigungsanspruch muss innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden. Dies kann gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen oder durch Klageerhebung vor dem zuständigen Gericht.

**67. Nach § 75 Abs. 3 SGB IX wird ein schwerbehinderter Arbeitgeber auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Gilt dies für alle Arbeitgeber?**

Nein. Die Vorschrift findet nur auf Arbeitgeber Anwendung, die natürliche Personen sind, nicht auf Arbeitgeber, die juristische Personen oder Personengesamtheit, etwa einer OHG oder einer KG sind. Auch schwerbehinderte Menschen, die als Geschäftsführer einer GmbH beschäftigt sind und gleichzeitig über Gesellschaftsanteile verfügen, die ihnen einen maßgeblichen Einfluss auf die GmbH ermöglichen, können nicht - in diesem Fall infolge ihrer maßgeblichen Einflussmöglichkeit auf die Gesellschaft auch nicht als Arbeitnehmer - auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden.

**68. Können Rechts- und Studienreferendare auf Pflichtarbeitsplätze des Arbeitgebers angerechnet werden?**

Personen, die einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben, also im Wesentlichen Rechts- und Gerichtsreferendare, sind auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 Abs. 1 SGB IX beschäftigt. Somit können die Integrationsämter auch für solche Beschäftigungsverhältnisse Leistungen der begleitenden Hilfe erbringen.

Schwerbehinderte Menschen, die auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 Abs. 1 SGB IX beschäftigt sind, werden auf einen Pflichtarbeitsplatz des Arbeitgebers angerechnet, § 75 Abs. 1 SGB IX.

Um auszuschließen, dass die Beschäftigung von Rechts- und Studienreferendaren gleichzeitig zu Auswirkungen auf den Umfang der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers führt, ist in § 74 Abs. 1 Satz 2 SGB IX bestimmt worden, dass solche Stellen bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind, nicht mitzählen.

## 69. Unter welchen Voraussetzungen haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung?

Ein schwerbehinderter Beschäftigter oder eine schwerbehinderte Beschäftigte hat gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf **Teilzeitbeschäftigung**, wenn dies wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 Abs. 5 SGB IX). Liegen diese Voraussetzungen vor, darf der Arbeitgeber eine kürzere Arbeitszeit grundsätzlich nicht verweigern, es sei denn, die kürzere Arbeitszeit ist für den Arbeitgeber nicht zumutbar, mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden oder sie verstößt gegen gesetzliche Regelungen.

Ein Anspruch auf **Teilzeitbeschäftigung** kann auch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 bestehen.

Zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber den bei ihm beschäftigten schwerbehinderten Menschen gehört auch die Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen. Hierbei unterstützt ihn das **Integrationsamt**.

## 70. Was ist unter „Integrationsvereinbarung“ zu verstehen?

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, mit der **Schwerbehindertenvertretung** und/oder den betrieblichen Interessenvertretungen verbindliche Regelungen zur Integration schwerbehinderter Menschen in den Betrieben und Dienststellen zu vereinbaren (§ 83 SGB IX). Die Beteiligten haben sich auf konkrete Maßnahmen, Ziele und Verfahrensweisen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen, besonders auch schwerbehinderter Frauen, in die Betriebe oder Dienststellen zu verständigen. Dabei geht es insbesondere um Regelungen:

- zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
- zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
- zur Teilzeitarbeit,
- zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,

- zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement),
- zur Gesundheitsförderung und
- über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

Über Abschluss und Umsetzung der **Integrationsvereinbarungen** wie überhaupt alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen hat der Arbeitgeber in der Versammlung der schwerbehinderten Menschen, die mindestens einmal jährlich stattfindet, zu berichten.

# Schwerbehindertenvertretung

**71. Die Praxis zeigt immer wieder, dass es die Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und Verwaltungen schwer haben, schwerbehinderten Menschen erfolgreich zur Seite zu stehen. Was ist hierfür geregelt?**

Wichtig sind insbesondere die Beteiligungsrechte der **Schwerbehindertenvertretungen** bei Einstellungen schwerbehinderter Menschen (§ 81 Abs. 1 SGB IX).

Der Arbeitgeber hat die **Schwerbehindertenvertretung** über Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und über von der Agentur für Arbeit unterbreitete Vermittlungsvorschläge zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber - auch der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber. Die Schwerbehindertenvertretungen sind bei der Prüfung zu beteiligen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und über die vom Arbeitgeber getroffenen Entscheidung unverzüglich zu unterrichten. Erfüllt ein Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, so ist die Entscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Die Schwerbehindertenvertretungen sind auch über die Ergebnisse der Prüfung zu unterrichten.

Erfüllt der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nicht, kann die betriebliche Interessenvertretung ihre Zustimmung zu einer Einstellung verweigern. Betriebliche Interessenvertretung ist der Betriebsrat, der Personalrat, der Richterrat, der Staatsanwaltsrat oder der Präsidialrat.

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben nach den entsprechenden betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtlichen Vorschriften ist es auch Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Diese Aufgabe

obliegt den betrieblichen Interessenvertretungen auch nach dem SGB IX. Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen ist es ausdrücklich, darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Dazu gehört auch das Recht auf Anhörung bei der Prüfung durch den Arbeitgeber, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Dazu gehört ferner das Recht auf Erörterung einer Entscheidung des Arbeitgebers, wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt.

# Integrationsamt

## 72. Was verbirgt sich hinter den sogenannten Integrationsämtern?

**Integrationsamt** ist die Stelle, die insbesondere für die Durchführung des Schwerbehindertenrechts zuständig ist.

Das **Integrationsamt** hat nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch folgende Aufgaben:

- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe,
- den Kündigungsschutz,
- die begleitende Hilfe im Arbeitsleben.

Im Rahmen seiner **Zuständigkeit** kann das **Integrationsamt** für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln auch **Geldleistungen** erbringen, insbesondere:

- an schwerbehinderte Menschen für technische Arbeitshilfen, zur Erreichung des Arbeitsplatzes, zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz, zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung, zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten und in besonderen Lebenslagen,
- an Arbeitgeber
  - zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen,
  - für Zuschüsse zu Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren, bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener,
  - für Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener, die für die Zeit

der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden sind,

- für Prämien zur Einfügung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements und
- für außergewöhnliche Belastungen, die mit der Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen oder im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen sind, vor allem, wenn ohne diese Leistungen das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde,
- an Träger von **Integrationsfachdiensten** einschließlich psychosozialer Dienste sowie an Träger von Integrationsprojekten.

Ferner kann das **Integrationsamt** Leistungen zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen erbringen.

### **73. Verfahren die Integrationsämter bei Anträgen auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ähnlich wie die Rehabilitationsträger?**

Ja. § 14 SGB IX gilt sinngemäß auch für die Integrationsämter (§ 102 Abs. 6 SGB IX); sie entscheiden innerhalb von zwei Wochen, ob sie für die beantragte Leistung zuständig sind. Bei **Zuständigkeit** eines Rehabilitationsträgers wird der Antrag innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung an den zuständigen Rehabilitationsträger weitergeleitet.

### **74. Kann sich der schwerbehinderte Mensch bei Ansprüchen auf begleitende Hilfe im Arbeitsleben gegenüber dem Integrationsamt die Leistung unter Umständen auch selbst beschaffen und Erstattung verlangen?**

Nein, § 15 Abs. 1 SGB IX gilt nur für Ansprüche gegenüber einem Rehabilitationsträger.



**75. Schwerbehinderte Menschen benötigen zur Teilhabe am Arbeitsleben oft besondere personelle Hilfen, die sie bei der Ausübung einer Beschäftigung unterstützen wie z. B. eine Vorlesekraft für blinde Menschen. Welche Möglichkeiten gibt es, um solche Hilfen zu erhalten?**

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber den Integrationsämtern im Rahmen der begleitenden Hilfe einen Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz (§ 102 Abs. 4 SGB IX). Damit haben Menschen, die zur Ausübung einer Beschäftigung auf eine berufsbegleitende Unterstützung angewiesen sind, eine sichere Rechtsposition erhalten, die oftmals erst die Voraussetzungen für eine Arbeitsaufnahme schafft.

Als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes haben schwerbehinderte Menschen auch einen entsprechenden Rechtsanspruch gegenüber den Rehabilitationsträgern (§ 33 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 SGB IX). Dies bedeutet, dass in solchen Fällen zunächst die Rehabilitationsträger - die diese Leistungen als eigenständige Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringen - für die Dauer von bis zu drei Jahren leistungspflichtig sind. Die Leistungen werden auch während der ersten drei Jahre von den Integrationsämtern ausgeführt.

Wenn eine **Arbeitsassistenz** über drei Jahre hinaus notwendig ist, übernehmen die Integrationsämter zur Erhaltung des Arbeitsplatzes nachgehend die Kosten.

Hiermit wird sichergestellt, dass die schwerbehinderten Menschen die zur Teilhabe am Arbeitsleben notwendigen Leistungen erhalten und die entstehenden Kosten zwischen Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern ihrer Aufgabenstellung entsprechend angemessen verteilt werden.

**76. Welche Leistungen werden als „notwendige Arbeitsassistenz“ erbracht?**

Mit einer behinderungsbedingt notwendigen **Arbeitsassistenz** werden schwerbehinderte Menschen bei der von ihnen zu erbringenden Arbeitsleistung durch Erledigung von Hilfstätigkeiten unterstützt, wie

z.B. blinde Menschen durch eine Vorlesekraft oder gehörlose Menschen durch Leistungen eines **Gebärdensprachdolmetschers**. Die schwerbehinderten Menschen müssen selbst über die am Arbeitsplatz geforderten fachlichen Qualifikationen verfügen. Die **Arbeitsassistenz** übernimmt demnach nicht die Hauptinhalte der von den behinderten Menschen zu erbringenden Arbeitsleistung, vielmehr werden ausbildungs- oder berufsbegleitend persönliche Hilfen zur Verfügung gestellt.

**77. Werden die Leistungen für die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz durch die Rehabilitationsträger während der ersten drei Jahre in jedem Fall von den Integrationsämtern ausgeführt oder können diese Leistungen in Ausnahmefällen (z.B. bei kürzeren Arbeitsverhältnissen) auch von den Rehabilitationsträgern selbst ausgeführt werden?**

In allen Fällen, in denen eine **Arbeitsassistenz** notwendig ist, wird die Leistung von den **Integrationsämtern** ausgeführt. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die **Arbeitsassistenz** zur Erlangung eines Arbeitsplatzes oder eines Ausbildungsplatzes erforderlich ist und unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis oder das Ausbildungsverhältnis kürzere Zeit als drei Jahre dauert. Die Übernahme der Kosten durch einen Rehabilitationsträger ändert an der Ausführung durch das **Integrationsamt** nichts.

# Integrationsfachdienste

## 78. Welche Aufgabe haben die Integrationsfachdienste?

**Integrationsfachdienste (IFD)** sind flächendeckend eingerichtet.

Die IFD werden im Auftrag der Integrationsämter (vgl. Frage 72) oder der Träger der beruflichen Rehabilitation tätig. Sie können zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden, indem sie Träger der beruflichen Rehabilitation bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zur Eingliederung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben und zur Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen sowie den Arbeitgebern (Betrieben und Verwaltungen) mit Information und Beratung zur Seite stehen (§ 109 Abs. 1, § 110 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX).

Außerdem sollen die **Integrationsfachdienste** besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln. Sie arbeiten dabei eng mit den Agenturen für Arbeit, den zuständigen Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern zusammen. Um die Aufnahme, Ausübung und Sicherung der Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen zu ermöglichen, gehen sie auf potenzielle Arbeitgeber zu, informieren und beraten diese in allen Fragen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung dieser schwerbehinderten Menschen stehen. Bei Schwierigkeiten während der Einarbeitungsphase auf einen konkreten Arbeitsplatz leisten sie alle erforderliche Hilfe für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen. Ziel ist es, dass schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber einen Ansprechpartner haben, der ihnen weiterhilft, und sich nicht an mehrere Stellen wenden müssen.

Die IFD sollen weiterhin beim Übergang von schwerbehinderten Menschen aus **Werkstätten für behinderte Menschen** tätig werden, desgleichen beim Übergang von schwerbehinderten Schulabgängern in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,

wenn anderenfalls nur eine Beschäftigung in einer **Werkstatt für behinderte Menschen** in Betracht kommt (§ 110 SGB IX).

# Werkstatt für behinderte Menschen

## 79. Welche Regelungen sieht das SGB IX für Menschen vor, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind?

Das **Eingangsverfahren** wird generell und grundsätzlich für eine Dauer von drei Monaten durchgeführt. Eine kürzere Dauer als drei Monate kommt nur dann in Betracht, wenn die Feststellungen, die während des **Eingangsverfahrens** zu treffen sind, im Einzelfall in einem kürzeren Zeitraum getroffen werden können. Im **Eingangsverfahren** wird festgestellt, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe des behinderten Menschen am Arbeitsleben ist und welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen in Betracht kommen.

Maßnahmen im **Berufsbildungsbereich** werden grundsätzlich für zwei Jahre erbracht. Die Bewilligung erfolgt in der Regel für ein Jahr. Sie erfolgt für ein weiteres Jahr, wenn die Leistungsfähigkeit weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden kann.

Zum 1. August 2001 ist das Ausbildungsgeld angehoben und einheitlich für die alten und neuen Bundesländer festgesetzt worden. Es beträgt nunmehr 57 Euro monatlich im ersten und 67 Euro monatlich im zweiten Jahr der Förderung im **Eingangsverfahren** und im **Berufsbildungsbereich**. Hieraus ergibt sich auch eine Anhebung des gesetzlichen Mindestentgeltes an alle Werkstattbeschäftigten auf monatlich 67 Euro. Ausbildungsgeld wird gezahlt, wenn kein Anspruch auf **Übergangsgeld** besteht.

Auf Grund der Werkstättenverordnung haben behinderte Eltern in **Werkstätten für behinderte Menschen** zur Wahrnehmung ihres Erziehungsauftrages einen Rechtsanspruch auf **Teilzeitbeschäftigung**.

Behinderte Menschen, die im Arbeitsbereich einer anerkannten **Werkstatt für behinderte Menschen** beschäftigt sind, haben nach § 43 SGB IX Anspruch auf Auszahlung eines **Arbeitsförderungsgeldes** in Höhe von 26 Euro monatlich, wenn ihr Arbeitsentgelt zusammen mit dem **Arbeitsförderungsgeld** 325 Euro/Monat nicht übersteigt. Ist das Arbeitsentgelt höher als 299 Euro/Monat, beträgt das **Arbeitsförderungsgeld** monatlich den Differenzbetrag zwischen diesem und 325 Euro.

Das **Arbeitsförderungsgeld** ist eine das Arbeitsentgelt erhöhende Leistung für die Beschäftigung des behinderten Menschen im Arbeitsbereich einer anerkannten **Werkstatt für behinderte Menschen**. Es wird von der Werkstatt ausgezahlt.

#### **80. Bringt das SGB IX auch für aufgrund eines Arbeitsunfalls behinderte Menschen Verbesserungen, die bislang als Selbstzahler im Arbeitsbereich einer Werkstatt tätig waren?**

Ja! Die Träger der **Unfallversicherung** erbringen seit dem 1. Juli 2001 im Rahmen ihrer **Zuständigkeit** für durch Arbeitsunfälle Verletzte und von Berufskrankheiten Betroffene Leistungen im Arbeitsbereich einer **Werkstatt für behinderte Menschen** als Pflichtleistungen. Die Verpflichtung, im Arbeitsbereich einer **Werkstatt für behinderte Menschen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** zu erbringen, gilt nicht nur für Versicherungsfälle seit dem 1. Juli 2001, sondern auch für alle Altfälle (§ 42 Abs. 2 Nr. 1, Artikel 67, 68 SGB IX).

#### **81. Für welche Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen gibt es die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung?**

Im Arbeitsbereich der in Werkstätten beschäftigten behinderten Menschen ist nach § 6 Abs. 2 der Werkstättenverordnung eine **Teilzeitbeschäftigung** zu ermöglichen, wenn es wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Wahrnehmung des Erziehungsauftrages notwendig erscheint. Im Übrigen gelten auch für die in den Werk-

stätten Beschäftigten die durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz getroffenen Regelungen.

**82. Was ist unter einem Eingliederungsplan nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX zu verstehen?**

Für jeden schwerbehinderten Menschen, der in das **Eingangsverfahren** aufgenommen wird, ist von der Werkstatt ein **Eingliederungsplan** zu erstellen. Er umschreibt die Ziele der Leistungen zur Teilhabe sowie, welche Maßnahmen der Förderung im **Eingangsverfahren** und im **Berufsbildungsbereich** dafür in Betracht kommen. In dem **Eingliederungsplan** werden die einzelnen Schritte festgelegt.

**83. Welche gesetzlichen Grundlagen gelten für die behinderten Menschen, die im Berufsbildungsbereich der Werkstätten gefördert werden, hinsichtlich Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle usw.?**

Die Rechtsstellung der behinderten Menschen, die an Maßnahmen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation teilnehmen, ist in § 36 SGB IX geregelt. Bei der Ausführung der Leistungen in diesen Einrichtungen sind die arbeitsrechtlichen Grundsätze über den Persönlichkeitsschutz, die Haftungsbeschränkung sowie die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz, den Erholungsurlaub und die Gleichberechtigung von Männern und Frauen entsprechend anzuwenden. Regelungen zur Entgeltfortzahlung sind in dieser Vorschrift nicht getroffen, da die behinderten Menschen im **Berufsbildungsbereich** kein Arbeitsentgelt von dem Träger der Werkstatt erhalten, sondern **Ausbildungsgeld** bzw. **Übergangsgeld** durch den zuständigen Rehabilitationsträger. Die Fortzahlung dieser Leistungen im Krankheitsfall erfolgt nach § 51 Abs. 3 SGB IX.

**84. Aufgrund der Regelungen im SGB IX und in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung sind Werkstattträte in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen gewählt worden. Können darüber hinaus auch Vertreter der Beschäftigten in**

**den weiteren Betriebsstätten des Trägers der Werkstatt gewählt werden, und werden hierdurch entstehende Kosten von den Rehabilitationsträgern übernommen?**

Die Wahl von Werkstattträtern ist nur in der anerkannten **Werkstatt für behinderte Menschen** möglich, nicht auch in den weiteren Betriebsstätten und -abteilungen des Trägers dieser anerkannten Werkstatt. Zweck der Regelung ist, dass die in der Mitwirkungsverordnung geregelten Aufgaben eines Werkstatttrats nur für die Beschäftigten in ihrer Gesamtheit, nicht aber für einzelne Beschäftigtengruppen unterschiedlich wahrgenommen werden sollen. Zusätzliche Vertretungen der Beschäftigten in den einzelnen Betriebsstätten haben nicht die Rechte und Pflichten von Werkstattträtern und treten dort auch nicht an die Stelle des für die Gesamteinrichtung gewählten Werkstatttrats. Kosten für solche zusätzlichen Interessenvertretungen sind auch keine notwendigen Kosten, die von den Rehabilitationsträgern übernommen werden müssen. Die Kosten dürfen auch nicht aus dem Arbeitsergebnis der Werkstatt beglichen werden.

#### **85. Wie wird das Arbeitsförderungsgeld**

- beim Einkommen
  - bei der Sozialversicherungspflicht
  - bei der Steuer
  - bei Einmalzahlungen
- berücksichtigt?**

#### **Beim Einkommen:**

Das **Arbeitsförderungsgeld** ist Einkommen im **sozialhilferechtlichen** Sinne.

#### **Bei der Sozialversicherungspflicht:**

Die Werkstatt zahlt das **Arbeitsförderungsgeld** an den in ihrem Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen aufgrund seiner Beschäftigung im Arbeitsbereich als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt aus.



**Bei der Steuer:**

Weil die beschäftigten behinderten Menschen zu der Werkstatt sozialversicherungsrechtlich in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, sind sie steuerlich Arbeitnehmer und erzielen demnach Einkünfte im Sinne des § 19 Einkommensteuergesetz.

**Bei Einmalzahlungen:**

Das zweimalige Überschreiten der Verdienstgrenze von 400 Euro sollte - einer Empfehlung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung an die Praxis folgend - unschädlich bleiben. Dies entspricht dem Rechtsgedanken im **Rentenversicherungsrecht**.

**86. Muss derjenige, der in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt ist oder in einer sog. Fördergruppe oder Tagesfördereinrichtung unter dem verlängerten Dach einer Werkstatt für behinderte Menschen betreut wird, die Kosten für seinen Lebensunterhalt in der Einrichtung selber tragen?**

Er hat lediglich einen Kostenbeitrag für Mittagessen zu leisten, wenn dieses tatsächlich in der Werkstatt eingenommen wird und der Werkstattbeschäftigte über ausreichendes Einkommen verfügt. Die Grenze hierfür liegt zurzeit in den neuen Bundesländern bei rund 660 Euro und in den alten Bundesländern bei rund 690 Euro im Monat. Die zuständigen Landesbehörden können Näheres über die Bemessung des Kostenbeitrags bestimmen.

**87. Das Arbeitsförderungsgeld wird von Werkstattbeschäftigten, die in einem Wohnheim leben, nicht für die Aufbringung der Mittel zur Mitfinanzierung der Wohnheimkosten abverlangt. Wie wird das Arbeitsförderungsgeld behandelt, wenn dessen Empfänger nicht im Wohnheim, sondern z.B. zu Hause oder in betreuten Wohngemeinschaften leben?**

Richtig ist, dass das **Arbeitsförderungsgeld** bei Werkstattbeschäftigten für die Mittelaufbringung nicht eingesetzt werden muss, wenn sie

Hilfe in einer Anstalt, einem Heim oder einer gleichartigen Einrichtung erhalten. Das bedeutet, dass Empfänger von **Arbeitsförderungsgeld**, die in einem Wohnheim untergebracht sind, das **Arbeitsförderungsgeld** nicht zur Deckung der Wohnheimkosten einsetzen müssen. Das Arbeitsförderungsgeld ist vom Einkommen abzusetzen und steht der behinderten Person voll zur Verfügung (§ 82 Nr. 5 SGB XII).

**88. Kann das Arbeitsförderungsgeld gekürzt werden, wenn die Werkstätten die Arbeitsentgelte der behinderten Menschen bereits erhöht haben oder künftig erhöhen werden?**

Zu den Möglichkeiten der Werkstätten zur Zahlung höherer Arbeitsentgelte an die behinderten Menschen gehören die Verpflichtung der Rehabilitationsträger zur Übernahme notwendiger Kosten sowie Vorgaben an die Werkstätten, wie die erwirtschafteten Arbeitsergebnisse zu verwenden sind. Werden als Folge dieser Regelungen höhere Entgelte an die behinderten Menschen ausgezahlt, so können die Erhöhungsbeträge auf das **Arbeitsförderungsgeld** angerechnet werden.

## Leistungen nach dem SGB XII

### 89. Wie ist das Verhältnis der Leistungen der Sozialhilfe zu den anderen Rehabilitationsleistungen?

Der Nachrang der Leistungen der **Eingliederungshilfe** für behinderte Menschen besteht gegenüber Verpflichtungen anderer Sozialleistungsträger. Die Träger der **Sozialhilfe** sind nicht leistungs verpflichtet, wenn ein anderer - vorrangiger - Rehabilitationsträger diese Leistung zu erbringen hat.

### 90. Welche behinderten Menschen erhalten Leistungen der Sozialhilfe?

Es gilt der Behinderungsbegriff nach § 2 SGB IX. Das SGB XII sieht Leistungen für Menschen vor, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind:

- weil deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft beeinträchtigt ist (§ 2 Abs. 1 SGB IX),
- wenn die Behinderung wesentlich, d.h. die Fähigkeit zur Eingliederung in die Gesellschaft in erheblichem Umfang beeinträchtigt ist, und
- wenn und solange nach der Besonderheit des Einzelfalls, vor allem nach Art oder Schwere der Behinderung, die Aussicht besteht, dass die Aufgabe der **Eingliederungshilfe** erfüllt werden kann (§ 53 Abs. 1 SGB XII).

Bei anderen Behinderungen werden Leistungen nach pflichtmäßigem Ermessen erbracht.

### 91. Welche Hilfen sind für behinderte Sozialhilfeempfängerinnen vorgesehen? Welche Hilfen können behinderte Mütter bekommen, die nicht erwerbstätig sind?

Welche Hilfen wegen der Behinderung in Betracht kommen, ist unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls durch den

Träger der **Sozialhilfe** zu beurteilen. Ein genereller Anspruch behinderter Mütter und Hausfrauen auf eine bestimmte Hilfeart besteht nicht.

## **92. Welche sozialhilferechtlichen Leistungen werden bedürftigkeitsunabhängig geleistet?**

Bedürftigkeitsunabhängig, d.h. unabhängig vom Einkommen und Vermögen des behinderten Menschen und der ihm zum Unterhalt Verpflichteten, werden nach § 92 Abs. 2 SGB XII erbracht

- heilpädagogische Maßnahmen für Kinder, die noch nicht eingeschult sind,
- die Hilfe zu einer angemessenen Schulbildung einschließlich der Vorbereitung hierzu,
- die Hilfe, die dem behinderten noch nicht eingeschulten Menschen die für ihn erreichbare Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft ermöglichen soll,
- die Hilfe zur schulischen Ausbildung für einen angemessenen Beruf oder zur Ausbildung für eine sonstige angemessene Tätigkeit, wenn die hierzu erforderlichen Leistungen in besonderen Einrichtungen für behinderte Menschen erbracht werden,
- die **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation,**
- die **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,**
- die Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen und in vergleichbaren sonstigen Beschäftigungsstätten sowie
- die Hilfe in teilstationären Tagesförderereinrichtungen oder Fördergruppen, wenn die Hilfe erforderlich und geeignet ist, dem behinderten Menschen die für ihn erreichbare Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Wird eine der genannten Hilfen in einer Einrichtung geleistet, beteiligen sich der behinderte Mensch und seine Angehörigen lediglich in Höhe der für den häuslichen Lebensunterhalt ersparten Aufwendungen an den Kosten des in der Einrichtung gewährten Lebensunterhalts (§ 92

Abs. 2 SGB XII). Die Vorschrift schränkt den Nachranggrundsatz der **Eingliederungshilfe** gegenüber den Hilfeempfängern und den sonstigen Personen der Bedarfsgemeinschaft (§ 19 SGB XII) weitgehend ein und kann daher als Ausnahmenvorschrift nicht weit ausgelegt werden.

Bei stationären Hilfen nach § 92 Abs. 2 SGB XII geht die Sonderregelung des § 92 Abs. 2 SGB XII vor. Bezüglich der in Werkstätten für behinderte Menschen oder in Tagesfördeereinrichtungen anfallenden Kosten vgl. Frage 86.

**93. Wie ist die Aussage zu verstehen, dass die medizinischen und beruflichen Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen jeweils den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung oder der Bundesagentur für Arbeit entsprechen?**

Die Angleichung dieser medizinischen Rehabilitationsleistungen und der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben an die entsprechenden Leistungen der gesetzlichen **Krankenversicherung** und der **Bundesagentur für Arbeit** gewährleistet, dass die für solche Leistungen zuständigen Rehabilitationsträger entsprechend der Vorgabe in § 4 Abs. 2 SGB IX nach Art, Umfang und Qualität gleiche Leistungen erbringen. Jeder Rehabilitationsträger ist verpflichtet, im Rahmen des für ihn geltenden Leistungsgesetzes die Leistungen nach Lage des Einzelfalles so vollständig, umfassend und in gleicher Qualität zu erbringen, dass Leistungen eines anderen Rehabilitationsträgers möglichst nicht erforderlich werden.

**94. Welche Änderungen haben sich durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GMG) für die nicht krankenversicherten Sozialhilfeempfänger ergeben?**

Durch das GMG sind alle nicht krankenversicherten Sozialhilfeempfänger seit Januar 2004 leistungsrechtlich mit den gesetzlich Krankenversicherten gleichgestellt worden. Sie werden nunmehr wie „Kassenpatienten“ behandelt. Die Sozialhilfeempfänger erhalten eine Krankenkarte von einer Krankenkasse ihrer Wahl aus dem Bereich des jeweiligen Sozialhilfeträgers.

**95. Kann auch derjenige behinderte Mensch bedürftigkeitsunabhängige medizinische Leistungen durch den Träger der Sozialhilfe erhalten, der sich im Vertrauen auf diese Hilfen nicht oder nicht ausreichend krankenversichert hat?**

Verfügt ein behinderter Mensch über ausreichendes Einkommen und Vermögen und versichert sich dennoch schuldhaft überhaupt nicht oder nicht ausreichend gegen Krankheit, muss er dem Träger der **Sozialhilfe** die Kosten erstatten (§ 103 SGB XII).

**96. Verlegungsschutz von behinderten Menschen in vollstationären Einrichtungen der Hilfe für behinderte Menschen**

Bei einem behinderten Menschen, der sich in einer vollstationären Einrichtung der Hilfe für behinderte Menschen nach der Definition des Pflegeversicherungsgesetzes befindet, umfasst die Hilfe auch die in der Einrichtung erbrachten Pflegeleistungen (§ 55 SGB XII). Er darf deshalb nicht in eine andere Einrichtung, z.B. in eine Pflegeeinrichtung, verlegt werden, wenn

- der Verbleib in der Einrichtung seinem Wunsche entspricht und
- seine Pflege in dieser Einrichtung hinreichend sichergestellt ist.

Ist der behinderte Mensch allerdings so pflegebedürftig, dass die Pflege in der Einrichtung nicht mehr sichergestellt werden kann, trifft der Träger der **Sozialhilfe** mit der zuständigen Pflegekasse und dem Träger der Einrichtung bezüglich der Verlegung des behinderten Menschen in eine geeignete andere Einrichtung eine Vereinbarung. Dabei ist den angemessenen Wünschen des behinderten Menschen Rechnung zu tragen. Im Übrigen gelten die Vereinbarungen nach §§ 75 ff. SGB XII.

**97. Was sieht das Gesetz für unterhaltspflichtige Eltern volljähriger behinderter Kinder vor, die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen oder Hilfe zur Pflege erhalten?**

Der Anspruch volljähriger behinderter oder pflegebedürftiger Kinder, die Eingliederungshilfe oder Hilfe zur Pflege erhalten, geht nur in

Höhe von 26 EUR auf den Sozialhilfeträger über, unabhängig von einer vollstationären Unterbringung des Kindes; er geht nicht über, soweit die Eltern durch die Erfüllung des Anspruchs selber Hilfen zum Lebensunterhalt in Anspruch nehmen können oder der Übergang des Anspruchs eine unbillige Härte bedeuten würde. Soweit Hilfe zum Lebensunterhalt in Anspruch genommen wird, geht der Anspruch nur in Höhe von 20 EUR über. Eltern behinderter Kinder müssen somit lediglich mit einem Maximalbetrag in Höhe von 46 EUR rechnen (§ 94 SGB XII).

### **98. Welche Regelungen bestehen für schwerstbehinderte oder schwerstmehrfachbehinderte Kinder?**

Noch nicht eingeschulte schwerstbehinderte und schwerstmehrfach-**behinderte Kinder** erhalten immer bedürftigkeitsunabhängige heilpädagogische Leistungen. Neben den heilpädagogischen Leistungen können auch Pflegeleistungen nach dem SGB XI oder SGB XII erbracht werden.

### **99. § 63 SGB IX sieht ein Klagerecht für Verbände vor. Was bedeutet das?**

Behinderte Menschen, deren Rechte nach dem SGB IX verletzt sind, können die Klagebefugnis auch einem Verband übertragen, der nach seiner Satzung behinderte Menschen auf Bundes- oder Landesebene vertritt und nicht selbst am Prozess beteiligt ist. Voraussetzung ist, dass alle Verfahrensvoraussetzungen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch den behinderten Menschen selbst vorliegen. Der Verband kann dann in gleicher Weise wie der in seinen Rechten verletzte behinderte Mensch gerichtliche Verfahren – einschließlich des Widerspruchsverfahrens – anstrengen, betreiben und beenden. Die ausdrückliche Bezugnahme auf Rechte nach dem SGB IX bedeutet nicht, dass ausschließlich dessen Vorschriften betroffen sein müssen. Vielmehr kommen als Gegenstand der Rechtsbehelfe alle Rechtspositionen in Betracht, die durch Vorschriften des SGB IX berührt sind.

# Weitere Informationen

## **100. Wer erteilt weitere Informationen zum SGB IX?**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Referat Information, Publikation, Redaktion  
53107 Bonn

E-Mail: [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de)

Internet: [www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de)

Beauftragte der Bundesregierung  
für die Belange behinderter Menschen

Karin Evers-Meyer

11017 Berlin

E-Mail: [info@behindertenbeauftragte.de](mailto:info@behindertenbeauftragte.de)

Internet: [www.behindertenbeauftragte.de](http://www.behindertenbeauftragte.de)

Hilfestellung bei individuellen Fragen bieten auch die gemeinsamen Servicestellen, die Verbände behinderter Menschen und jeder Rehabilitationsträger mit seinen Auskunfts-, Beratungs- oder Geschäftsstellen.



## Stichwortverzeichnis

Die Ziffern bezeichnen die jeweiligen Fragen

### A

Agenturen für Arbeit 5, 78  
Arbeitsassistentz 32, 75, 76, 77  
Arbeitsförderungsgeld 79, 85, 87, 88  
Arbeitslosengeld 44, 46  
Arbeitslosenhilfe 44, 46  
Ausbildungsgeld 83  
Ausland 33

### B

Barrierefreiheit 15  
Behinderte Frauen 12, 55  
Behinderte Kinder 5, 13, 98  
Behinderung 2, 3, 4  
Benachteiligungsverbot 59, 64  
Berufsbildungsbereich 79, 82, 83  
Bundesagentur für Arbeit 5, 9, 43, 44, 93

### E

Eingangsverfahren 79, 82  
Eingliederungshilfe 16, 54, 57, 89, 90, 92, 93, 97  
Eingliederungsplan 82  
Erstattungsanspruch 24

### G

Gebärdensprache 16  
Gebärdensprachdolmetscher 36, 58, 76  
Geldleistung 30, 31, 32, 72  
Gemeinsame Servicestelle 17, 20, 28, 34, 39  
Gutachten 18, 25, 26, 27, 28, 35

## H

Hauptfürsorgestelle 72  
Haushaltshilfe 42, 51, 55  
Hilfsmittel 32, 41

## I

Integrationsamt 5, 59, 69, 72, 74, 77  
Integrationsfachdienst 72, 78, 79  
Integrationsvereinbarung 12, 70

## J

Jugendhilfe 5, 9, 18, 28, 42, 43, 44  
Jugendämter 6

## K

Kinderbetreuungskosten 42, 51  
Kinderkrankengeld 46  
Kinderverletztengeld 46  
Krankengeld 42, 50  
Krankenversicherung 5, 7, 42, 46, 54, 93, 94  
Kriegsopferversorgung 5, 9, 42, 47  
Kriegsopferfürsorge 5, 9, 43, 44, 56

## L

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation 5, 6, 7, 39, 40, 41, 42, 53, 54, 56, 92  
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben 5, 6, 10, 33, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 49, 56, 73, 79, 92  
Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft 40, 42, 56

## M

Mehrarbeit 62

## P

Persönliches Budget 30, 32  
Pflegekassen 7  
Prävention 7  
Psychosoziale Hilfen 40

## R

Rehabilitationssport 12, 13, 52, 53  
Reisekosten 51  
Rentenversicherung 5, 11, 38, 42, 43, 47, 85

## S

Sachverständige 15, 25, 27  
Schwerbehinderung 4  
Schwerbehindertenausweis 60, 61  
Schwerbehindertenvertretung 59, 70, 71  
Selbstbeschaffte Leistung 29  
Sozialhilfe 5, 6, 8, 9, 10, 18, 28, 30, 41, 42, 43, 44, 54, 55, 56, 85, 87, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 97  
Sozialämter 5, 17  
Stufenweise Wiedereingliederung 42

## T

Teilzeitbeschäftigung 69, 79, 81

## U

Überbrückungsgeld 44  
Übergangsgeld 42, 47, 48, 49, 50, 79, 83  
Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins 12, 13, 53, 54  
Unfallversicherung 5, 17, 21, 42, 43, 44, 46, 47, 56, 80  
Unterhaltsgeld 47

## W

Werkstatt für behinderte Menschen 56, 78, 79, 80, 84, 86  
Wunsch- und Wahlrecht 8, 11, 30

## Z

Zusatzurlaub 4, 63  
Zuständigkeit 2, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 35, 59, 72, 73, 80

# SGB IX

## Wichtige Adressen

### Wohlfahrts- verbände

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.  
Oppelner Straße 130 · 53119 Bonn  
Telefon 0228 6685-0 · Fax 0228 6685-209  
[www.awo.org](http://www.awo.org)

Deutscher Caritasverband e.V.  
Karlstraße 40 · 79104 Freiburg  
Telefon 0761 200-0 · Fax 0761 200-572  
[www.caritas.de](http://www.caritas.de)

Deutscher Paritätischer  
Wohlfahrtsverband e.V.  
- Gesamtverband -  
Oranienburger Straße 13-14 · 10178 Berlin  
Telefon 030 24636-0 · Fax 030 24636-110  
[www.paritaet.org](http://www.paritaet.org)

Deutsches Rotes Kreuz e.V.  
Carstennstraße 58 · 12205 Berlin  
Telefon 030 85404-0 · Fax 030 85404-454  
[www.drk.de](http://www.drk.de)

Diakonisches Werk der EKD  
in Deutschland e.V.  
Stafflenbergstraße 76 · 70184 Stuttgart  
Telefon 0711 2159-0 · Fax 0711 2159-288  
[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)

**Behinderten-  
organisationen  
und Selbsthilfe-  
initiativen**

Aktion Psychisch Kranke  
Vereinigung zur Reform der Versorgung  
psychisch Kranker e.V.  
Brungsgasse 4-6 · 53117 Bonn  
Telefon 0228 676740 · Fax 0228 676742  
[www.psychiatrie.de/apk](http://www.psychiatrie.de/apk)

Allgemeiner Behindertenverband  
in Deutschland e.V.  
Friedrichstraße 95 · 10117 Berlin  
Telefon 030 27593430 · Fax 030 27593430  
[www.abid-ev.de](http://www.abid-ev.de)

Arbeitsgemeinschaft  
Deutscher Berufsförderungswerke  
Berufsförderungswerk Frankfurt  
Huizener Straße 60 · 61118 Bad Vilbel  
Telefon 06101 400-0 · Fax 06101 400-172  
[www.arbeitsgemeinschaft-berufsfoerderungswerke.de](http://www.arbeitsgemeinschaft-berufsfoerderungswerke.de)

Bund der Kriegsblinden Deutschlands e.V.  
Schumannstraße 35 · 53113 Bonn  
Telefon 0228 213134 · Fax 0228 217398  
[www.kriegsblindenbund.de](http://www.kriegsblindenbund.de)

Bund Deutscher Kriegsopfer,  
Körperbehinderter und Sozialrentner (BDKK) e.V.  
Stintenberger Straße 16 · 40822 Mettmann  
Telefon 02104 54544 · Fax 02104 805456

Bundesarbeitsgemeinschaft der Clubs  
Behinderter und ihrer Freunde e.V.  
Langenmarckweg 21 · 51465 Bergisch-Gladbach  
Telefon 02202 98999-11 · Fax 02202 98999-10  
[www.bagcbf.de](http://www.bagcbf.de)

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Selbsthilfe e.V.  
Kirchfeldstraße 149 · 40215 Düsseldorf  
Telefon 0211 31006-0 · Fax 0211 31006-48  
[www.bagh.de](http://www.bagh.de)

Bundesverband für Körper-  
und Mehrfachbehinderte e.V.  
Brehmstraße 5-7 · 40239 Düsseldorf  
Telefon 0211 64004-0 · Fax 0211 64004-20  
[www.bvkm.de](http://www.bvkm.de)

Bundesverband für Rehabilitation  
und Interessenvertretung Behinderter e.V.  
Eifelstraße 7 · 53119 Bonn  
Telefon 0228 969840 · Fax 0228 9698499  
[www.bdh-reha.de](http://www.bdh-reha.de)

Bundesverband Selbsthilfe  
Körperbehinderter e.V.  
Altkrautheimer Straße 20 · 74238 Krautheim  
Telefon 06294 4281-0 · Fax 06294 4281-79  
[www.bsk-ev.org](http://www.bsk-ev.org)

Bundesvereinigung der Lebenshilfe  
für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.  
Raiffeisenstraße 18 · 35043 Marburg  
Telefon 06421 491-0 · Fax 06421 491-167  
[www.lebenshilfe.de](http://www.lebenshilfe.de)

Geschäftsstelle Dachverband  
Gemeindepsychiatrie e.V.  
Am Michaelshof 4b · 53177 Bonn  
Telefon 0228 691759 · Fax 0228 658063  
[www.psychiatrie.de/dachverband](http://www.psychiatrie.de/dachverband)

Deutscher Behinderten-Sportverband e.V.  
Bundesgeschäftsstelle  
Friedrich-Alfred-Straße 10 · 47055 Duisburg  
Telefon 0203 7174170 · Fax 0203 7174178  
[www.dbs-npc.de](http://www.dbs-npc.de)

Deutscher Gehörlosen-Bund e.V.  
Bernadottestr. 126 · 22605 Hamburg  
Telefon 040 46003620 · Fax 040 460036210  
[www.gehoerlosen-bund.de](http://www.gehoerlosen-bund.de)

Deutscher Schwerhörigenbund e.V.  
Bundesgeschäftsstelle  
Breite Straße 23 · 13187 Berlin  
Telefon 030 47541114 · Fax 030 47541116  
[www.schwerhoerigen-netz.de](http://www.schwerhoerigen-netz.de)

Deutsches Katholisches Blindenwerk  
Eschstraße 12 · 52351 Düren  
Telefon 02421 51155 · Fax 02421 51184  
[www.blindenwerk.de](http://www.blindenwerk.de)

Interessenvertretung „Selbstbestimmt Leben“  
Deutschland e.V.  
Hermann-Pistor-Straße 1 · 07745 Jena  
Telefon 03641 234795 · Fax 03641 396252  
[www.isl-ev.de](http://www.isl-ev.de)

Sozialverband Deutschland e.V.  
Stralauer Straße 63 · 10179 Berlin  
Telefon 030 726222-0 · Fax 030 726222-311  
[www.sovd-bv.de](http://www.sovd-bv.de)

Sozialverband VdK Deutschland e.V.  
Wurzerstraße 4a · 53175 Bonn  
Telefon 0228 82093-0 · Fax 0228 82093-43  
[www.vdk.de](http://www.vdk.de)

Weibernetz e.V.  
Kölnische Straße 99 · 34119 Kassel  
Telefon 0561 7288585 · Fax 0561 7288553  
[www.weibernetz.de](http://www.weibernetz.de)



# Glossar

## Allgemeiner Arbeitsmarkt

Die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in Betrieben und Verwaltungen des allgemeinen Arbeitsmarkts ist vorrangiges politisches Ziel. Das gilt auch für schwerbehinderte Menschen, die im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind, etwa diejenigen,

- die zur Ausübung einer Beschäftigung wegen ihrer Behinderung einer besonderen Hilfskraft bedürfen,
- deren Beschäftigung infolge der Behinderung für den Arbeitgeber mit außergewöhnlichen Belastungen verbunden ist oder
- die infolge ihrer Behinderung nur eine wesentlich geminderte Arbeitsleistung erbringen können.

Ist eine Beschäftigung zu den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts trotz aller personellen technischen sowie finanziellen Hilfen wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder möglich, kommt eine Teilhabe am Arbeitsleben in den Werkstätten für behinderte Menschen in Betracht. Es ist zugleich Aufgabe der Werkstätten, den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch übergangsfördernde und arbeitsbegleitende



# SGB IX

Maßnahmen zu ermöglichen und zu erleichtern. Rentenversicherungsrechtliche Hindernisse, die einem Übergang aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen können, sind beseitigt worden (siehe auch „Erwerbsminderungsrente“).

## **Ambulante Leistungen**

Leistungen zur Teilhabe können unter Berücksichtigung der persönlichen Umstände und der Wirksamkeit ambulant erbracht werden. Eine strikte Festlegung eines Grundsatzes „ambulant vor stationär“ ist im Einzelfall zu unflexibel. Maßgebend ist allein die Wirksamkeit der Leistungen, die auch durch persönliche Umstände beeinflusst werden kann. Deshalb müssen bei der Entscheidung alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden.

## **Anpassung**

Die dem Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld und Übergangsgeld zugrunde liegende Berechnungsgrundlage wird jeweils nach Ablauf eines Jahres seit dem Ende des Bemessungszeitraums entsprechend der Entwicklung der Bruttolohn- und -gehaltssumme in den letzten beiden Kalenderjahren angepasst.

## **Anspruch**

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie einen Anspruch auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen. Das heißt, dass der Arbeitgeber auch die hierfür erforderlichen

finanziellen Mittel selbst aufzubringen hat. Allerdings wird er hierbei – auch finanziell – von den Agenturen für Arbeit und den Integrationsämtern unterstützt. Ein solcher Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht nur dann nicht, wenn seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre.

### **Arbeitsassistentz**

Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben oft nur erreichbar, wenn ausbildungs- oder berufsbegleitende persönliche Hilfen eine Arbeitsassistentz zur Verfügung stehen. Arbeitsassistenten können beispielsweise Vorlesekräfte für sehbehinderte und blinde Menschen sein, aber auch anderweitige Hilfestellungen zur Ausübung der Beschäftigung geben. Die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistentz zur Erlangung eines Arbeitsplatzes werden grundsätzlich von den Rehabilitationsträgern und solche zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes von den Integrationsämtern getragen. Die Leistungen werden auch in den Fällen, in denen die Rehabilitationsträger zuständiger Leistungsträger sind, von den Integrationsämtern ausgeführt. In den Fällen, in denen schwerbehinderte Menschen an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder an einer Strukturanpassungsmaßnahme teilnehmen, werden die Kosten für eine notwendige Arbeitsassistentz von der Agentur für Arbeit getragen.

### **Arbeitserprobung**

Bei der Auswahl der erforderlichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, ist dabei die berufliche Eignung abzuklären oder eine Arbeitserprobung durchzuführen. Ziel ist die Ermittlung der Leistungsfähigkeit und der beruflichen Neigungen. Während der Abklärung der

beruflichen Eignung und der Arbeitserprobung werden die erforderlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung, die Kosten für Prüfungsgebühren, Lernmittel, Arbeitskleidung und Arbeitsgerät, die Reisekosten sowie Haushaltshilfe und Kinderbetreuungskosten übernommen. Ggf. erhalten die Teilnehmer während der Abklärung der beruflichen Eignung und der Arbeitserprobung Übergangsgeld oder andere Entgeltersatzleistungen.

### **Arbeitsförderungsgeld**

Zusatzleistung zum Arbeitsentgelt für jeden im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt beschäftigten behinderten Menschen, dessen Arbeitsentgelt zusammen mit dem Arbeitsförderungsgeld den Betrag von monatlich 325 EUR nicht erreicht.

### **Arbeitshilfen**

Technische Arbeitshilfen sind solche zur Ausstattung des Ausbildungs- und Arbeitsplatzes schwerbehinderter Menschen, die spezielle, für sie entwickelte Hilfsmittel benötigen, um eine dauerhafte Eingliederung zu erreichen und zu sichern.

Der schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Mensch hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX). Im Rahmen ihrer Aufgaben werden die Leistungen durch die Integrationsämter erbracht (§ 102 SGB IX i.V.m. § 19 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung), soweit Leistungen nicht von einem Rehabilitationsträger oder vom Arbeitgeber erbracht werden.

### **Ausbildungsgeld**

Behinderte Menschen haben, wenn Übergangsgeld nicht geleistet werden kann, während einer beruflichen Ausbildung oder berufsvorbereiten-

den Bildungsmaßnahme einschließlich einer Grundausbildung sowie während Leistungen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen Anspruch auf Ausbildungsgeld. Die Höhe des Ausbildungsgeldes ist bundeseinheitlich gleich, differiert aber nach Alter, Familienstand und Art der Unterbringung. Das Ausbildungsgeld während einer Leistungen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen beträgt einheitlich in den alten und in den neuen Bundesländern 57 EUR/Monat im ersten Jahr der beruflichen Bildungsmaßnahme und 67 EUR monatlich im zweiten Jahr.

**Ausgleichsabgabe** Arbeitgeber mit 20 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, auf 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für jeden nichtbesetzten Pflichtplatz müssen pro Monat und je nach Erfüllungsgrad der Pflichtquote 105 EUR, 180 EUR oder 260 EUR Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Diese Gelder werden für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie für Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben verwendet (§ 77 SGB IX).

**Ausgleichsfonds** Für überregionale Vorhaben zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf Arbeitsplätzen und zur Förderung von Einrichtungen und Maßnahmen, die den Interessen mehrerer Länder auf dem Gebiet der Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dienen, ist beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales als zweckgebundene Vermögensmasse ein Ausgleichsfonds gebildet worden. Dieser setzt sich aus den Bundesmitteln der Ausgleichsabgabe zusammen (§ 78 SGB IX).

**Ausland**

Grundsätzlich werden Leistungen zur Teilhabe im Inland erbracht. Es besteht aber die Möglichkeit, Sachleistungen zur Teilhabe auch im Ausland zu erbringen, wenn diese Leistungen dort bei zumindest gleicher Qualität und Wirksamkeit wirtschaftlicher ausgeführt werden können. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können im grenznahen Ausland auch ausgeführt werden, wenn sie für die Aufnahme oder Ausübung einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit erforderlich sind.

**Ausweis für schwerbehinderte Menschen**

Zum Nachweis der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch, des Grades der Behinderung und weiterer gesundheitlicher Merkmale, die Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen nach dem SGB IX oder nach anderen Vorschriften sind, erhalten behinderte Menschen, deren Grad der Behinderung (GdB) mindestens 50 beträgt, auf Antrag beim zuständigen Versorgungsamt einen Schwerbehindertenausweis (§ 69 Abs. 5 SGB IX).

**Barrierefreiheit**

Barrierefreiheit bedeutet Zugänglichkeit und Nutzbarkeit für behinderte Menschen. Jeder Rehabilitationsträger hat sicherzustellen, dass zum Beispiel

- bei der Beauftragung von Sachverständigen (§ 14 Abs. 5 Satz 1),
- bei einer ausreichenden Zahl von Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen (§ 19 Abs. 1 Satz 2),
- bei den gemeinsamen Servicestellen und
- in Verwaltungs- und Dienstgebäuden

keine Zugangs- und Kommunikationsbarrieren bestehen und Sozialeleistungen in barrierefreien Räumen und Anlagen ausgeführt werden. 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 in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

### **Bedürftigkeitsprüfung**

Prüfung des Trägers der Sozialhilfe, ob und inwieweit der Hilfe Suchende oder seine Angehörigen finanziell in der Lage sind, die erforderliche Hilfe/Leistung sicherzustellen.

### **Begleitende Hilfe im Arbeitsleben**

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§ 102 SGB IX) wird in enger Zusammenarbeit zwischen den Integrationsämtern, der Bundesagentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern durchgeführt. Sie soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken und auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können. Dies schließt auch Teilzeitbeschäftigte mit einer Beschäftigung von mindestens 15 Stunden wöchentlich oder befristet Beschäftigte ein. Auch sollen schwerbehinderte Menschen durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst Dienstleistungen wie Beratung und Betreuung, aber auch finanzielle Förderung von behinderten Menschen, die im Arbeitsleben stehen und von Arbeitgebern, die behinderte Menschen beschäftigen.

### **Begleitperson**

Behinderte Menschen können Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben wegen Art oder Schwere ihrer

Behinderung oftmals nur in Anspruch nehmen, wenn sie hierbei Hilfe und Unterstützung von einer Person ihres Vertrauens erhalten. Dieser Begleitperson leistet der zuständige Rehabilitationsträger im Rahmen der Reisekostenerstattung die erforderlichen Fahr-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten sowie die Kosten für einen notwendigen Gepäcktransport. Darüber hinaus erstattet der zuständige Rehabilitationsträger der Begleitperson aber auch den für den Zeitraum der Begleitung unvermeidbar entstandenen Verdienstausschlag.

Schwerbehinderte Menschen können den öffentlichen Personennah- und -fernverkehr häufig nur dann in Anspruch nehmen, wenn sie hierbei Hilfe und Unterstützung von einer anderen Person erhalten. Dies gilt insbesondere für den Ein- und Ausstieg in oder aus den Verkehrsmitteln. Sofern im Schwerbehindertenausweis das Merkzeichen B eingetragen ist, wird die Begleitperson von den Unternehmen, die den öffentlichen Personennah- und -fernverkehr betreiben, unentgeltlich befördert.

### **Behinderung**

Körperliche, geistige oder seelische Veränderungen, die nicht nur vorübergehend zu Einschränkungen und durch sie zu Beeinträchtigungen der Teilhabe führen, gelten als Behinderung. Dabei ist es unerheblich, ob eine Behinderung auf Krankheit oder Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt allein auf die Tatsache der Behinderung an. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. (siehe auch „**Schwerbehinderung**“)

### **Beitragszuschuss**

Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, die privat kranken- und pflegeversichert sind, können einen Zuschuss zu den Beiträgen zur privaten Kranken- oder Pflegeversicherung von ihrem zuständigen

Rehabilitationsträger erhalten. Ebenso arbeitslose Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur medizinischen Rehabilitation für die Dauer des Bezuges von Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld.

**Benachteiligungsverbot**

Entsprechend Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes, der die Benachteiligung wegen einer Behinderung verbietet, enthält das Neunte Buch Sozialgesetzbuch eine ausdrückliche Regelung, nach denen schwerbehinderte Menschen in Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis nicht wegen ihrer Behinderung diskriminiert werden dürfen. Ist eine Benachteiligung wegen der Behinderung erfolgt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem benachteiligten schwerbehinderten Menschen einen angemessenen Geldbetrag als Entschädigung zu zahlen.

**Berufsbildungsbereich**

Werkstätten für behinderte Menschen bieten behinderten Menschen für ihre Teilhabe am Arbeitsleben auch eine der Behinderung entsprechende angemessene berufliche Bildung. Diese wird im Berufsbildungsbereich durchgeführt. Aufgabe des Berufsbildungsbereichs ist es, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des behinderten Menschen so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen und ihn zu befähigen, eine Beschäftigung – entweder in der Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – auszuüben. Die Dauer der Maßnahmen im Berufsbildungsbereich und damit auch die Dauer der Förderung durch die beruflichen Rehabilitationsträger beträgt zwei Jahre.

**Berufsbildungswerke**

sind überregionale Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation zur ganzheitlichen Förderung der Teilhabe junger behinderter Menschen am Arbeitsleben. Über 160 zukunftssichere Bildungsgänge mit anerkanntem Abschluss werden dazu in 51 Berufsbildungswerken mit rund 13.000 Plätzen bundesweit angeboten. Gefördert



und gestärkt werden neben fachlichem Wissen auch personale und soziale Kompetenzen. Die ganzheitliche Betreuung der Rehabilitanden erfolgt durch ein erfahrenes Team, das sich aus Ärzten, Psychologen, Sozialarbeitern, Ausbildern und Berufsschullehrern zusammensetzt. Das Angebot reicht von Beratung über Klärung der beruflichen Eignung, über Arbeitserprobung, Förderlehrgänge, praktischer Ausbildung, Berufsschulbesuch bis zur Eingliederungsunterstützung am ausgewählten Arbeitsplatz.

### **Berufsförderungs- werke**

sind überregionale Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation zur ganzheitlichen Förderung der Teilhabe erwachsener behinderter Menschen am Arbeitsleben. Auf dem neuesten Stand der Technik eingerichtet, ermöglichen die bundesweit 28 Berufsförderungswerke mit rund 15.000 Plätzen eine qualifizierte Ausbildung. Über 180 zukunfts-sichere Bildungspläne mit anerkanntem Abschluss werden dazu angeboten. Die ganzheitliche Betreuung erfolgt durch ein erfahrenes Team, das sich aus Arzt, Psychologen, Sozialarbeitern und Ausbildern zusammensetzt. Sie verstehen sich als Partner der Rehabilitanden, wenn es darum geht, den bestmöglichen Qualifikationserfolg durch ein Netz individueller Förderungs- und Auffangmöglichkeiten zu gewährleisten. Die Berufsförderungswerke nutzen alle denkbaren Chancen, Kooperationen und Initiativen, um Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen und zu erschließen.

### **Berufs- vorbereitung**

Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen, die auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorbereitet oder der beruflichen Eingliederung dient (vgl. auch § 61 SGB III sowie § 33 SGB IX). Sie schließt die wegen der Behinderungen erforderlichen Grundausbildungen mit ein, wie zum Beispiel die blindentechnische Grundbildung, aber auch entsprechende Maßnahmen zum Beispiel für späterraubte Menschen.

<b>Beteiligung</b>	Bei der Abstimmung über die erforderlichen Leistungen zur Teilhabe und bei ihrer Durchführung beteiligen die Rehabilitationsträger die behinderten Menschen als Partner. (siehe auch „ <b>Wunsch- und Wahlrecht</b> “)
<b>Beteiligungsrechte</b>	Die Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen haben bei der Vorbereitung der Gemeinsamen Empfehlungen (§§ 13 und 20 SGB IX), bei der Auswahl der erforderlichen Rehabilitationsdienste und -einrichtungen (§ 19 SGB IX), bei der Beratung in den Gemeinsamen Servicestellen (§ 22 SGB IX) und bei der Erörterung über den Bericht zu den Gemeinsamen Servicestellen (§ 24 SGB IX) ein Recht auf Beteiligung.
<b>Betreuerbeirat</b>	Eltern- und Betreuerbeiräte werden in Werkstätten für behinderte Menschen eingerichtet. Aufgabe der Eltern- und Betreuerbeiräte ist es, die Werkstatt und den Werkstatttrat bei ihrer Arbeit zu beraten und durch Vorschläge und Stellungnahmen zu unterstützen.
<b>Betriebshilfe</b>	Landwirtschaftliche Unternehmer haben bei Arbeits- oder Wegeunfall und Berufskrankheit Anspruch auf Betriebs- oder Haushaltshilfe gegen ihre landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft. Damit wird sichergestellt, dass das landwirtschaftliche Unternehmen trotz des länger andauernden Ausfalls des Landwirts störungsfrei weiterläuft und durch den Ausfall kein erheblicher Schaden entsteht.
<b>Eingangsverfahren</b>	Das Eingangsverfahren wird in Werkstätten für behinderte Menschen durchgeführt, um festzustellen, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Teilhabe des behinderten Menschen am Arbeitsleben ist sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen in Betracht kommen. Das Eingangsverfahren wird generell und nicht nur in Ausnahmefällen durchgeführt.

	<p>Es wird regelmäßig drei Monate gefördert. Wenn die notwendigen Feststellungen auch in kürzerer Zeit getroffen werden können, kann sich das Eingangsverfahren auf bis zu vier Wochen verkürzen.</p>
<b>Eingliederungshilfe</b>	<p>Hilfeangebot der Sozialhilfe für behinderte Menschen zur medizinischen Rehabilitation sowie zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft.</p>
<b>Eingliederungshilfeverordnung</b>	<p>Rechtsverordnung zu den Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen nach dem SGB XII.</p>
<b>Eingliederungsplan</b>	<p>Er wird im Eingangsverfahren einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen von der Werkstatt erstellt und umschreibt die Ziele der Leistungen zur Teilhabe sowie, welche Maßnahmen der Förderung dafür in Betracht kommen. In dem Eingliederungsplan werden die durchzuführenden Schritte im Einzelnen festgelegt. Auf die Erstellung eines Eingliederungsplanes hat der behinderte Mensch einen Rechtsanspruch.</p>
<b>Eingliederungszuschuss</b>	<p>Arbeitgeber können von der Agentur für Arbeit, den Trägern der Renten- und Unfallversicherung sowie der Kriegsopferfürsorge Eingliederungszuschüsse (Zuschüsse zu den Lohnkosten) für die Einstellung und Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen erhalten, die ohne eine solche Leistung nicht oder nicht dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Diese Zuschüsse können zeitlich befristet bis zu 70 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts betragen. Neben den Zuschüssen zu den direkten Lohnkosten werden auch die entsprechenden Anteile des Arbeitgebers an den Sozialversicherungsbeiträgen bezuschusst. Auch Arbeitgeber, die ihre Beschäftigungspflicht noch nicht erfüllt haben, können solche Förderleistungen erhalten. Die Leistungen können auch bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen erbracht</p>

werden, ebenfalls dann, wenn der schwerbehinderte Mensch bei dem Arbeitgeber zuvor bereits befristet beschäftigt gewesen und diese Beschäftigung ebenfalls gefördert worden ist. In diesem Fall sollen Höhe und Dauer der vorangegangenen Förderung jedoch angemessen berücksichtigt werden.

### **Einkommensanrechnung**

Das im Zusammenhang mit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu leistende Übergangsgeld dient vornehmlich dem Ausgleich des während der Teilnahme an diesen Leistungen entstehenden Ausfalls von Arbeitseinkünften und der wirtschaftlichen Sicherung der Leistungsempfänger und ihrer Angehörigen. Um Doppelleistungen zu vermeiden, wird das Übergangsgeld um Einkünfte wie gleichzeitig erzielter Erwerbseinkommen und bestimmte Renten gemindert.

### **Elternbeirat**

siehe „**Betreuerbeirat**“

### **Entgeltersatzleistungen**

Sie gehören zu den „Leistungen zum Lebensunterhalt“. Entgeltersatzleistungen im Sinne des SGB IX werden von den Rehabilitationsträgern im Zusammenhang mit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Sie dienen dazu, den Einkommensverlust auszugleichen, der den Leistungsberechtigten aufgrund der Teilnahme an den Leistungen zur Teilhabe entsteht. Je nach Leistung und zuständigem Rehabilitationsträger handelt es sich um Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld.

### **Entgeltfortzahlung**

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber auch dann Anspruch auf Arbeitsent-

gelt bis zu sechs Wochen, wenn sie infolge einer Leistung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation eines Trägers der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder eines sonstigen Sozialleistungsträgers an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Dem Beschäftigten ist bis zur Dauer von sechs Wochen das ihm – bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit – zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

### **Erwerbsminderungsrente**

Wenn die Erwerbsfähigkeit des Versicherten eingeschränkt oder ganz weggefallen ist, ersetzt die Erwerbsminderungsrente entstehende Einkommenslücken. Sie wird bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres oder bis zur Erreichung einer vorgezogenen Altersgrenze von den Rentenversicherungsträgern gezahlt. Behinderte Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, gelten aufgrund rentenrechtlicher Regelungen als voll erwerbsgemindert und haben nach einer Beschäftigung von 20 Jahren in einer Werkstatt Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung. Diese rentenrechtlichen Regelungen sind ausdrücklich auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschränkt. Um hieraus entstehende Hindernisse für einen Übergang geeigneter Werkstattbeschäftigter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu beseitigen, sind durch das Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zum 1. Januar 2001 folgende rentenrechtliche Regelungen getroffen worden:

- Die volle Erwerbsminderung der Werkstattbeschäftigten wird nicht dadurch unterbrochen, wenn ein Werkstattbeschäftigter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechselt, dieser Eingliederungsversuch jedoch scheitert und der Beschäftigte deshalb in die Werkstatt zurückkehrt (§ 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI).

- Behinderte Menschen, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen in einem Integrationsprojekt (§§ 132 ff. SGB IX) beschäftigt sind, werden nach den in den Werkstätten maßgeblichen Regelungen weiterversichert, d. h. nach dem Mindestentgelt in Höhe von 80 % der Bezugsgröße.

Die Beiträge, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlichen Entgelt und 80 % der Bezugsgröße entfallen, sind von dem Träger des Integrationsprojektes zu tragen und werden dem Träger vom Bund erstattet.

### **Familienentlastende und -unterstützende Dienste**

Sie dienen bei der Integration behinderter Kinder der Stärkung und Stützung der Familien und werden, wo immer es sinnvoll ist, bei der Erbringung ambulanter, teilstationärer und betrieblicher Leistungen einbezogen.

### **Fördergruppen**

Hierunter versteht man zum einen die Bildung von Gruppen schwerstbehinderter oder schwermehrfachbehinderter Menschen innerhalb einer Werkstatt. Daneben wird der Begriff auch im Zusammenhang mit behinderten Menschen verwandt, die nicht in eine Werkstatt aufgenommen werden können, weil für sie wegen der Art oder der Schwere der Behinderung Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht in Betracht kommen und sie auch nicht in der für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich vorgesehenen Zeit zu einem Minimum an Arbeitsleistung befähigt werden können. Solche behinderten Menschen können in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die den Werkstätten räumlich angegliedert sein können. Sie werden auch als Fördergruppen unter dem verlängerten Dach der Werkstätten bezeichnet.

### **Früherkennung**

Leistungen, die der frühzeitigen Erkennung von Krankheiten und Behinderungen dienen, um diese zu vermeiden. Dem gleichen Zweck dient

auch Vorsorge und Frühförderung.  
(Siehe auch „Prävention“)

- Frühförderung** Komplexeleistung, bestehend aus einem interdisziplinär abgestimmten System ärztlicher, medizinischtherapeutischer, psychologischer, heilpädagogischer und sozialpädagogischer Leistungen für behinderte und von Behinderung bedrohter Kinder einschließlich der Beratung der Erziehungsberechtigten. Frühförderung wird regelmäßig durch interdisziplinäre Frühförderstellen oder Sozialpädiatrische Zentren (SPZ) erbracht.
- Frührehabilitation** Zum frühestmöglichen Zeitpunkt einsetzende Leistungen zur medizinischen Rehabilitation bereits während der Krankenbehandlung, zum Beispiel während der akutstationären Behandlung im Krankenhaus. Sie werden in der Regel im Rahmen der Krankenhausbehandlung von den Krankenkassen erbracht.
- Gebärdensprache** Für die Integration der Gehörlosen ist es von großer Bedeutung, in beiden Sprachen – der Lautsprache und der Gebärdensprache – je nach den Erfordernissen der konkreten Situation, kommunizieren zu können. Im Sozialbereich können hörbehinderte Menschen im Verkehr mit öffentlichen Einrichtungen die Gebärdensprache und andere Kommunikationshilfen verwenden. Dies gilt nicht nur im Verfahren der Sozialverwaltung, sondern auch bei der Ausführung aller Sozialleistungen, also z. B. bei Arztbesuchen. Die Kosten für notwendige Gebärdendolmetscher und andere Kommunikationshilfen werden von dem jeweils zuständigen Leistungsträger übernommen.
- Geldleistungen** können anstelle von Sachleistungen zur Teilhabe gewählt werden, wenn das Ziel der Leistungen hierdurch voraussichtlich mit gleicher Wirksamkeit und zumindest ebenso wirtschaftlich erbracht werden kann. Dieses Wahlrecht gilt für

Sachleistungen, die nicht in Rehabilitationseinrichtungen auszuführen sind.

### **Gemeinsame Empfehlungen**

Die Rehabilitationsträger (ausgenommen die Träger der Sozialhilfe und der öffentlichen Jugendhilfe) vereinbaren in Ergänzung der gesetzlichen Regelungen gemeinsame Empfehlungen über die für eine reibungslose und koordinierte Zusammenarbeit wichtigen Fragen. Durch die gemeinsamen Empfehlungen wird die Koordination der Leistungen und die Kooperation der Rehabilitationsträger sichergestellt; hierbei sollen Selbstverwaltungslösungen Vorrang haben. Die Träger der Sozialhilfe und der öffentlichen Jugendhilfe werden an der Vorbereitung dieser gemeinsamen Empfehlungen beteiligt und orientieren sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben an den Empfehlungen. Sie können ihnen beitreten.

### **Gemeinsame Servicestelle**

Gemeinschaftliches, örtliches Beratungs- und Unterstützungsangebot aller Rehabilitationsträger. Gemeinsame Servicestellen dienen den Rat suchenden Menschen als Anlaufstelle, in der sie trägerübergreifend und anbieterneutral umfassende Beratung und Unterstützung finden, wie zum Beispiel Informationen über die Leistungen der Rehabilitationsträger und deren Voraussetzungen sowie Hilfe bei der Antragstellung und der Klärung des Rehabilitationsbedarfs.

### **Grundsicherung**

Anspruchsberechtigt sind über 65-Jährige und Volljährige aus medizinischen Gründen dauerhaft voll Erwerbsgeminderte, ohne dass die sonstigen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegen müssen. Die Leistung wird nur bei Bedürftigkeit erbracht. Auf den Unterhaltsrückgriff bei Eltern und Kindern wird verzichtet. Auch auf eine Kostenerstattungspflicht durch die Erben wird verzichtet. Nur wenn das Einkommen von Kindern



oder Eltern des Antragsberechtigten sehr hoch ist (mindestens 100 000 Euro jährliches Gesamteinkommen), entfällt der Grundsicherungsanspruch. In diesem Fall besteht wie bisher Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Dritten Kapitel des SGB XII mit der Möglichkeit des Rückgriffs bei den unterhaltspflichtigen Verwandten ersten Grades (Kinder und Eltern). Die Leistungen der Grundsicherung sind seit dem 01.01.2005 im Vierten Kapitel des Sozialgesetzbuchs Zwölftes Buch (SGB XII) geregelt. Die Ausgestaltung der Grundsicherung entspricht, abgesehen vom Verzicht auf den Unterhaltsrückgriff und dem Ausschluss der Haftung von Erben, der Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Dritten Kapitel des SGB XII. Damit gilt seit dem 1. Januar 2005 das neue Regelsatzsystem in vollem Umfang auch für die Grundsicherung. Die Bewilligung der Leistung erfolgt in der Regel für den Zeitraum von jeweils einem Jahr. Die Rentenversicherungsträger sind verpflichtet, antragsberechtignte Personen zu informieren, zu beraten und bei der Antragstellung – auch durch Weiterleitung von Anträgen an die zuständigen Behörden – zu unterstützen. Durch die Grundsicherung wird es für ältere Menschen leicht, ihre berechtignten Ansprüche auch geltend zu machen. Außerdem erleichtert sie die Lebenssituation erwerbsgeminderter Menschen, gerade auch derjenigen, die von Geburt oder früher Jugend an schwerstbehindert sind.

### **Härtefallregelung**

Nichtinanspruchnahme unterhaltspflichtiger Eltern von Kindern, die Eingliederungshilfe erhalten oder pflegebedürftig sind.

### **Haushaltshilfe**

Ergänzende Leistung, wenn während einer stationären, teilstationären oder ambulanten Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist, eine andere im Haushalt lebende Person dies nicht übernehmen kann und

ein Kind im Haushalt lebt, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert ist.

### **Heilbehandlung**

Heilbehandlung wird als Leistung zur medizinischen Rehabilitation ambulant, teilstationär oder stationär durch die zuständigen Rehabilitationsträger erbracht. Ihr Ziel ist, Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, auszugleichen, eine Verschlimmerung zu verhüten oder Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit und Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern, eine Verschlimmerung zu verhüten sowie den vorzeitigen Bezug von laufenden Sozialleistungen zu vermeiden oder laufende Sozialleistungen zu mindern.

### **Heilpädagogische Leistungen**

Leistungen für behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Kinder, die noch nicht eingeschult sind. Sie werden erbracht, wenn nach fachlicher Erkenntnis zu erwarten ist, dass hierdurch eine drohende Behinderung abgewendet oder der fortschreitende Verlauf einer Behinderung verlangsamt oder die Folgen einer Behinderung beseitigt oder gemildert werden können.

### **Hilfe zur Pflege**

Versorgung mit pflegerischen Leistungen durch die Sozialhilfe, die der pflegebedürftige Mensch benötigt.

### **Hilfsmittel**

Sie werden als Leistung zur medizinischen Rehabilitation erbracht, wenn sie erforderlich sind, um einer drohenden Behinderung vorzubeugen, den Erfolg einer Heilbehandlung zu sichern oder eine Behinderung auszugleichen. Die Hilfsmittel sollen fehlende Körperteile ersetzen sowie beeinträchtigte oder ausgefallene Körperfunktionen ganz oder teilweise wiederherstellen, ermöglichen, ersetzen, ergänzen oder wesentlich erleichtern. Kosten für Hilfsmittel können im Einzelfall auch im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben übernommen werden, wenn sie wegen Art oder

Schwere der Behinderung zur Berufsausübung, zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz erforderlich sind. Im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft können behinderte Menschen auch mit anderen als mit den oben genannten Hilfsmitteln versorgt werden. Diese kommen in Betracht, wenn sie behinderten Menschen die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglichen oder sichern oder sie soweit wie möglich unabhängig von Pflege machen.

### **Integrationsamt**

Integrationsämter haben wesentliche Aufgaben bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben (§ 102 SGB IX). Schwerbehinderten Menschen soll die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend ihren Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft gesichert werden. Die Integrationsämter sind gleichermaßen für schwerbehinderte Menschen wie auch für Arbeitgeber tätig.

### **Integrationsfachdienste**

Integrationsfachdienste unterstützen Agenturen für Arbeit, Rehabilitationsträger und Integrationsämter bei der Vermittlung und nachgehenden Betreuung behinderter Menschen und bei der Beratung der Arbeitgeber. Sie haben die Aufgabe, behinderten Menschen, die einen besonderen Hilfebedarf haben, bei der Aufnahme, der Ausübung und der Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung zu unterstützen. Sie sollen auch Ansprechpartner für Betriebe und Verwaltungen sein und mit Information, Beratung und Hilfestellung zur Seite stehen. Integrationsfachdienste werden außer für arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte schwerbehinderte Menschen auch beim Übergang aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Sie helfen auch nach Beendigung einer schulischen Ausbildung beim Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis

auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wenn sonst nur eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen möglich wäre.

### **Integrationsprojekte**

Unter Integrationsprojekten versteht man rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (Integrationsunternehmen/früher „Integrationsfirmen“) oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern geführte Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen) zur Beschäftigung besonders schwer vermittelbarer schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 132 SGB IX). Sie bieten den schwerbehinderten Menschen eine Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen.

Für die Förderung von Integrationsprojekten sind die Integrationsämter zuständig.

### **Integrationsvereinbarung**

Private und öffentliche Arbeitgeber schließen mit den betrieblichen Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- oder Personalrat) in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers eine Integrationsvereinbarung ab. In ihr legen die Beteiligten auf den Betrieb oder die Dienststelle zugeschnittene Integrationsziele sowie Maßnahmen und Verfahrensweisen zur Eingliederung schwerbehinderter und andere Beschäftigte fest.

### **Interdisziplinäre Frühförderstellen**

Familien- und wohnortnahe Einrichtungen, die – auch mobil und ambulant – interdisziplinäre und ganzheitliche Leistungen zur Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder einschließlich der Beratung der Erziehungsberechtigten erbringen. Sie bieten schwerpunktmäßig pädagogische und beratende Hilfe an und arbeiten eng mit den „Sozialpädiatrischen Zentren“ zusammen (siehe dort).

**Kinderarbeitslosengeld**

Arbeitslose verlieren nicht den Anspruch auf Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Unterhaltsgeld, wenn sie aufgrund ärztlich festgestellter Erforderlichkeit ihr erkranktes Kind beaufsichtigen, betreuen oder pflegen und wenn im Haushalt keine andere Person lebt, die die Betreuung übernehmen kann. Dies gilt regelmäßig für jedes Kind bis zu 10 Arbeitstage kalenderjährlich für Verheiratete je Ehepartner und 20 Arbeitstage für allein erziehende Arbeitslose. Die Leistungsfortzahlung ist begrenzt auf 50 Tage an allein erziehende und 25 Tage an die übrigen Arbeitslosen im Kalenderjahr. Das zu betreuende Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder seelischen Entwicklung einem durchschnittlich entwickelten Kind dieses Alters nicht gleichstehen, weil es behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

**Kinderbetreuungskosten**

Anstelle einer Haushaltshilfe können Kosten für die Betreuung der Kinder von den Rehabilitationssträgern übernommen werden, wenn während der Teilnahme an einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben keine anderen Betreuungsmöglichkeiten bestehen. Kinderbetreuungskosten werden zur Zeit bis zu einem Betrag von 130 EUR monatlich je Kind übernommen.

**Kinderkrankengeld**

Soweit im Einzelfall kein arbeitsrechtlicher Anspruch gegen den Arbeitgeber auf bezahlte Freistellung besteht, können in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Elternteile grundsätzlich Krankengeld für die Zeit in Anspruch nehmen, in der sie wegen der ärztlich festgestellten erforderlichen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten – und ebenfalls versicherten – Kindes von der Arbeit fernbleiben müssen, weil im Haushalt keine andere Person lebt, die die Betreuung übernehmen kann, und zwar regelmäßig bis zu 10 Arbeitstage kalenderjährlich für Verheiratete je Ehepartner und 20 Arbeitstage für al-

lein erziehende Versicherte. Das zu betreuende Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in seiner körperlichen, geistigen oder seelischen Entwicklung einem durchschnittlich entwickelten Kind dieses Alters nicht gleichstehen, weil es behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Für die Zeit des Anspruchs auf Kinderkrankengeld ist der betreuende Elternteil von der Arbeit unbezahlt freigestellt.

### **Klagerecht**

Werden Rechte behinderter Menschen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch verletzt, so können an ihrer Stelle und mit ihrem Einverständnis Verbände, die nach ihrer Satzung behinderte Menschen auf Bundes- oder Landesebene vertreten, Klage erheben.

### **Koordinierung**

Darunter versteht man, dass der leistende Rehabilitationsträger dafür verantwortlich ist, dass die beteiligten Rehabilitationsträger in Abstimmung mit den Leistungsberechtigten als „Partner“ die nach dem individuellen Bedarf voraussichtlich erforderlichen Leistungen funktionsbezogen feststellen und schriftlich so zusammenstellen, dass sie nahtlos ineinander greifen. Die Leistungen sind entsprechend dem Verlauf der Rehabilitation anzupassen und darauf auszurichten, dass den Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls die Ziele der Teilhabe zügig, wirksam, wirtschaftlich auf Dauer ermöglicht werden. Dabei ist den besonderen Bedürfnissen seelisch behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen Rechnung zu tragen

### **Kostenbeteiligung**

Finanzielle Beteiligung des Leistungsberechtigten an den Kosten der durch den Träger der Sozialhilfe erbrachten Leistungen.

### **Kraftfahrzeughilfe**

Leistungen zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges oder einer behinderungsbedingten Zusatzausstattung oder zur Erlangung einer Fahrerlaubnis für behinderte Menschen, die nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges

angewiesen sind, um ihren Arbeits- oder Ausbildungsort oder den Ort einer sonstigen Leistung der beruflichen Bildung zu erreichen.

### **Krankengeld**

Ergänzende Leistung der gesetzlichen Krankenkassen zur Sicherung des Lebensunterhalts der Leistungsberechtigten und ihrer Familienangehörigen, die auch im Zusammenhang mit der Durchführung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation geleistet wird.

(siehe auch „**Entgeltersatzleistungen**“)

### **Kündigungsschutz**

Der besondere Kündigungsschutz besagt, dass schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen durch den Arbeitgeber rechtswirksam erst dann gekündigt werden kann, wenn das Integrationsamt nach Prüfung des Sachverhalts und unter Abwägung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers sowie der Interessen der schwerbehinderten Menschen seine Zustimmung zur Kündigung erteilt hat.

Die Beteiligung des Integrationsamtes bei der beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ermöglicht es, alle anderen Möglichkeiten zur Beseitigung der Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis auszuschöpfen, um das Arbeitsverhältnis des schwerbehinderten Menschen zu erhalten.

### **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation**

Gesamtheit der medizinischen Leistungen, die Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten abwenden, beseitigen, mindern, ausgleichen, eine Verschlimmerung verhüten oder Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit und Pflegebedürftigkeit vermeiden, überwinden, mindern, eine Verschlimmerung verhüten sowie den vorzeitigen Bezug von laufenden Sozialleistungen vermeiden oder laufende Sozialleistungen mindern sollen. (siehe auch „**Prävention**“)

### **Leistungen zur Teilhabe**

Oberbegriff für die verschiedenen Sozialleistungen, die behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen erhalten, um ihre Selbstbestim-

mung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Leistungsgruppen sind:

- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation,
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
- Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft sowie
- unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen.

### **Nachgehende Hilfen**

Hilfen nach Abschluss ärztlicher oder ärztlich verordneter Leistungen zur Verstärkung und Sicherung der primären Hilfen. Sollen Krankheiten, Behinderungen und andere Nachteile für die Zukunft nach Möglichkeit ausschließen und/oder mildern.

### **Nachteilsausgleich**

Nachteilsausgleiche, die schwerbehinderten Menschen zustehen, ergeben sich aus dem SGB IX (beispielsweise unentgeltliche Beförderung) und aus vielen anderen Vorschriften, wie zum Beispiel dem Steuerrecht.

Die für behinderte Menschen vorgesehenen Hilfen dienen dazu, die Nachteile, die der betroffene Mensch durch die Behinderung hat, so weit wie möglich auszugleichen.

Welche Nachteilsausgleiche in Anspruch genommen werden können, hängt oft von den im Schwerbehindertenausweis eingetragenen Merkzeichen ab. Die wichtigsten Merkzeichen sind:

- G Der Ausweisinhaber ist in seiner Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt.
- aG Der Ausweisinhaber ist außergewöhnlich gehbehindert.
- H Der Ausweisinhaber ist hilflos.
- Bl Der Ausweisinhaber ist blind.



- GI Der Ausweisinhaber ist gehörlos.
- B Die Notwendigkeit ständiger Begleitung ist nachgewiesen.
- RF Der Ausweisinhaber erfüllt die landesrechtlich festgelegten gesundheitlichen Voraussetzungen für die Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht und ggf. für den Sozialtarif für Verbindungen im T-Net.

### **Passgenaue Angebote**

Die Leistungen zur Teilhabe sollen passgenau und individuell auf die Bedürfnisse behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen zugeschnitten sein. Insbesondere besteht die Verpflichtung der Rehabilitationsträger für die passgenauen Angebote zur Schaffung gleicher Chancen im Erwerbsleben.  
(siehe auch „**Wunsch- und Wahlrecht**“)

### **Persönliches Budget**

Seit Inkrafttreten des SGB IX können Rehabilitationsträger Leistungen zur Teilhabe in Form eines Persönlichen Budgets ausführen. Persönliches Budget bedeutet, dass Leistungsberechtigte Mittel (Geldbeträge oder Gutscheine) erhalten, um ihre Leistungen selbst organisieren zu können. Damit soll die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung behinderter Menschen gestärkt werden.

### **Pflege**

Stellt der medizinische Dienst bei der Prüfung der Pflegebedürftigkeit fest, dass ambulante Leistungen zur medizinischen Rehabilitation zur Beseitigung, Minderung oder Verhütung einer Verschlimmerung der Pflegebedürftigkeit geeignet, notwendig und zumutbar sind, haben Versicherte insoweit einen Anspruch gegen ihre Krankenkasse auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation. Befinden sich Antragsteller auf Pflegebedürftigkeit im Krankenhaus oder in einer stationären Rehabilitationseinrichtung und liegen Hinweise vor, dass zur Sicherstellung der ambulanten oder stationären Weiterversor-

gung eine Begutachtung erforderlich ist, so ist diese unverzüglich (max. 1 Woche) durchzuführen.

### **Pflichtquote**

Jeder Arbeitgeber, der über 20 oder mehr (im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuchs gelegene) Arbeitsplätze verfügt, ist verpflichtet, 5% seiner Arbeits- und Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 71 SGB IX). Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz ist pro Monat und je nach Erfüllungsgrad der Pflichtquote Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zu zahlen.

### **Prävention**

Sammelbegriff zur Bezeichnung unterschiedlicher Strategien zur Vermeidung von Krankheiten, Unfällen, Gesundheitsrisiken, Behinderungen und ähnlichen unerwünschten Zuständen. Im Interesse der Selbstbestimmung und der gleichberechtigten Teilhabe behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gemeinschaft ist das Ziel der Prävention, soweit möglich, den Eintritt von Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten zu vermeiden. Alle Rehabilitationsträger haben im Rahmen ihrer Aufgabenstellung hierauf hinzuwirken und schließen „Gemeinsame Empfehlungen“ ab. (siehe auch „**Gemeinsame Empfehlungen**“, „**Früherkennung**“ und „**Frühförderung**“)

### **Qualitätssicherung**

Um ein effizientes und effektives gemeinsames Handeln der Rehabilitationsträger zu gewährleisten und um die erforderlichen Leistungen in der gebotenen Qualität sicherzustellen, vereinbaren die Rehabilitationsträger – ohne die Träger der Sozialhilfe und der öffentlichen Jugendhilfe – gemeinsame Empfehlungen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Leistungen, insbesondere zur barrierefreien Leistungserbringung sowie für die Durchführung vergleichender Qualitätsanalysen als Grundlage für ein effektives Qualitätsmanagement der Leistungserbringer.

### **Rehabilitations- Angleichungs- gesetz**

Dabei sollen die Interessenvertretungen der behinderten Menschen beteiligt werden.

Gesetz über die Angleichung der Leistungen der Rehabilitation von 1974 (BGBl. I S. 1881), aufgehoben durch In-Kraft-Treten des SGB IX 2001 (BGBl. I S. 1046). Es verfolgte das Ziel, die Leistungen, die behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen von den verschiedenen Rehabilitationsträgern erhalten, einander anzugleichen.

### **Rehabilitations- dienste und -einrichtungen**

Sie führen Leistungen zur Teilhabe aus. Es kann sich um eigene Dienste und Einrichtungen der Rehabilitationsträger oder um sog. Vertragseinrichtungen handeln – stationäre, ambulante oder mobile. Zu den Rehabilitationseinrichtungen gehören insbesondere Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation (wie Reha-Kliniken) und Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation (wie Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke und Werkstätten für behinderte Menschen) sowie Einrichtungen zur Ausführung von Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (wie die besonders bedeutsamen heilpädagogischen Einrichtungen).

### **Rehabilitations- leistungen Rehabilitations- sport**

siehe „Leistungen zur Teilhabe“

Ärztlich verordnete, spezielle sportliche Betätigung in anerkannten Sportgruppen unter ärztlicher Betreuung oder Überwachung (Beispiel: Herzgruppen). Hierzu gehören auch Übungen, die speziell auf behinderte oder von Behinderung bedrohte Frauen und Mädchen ausgerichtet sind, um das Selbstbewusstsein zu stärken.

### **Rehabilitations- träger**

Das sind die Leistungsträger, die für die verschiedenen Leistungen zur Teilhabe zuständig sind:

- die gesetzlichen Krankenkassen,
- die Bundesagentur für Arbeit und die nach dem SGB II zugelassenen kommunalen Träger,

- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
- die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und die Träger der Alterssicherung der Landwirte,
- 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.

## **Reisekosten**

Hierunter versteht man die Kosten für die Hin- und Rückfahrt zwischen dem Wohnort und dem Ort, an dem die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden. Sie umfassen die Fahr-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten sowie die Kosten für einen erforderlichen Gepäcktransport. Ist wegen der Art oder Schwere der Behinderung für die Hin- und Rückfahrt die Inanspruchnahme eines besonderen Beförderungsmittels – etwa eines Fahrdienstes – erforderlich, so zählen die hierfür anfallenden Kosten ebenfalls zu den Reisekosten. Die Reisekosten werden von dem für die Leistung zuständigen Rehabilitationsträger erstattet. Zu den Reisekosten zählen auch die einer erforderlichen Begleitperson entstehenden Fahr-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten, die Kosten für einen erforderlichen Gepäcktransport sowie der Ersatz des für die Zeit der Begleitung entstehenden Verdienstaufschlags. Ist es erforderlich, ein Kind an den Rehabilitationsort mitzunehmen, gehören die aus diesem Grund anfallenden Fahr-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten sowie die Kosten für einen erforderlichen Gepäcktransport ebenfalls zu den Reisekosten. Während der Ausführung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden regelmäßig Reisekosten für zwei Familienheimfahrten oder zwei Fahrten im Monat von Angehörigen vom

Wohnort zum Aufenthaltsort des Leistungsempfängers und zurück erstattet. Gleiches gilt bei der Inanspruchnahme von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, wenn diese Leistungen für einen längeren Zeitraum als acht Wochen erbracht werden.

### **Sachleistungen**

Leistungsart, bei der der Leistungsträger dem Berechtigten – im Unterschied zur Geldleistung – Einrichtungen, Sachen oder entgeltliche Dienstleistungen zur Verfügung stellt, indem er unmittelbar die Kosten übernimmt und so die Leistungsberechtigten von der Zahlungsverpflichtung freistellt.

### **Schwerbehinderung**

Behinderte Menschen sind schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie in der Bundesrepublik Deutschland rechtmäßig ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung haben.

Liegt ein Grad der Behinderung von mindestens 50 nicht vor, ist der behinderte Mensch nicht schwerbehindert. Wenn der Grad der Behinderung aber mindestens 30 beträgt, kann der behinderte Mensch bei der Agentur für Arbeit die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragen. Diesem Antrag gibt die Agentur für Arbeit statt, wenn der behinderte Mensch infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann.

### **Schwerbehindertenausweis**

siehe „Ausweis für schwerbehinderte Menschen“

### **Schwerbehindertenvertretung**

Die Schwerbehindertenvertretung (die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und mindestens ein stellvertretendes Mitglied) ist die besondere Interessenvertretung der

schwerbehinderten Beschäftigten. Sie wird in Betrieben und Dienststellen gewählt, in denen mehr als fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. Sie fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt die berechtigten Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder der Dienststelle und ist somit eine wichtige Verbindung zwischen Arbeitgeber und schwerbehinderten Beschäftigten. Darüber hinaus unterstützt sie die Beschäftigten, wenn es um Anträge auf Feststellung einer Behinderung und des Grades einer Behinderung an die Versorgungsverwaltung oder um Anträge auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit geht (§ 95 SGB IX). Sie hat Beteiligungsrechte, wenn es um die Einstellung von schwerbehinderten Menschen geht.

### **Selbstbeschaffte Leistungen**

Die Leistungsberechtigten können sich die erforderlichen Leistungen selbst beschaffen, soweit der zuständige Träger die Leistung trotz Fristsetzung nicht rechtzeitig erbringt (dies gilt nicht für Leitungen der Jugend- und der Sozialhilfe). Voraussetzung ist, dass der Rehabilitationsträger nach Sachlage zu der Leistung verpflichtet ist; hierzu müssen nicht nur Leistungsvoraussetzungen gegeben, sondern beispielsweise auch Mitwirkungspflichten vom Leistungsberechtigten erfüllt sein.

### **Sozialpädiatrische Zentren**

Auch „SPZ“. Sie erbringen im Rahmen der Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder in enger Zusammenarbeit mit den **Frühförderstellen** (vgl. dort) schwerpunktmäßig ambulante, fachlichmedizinische Betreuung und Behandlung.

### **Sozialversicherungsträger**

Jeder Zweig der Sozialversicherung hat eigene Versicherungsträger. Die wichtigsten sind:

- für die Krankenversicherung die gesetzlichen Krankenkassen: Ortskrankenkassen,

Betriebskrankenkassen, Innungskrankenkassen, Ersatzkrankenkassen, Bundesknappschaft, Seekasse, Landwirtschaftliche Krankenkassen

- für die Unfallversicherung die gewerblichen Berufsgenossenschaften, landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand
- für die Rentenversicherung die Landesversicherungsanstalten, die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, die Seekasse, die Bundesknappschaft
- für die Alterssicherung der Landwirte die Landwirtschaftlichen Alterskassen
- für die Soziale Pflegeversicherung die Pflegekassen
- für die Arbeitslosenversicherung die Bundesagentur für Arbeit.

### **Tagesförder- einrichtungen**

Besondere Einrichtungen für behinderte Menschen unter dem verlängerten Dach einer Werkstatt für behinderte Menschen.

### **Teilzeit- beschäftigung**

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Ein solcher Anspruch besteht nur dann nicht, wenn seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit staatliche oder berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzvorschriften oder – bei Beschäftigungen im öffentlichen Dienst – beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

Ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht ebenfalls nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000. Den in Werkstätten für behinderte Menschen beschäf-

tigten behinderten Menschen ist eine kürzere Beschäftigungszeit zu ermöglichen, wenn es wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Wahrnehmung des Erziehungsauftrages notwendig erscheint.

### **Teilzeit- maßnahme**

Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, um insbesondere behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen (und Männern) mit betreuungsbedürftigen Kindern Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Dazu müssen die Angebote so gestaltet werden, dass sie deren zeitliche Disposition und eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit berücksichtigen.

### **Über- brückungsgeld**

Eigenständige Leistungsform zur Teilhabe am Arbeitsleben. Mit ihr wird zur Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit gefördert, indem diese Geldleistung zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur sozialen Sicherung für die Dauer von sechs Monaten nach der Existenzgründung geleistet wird.

### **Übergangsgeld**

Das Übergangsgeld soll die wirtschaftliche (finanzielle) Versorgung des Leistungsberechtigten und seiner Familie während der Rehabilitation sicherstellen. Übergangsgeld leisten

- die Träger der Rentenversicherung im Zusammenhang mit den von ihnen erbrachten Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie im Rahmen der von ihnen erbrachten sonstigen Leistungen zur Rehabilitation,
- die Träger der Unfallversicherung, die Bundesagentur für Arbeit und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Zusammenhang mit den von ihnen erbrachten Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.



Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Übergangsgeld auch für Zeiten zwischen einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation und einer sich anschließenden Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie für Zeiten vor und nach einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben und zwischen zwei zusammenhängenden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gezahlt werden.

**Unterhaltsbeihilfe**

Geldleistung der Träger der Kriegsopferfürsorge für behinderte Menschen zur Sicherung des Lebensunterhalts während einer erstmaligen beruflichen Ausbildung oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme sowie im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen. So wird anstelle von Übergangsgeld Unterhaltsbeihilfe geleistet, wenn die Leistungsberechtigten vor Beginn der Leistung beruflich nicht tätig gewesen sind.

**Unterhaltsrückgriff**

Übergang eines Anspruches gegen einen nach bürgerlichem Recht Unterhaltspflichtigen. Bei unterhaltspflichtigen Eltern vollstationär betreuter behinderter oder pflegebedürftiger Kinder ist der Übergang des Anspruchs auf den Träger der Sozialhilfe mit der Zahlung eines monatlichen Pauschalbetrages von 26 EUR grundsätzlich abgegolten. Eltern von Kindern im Alter zwischen dem 18. und 27. Lebensjahr können sich alternativ auf eine besondere Härte berufen. Ab 2005 müssen Eltern volljähriger behinderter oder pflegebedürftiger Kinder, die Eingliederungshilfe oder Hilfe zur Pflege erhalten, grundsätzlich nur einen Pauschbetrag von 26 EUR zahlen, und zwar unabhängig von einer vollstationären Unterbringung des Kindes, bei Hilfe zum Lebensunterhalt zusätzlich pauschal 20 EUR.

**Verdienstausschlag**

Erforderliche Reisekosten, die im Zusammenhang mit der Ausführung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben entstehen, werden von den Reha-

bilitationsträgern auch für eine wegen der Behinderung erforderliche Begleitperson übernommen. Dabei ist ein der Begleitperson für die Zeit der Begleitung entstehender, unvermeidbarer Verdienstaussfall zu erstatten.

### **Verletztengeld**

Leistung der gesetzlichen Unfallversicherung, die Personen, welche während der Heilbehandlung wegen der Folgen eines Versicherungsfalls (Arbeits- oder Wegeunfall, Berufskrankheit) zeitweise nicht erwerbstätig sind, den Lebensunterhalt sicherstellen soll.

### **Versorgungs- krankengeld**

Geldleistung der Träger der Kriegsopferversorgung, die den Lebensunterhalt der Leistungsberechtigten und ihrer Familienangehörigen während der Durchführung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation sicherstellen soll.

### **Vertrauens- person**

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (siehe auch „Schwerbehindertenvertretung“) hat weitgehend die gleichen Rechte wie ein Mitglied der – allgemeinen – Interessenvertretung der Beschäftigten in Betrieben oder Dienststellen. Dies schließt auch den Anspruch auf Freistellung (Arbeits- oder Dienstbefreiung) ein, wenn die Betriebe oder Dienststellen mehr als 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

### **Vorleistung der Pflegekassen**

Die Pflegekasse erbringt vorläufige Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, wenn eine sofortige Leistungserbringung erforderlich ist, um eine unmittelbar drohende Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, eine bestehende Pflegebedürftigkeit zu überwinden, zu mindern oder eine Verschlimmerung der Pflegebedürftigkeit zu verhüten, und sonst die sofortige Einleitung der Leistungen gefährdet wäre.

**Werkstatt  
für behinderte  
Menschen**

Werkstätten für behinderte Menschen sind Einrichtungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben und zur Teilhabe am Arbeitsleben für diejenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Wesentliche Aufgabe der Werkstatt ist es, den behinderten Menschen eine angemessene berufliche Bildung zu vermitteln und ihnen eine Beschäftigung zu einem leistungsgerechten Arbeitsentgelt anzubieten sowie geeigneten behinderten Menschen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

**Werkstatttrat**

Die in den Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten haben ein Recht auf Mitwirkung in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt. Zu ihrer Interessenvertretung wählen sie Werkstatträte. Ein Werkstatttrat besteht aus wenigstens drei, höchstens sieben Mitgliedern. Näheres, insbesondere zu den Aufgaben und Rechten des Werkstatttrats, regelt die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung.

**Wohnungskosten**

Wohnungskosten sind Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes. Dazu zählen die Kosten der Beschaffung, der Ausstattung und der Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung im angemessenem Umfang.

**Wohnungshilfen**

Behinderte Menschen erhalten als eine Leistung zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft Hilfen bei Beschaffung, Umbau, Ausstattung und Erhaltung einer Wohnung, die den besonderen Bedürfnissen der behinderten Menschen entspricht.

**Wunsch-  
und Wahlrecht**

sollen die Eigenverantwortung der Betroffenen stärken und ihnen bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe möglichst viel Raum zu

eigenverantwortlicher Gestaltung ihrer Lebensumstände lassen. Die Rehabilitationsträger haben bei der Entscheidung über die erforderlichen Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe den berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten zu entsprechen. Solche Wünsche können sich zum Beispiel auf die Auswahl der Rehabilitationsdienste und -einrichtungen und damit auch auf den Leistungsort erstrecken. Zu berücksichtigen sind u. a. die persönliche Lebenssituation, das Alter und Geschlecht, die Familie, die religiösen und weltanschaulichen Bedürfnisse sowie die besonderen Bedürfnisse behinderter Mütter und Väter bei der Erfüllung ihres Erziehungsauftrags und die besonderen Bedürfnisse behinderter Kinder. Wird den Wünschen der behinderten Menschen durch den Rehabilitationsträger nicht entsprochen, so muss der Träger dies durch Bescheid begründen. Gegen diesen Bescheid können dann ggf. auch Rechtsmittel eingelegt werden.

### **Zusatzurlaub**

Schwerbehinderten Menschen steht ein zusätzlicher bezahlter Urlaub von einer Arbeitswoche zu (§ 125 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Bei einer Fünftageweche beträgt der Zusatzurlaub demnach fünf und bei einer Viertageweche vier Tage. Behinderte Menschen, die nicht schwerbehindert sind, sowie gleichgestellte Menschen haben keinen Anspruch auf diesen Zusatzurlaub.

### **Zuschuss zur Aus- bildungsver- gütung schwer- behinderter Menschen**

Arbeitgeber können von der Agentur für Arbeit für die betriebliche Aus- und Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung oder vergleichbaren Vergütung erhalten, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist. Der

Zuschuss beträgt bis zu 80 % (in Ausnahmefällen bis 100 %) der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr oder der vergleichbaren Vergütung, einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 235a SGB III).

### **Zuständigkeitsklärung**

Der zuerst angegangene Rehabilitationsträger muss spätestens zwei Wochen nach Antragsingang geklärt haben, ob er für die Leistung zuständig ist. Ist der zuerst angegangene Träger zuständig, hat er über die Leistung innerhalb von drei Wochen nach Antragsingang zu entscheiden. Wurde der Antrag an einen anderen Rehabilitationsträger weitergeleitet, muss dieser innerhalb von drei Wochen, nachdem der Antrag bei ihm eingegangen ist, entscheiden. Der zweitbefasste Rehabilitationsträger muss über den Antrag entscheiden und kann ihn grundsätzlich nicht mehr weiterleiten. Sollte ein Gutachten zur Ermittlung des Rehabilitationsbedarfs nötig sein, muss das Gutachten zwei Wochen nach Auftragserteilung vorliegen und die Entscheidung bereits zwei Wochen später getroffen werden. Da Zuständigkeitsklärung und Rehabilitationsverfahren parallel erfolgen, werden die Rehabilitationsleistungen nicht mehr durch Zuständigkeitsstreitigkeiten verzögert.

## Impressum

Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Referat Information, Publikation, Redaktion  
53107 Bonn  
Stand: August 2006 (kh)

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr: A 283  
Telefon: 0180/5151510\*  
Fax: 0180/5151511\*

Schriftlich an Herausgeber

E-Mail: [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de)  
Internet: <http://www.bmas.bund.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

Schreibtelefon: 01805/67 67 16\*  
Fax: 01805/67 67 17\*  
E-Mail: [info.gehoerlos@bmas.bund.de](mailto:info.gehoerlos@bmas.bund.de) / [info.deaf@bmas.bund.de](mailto:info.deaf@bmas.bund.de)

\*(0,12 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz – ab 1.1.2007 0,14 EUR/Min.)

Konzept, Text, Gestaltung: FLASKAMP GmbH, Berlin

Satztechnische Überarbeitung: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Fotos: Andreas Mader

Druck: Sachsendruck GmbH, Plauen

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier