ABC

Behinderung & Beruf

Handbuch für die betriebliche Praxis

5. Ausgabe 2014

Zur Situation
Fachlexikon
Leistungen
Gesetze
Anhang

BIH

ABC
Behinderung & Beruf

Handbuch für die betriebliche Praxis

ABC

Behinderung & Beruf

Handbuch für die betriebliche Praxis

Alle Stichworte des Fachlexikons ...

... auch als App für
- ▸ Apple-Endgeräte und
- ▸ Android-Endgeräte

... auch als Online-Version
unter **www.integrationsaemter.de/Fachlexikon**

BIH

Inhalt

Behinderung Beruf ... 7

Daten und Fakten ... 8
Arbeitsmarkt ... 10
Gesetzliche Grundlagen ... 15

Fachlexikon ... 19

Index ... 20

Leistungen für behinderte Menschen im Beruf ... 287

Ansprechpartner im Überblick ... 288
Leistungen an Arbeitgeber ... 292
Leistungen an schwerbehinderte Menschen ... 301

Rechtsgrundlagen ... 309

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ... 310
Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) ... 428
Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) ... 450
Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV) ... 468
Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV) ... 476
Budgetverordnung (BudgetV) ... 482
Werkstättenverordnung (WVO) ... 485
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ... 498

Anhang ... 519

Literatur ... 520
Internet ... 522
Anschriften der Integrationsämter ... 523
Abkürzungen ... 535
Impressum ... 539

Behinderung und Beruf

Daten und Fakten

Nach Angaben des Statistische Bundesamtes lebten zum Jahresanfang 2012 rund 7,3 Millionen Menschen mit Schwerbehindertenausweis in Deutschland*. Dies entsprach einem Anteil von 8,9 Prozent an der Gesamtbevölkerung. Als schwerbehindert gelten Personen, bei denen das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde einen Grad der Behinderung (GdB) zwischen 50 und 100 ausweist. Rund einem Viertel aller amtlich anerkannten schwerbehinderten Menschen wird im Schwerbehindertenausweis ein GdB von 100 bescheinigt und rund ein Drittel haben einen GdB von 50.

Das Bild von einem behinderten Menschen als Rollstuhlfahrer ist ein Klischee, denn die am häufigsten vorkommende Behinderung ist mit 25 Prozent eine Funktionsbeeinträchtigung der inneren Organe. Darüber hinaus ist bei 13 Prozent der schwerbehinderten Menschen die Funktion der Gliedmaßen beeinträchtigt und bei weiteren 12 Prozent wurde eine Einschränkung der Wirbelsäule und des Rumpfes festgestellt. Insgesamt machen die körperlichen Behinderungen mit rund 62 Prozent den überwiegenden Teil der Behinderungen aus. Der Anteil der blinden und sehbehinderten Menschen beträgt 5 Prozent und bei 4 Prozent liegt eine Sprach-, Hör- oder Gleichgewichtsschädigung vor. Von einer geistigen oder seelischen Behinderung sind fast 11 Prozent der schwerbehinderten Menschen betroffen und bei 9 Prozent sind zerebrale Störungen die Ursache für eine Behinderung. 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: So sind 29 Prozent der schwerbehinderten Menschen 75 Jahre oder älter und 46 Prozent gehören der Altersgruppe zwischen 55 und 75 Jahren an. Dagegen fällt der Anteil der unter 18-Jährigen mit 2 Prozent gering aus.

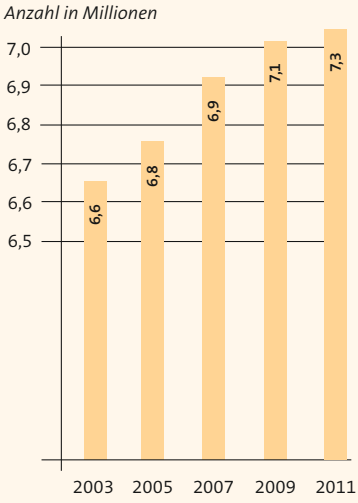
Die große Zahl der alten Menschen mit Behinderungen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die meisten Schwerbehinderungen – etwa 83 Prozent – durch eine

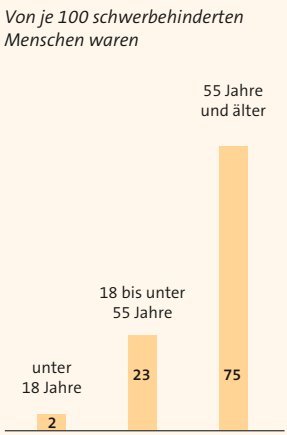
* *Quellen: Die im Folgenden genannten Zahlen ergeben sich aus dem „Teilhabebericht der Bundesregierung" von 2013, den aktuellsten Erhebungen des Statistischen Bundesamtes (z. B. „Mikrozensus 2009"), sowie der Beschäftigungsstatistik für schwerbehinderte Menschen 2011 der Bundesagentur für Arbeit.*

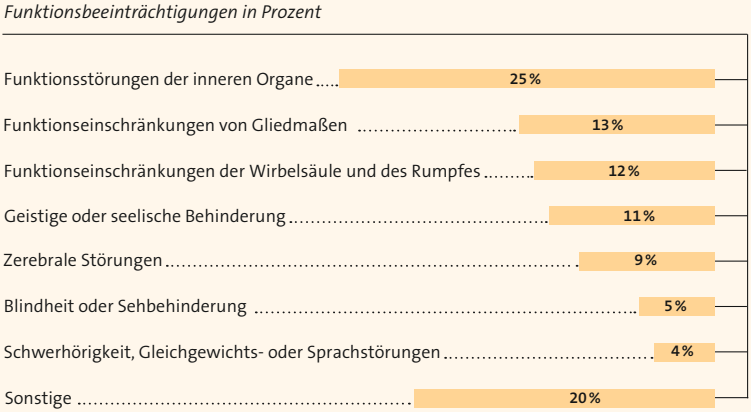
Krankheit verursacht werden. Nur bei wenigen Betroffenen – rund 4 Prozent – ist die Behinderung hingegen angeboren oder trat im ersten Lebensjahr auf und bei gut 2 Prozent wurde sie durch einen Unfall oder eine Berufskrankheit verursacht.

Schwerbehinderte Menschen in Deutschland

mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50







Quelle: Statistisches Bundesamt / Stand: Ende 2011

Arbeitsmarkt

Eine wichtige Aufgabe der Integrationsämter besteht vor allem darin, Betriebe und Dienststellen bei der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen zu unterstützen. Hierfür steht eine breite Palette an Hilfen finanzieller, technischer wie auch personaler Art zur Verfügung. Zudem werden Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen im Betrieb durch das betriebliche Integrationsteam unterstützt. Es besteht aus der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers. Für das Integrationsamt ist das betriebliche Integrationsteam das Verbindungsglied zum Betrieb oder der Dienststelle. Es ist ein wichtiger Partner, der die Gegebenheiten vor Ort kennt. Weitere Informationen zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind unter dem entsprechenden Stichwort im Fachlexikon zu finden.

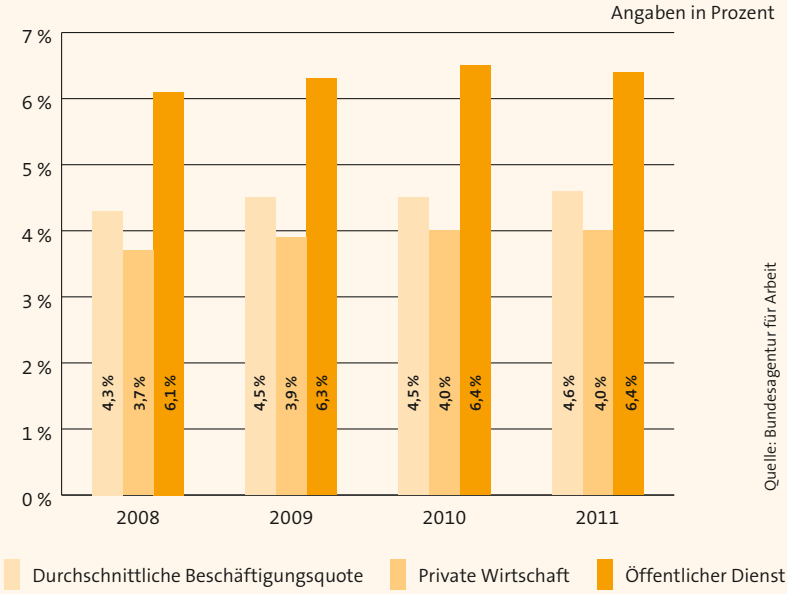
Die Anzahl der schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter – zwischen 15 und 65 Jahren – lag 2012 in Deutschland bei rund drei Millionen. Aber nur ungefähr ein Drittel dieses Personenkreises steht dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Rund eine Million schwerbehinderte Menschen gehören nach dem Sozialgesetzbuch IX zur Zielgruppe der Integrationsämter. Von ihnen hatten 2011 rund 930.000 eine Beschäftigung.

Entwicklung der Beschäftigungsquote

Nach dem Sozialgesetzbuch IX müssen private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzen, andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Für kleinere Betriebe und Dienststellen bestehen Sonderregelungen. Seit dem Jahr 2005 ist die Beschäftigungsquote in Deutschland relativ stabil. Sie lag 2011 bei 4,6 Prozent und hatte sich im Vergleich zum Jahr 2005 um 0,4 Prozent verbessert. Während öffentliche Arbeitgeber ihrer Beschäftigungspflicht im Jahr 2011 in vollem Umfang nachkamen und 6,5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzten, lag die Beschäftigungsquote bei privaten Arbeitgebern im Jahresdurchschnitt bei 4,0 Prozent.

Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht hängt nicht zuletzt von der Größe des Betriebes ab: Während Betriebe mit bis zu 40 Mitarbeitern im Durchschnitt nur eine Quote von 2,8 Prozent erzielten, lag die Quote bei Betrieben mit 250 bis 500 Arbeitsplätzen durchschnittlich bei 4,2 Prozent und bei Betrieben mit 500 bis 1.000

Entwicklung der Beschäftigungsquote 2008 bis 2011



Arbeitsplätzen bei 4,7 Prozent. Nur die 9 Großkonzerne in Deutschland mit insgesamt 1,2 Millionen Arbeitsplätzen erfüllten im Jahr 2011 die vorgegebene Beschäftigungsquote mit durchschnittlich 6,5 Prozent.

Beschäftigungsfelder

Der größte Teil der schwerbehinderten Arbeitnehmer war im Jahr 2011 im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt – rund 22 Prozent. An zweiter Stelle lagen mit einem Anteil von 16 Prozent Stellen in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen mit 11 Prozent sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen mit rund 10 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 Menschen mit Behinderungen häufiger als nicht behinderte Menschen in der öffentlichen Verwaltung.

Qualifikationen und Ausbildung

Mit einem Anteil von 37 Prozent war 2010 (laut Teilhabebericht der Bundesregierung von 2013, bezogen auf die Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen) der Hauptschulabschluss der häufigste Schulabschluss, den Menschen mit Behinderungen erlangten. Bei den nicht behinderten Befragten der Altersgruppe lag er bei 25 Prozent. Den Realschulabschluss konnten 33 Prozent der behinderten Menschen vorweisen, gegenüber 34 Prozent der nicht behinderten Personen. Das Abitur oder eine Fachhochschulreife erreichten 17 Prozent der behinderten Befragten, bei den nicht behinderten Menschen waren es knapp doppelt so viele Personen (32 Prozent). Rund 4 Prozent der behinderten Menschen verfügten (noch) über keinen Schulabschluss, bei den nicht behinderten waren es 2 Prozent.

Ausbildung

Die Ausbildungssituation in Deutschland hat sich in den letzten Jahren insgesamt positiv entwickelt. Doch obwohl es in der Summe inzwischen mehr Angebote als Bewerber gibt, haben es insbesondere junge Menschen mit Behinderung nach wie vor schwer, einen geeigneten betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Zum einen, weil die Anforderungen an Auszubildende und Beschäftigte in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gestiegen sind, zum anderen, weil behinderte Jungendliche während ihrer Ausbildung häufig auf intensive Unterstützung angewiesen sind.

Insgesamt wurden nach Angaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Jahr 2012 rund 9.916 neue Ausbildungsverträge nach besonderen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen abgeschlossen. Weitere 43.695 Menschen mit Behinderung besuchten im Rahmen der beruflichen Ersteingliederung eine berufsfördernde Maßnahme mit dem Ziel eines Berufsabschlusses und 14.683 befanden sich in berufsvorbereitenden Maßnahmen. Im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen wurden im Jahresdurchschnitt 2012 insgesamt 19.752 Personen gefördert.

Mit dem Ziel, insbesondere mehr jungen Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, stellt das Sozialgesetzbuch IX seit 2009 das Instrument der Unterstützten Beschäftigung bereit. Im Jahr 2012 haben 266 schwerbehinderte Menschen von den Integrationsämtern im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung eine Berufsbegleitung erhalten. Welche Förderung im Rahmen der

Unterstützten Beschäftigung möglich ist, wird unter dem entsprechenden Stichwort im Fachlexikon erläutert.

Das Bundeskabinett hat im Juni 2011 den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen, dessen Ziel die Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft ist. Die Berufsausbildung behinderter Menschen wird im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung des Aktionsplans aufgegriffen. Ein Teil des Aktionsplans ist die „Initiative Inklusion", die mit verschiedenen länderspezifischen Programmen zum einen dazu beitragen soll, die Beschäftigungsfähigkeit behinderter wie nicht behinderter Beschäftigter langfristig zu erhalten, zum anderen den Übertritt schwerbehinderter junger Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. So soll der oft vorherrschende Automatismus Schule-Werkstatt für behinderte Menschen durchbrochen werden, indem gezielt das Potenzial von Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf für den ersten Arbeitsmarkt ausgeschöpft wird.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Wenn schwerbehinderte Menschen arbeitslos werden, haben sie es aufgrund ihrer Behinderung deutlich schwerer als ihre nicht behinderten Kollegen, wieder eine Arbeit zu finden. Viele schwerbehinderte Arbeitsuchende sind langzeitarbeitslos – nicht selten ohne Ausbildung. Häufig sind sie wesentlich älter als die nicht behinderten Arbeitslosen. 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.

2012 hat sich der allgemeine positive Trend am Arbeitsmarkt fortgesetzt. Im Jahresdurchschnitt waren etwa 2,9 Millionen Menschen arbeitslos. Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist 2012 um rund 2,4 Prozent gegenüber 2011 zurückgegangen. Die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen betrug rund 176.000. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an allen Arbeitslosen lag 2012 wie auch im Jahr 2011 bei 6,1 Prozent.

Dabei ist auffallend, dass in den letzten Jahren die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen vornehmlich in der Gruppe der 55- bis 65-Jährigen gestiegen ist: Im Juli 2013 betrug der Prozentsatz der 55- bis 65-Jährigen schwerbehinderten Arbeitslosen 38,5 Prozent und der der nicht behinderten Arbeitslosen lag bei 19,1 Prozent. Gründe hierfür sieht die Bundesagentur für Arbeit vor allem in der demographischen Entwicklung, die es älteren Erwerbsfähigen insgesamt schwerer macht,

wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten, sowie im Auslaufen vorruhestandsähnlicher Regelungen.

Der Wiedereintritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt fällt schwerbehinderten im Vergleich zu nicht behinderten Arbeitslosen schwerer – obwohl sie oftmals bessere Voraussetzungen mitbringen. Sie sind beispielsweise im Durchschnitt etwas höher qualifiziert als nicht schwerbehinderte Arbeitslose, 60 Prozent haben einen Studien- oder Berufsabschluss, 5 Prozent mehr als bei den nicht behinderten Arbeitslosen. Auch die Dynamik am Arbeitsmarkt – also der Wechsel von beschäftigt zu arbeitslos und umgekehrt – ist bei schwerbehinderten Menschen geringer als bei nicht behinderten, was vor allem bedeutet, dass einmal arbeitslos gewordene schwerbehinderte Menschen größere Schwierigkeiten haben wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, als nicht behinderte. Ebenso war 2012 die Anzahl an Langzeitarbeitslosen unter den schwerbehinderten Menschen geringfügig höher als bei den nicht behinderten.

Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen für die Aufgaben des Integrationsamtes finden sich im zweiten Teil des Sozialgesetzbuches 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: Begleitende Hilfe für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben, Kündigungsschutz, Kurse und Informationsangebote für das betriebliche Integrationsteam sowie die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe. 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 2012 auf rund 486 Millionen Euro. Mit dem Anfang 2009 in Kraft getretenen Gesetz zur Einführung der Unterstützten Beschäftigung und der damit verbundenen Übertragung zusätzlicher Aufgaben an die Integrationsämter wurden davon nur noch 20 – statt vorher 30 – Prozent direkt an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt. Somit verblieben 2012 rund 389 Millionen Euro bei den Integrationsämtern. Diese Mittel sind zweckgebunden und dürfen nur zur Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben verwendet werden. Das heißt, die Mittel fließen zu einem erheblichen Teil direkt in die Betriebe zurück.

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 sowie Bildungs- und Informationsangebote für das betriebliche Integrationsteam.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die Durchführung der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist eine der Hauptaufgaben der Integrationsämter nach dem SGB IX. Sie umfasst 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. 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, werden im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ausgeglichen.

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 Arbeitsassistenz. 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 haben die Integrationsämter Integrationsfachdienste eingerichtet. Sie bereiten schwerbehinderte Menschen im Auftrag der Integrationsämter auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vor, begleiten sie am konkreten Arbeitsplatz und beraten Arbeitgeber in psychosozialen Fragen. Insbesondere Menschen mit seelischen oder geistigen Behinderungen sowie Menschen mit schweren Körper-, Sinnes- oder

Mehrfachbehinderungen gehören zur Zielgruppe der Integrationsfachdienste. Auch Beschäftigte von Werkstätten für behinderte Menschen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wagen und dabei auf arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind, können von den Integrationsfachdiensten individuell betreut werden. In jedem Bezirk einer Agentur für Arbeit gibt es einen Integrationsfachdienst. Sie sind Dienste Dritter und arbeiten auch im Auftrag der Rehabilitationsträger.

Besonderer Kündigungsschutz

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

Das Integrationsamt ist bestrebt, den Arbeitsplatz nach Möglichkeit zu erhalten. Bei der Prüfung des Sachverhalts werden immer die Interessen der schwerbehinderten Menschen und des Arbeitgebers abgewogen. Ein unzumutbares Festhalten am Arbeitsplatz gibt es nicht.

Das Integrationsamt bemüht sich in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber um Lösungen, die für die Unternehmen wirtschaftlich tragbar sind und organisatorische Belastungen vermeiden. Ansatzpunkte sind medizinische, technische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen. Hierzu gehört zum Beispiel, mit Unterstützung der Integrationsfachdienste die Ursachen der Gefährdung des Arbeitsplatzes zu beseitigen und Lösungsvorschläge zu entwickeln.

Kurse und Informationsangebote

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

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

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

Fachlexikon

Index

A

Abfindung ... 27
Abmahnung ... 27
Abwicklungsvertrag ... 28
Agentur für Arbeit ... 28
Akkord ... 29
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ... 30
Altersrente ... 31
Altersteilzeit ... 33
Änderungskündigung ... 33
Anfallsleiden (Epilepsie) ... 35
Anforderungsprofil ... 36
▶ *Profilmethode*
Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit ... 36
▶ *Versorgungsmedizin-Verordnung*
Arbeitgeber ... 37
Arbeitgeberverbände ... 37
Arbeitnehmer ... 37
Arbeitsassistenz ... 37
Arbeitsentgelt ... 39
Arbeitserprobung ... 40
Arbeitsförderung ... 40
Arbeitsgericht ... 42
Arbeitshilfen ... 42
▶ *Technische Arbeitshilfen*
Arbeitslosenversicherung ... 43
Arbeitslosigkeit ... 43
Arbeitsmarkt ... 46
Arbeitsmedizin ... 46
Arbeitsplatz ... 47
Arbeitspsychologie ... 49
Arbeitsrecht ... 49
Arbeitsschutz ... 49
Arbeitssicherheit ... 51
Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) ... 51
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ... 53
Arbeitsunfähigkeit ... 54
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ... 56
Arbeitsunfall ... 57
Arbeitsverhältnis ... 57
Arbeitsvermittlung ... 58
Arbeitsvertrag ... 59
▶ *Arbeitsverhältnis*
Arbeitswissenschaft ... 59
Arbeitszeit ... 60
Aufhebungsvertrag ... 61
Aufstockungsverbot ... 62
Ausbildung ... 62
▶ *Berufsausbildung*
▶ *Nachteilsausgleiche*
Ausbildungsmarkt ... 62
Ausbildungsvermittlung ... 63
Ausgleichsabgabe ... 63
Ausgleichsabgabeverordnung ... 66
▶ *Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)*
Ausgleichsfonds ... 66
Auskunftspflicht ... 67
▶ *Offenbarung der Schwerbehinderung*
Ausländische Arbeitnehmer ... 67
Außergewöhnliche Belastungen ... 67
Außenarbeitsplatz ... 68
Außergewöhnliche Gehbehinderung ... 69
▶ *Mobilität*
▶ *Schwerbehindertenausweis*
Außerordentliche Kündigung ... 69
Aussetzung einer Entscheidung/eines Beschlusses ... 73
Ausweis ... 73
▶ *Schwerbehindertenausweis*
Ausweismerkzeichen ... 73
▶ *Schwerbehindertenausweis*
Ausweisverordnung ... 73
▶ *Schwerbehindertenausweis*
Autismus ... 73

B

Barrierefreies Bauen ... 75
Barrierefreiheit ... 75
Beauftragter des Arbeitgebers ... 77
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... 78
Beendigungsschutz, erweiterter ... 79
Befristetes Arbeitsverhältnis ... 80
▶ *Arbeitsverhältnis*
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ... 80
Begleitung, Notwendigkeit ständiger ... 83
▶ *Schwerbehindertenausweis*
Behinderte Frauen ... 83
▶ *Frauen, behinderte*
Behindertenbeauftragte ... 83
Behindertengleichstellungsgesetze ... 83
Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen ... 85
▶ *Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*
Behindertenverbände ... 85
Behinderung ... 86
Behinderungsarten ... 88
▶ *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*
Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen ... 88
Belastungserprobung ... 89
Benachteiligungsverbot ... 89
Beratende Ingenieure ... 90
▶ *Technischer Beratungsdienst*
Beratender Ausschuss für behinderte Menschen ... 90
Bergmannsversorgungsschein ... 90
Berufliche Ersteingliederung ... 91
Berufliche Weiterbildung ... 92
Berufliche Wiedereingliederung ... 92
Berufliches Fortkommen ... 93
Berufliches Orientierungsverfahren ... 93
Berufsausbildung ... 94
Berufsbegleitung ... 96
▶ *Unterstützte Beschäftigung*
Berufsberatung ... 96
Berufsbildungswerk (BBW) ... 96
Berufsförderungswerk (BFW) ... 96
Berufsgenossenschaften (BG) ... 97
Berufskrankheiten ... 98
Berufsunfähigkeit ... 98
Berufsvorbereitung ... 99
Beschäftigung, geringfügige ... 100
Beschäftigungspflicht ... 101
Betreuungsaufwand, besonderer ... 102
▶ *Außergewöhnliche Belastungen*
Betrieb ... 103
Betriebliche Altersversorgung ... 104
Betriebliche Helfer ... 105
▶ *Integrationsteam*
Betriebliches Eingliederungsmanagement ... 105
▶ *Eingliederungsmanagement, Betriebliches*
Betriebsabteilung, geschützte ... 105
▶ *Integrationsprojekte*
Betriebsarzt ... 105
Betriebseinschränkung ... 107
Betriebsrat ... 108
Betriebsstilllegung ... 111
Betriebsübergang ... 112
Betriebsvereinbarung ... 112
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ... 113
Bewerbung ... 114
Bezirkspersonalrat ... 115
▶ *Personalrat*

Bezirksschwerbehinderten-
vertretung 115
Blindenwerkstatt 115
Blindheit und Sehbehinderungen . 116
Bundesagentur für Arbeit 118
▶ *Agentur für Arbeit*
Bundesversicherungsanstalt für
Angestellte (BfA) 118
▶ *Deutsche Rentenversicherung Bund*
Bundesversorgungsgesetz (BVG) .. 118

C

Chronische und
innere Erkrankungen 118

D

Deutsche Rentenversicherung
Bund 121
Deutsche Rentenversicherung
Regional 121
Dienststelle 121
Dienstvereinbarung 123
Direktionsrecht 124

E

Eingliederung behinderter
Menschen 125
▶ *Eingliederungszuschüsse*
▶ *Einstellung eines schwerbehinderten Menschen*
▶ *Teilhabe*
▶ *Wiedereingliederung, stufenweise*
Eingliederungshilfe 125
▶ *SGB XII*
Eingliederungsmanagement,
Betriebliches 125
Eingliederungszuschüsse 127
Einkommen- und Lohnsteuer 128
▶ *Nachteilsausgleiche*
Einrichtungen für
behinderte Menschen 128
▶ *Rehabilitationseinrichtungen*
Einstellung eines schwerbehinderten Menschen 128
Entgelt 129
▶ *Arbeitsentgelt*
Entgeltfortzahlung 129
Entgeltsicherung 130
▶ *Verdienstsicherung*
Entlassung 130
▶ *Außerordentliche Kündigung*
▶ *Kündigung*
▶ *Massenentlassungen*
Epilepsie 130
▶ *Anfallsleiden*
Ergonomie 130
Erkrankungen 131
▶ *Chronische und innere Erkrankungen*
▶ *Krankheit*
Erwerbsminderung 131
Erwerbsunfähigkeit 132
Existenzgründung 133
▶ *Selbstständigkeit, wirtschaftliche*

F

Fachdienste der
Integrationsämter 133
Fachkraft für Arbeitssicherheit 134
Fachstelle für behinderte
Menschen im Beruf 135
▶ *Fürsorgestelle*
Feststellungsbescheid
des Versorgungsamtes 135
▶ *Schwerbehinderung*
Finanzielle Leistungen 135
▶ *Leistungen für behinderte Menschen im Beruf*
Frauen, behinderte 135
Freifahrt mit öffentlichen
Verkehrsmitteln 137
▶ *Reisen*
▶ *Schwerbehindertenausweis*
Freistellung 137

Fristlose Kündigung 138
▶ *Außerordentliche Kündigung*
▶ *Kündigung*
Führerschein 138
▶ *Nachteilsausgleiche*
Fürsorgeerlass 138
Fürsorgepflicht 139
Fürsorgestelle 139

G

Gebärdensprachdolmetscher 140
Gebärdensprache 141
Gebührenbefreiung 142
▶ *Nachteilsausgleiche*
Gehbehinderung 142
▶ *Körperbehinderungen*
▶ *Reisen*
▶ *Schwerbehindertenausweis*
Geistige Behinderung 143
Gemeinsame Servicestellen 145
▶ *Servicestellen, Gemeinsame*
Gerichtskostenbefreiung 145
▶ *Nachteilsausgleiche*
Gesamtbetriebsrat 145
▶ *Betriebsrat*
Gesamtpersonalrat 145
▶ *Personalrat*
Gesamtschwerbehinderten-
vertretung 145
Gewerkschaften 146
Gleichstellung 146
Grad der Behinderung (GdB) 147
▶ *Schwerbehinderung*
Grad der Schädigungsfolgen (GdS) 147
Gütliche Einigung 147

H

Hauptfürsorgestelle 148
Hauptpersonalrat 148
▶ *Personalrat*
Hauptschwerbehinderten-
vertretung 148
Heimarbeit 149
Helfergruppe 149
▶ *Integrationsteam*
Hilflosigkeit 150
▶ *Schwerbehindertenausweis*
Hörschädigungen 150

I

Inklusion 152
Inklusionsteam 154
▶ *Integrationsteam*
Integrationsamt 154
Integrationsfachdienst 155
Integrationsprojekte 157
Integrationsteam 158
Integrationsvereinbarung 159
Investitionshilfen 161

J

Jobcenter 162

K

Körperbehinderungen 163
▶ *Schädigungen der Gliedmaßen*
▶ *Schädigungen des Skelettsystems*
▶ *Schädigungen des Zentralnervensystems*
Kommunikation 163
▶ *Blindheit und Sehbehinderungen*
▶ *Gebärdensprachdolmetscher*
▶ *Gebärdensprache*
▶ *Hörschädigungen*
▶ *Nachteilsausgleiche*
Konzernbetriebsrat 163
▶ *Betriebsrat*
Konzernschwerbehinderten-
vertretung 163
Kraftfahrzeughilfen 164
Kraftfahrzeugsteuer,
-unterhaltung 164
▶ *Nachteilsausgleiche*
Krankengeld 164
Krankenversicherung, gesetzliche . 166
Krankheit 167

Kündigung 167
Kündigungsfrist 168
Kündigungsgrund 169
Kündigungsschutz 170
Kündigungsschutzgesetz (KSchG) . 174
Kündigungsschutzverfahren 176

L

Landesversicherungsanstalt (LVA) . 180
▶ *Deutsche Rentenversicherung Regional*
Leistungen für behinderte Menschen im Beruf 180
▶ *Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*
▶ *Teilhabe*
Leitende Angestellte 181
Lernbehinderung 181
Lohnfortzahlung 182
▶ *Entgeltfortzahlung*
Lohnkostenzuschuss 183
▶ *Außergewöhnliche Belastungen*
▶ *Eingliederungszuschüsse*
Lohnsicherung 183

M

Massenentlassungen 183
Mehrarbeit 183
Mehrfachanrechnung 185
Mehrfachbehinderung 185
▶ *Behinderung*
Minderleistung 185
▶ *Außergewöhnliche Belastungen*
Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) 185
Mitbestimmung 185
Mitwirkungsrechte 186
▶ *Betriebsrat*
▶ *Personalrat*
▶ *Schwerbehindertenvertretung*
Mobbing 186
Mobilität 187
▶ *Kraftfahrzeughilfen*
▶ *Reisen*
▶ *Umzugskosten*
▶ *Wohnungshilfen*

N

Nachteilsausgleiche 187

O

Offenbarung der Schwerbehinderung 192
Optionskommune 193
Ordentliche Kündigung 193
▶ *Kündigung*
Organisation der behinderten Menschen 193
▶ *Behindertenverbände*

P

Parken 193
▶ *Nachteilsausgleiche*
Personalrat 193
Personalvertretungsgesetze 196
Personelle Unterstützung 198
▶ *Außergewöhnliche Belastungen*
Persönliches Budget 198
Pflegezeit 199
Pflichtplätze 202
Prävention 202
Probearbeitsverhältnis 203
Profilmethode 204
Psychosoziale Dienste 205
▶ *Fachdienste der Integrationsämter*
▶ *Integrationsfachdienst*

Q

Qualifizierung 205
▶ *Berufliche Weiterbildung*
▶ *Berufliches Fortkommen*
▶ *Berufsausbildung*

R

Rechtsmittel 205
Rehabilitation 206
Rehabilitationseinrichtungen 207
Rehabilitationsträger 207
Reisen 210
Renten 212
- ▶ *Altersrente*
- ▶ *Berufsunfähigkeit*
- ▶ *Erwerbsminderung*
- ▶ *Erwerbsunfähigkeit*
- ▶ *Rentenversicherung, gesetzliche*

Rentenversicherung, gesetzliche .. 212
Rundfunkgebührenbefreiung 213
- ▶ *Nachteilsausgleiche*

S

Säumniszuschlag 213
- ▶ *Ausgleichsabgabe*

Schädigungen der Gliedmaßen.... 213
Schädigungen des Skelettsystems. 214
Schädigungen des Zentralnervensystems 217
Schichtarbeit 220
Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) .. 221
Schwerbehindertenausweis..... 221
Schwerbehindertengesetz (SchwbG)..... 224
Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) 225
- ▶ *SGB IX*

Schwerbehindertenversammlung. 225
- ▶ *Versammlung schwerbehinderter Menschen*

Schwerbehindertenvertretung.... 225
Schwerbehinderung 230
Seelische Behinderungen 231
Selbstbestimmung 232
- ▶ *Teilhabe*
- ▶ *Wunsch- und Wahlrecht*

Selbsthilfeorganisationen..... 232
- ▶ *Behindertenverbände*

Selbstständigkeit, wirtschaftliche . 233
Seminare und Öffentlichkeitsarbeit 233
Servicestellen, Gemeinsame 233
SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)..... 234
SGB XII (Sozialhilfe) 236
Sicherheitsfachkraft 238
- ▶ *Fachkraft für Arbeitssicherheit*

Sozialauswahl 238
Sozialgericht..... 239
Sozialgesetzbuch (SGB) 239
Sozialgesetzbuch IX..... 243
- ▶ *SGB IX*

Sozialgesetzbuch XII 243
- ▶ *SGB XII*

Sozialhilfe 243
- ▶ *SGB XII*

Sozialplan 243
Sozialraum 244
Sozialversicherung..... 244
Sozialversicherungsträger..... 245
Spartenbetriebsrat..... 245
- ▶ *Betriebsrat*

Sperrzeit für Arbeitslosengeld..... 245
Stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung.. 246
Steuern/Steuerfreibetrag 247
- ▶ *Nachteilsausgleiche*

Stufenvertretungen..... 247
- ▶ *Betriebsrat*
- ▶ *Bezirksschwerbehindertenvertretung*
- ▶ *Gesamtschwerbehindertenvertretung*
- ▶ *Hauptschwerbehindertenvertretung*
- ▶ *Konzernschwerbehindertenvertretung*
- ▶ *Personalrat*
- ▶ *Schwerbehindertenvertretung*

Suchtkrankheiten..... 247

T

Tarifvertrag ... 249
Technische Arbeitshilfen ... 250
Technischer Beratungsdienst ... 251
Teilhabe behinderter Menschen ... 252
Teilzeitarbeit ... 256
Telearbeit ... 256
Telefonkosten ... 257
▶ *Nachteilsausgleiche*
Träger der Grundsicherung (SGB II) 257

U

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ... 258
Überstunden ... 260
Umschulung ... 260
▶ *Berufliche Weiterbildung*
Umsetzung ... 260
Umzugskosten ... 260
Unfallversicherung ... 261
▶ *Berufsgenossenschaften*
Unterstützte Beschäftigung ... 261
Urlaubsgeld ... 262
Ursachen der Behinderung ... 262
▶ *Behinderung*

V

Verdienstsicherung ... 262
Vermittlung ... 264
▶ *Arbeitsvermittlung*
Verrechnung auf die Ausgleichsabgabe ... 264
▶ *Ausgleichsabgabe*
Versammlung schwerbehinderter Menschen ... 264
Versetzung ... 265
Versicherungsträger ... 266
▶ *Sozialversicherungsträger*
Versorgungsamt ... 266
Versorgungsmedizin-Verordnung ... 266
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ... 266
▶ *Schwerbehindertenvertretung*
Verwaltungsgericht ... 266
Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen ... 267
Vorruhestand ... 268
▶ *Altersteilzeit*

W

Wahl der Schwerbehindertenvertretung ... 268
Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) ... 272
Weisungsrecht ... 272
▶ *Direktionsrecht*
Weiterbildung ... 272
▶ *Berufliche Weiterbildung*
Werksarzt ... 272
▶ *Betriebsarzt*
Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ... 273
Widerspruchsausschuss ... 274
Wiedereingliederung, stufenweise 275
Wohlfahrtsverbände ... 276
Wohngeld ... 277
▶ *Nachteilsausgleiche*
Wohnungshilfen ... 277
Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten ... 278

Z

Zeitlohn ... 278
Zeitvertrag ... 278
▶ *Arbeitsverhältnis*
Zusatzurlaub ... 279
Zuständigkeitsklärung ... 283
Zustimmung zur Kündigung ... 285
▶ *Kündigungsschutz*
▶ *Kündigungsschutzverfahren*

Abfindung

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

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

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

Abmahnung

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

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

Nicht nur kündigungsberechtigte Personen können die Abmahnung aussprechen, sondern alle Mitarbeiter, die befugt sind, verbindliche Anweisungen zu erteilen. Die Abmahnung muss nicht schriftlich ergehen, obwohl dies schon aus Beweisgründen die Regel ist. Sie gehört zu den Entscheidungen, vor denen der Arbeitgeber die ▶*Schwerbehindertenvertretung* hören muss (§ 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 gem. § 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, das heißt der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses. Der Abwicklungsvertrag hat in § 1a KSchG eine gesetzliche Grundlage, insbesondere für eine Abfindungsvereinbarung zugunsten des ▶*Arbeitnehmers*.

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

- die ▶*Gleichstellung*, deren Widerruf und Rücknahme
- die Durchführung des Anzeigeverfahrens (vgl. ▶*Beschäftigungspflicht*, ▶*Ausgleichsabgabe*)
- 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

Spezielle Vermittlungsteams: Zur Durchführung dieser Aufgaben sind bei den Agenturen für Arbeit spezielle Vermittlungsteams für Menschen mit Behinderung eingerichtet. Zuständig ist jeweils die Vermittlungsstelle der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der schwerbehinderte Mensch seinen Wohnsitz hat. Die Agenturen für Arbeit sollen ratsuchende Jugendliche und Erwachsene mit deren Einverständnis ärztlich und psychologisch untersuchen bzw. begutachten lassen, soweit dies für die Feststellung der Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit notwendig ist.

Für Bezieher von Arbeitslosengeld II inklusive der Angehörigen der Bedarfsgemeinschaft übernehmen die Jobcenter grundsätzlich die Aufgaben der Agenturen für Arbeit. Ausgenommen hiervon sind die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen im Sinne des § 19 SGB III (sog. Rehabilitanden). Auch die Gleichstellung und die Durchführung des Anzeige- und Mehrfachanrechnungsverfahrens mit schwerbehinderten Menschen wird ausschließlich von den Agenturen für Arbeit durchgeführt. Schwerbehinderte Bezieher von Arbeitslosengeld II und die Angehörigen der Bedarfsgemeinschaft, die nicht behinderte Menschen nach § 19 SGB III sind, werden von den ▶*Jobcentern* betreut.

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

Akkord

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

- **Geldakkord** (Stückakkord): Hier wird für eine bestimmte Leistungseinheit (z. B. Werkstück) ein bestimmter Geldbetrag vergütet. Berechnungsformel: Zahl der Leistungseinheiten x 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 x Vorgabezeit x Geldfaktor

Die Akkordvergütung kann sich an der individuellen Arbeitsleistung des Beschäftigten (Einzelakkord) oder an der einer Arbeitsgruppe orientieren (Gruppenakkord). Die einzelnen Faktoren zur Bestimmung der Akkordvergütung (Akkordvorgabe) unterliegen, soweit sie nicht bereits in Tarifverträgen festgelegt sind, der erzwingbaren ▶*Mitbestimmung* des Betriebsrats (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).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

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

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

Die Beweislastregelung ist für den Benachteiligten günstig. Wer sich benachteiligt sieht, muss lediglich Tatsachen glaubhaft machen, die auf eine Benachteiligung schließen lassen. Die andere Partei, zum Beispiel der Arbeitgeber, muss beweisen, dass keine Benachteiligung vorliegt. Das AGG sieht die Zulassung von unterstützenden An-

tidiskriminierungsverbänden vor. Weiter wurde eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet.

Altersrente

Altersrenten werden auf Antrag geleistet, wenn die jeweiligen persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Neben der Regelaltersrente gibt es die sog. vorgezogenen Altersrenten. Letzere haben jeweils zwei Altersgrenzen: Eine reguläre Altersgrenze, ab der die Rente abschlagsfrei bezogen werden kann, und eine Altersgrenze, ab der die Rente vorzeitig bezogen werden kann. Für jeden Kalendermonat der vorzeitigen Inanspruchnahme wird die Rente um 0,3 % gemindert. Dieser Rentenabschlag kann durch zusätzliche Beitragszahlungen ausgeglichen werden.

Altersrenten können als Vollrente oder als Teilrente in Anspruch genommen werden (§ 42 SGB VI). Vor Erreichen der Regelaltersgrenze besteht Anspruch auf eine Altersvoll- oder Altersteilrente nur, wenn die maßgebliche Hinzuverdienstgrenze eingehalten wird (§ 34 Abs. 3 SGB VI).

Altersrenten und Voraussetzungen:

Regelaltersrente (§§ 35, 235 SGB VI): Versicherte haben Anspruch auf Regelaltersrente, wenn sie die Regelaltersgrenze erreicht und die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt haben. Die Regelaltersgrenze liegt für bis 1946 geborene Versicherte bei 65 Jahren. Beginnend mit dem Jahrgang 1947 wird sie ab 2012 schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben. Die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gilt für die Jahrgänge 1964 und jünger. Wer vor dem 01.01.1955 geboren ist und vor dem 01.01.2007 mit seinem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeit vereinbart hat, kann aufgrund einer Vertrauensschutzregelung die Rente weiterhin mit 65 Jahren beziehen.

Altersrente für langjährig Versicherte (§§ 36, 236 SGB VI): Versicherte haben Anspruch auf Altersrente für langjährig Versicherte, wenn sie die Altersgrenze bzw. die Altersgrenze für die frühestmögliche vorzeitige Inanspruchnahme der Rente erreicht und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben. Die Altersgrenze liegt für die Jahrgänge bis 1948 bei 65 Jahren. Beginnend mit dem Jahrgang 1949 wird sie ab 2012 schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben. Die Rente kann nach Vollendung des 63. Lebensjahres vorzeitig, also mit Abschlag, in Anspruch genommen werden. Diese Altersgrenze für den frühestmöglichen vorzeitigen Bezug wird nicht angehoben. Wer vor dem 01.01.1955 geboren ist und vor dem 01.01.2007 mit seinem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeit vereinbart hat, für den bleibt die Altersgrenze aufgrund einer Vertrauensschutzregelung bei 65 Jahren. Für diesen Personenkreis wird zudem die Altersgrenze für den frühestmöglichen vorzeitigen Bezug schrittweise von 63 auf 62 Jahre abgesenkt.

Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§§ 37, 236a SGB VI): Versicher-

te haben Anspruch auf Altersrente für schwerbehinderte Menschen, wenn sie die Altersgrenze bzw. die Altersgrenze für die frühestmögliche vorzeitige Inanspruchnahme der Rente erreicht haben, bei Beginn der Rente als schwerbehinderter Mensch nach dem SGB IX anerkannt sind (GdB von mindestens 50) und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

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

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

Vertrauensschutz bestand auch für Versicherte, die vor dem 17.11.1950 geboren sind und am 16.11.2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig nach dem am 31.12.2000 geltenden Recht waren. Sie konnten bereits mit 60 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen.

Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§ 38 SGB VI in der ab 01.01.2012 geltenden Fassung): Diese Rente kann ab dem Jahr 2012 bezogen werden. Voraussetzungen sind die Vollendung des 65. Lebensjahres und die Erfüllung einer Wartezeit von 45 Jahren. Auf die Wartezeit werden angerechnet Kalendermonate mit Pflichtbeiträgen sowie Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zum zehnten Lebensjahr. Nicht angerechnet werden Pflichtbeitragszeiten wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II oder Arbeitslosenhilfe. Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte kann nicht vorzeitig in Anspruch genommen werden.

Altersrente wegen ▸*Arbeitslosigkeit* oder nach ▸*Altersteilzeit*arbeit (§ 237 SGB VI): Versicherte haben Anspruch auf Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit, wenn sie vor 1952 geboren sind, die Altersgrenze bzw. die Altersgrenze für die frühestmögliche vorzeitige Inanspruchnahme der Rente erreicht haben, in den letzten 10 Jahren vor Beginn der Rente 8 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt haben, die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben und entweder bei Beginn der Rente arbeitslos sind und nach Vollendung eines Lebensalters von 58 Jahren und 6 Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren oder ihre Arbeitszeit aufgrund von Altersteilzeitarbeit im

Sinne des Altersteilzeitgesetzes für mindestens 24 Kalendermonate vermindert haben.

Die Altersgrenze liegt bei 65 Jahren und wird nicht angehoben. Die Altersgrenze für die frühestmögliche vorzeitige Inanspruchnahme lag bei 60 Jahren und ist in den Jahren 2006 bis 2008 für die nach 1945 geborenen Versicherten schrittweise auf 63 Jahre angehoben worden. Versicherte, die die Voraussetzungen von Vertrauensschutzregelungen erfüllen, sind von der Anhebung der Altersgrenze nicht betroffen.

Altersrente für Frauen (§ 237a SGB VI): Frauen haben Anspruch auf Altersrente für Frauen, wenn sie vor 1952 geboren sind, die Altersgrenze bzw. die Altersgrenze für die frühestmögliche vorzeitige Inanspruchnahme der Rente erreicht haben, nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre (also mindestens 121 Monate) Pflichtbeiträge gezahlt und die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben. Die Altersgrenze liegt bei 65 Jahren, die Altersgrenze für die frühestmögliche vorzeitige Inanspruchnahme der Rente bei 60 Jahren. Beide Altersgrenzen werden nicht angehoben.

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

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 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 die Rückstufung in eine niedrigere Gehaltsgruppe.

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

Im Kündigungsschutzverfahren bei einer Änderungskündigung greift das Integrationsamt seinerseits diese Fragen auf und prüft weiter, ob die Zustimmung gemäß § 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 in der Regel 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 Antrag bei Abwägung aller Umstände entsprochen wird, wenn sonst die einzige Alternative eine Entlassungskündigung ist.

Anfallsleiden (Epilepsie)

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

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

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

Erst wenn bei einem Menschen innerhalb eines Jahres mindestens 2 epileptische Anfälle ohne akute Ursache aufgetreten sind, spricht man von Epilepsie. 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“ (sog. Grand mal Anfälle) mit Bewusstseinsverlust und generalisierten Muskelkrämpfen, über lokalisierte Krämpfe einzelner Gliedmaßen bis hin zu anfallsweisen Dämmerzuständen (sog. Absencen) ohne Muskelkrämpfe.

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

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

Neben dem Bemühen, anfallsauslösende Faktoren und erhöhte Verletzungsgefahren auszuschalten, dürfen auch die psychosozialen Faktoren nicht übersehen werden. Die Unvorhersehbarkeit der Anfälle belastet die Betroffenen sehr, ruft Ängste und Verunsicherung hervor. Daher ist es wichtig, das betriebliche Umfeld einzubeziehen. Kollegen und Vorgesetzte müssen hinreichend über die Erkrankung informiert sein. Sie müssen wissen, wie sie sich während eines Anfalls zu verhalten haben und wann möglicherweise ein Arzt zu rufen ist.

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

Anforderungsprofil

▶*Profilmethode*

Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit

▶*Versorgungsmedizin-Verordnung*

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*) bzw. die nachgeordnete ▶ *Dienststelle*.

Arbeitgeberverbände

Arbeitgeberverbände sind Vereine, in denen sich ▶ *Arbeitgeber* in der Regel nach bestimmten Industrie- oder Gewerbezweigen zusammengeschlossen haben. Es bestehen Fachverbände als Orts-, Bezirks-, 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 im ▶ *Widerspruchsausschuss* und im ▶ *Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen* beim Integrationsamt.

Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ist, wer in einem ▶ *Arbeitsverhältnis* steht und eine vom Arbeitgeber abhängige weisungsgebundene Tätigkeit ausübt; hierzu zählen Arbeiter, Angestellte und die zur ▶ *Berufsausbildung* Beschäftigten (Auszubildende). Für Arbeitnehmer gilt das ▶ *Arbeitsrecht*. Auch ▶ *leitende Angestellte* sind an sich Arbeitnehmer; dennoch gelten für sie vielfach Ausnahmen. Während das ▶ *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) auf die leitenden Angestellten grundsätzlich keine Anwendung findet, macht das Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) bei dieser Beschäftigtengruppe keinen Unterschied zu den übrigen schwerbehinderten Arbeitnehmern.

Arbeitsassistenz

Für behinderte Menschen mit erheblichem Unterstützungsbedarf ist die Arbeitsassistenz einer von mehreren Bestandteilen des umfassenden An-

satzes zur persönlichen Assistenz bei den Verrichtungen des täglichen Lebens und zur ▸ *Teilhabe* am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft. Auftraggeber der verschiedenen Dienstleistungen zur persönlichen Assistenz ist dabei der behinderte Mensch selbst. Insofern ist die persönliche Assistenz zugleich Ausdruck des Selbstbestimmungsrechts sowie des ▸ *Wunsch- und Wahlrechts* (§ 9 SGB IX).

Mit der Novellierung des Schwerbehindertenrechts (Teil 2 SGB IX) wurde ein Rechtsanspruch schwerbehinderter Menschen auf Übernahme der Kosten notwendiger Arbeitsassistenz 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 entweder die Assistenzkraft selbst ein (Arbeitgebermodell) oder beauftragt einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung mit der Arbeitsassistenz (Auftrags- oder Dienstleistungsmodell).

Voraussetzung ist stets, dass es um arbeitsplatzbezogene Unterstützung geht und diese notwendig ist. Als Arbeitnehmer ist der schwerbehinderte Mensch gegenüber seinem eigenen Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitsleistung persönlich zu erbringen. Wie bereits das Wort „Assistenz“ zeigt, ist Arbeitsassistenz 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 ▸ *Arbeitsplatz*gestaltung noch eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterstützung (z. B. durch Arbeitskollegen) ausreichen, um dem schwerbehinderten Menschen die Ausführung der Arbeit in wettbewerbsfähiger Form zu ermöglichen. Häufige Nutzer der Arbeitsassistenz sind beispielsweise Rollstuhlfahrer und schwer sinnesgeschädigte Menschen, wie etwa blinde oder gehörlose Menschen.

Rechtsanspruch: Als Leistung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dient die Arbeitsassistenz 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. Eine vergleichbare Regelung gibt es bei der Arbeitsassistenz (vgl. § 270a Abs. 1 Sätze 2 und 3 SGB III). 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. 2–4 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, das heißt 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* in Form personeller Unterstützung erbracht (§ 27 SchwbAV); dies ermöglicht flexible Formen der Arbeitsassistenz, vor allem bei zeitlich zum Teil nicht genau vorher bestimmbarem Assistenzbedarf am Arbeitsplatz.

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 § 165 SGB III einen Anspruch auf Insolvenzgeld 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 (neben dem Monatsgehalt zum Beispiel die Jahresgratifikation, das 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 welcher 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 Satz 2 SGB IX). Ziel der Arbeitserprobung ist es, gemeinsam mit dem behinderten Menschen bei feststehendem Berufsziel Zweifelsfragen in Bezug auf die konkreten Anforderungen der Aus- oder Weiterbildung 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

Die Arbeitsförderung soll dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Dabei ist insbesondere durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen. Die Arbeitsförderung soll dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. Sie ist so auszurichten, dass sie der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung entspricht (§ 1 Abs. 1 SGB III). Zur Arbeitsförderung gehören alle Aufgaben und

Leistungen der ▶*Agenturen für Arbeit*, mit denen die Ziele der Arbeitsförderung erreicht werden können. Die Leistungen der Arbeitsförderung richten sich vor allem an ▶*Arbeitnehmer* und ▶*Arbeitgeber* (§ 3 SGB III).

Leistungen an Arbeitnehmer sind u. a.:

- ▶*Berufsberatung* sowie ▶*Ausbildungsvermittlung* und ▶*Arbeitsvermittlung*
- Leistungen aus dem Vermittlungsbudget
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- Gründungszuschuss zur Aufnahme einer ▶*selbstständigen* Tätigkeit
- Berufsausbildungsbeihilfe während einer ▶*Berufsausbildung* oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (▶*Berufsvorbereitung*)
- Übernahme der Weiterbildungskosten 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. §§ 112 ff. SGB III, siehe Leistungsübersicht ab S. 292).

Leistungen an Arbeitgeber sind u. a.:

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

Förderung behinderter Menschen: Rechtsgrundlage für 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.

Für behinderte Menschen können Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden, die wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind, um ihre Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu bessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben sichern. Bei der Auswahl der Leistungen sind Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes angemessen zu berücksichtigen.

Nach dem Prinzip „So normal wie möglich und so speziell wie nötig“ ist zu-

nächst zu prüfen, ob für den behinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben mit allgemeinen Leistungen erreicht werden kann. Dies schließt nicht aus, dass einzelne besondere Leistungen zusätzlich gewährt werden können.

Sind wegen der Behinderung besondere Maßnahmen und Leistungen erforderlich, werden diese Leistungen in besonderen auf die spezifischen Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichteten Maßnahmen gefördert.

Eine Förderung von Maßnahmen in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation nach § 35 SGB IX (z. B. in einem ▶ *Berufsbildungswerk* oder ▶ *Berufsförderungswerk*) ist möglich, wenn dies wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Eingliederungserfolges notwendig ist.

Sofern wegen der Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (derzeit) nicht möglich ist, können Leistungen für die Teilnahme an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer anerkannten ▶ *Werkstatt für behinderte Menschen* erbracht werden.

Arbeitsgericht

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

Die Kammern der Arbeitsgerichte sind mit einem Berufsrichter als Vorsitzenden und je 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 außergerichtlichen Kosten, insbesondere also die Kosten für einen Rechtsanwalt, selbst tragen.

Arbeitshilfen

▶ *Technische Arbeitshilfen*

Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung ist eine Pflichtversicherung, die die im SGB III (►*Arbeitsförderung*) beschriebenen Personenkreise erfasst. Lediglich Pflegepersonen, Selbstständige und Auslandsbeschäftigte (Beschäftigungen außerhalb der EU und assoziierten Staaten) können sich seit dem 01.02.2006 auf Antrag pflichtversichern. Die Arbeitslosenversicherung ist neben der gesetzlichen ►*Krankenversicherung*, Pflege- und ►*Rentenversicherung* die vierte Säule der gesetzlichen ►*Sozialversicherung*.

Versicherungspflichtig sind alle Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer ►*Berufsausbildung* beschäftigt sind (§ 25 Abs. 1 SGB III). Daneben sind auch Jugendliche, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabiliation nach § 35 SGB IX Leistungen zur ►*Teilhabe* am Arbeitsleben erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen sollen, versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung (§ 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gibt es eine Arbeitshilfe.

Für besondere Personengruppen, zum Beispiel Beamte, Soldaten oder Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, besteht hingegen Versicherungsfreiheit. Versicherungsfrei ist zum Beispiel auch eine Nebenbeschäftigung, wenn ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht und die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt (§ 27 Abs. 5 SGB III).

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 Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die sich an der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung beteiligen.

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

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

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, das heißt beschäftigungslos ist, sich bemüht, seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden und den Vermittlungsbemühungen der ▶*Agentur für Arbeit* zur Verfügung steht (vgl. § 138 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, das heißt wenn er innerhalb einer 2-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). Eine bis 31.12.2014 befristete Sonderregelung besteht für Arbeitnehmer, die in der 2-jährigen Rahmenfrist überwiegend befristet beschäftigt waren.

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

Wer infolge einer Leistungseinschränkung nicht arbeitsfähig ist, also eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes nicht aufnehmen und

ausüben kann, ist nicht arbeitslos im Sinne des SGB III. Denn er steht für die ▶*Arbeitsvermittlung* in eine versicherungspflichtige Beschäftigung nicht zur Verfügung und hat daher auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Für bestimmte Fälle fehlender Arbeitsfähigkeit gewährt das SGB III dennoch ausnahmsweise einen Anspruch auf Arbeitslosengeld; die geltenden Voraussetzungen nennt § 145 SGB III.

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. § 147 SGB III). Die Anspruchsdauer für Ansprüche auf Arbeitslosengeld beträgt für Arbeitnehmer vor Vollendung des 50. Lebensjahres maximal 12 Monate und ab Vollendung des 55. Lebensjahres maximal 18 Monate und nach Vollendung des 58. Lebensjahres maximal 24 Monate.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt 60 %, bei Arbeitslosen, die selbst oder deren Ehegatte oder Lebenspartner 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. §§ 149 ff. SGB III).

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

Das Teilarbeitslosengeld richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften über das Arbeitslosengeld. Außerdem wird vorausgesetzt, dass innerhalb von 2 Jahren vor Eintritt der (Teil-)Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosmeldung 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, zum Beispiel 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, zum Beispiel in einer ▶ *Werkstatt für behinderte Menschen* eine geeignete Beschäftigung zu finden.

Arbeitsmedizin

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

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

- die Belastung, das heißt eine vorgegebene Anforderung, die von äußeren Arbeitsbedingungen, nicht aber vom betroffenen Arbeitnehmer abhängt (z. B. das Einspannen eines Werkstücks in die Drehbank),
- die Leistung, das heißt 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, das heißt 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, zum Beispiel chemische Substanzen, giftige Stoffe
- die bei einzelnen Arbeitsvorgängen auftretenden Gase, Stäube und Dämpfe
- Lärmbelastungen
- die Be- und Entlüftung der Arbeitsräume sowie insgesamt die klimatischen Verhältnisse im Betrieb und am Arbeitsplatz
- die Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz
- Art und Beschaffenheit der Arbeitskleidung
- Fragen der Feuergefährdung
- die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, Schicht- und Wechseldienst, Arbeitspause
- der (psychische) Arbeitsdruck, die Arbeitsverdichtung

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

Arbeitsmedizinische Aspekte im Schwerbehindertenrecht:

- Ausdrücklich gefordert wird die Berücksichtigung der ▶*Behinderung* und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Menschen (§ 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*) im Teil 2 des SGB IX in § 84 verankert.

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). Von ▶*Heimarbeit*splatz – bei entsprechender Ausstattung auch ▶*Tele-*

*arbeit*splatz – spricht man, wenn der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben von seinem zu Hause eingerichteten Arbeitsplatz aus erfüllt.

Funktional gesehen umfasst der Arbeitsplatz also die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten (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).
- **Auswahl und behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes:** Für die ▶ *Teilhabe* des behinderten Menschen am Arbeitsleben ist es entscheidend, dass er auf einem geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt wird. Deshalb ist zunächst entscheidend, für den behinderten Menschen im Betrieb einen Arbeitsplatz zu ermitteln, auf dem seine vorhandenen Fähigkeiten genutzt werden können. Falls erforderlich, ist mit Rücksicht auf bestehende behinderungsbedingte Beeinträchtigungen der Arbeitsplatz so zu gestalten, dass möglichst die geforderte Leistung erzielt werden kann. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes in organisatorischer und technischer Hinsicht ergibt sich aus § 81 Abs. 4 SGB IX (vgl. ▶ *technische Arbeitshilfen*). Hierbei kommt auch der Einrichtung von ▶ *Teilzeitarbeit*splätzen eine wichtige Bedeutung zu (§ 81 Abs. 5 SGB IX). Heimarbeits- oder Telearbeitsplätze sind für behinderte Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, eine gute Alternative. Die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung verfolgt sowohl das Ziel der ▶ *Prävention* als auch der ▶ *Rehabilitation* und Teilhabe am Arbeitsleben: Es werden Belastungen abgebaut, gesundheitliche Schäden – und damit das Entstehen von Behinderungen – vermieden bzw. es wird bei bereits bestehender Behinderung eine Verschlimmerung der Beeinträchtigung verhindert.

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

Arbeitspsychologie

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

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

Weitere Arbeitsfelder sind psychologische Methoden der Mitarbeiterführung sowie die Untersuchung zwischenmenschlicher Beziehungen am Arbeitsplatz und ihrer Rückwirkungen auf das Arbeitsergebnis. Hierbei gewinnen das ▶ *Mobbing* und die Möglichkeiten, wie man ihm im Betrieb bzw. der Dienststelle entgegenwirken kann, zunehmend an Bedeutung.

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht gehört dem privaten Recht an, soweit es die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelt. Es ist aber auch öffentlich-rechtlicher Natur, wenn das Verhältnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Staat und zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften berührt wird. Auch das ▶ *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) und das ▶ *Tarifvertragsrecht* sind dem Arbeitsrecht zuzuordnen. Das Arbeitsrecht soll den Arbeitnehmer schützen und zugleich einen gerechten Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeiführen. Auch das ▶ *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG) und das ▶ *SGB IX* enthalten in großem Umfang arbeitsrechtliche Vorschriften.

Arbeitsschutz

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

- **Betriebs- oder Gefahrenschutz:** Fragen der ▶ *Arbeitssicherheit* und des Gesundheitsschutzes, sicherheitstechnische, organisatorische, ▶ *arbeitsmedizinische*, hygienische und ▶ *arbeitspsychologische* Maßnahmen. Spezifische Regelungen finden sich u. a. im ▶ *Arbeitssicherheitsgesetz*

(ASiG), in der ▶*Arbeitsstättenverordnung* (ArbStättV), in der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und in berufsgenossenschaftlichen Regelwerken.

- **Arbeitszeitschutz:** Der Schutz der ▶*Arbeitszeit* ist vor allem durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt, für bestimmte Personengruppen auch im Rahmen des Arbeitsvertragsschutzes. Das Arbeitszeitgesetz gibt auch den Rahmen für tarifvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Arbeitszeit vor.
- **Arbeitsvertragsschutz:** Hierzu gibt es eine ganze Reihe von Regelungen, zum Beispiel in der Gewerbeordnung (GewO), im Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen und dem ▶*Heimarbeit*sgesetz (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 beigemessen (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 eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilungen) für die Arbeitsplätze erstellen, auf dieser Grundlage Schutzmaßnahmen treffen und diese regelmäßig überprüfen. Die Ergebnisse sind schriftlich zu dokumentieren.

Das Gesetz verlangt vom Arbeitgeber die Schaffung einer geeigneten innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation sowie die Unterweisung der Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Konkretisiert werden die Bestimmungen des Gesetzes durch mehrere Verordnungen, zum Beispiel die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) oder die 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 oder staatliche Ämter für Arbeitsschutz). Die Aufgaben und Befugnisse der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (►*Berufsgenossenschaften* und Unfallkassen bzw. Unfallversicherungsverbände) richten sich nach den Vorschriften des 7. ►*Sozialgesetzbuchs* (SGB VII). Darüber hinaus nehmen sie im Rahmen ihres Präventionsauftrags auch Aufgaben zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten wahr (§ 21 Abs. 2 ArbSchG).

Arbeitssicherheit

Der Sammelbegriff Arbeitssicherheit umfasst alle tatsächlichen Maßnahmen und rechtlichen Vorschriften, die der ►*Prävention* dienen, zum Beispiel der Verhütung von ►*Arbeitsunfällen* und ►*Berufskrankheiten*. Rechtliche Grundlagen der Arbeitssicherheit sind 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 zum Beispiel 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 zur Arbeitsumgebung enthalten die ►*Arbeitsstättenverordnung* (ArbStättV) und die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (Arbeitsstättenregeln – ASR). Arbeitsmittel werden in der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und den nachgeschalteten Technischen Regeln zur Betriebssicherheit (TRBS) behandelt. Verantwortlich für die Arbeitssicherheit ist der Arbeitgeber. Weiterer Kern des betrieblichen Arbeitsschutzes sind die Unfallverhütungsvorschriften (UVV) der ►*Berufsgenossenschaften* oder Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Die Einhaltung der Vorschriften überwachen die zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz bzw. 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“ (Arbeitssicher-

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

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

Mit dem Gesetz wird auch die Grundlage für die innerbetriebliche Arbeitsschutzorganisation gelegt. Ist nur ein Betriebsarzt oder nur eine Fachkraft 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. 1f. ASiG).

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

Aus diesem Grund hat auch die öffentliche Hand, von zwei Ausnahmen einmal

abgesehen, die oben erwähnte DGUV Vorschrift 2 eingeführt und umgesetzt.

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

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten
- 2 vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern
- Betriebsärzten
- Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragten (nach § 22 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 Arbeitsstätten nach einheitlichen Maßstäben gestaltet werden; sie gilt für alle Tätigkeitsbereiche und enthält zum Beispiel Hinweise auf

- den Nichtraucherschutz,
- die Gestaltung von Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen sowie Erste Hilfe-Räumen und Unterkünften,
- die Gestaltung besonderer Arbeitsplätze (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 Technischen Regeln für Arbeitsstätten (Arbeitsstättenregeln – ASR) dienen zur Ergänzung der Arbeitsstättenverordnung. Sie werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten erarbeitet und vom

Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht. Sie enthalten die wichtigsten allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, ▶*arbeitsmedizinischen* und hygienischen Regeln und gesicherten ▶*arbeitswissenschaftlichen* Erkenntnisse.

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

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

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf eine behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der ▶*Arbeitsplätze*, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der ▶*Arbeitszeit* unter Berücksichtigung der Unfallgefahr (§ 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). In den länderspezifischen ▶*Behindertengleichstellungsgesetzen* und Bauordnungen finden sich zusätzliche Regelungen, zum Beispiel zum barrierefreien Zugang in bestimmten Gebäuden.

Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit ist ein Begriff aus dem ▶*Arbeitsrecht* und dem ▶*Krankenversicherungs*recht. 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 immer jedoch bei einem leitenden kaufmännischen Angestellten; er ist gegebenenfalls nur für die Dauer der eigentlichen ärztlichen Heilbehandlung arbeitsunfähig).

Arbeitsunfähigkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer zwar noch Teile 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. Entsprechendes gilt bei der Entnahme von Organen und Gewebe zur Spende an Dritte (vgl. §§ 3a Abs. 1 EFZG, 44a Satz 1 SGB V).

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 insbesondere dann, wenn

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

Die Krankenkasse ist auch auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, eine gutachterliche Stellungnahme des 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.

Wer während des Bezugs von Arbeitslosengeld infolge Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig wird oder während des Bezugs von Arbeitslosengeld auf Kosten der Krankenkasse stationär behandelt wird, verliert dadurch bis zur Dauer von 6 Wochen seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht (§ 146 Abs. 1 SGB III).

Arbeitsunfähigkeit von besonderer Dauer oder Häufigkeit kann, wenn in der Zukunft keine Besserung zu erwarten ist, einen personenbedingten Kündigungsgrund im Sinne von § 1 KschG darstellen. Zuvor muss aber regelmäßig ein Betriebliches ▶*Eingliederungsma-*

nagement durchgeführt worden sein. Neben einer besonderen Dauer der Arbeitsunfähigkeit (die ein Indiz für zukünftige Fehlzeiten ist) muss der Arbeitgeber zudem auch die besondere betriebliche Belastung darlegen (Kosten der Entgeltfortzahlung: Möglichkeiten, für Ersatz zu sorgen).

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, das heißt 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, E-Mail) mitzuteilen (§ 5 Abs. 2 Sätze 1 und 2 EFZG). 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). Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer ins Inland zurück, muss er dies dem Arbeitgeber und der Krankenkasse 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 ab dem ersten Tage einer krankheitsbedingten Fehlzeit ein ärztliches Attest vorzulegen. Eine solche Anordnung des Arbeitgebers muss weder billigem Ermessen entsprechen noch bedarf sie einer sonstigen Begründung (BAG vom 14.11.2011 – 5 AZR 886/11). Aus der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung müssen nur die Tatsache der Arbeitsunfähigkeit selbst und deren voraussichtliche Dauer hervorgehen.

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

ben war. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit zunächst unverzüglich unterrichten und dann die Folgebescheinigung nachreichen. Die Pflicht zur Vorlage einer Folgebescheinigung besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber keine ▶ *Entgeltfortzahlung* mehr erhält.

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

Arbeitslose müssen gemäß § 311 SGB III der Bundesagentur für Arbeit (▶ *Agentur für Arbeit*) die Arbeitsunfähigkeit nachweisen. Entsprechendes gilt gemäß § 56 SGB II für Hilfebedürftige, die Arbeitslosengeld II beziehen.

Arbeitsunfall

Bei Arbeitsunfällen (§ 8 SGB VII), zu denen auch die Unfälle auf dem Weg von und zu der Arbeit gehören (Wegeunfälle), sowie bei ▶ *Berufskrankheiten* tritt die Unfallversicherung ein. Als Träger der Unfallversicherung sind die ▶ *Berufsgenossenschaften* sowie eine Reihe weiterer Träger für den öffentlichen Dienst zugleich auch ▶ *Rehabilitationsträger*. Spitzenverband ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).

Für die Dauer der Heilbehandlung gewähren die Unfallversicherungsträger zum Beispiel Übergangsgeld und tragen die Behandlungskosten. Verbleibt eine Erwerbsminderung von mindestens 20 %, wird eine ▶ *Erwerbsminderungs*rente 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 zum Beispiel die Treuepflicht und die Verschwiegenheitspflicht. Durch den Arbeitsvertrag unterwirft er sich zugleich dem Wei-

sungsrecht (▶ *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 2 Jahre festgelegt. Durch einen Tarifvertrag kann jedoch eine andere Regelung getroffen werden. Für Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr gilt die Höchstbefristungsdauer nicht.
- Innerhalb der 2-jährigen Höchstbefristungsdauer werden bis zu 3 Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags zugelassen. Allerdings ist diese Befristung nicht möglich, wenn bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand.

Sachliche Gründe für eine sonstige Befristung können zum Beispiel sein:

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

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

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

Arbeitsvermittlung

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

Zur Unterstützung der Arbeitsvermittlung kann das Reha/SB-Team auch Dritte beauftragen. Hierzu werden entweder Dienstleistungen durch Ausschreibungen vergeben oder die Arbeitsuchenden entscheiden sich über ein Gutscheinverfahren für einen zugelassenen Träger. Die Entscheidung darüber, ob die Trägerwahl über das Gutscheinverfahren den Arbeitsuchen-

den überlassen wird, liegt im Ermessen der jeweiligen Agentur für Arbeit. Die Arbeitsvermittlung kann neben der Agentur für Arbeit auch durch private Arbeitsvermittler erfolgen. ▶ *Integrationsfachdienste* können im Rahmen des Gutscheinverfahrens tätig werden.

Bei Beziehern von Arbeitslosengeld II und den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft ist das örtliche ▶ *Jobcenter* zuständig für die Arbeitsvermittlung.

Finanzielle Leistungen der Agenturen für Arbeit , der Jobcenter und der ▶ *Integrationsämter* können die Vermittlung und damit die ▶ *Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht ab S. 292).

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 Teilbereich gesellschaftlicher 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 berücksichtigen (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 zum Beispiel bei

- ▸***Überstunden*:** Der Arbeitgeber kann, wenn der Tarifvertrag nicht etwas anderes besagt, Überstunden grundsätzlich nur bei entsprechender Vereinbarung verlangen.
- ▸***Mehrarbeit*:** Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf nach dem 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).
- **Flexible Arbeitszeit:** Diese Form der Arbeitszeitgestaltung erlaubt es dem Arbeitnehmer, Beginn und Ende der

täglichen Arbeit innerhalb festgelegter Zeitspannen selbst zu bestimmen und – sofern eine solche besteht – nur während der Kernarbeitszeit anwesend zu sein. Während eines bestimmten Abrechnungszeitraums muss die vereinbarte Gesamtstundenzahl erreicht werden.

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

Aufhebungsvertrag

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

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer ist wie jeder andere in seinem Entschluss frei, einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Rechtlich bedeutet ein solcher Vertrag aber für ihn, dass er auf den besonderen ▸*Kündigungsschutz* nach dem SGB IX verzichtet. Denn die Notwendigkeit der Zustimmung des Integrationsamtes (▸*Kündigungsschutzverfahren*) besteht nur bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (§ 85 SGB IX). Ein Aufhebungsvertrag kann jedoch auch in einem Kündigungsschutzverfahren geschlossen werden, zum Beispiel als Vergleich vor einem Arbeitsgericht.

Mögliche Rechtsnachteile: Der Aufhebungsvertrag kann nachteilige Rechtsfolgen haben, zum Beispiel für die Gewährung des Arbeitslosengeldes durch die Agentur für Arbeit (▸*Sperrzeit für Arbeitslosengeld*). Vor einer derartigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollte sich der schwerbehinderte Beschäftigte daher vom ▸*Integrationsamt* und der ▸*Agentur für Arbeit* darüber beraten lassen, welche Form der Beendigung zur Vermeidung von Rechtsnachteilen am zweckmäßigsten ist. Im Übrigen muss der Arbeitgeber vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages die ▸*Schwerbehindertenvertretung* 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 vorgesehen ist.

Aufstockungsverbot

Die ▶ *Rehabilitationsträger* haben nach den Vorschriften des SGB IX ihre Rehabilitationsleistungen so umfassend und vollständig zu erbringen, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden (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 Sätze 1 u. 2 Halbsatz 1 SGB IX). Angesichts dieser ineinander greifenden gesetzlichen Regelungen bestimmt § 102 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 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). Abhängig von Beruf und Region kann sich der Ausbildungsmarkt unterschiedlich darstellen.

Generell gilt, dass die schulischen Voraussetzungen, insbesondere die Höhe des Schulabschlusses, die Chancen auf dem Ausbildungsmarkt wesentlich mitbestimmen. Ohne Schulabschluss sind daher die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz deutlich reduziert.

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

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

Die Berufsausbildung kann in einem Betrieb oder einer außerbetrieblichen Einrichtung erfolgen. Die außerbetriebliche Ausbildung hat das Ziel, die Auszubildenden – möglichst im Anschluss

an das erste Ausbildungsjahr – in Betriebe zu vermitteln, damit sie dort ihre Ausbildung beenden können.

Wenn wegen Art oder Schwere einer Behinderung darüber hinaus besondere Hilfen notwendig sind, die eine Förderung in einer Einrichtung der beruflichen ▶ *Rehabilitation* (z. B. ▶ *Berufsbildungswerk*) erforderlich machen, ist eine Förderung im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) möglich.

Eine berufliche Ausbildung kann die Agentur für Arbeit durch allgemeine oder besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht ab S. 292).

Ausbildungsvermittlung

Für die Ausbildungsvermittlung behinderter junger Menschen ist das Reha/SB-Team der ▶ *Agentur für Arbeit* zuständig. Dort sind speziell geschulte Mitarbeiter für diesen Personenkreis tätig. Sie helfen bei der Suche nach geeigneten Ausbildungsplätzen und Ausbildungsbetrieben.

Bei Beziehern von Arbeitslosengeld II und den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft ist grundsätzlich das ▶ *Jobcenter* für die Ausbildungsvermittlung zuständig. Die Jobcenter können diese Aufgabe im Rahmen lokaler Vereinbarungen auf die Agenturen für Arbeit übertragen. Wenn die Voraussetzungen und Startbedingungen für eine Berufsausbildung verbessert werden müssen oder wenn sich zunächst keine geeignete Ausbildungsstelle finden lässt, kommen berufsvorbereitende Maßnahmen (▶ *Berufsvorbereitung*) in Betracht.

Es ist auch möglich, die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung zu beginnen und in einem Betrieb fortzusetzen.

Zur Unterstützung bei der erfolgreichen Bewerbung und Ausbildungsstellensuche können die Reha/SB-Teams oder die Jobcenter auch Dritte beauftragen (sog. Aktivierungshilfen). Hierzu werden entweder Dienstleistungen durch Ausschreibungen vergeben oder die Ausbildungsuchenden entscheiden sich über ein Gutscheinverfahren für einen zugelassenen Träger. Die Entscheidung darüber, ob die Trägerwahl über das Gutscheinverfahren den Ausbildungsuchenden überlassen wird, liegt im Ermessen der jeweiligen Agentur für Arbeit. ▶ *Integrationsfachdienste* können sich an Ausschreibungsverfahren beteiligen oder das Gutscheinverfahren nutzen.

Finanzielle Leistungen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter können die Vermittlung und damit die ▶ *Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützen (siehe Leistungsübersicht ab S. 292)

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 unbesetzten Pflichtplatz:

- 115 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %
- 200 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %
- 290 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %

Erleichterungen für kleinere Betriebe bzw. Dienststellen: Arbeitgeber mit

- jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen; sie zahlen je Monat 115 Euro, wenn sie diesen Pflichtplatz nicht besetzen;
- jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen 2 Pflichtplätze besetzen; sie zahlen 115 Euro, wenn sie weniger als 2 Pflichtplätze besetzen, und 200 Euro, wenn weniger als 1 Pflichtplatz besetzt ist.

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 Arbeit und Soziales zuständig ist, und
- zur Förderung der Teilhabe 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 privaten Arbeitgeber als auch für die Arbeitgeber der öffentlichen Hand. Das Gesetz berücksichtigt nicht, aus welchen Gründen der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nicht nachgekommen ist, ob er daran ein Verschulden trägt oder nicht. Dieser kann sich also zum Beispiel nicht darauf berufen, dass ihm die Agentur für Arbeit keinen schwerbehinderten Mitarbeiter vermitteln konnte. Folglich gibt es auch nach dem Gesetz keine Möglichkeit zum Erlass oder zur Ermäßigung der Ausgleichsabgabe. Das gesetzgeberische Motiv für diese Regelung ist, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet sein soll, einen Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu leisten. Primär soll er dies dadurch tun, dass er einen bestimmten Prozentsatz seiner Arbeitsplätze für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung stellt, in zweiter Linie dadurch, dass er als Ausgleich einen bestimmten Geldbetrag zur Förderung der ▶*Teilhabe* schwerbehinderter Menschen leistet. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe ist dabei jedoch kein Ersatz für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht, worauf in § 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, zum Beispiel durch den gesetzlichen ▶*Zusatzurlaub* und die behinderungsgerechte Ausstat-

tung des ▶*Arbeitsplatz*es mit ▶*technischen Arbeitshilfen*, erhöhte Kosten entstehen (sog. Ausgleichsfunktion). Darüber hinaus soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen (sog. Antriebsfunktion).

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

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

- der Anzeige zur Ermittlung der Beschäftigtendaten (§ 80 Abs. 2 SGB IX)
- dem Verzeichnis der schwerbehinderten Beschäftigten (§ 80 Abs. 1 SGB IX)
- der Aufstellung der in Abzug gebrachten Werkstattaufträge (§ 140 SGB IX)

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

Die Abgabe der Anzeige mit Hilfe von REHADAT-Elan (www.rehadat.de) kann als elektronischer Versand mit CD-ROM oder als Papieranzeige erfolgen.

Anzuzeigen sind nach § 80 SGB IX:

- die Zahl aller Arbeitsverhältnisse im Direktionsbereich des Arbeitgebers, also auch der Zweig- oder Nebenbetriebe und ▶*Dienststellen*
- die Zahl der besetzten Pflichtplätze gemäß dem Verzeichnis oder der Verzeichnisse der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, der Mehrfachanrechnungen sowie der sonstigen anrechnungsfähigen Personen, getrennt nach den jeweiligen Betrieben
- der Gesamtbetrag der geschuldeten Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe ist aufgrund einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote zu ermitteln (§ 77 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

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

Säumniszuschlag: Für rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe erhebt das Integrationsamt Säumniszuschläge in Höhe von 1 % für jeden angefangenen Monat nach der Fälligkeit. Gerät der Arbeitgeber mit der Überweisung der Ausgleichsabgabe mehr als drei Monate in Verzug, erlässt das Integrationsamt über die rückständigen Beträge einen Feststellungsbescheid und leitet,

falls dieser unberücksichtigt bleibt, die Beitreibung ein.

Anrechnung von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen: Arbeitgeber, die zur Ausgleichsabgabe verpflichtet sind, können ihre Zahlungspflicht ganz oder teilweise auch dadurch erfüllen, dass sie anerkannten ▶ *Werkstätten für behinderte Menschen* oder ▶ *Blindenwerkstätten* Aufträge erteilen. 50 % der in den Aufträgen enthaltenen Arbeitsleistung kann an der zu zahlenden Ausgleichsabgabe abgesetzt werden (§ 140 SGB IX). Die Höhe der Arbeitsleistung und das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen werden auf jeder Rechnung von der Werkstatt ausgewiesen. Die Anrechnung kann nur innerhalb des Jahres erfolgen, in dem die Verpflichtung zur Zahlung der Ausgleichsabgabe entsteht. Da Aufträge zum Teil erst im Folgejahr in Rechnung gestellt und bezahlt werden, werden auch noch die bis zum 31.03. des Folgejahres beglichenen Beträge berücksichtigt. Nicht vorsteuerabzugsberechtigte Arbeitgeber können die Arbeitsleistung um den Mehrwertsteuersatz erhöhen.

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

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 Mitteln der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen sowie die Finanzierung der ▶ *Integrationsfachdienste*.

Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist außerdem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ein Ausgleichsfonds (§ 78 SGB IX) 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 Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben 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 Bundesministeri-

um für Arbeit und Soziales verwaltet (§ 78 SGB IX). Die ▸*Integrationsämter* müssen 20 % 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 Arbeit und Soziales 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.

Auch bei einem aufenthaltsrechtlich nur geduldeten Ausländer, der sich länger als 6 Monate in Deutschland aufhalten wird, ist anzunehmen, dass er im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt regelmäßig im Geltungsbereich des Gesetzes hat. Eine solche Annahme trifft nicht zu für geduldete Ausländer, bei denen aufgrund besonderer Umstände ersichtlich ist, dass eine Abschiebung gerade erfolgt oder unmittelbar bevorsteht (BSG vom 29.04.2010–B 9 SB 2/09 R).

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. 2e SGB IX und § 27 SchwbAV). Man unterscheidet vor allem zwischen zwei Arten von außergewöhnlichen Belastungen:

- **Personelle Unterstützung** (auch besonderer Betreuungsaufwand genannt), das heißt außergewöhnliche Aufwendungen in Form von zusätzlichen Personalkosten anderer Beschäftigter, gelegentlich auch exter-

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

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

- Der schwerbehinderte Mensch muss zu dem im SGB IX genannten besonders betroffenen Personenkreis gehören (§ 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 Austauschverhältnis zwischen Arbeitsentgelt und Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen vor.
- Es sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft, den schwerbehinderten Menschen zum Beispiel durch behinderungsgerechte ▶*Arbeitsplatzgestaltung* oder ▶*berufliche Weiterbildung* zu befähigen, ohne fremde Hilfe zu arbeiten und/oder eine seinem Arbeitsentgelt entsprechende Arbeitsleistung zu erbringen.
- Es kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, die außergewöhnlichen Belastungen selbst zu tragen. Dabei sind 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 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).

Außenarbeitsplatz

Bei dieser Beschäftigungsform handelt es sich um begleitete Arbeit von Be-

schäftigten einer ▸*Werkstatt für behinderte Menschen* (WfbM) in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die dort Beschäftigten bleiben Beschäftigte der Werkstatt für behinderte Menschen. Die fachliche Begleitung übernimmt weiterhin die Werkstatt. Die Kooperation zwischen Arbeitgeber und Werkstatt für behinderte Menschen wird vertraglich geregelt. Der Arbeitgeber zahlt der Werkstatt für die erbrachte Dienstleistung des Beschäftigten ein vertraglich vereinbartes ▸*Entgelt*.

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

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

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

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

Außergewöhnliche Gehbehinderung

▸*Mobilität*
▸*Schwerbehindertenausweis*

Außerordentliche Kündigung

Abweichend von dem Regelfall der ordentlichen ▸*Kündigung* besteht beim Vorliegen besonderer Umstände ausnahmsweise die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis außerordentlich aus wichtigem Grund zu kündigen. Nach dem Gesetz werden als wichtiger Grund Tatsachen angesehen, aufgrund derer dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Ar-

beitsverhältnisses 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 Auslauffrist" enden soll. Sie kann der gesetzlichen, tariflichen oder vereinbarten Kündigungsfrist entsprechen. Ist der ▶*Arbeitnehmer* aus tariflichen oder sonstigen Gründen nicht mehr ordentlich kündbar, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis dann außerordentlich mit einer sozialen Auslauffrist kündigen, wenn dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung eines sinnentleerten Arbeitsverhältnisses auf Dauer unzumutbar ist.

Kündigungsschutz: Auch für die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist gemäß § 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 innerhalb von 2 Wochen beantragen (§ 91 Abs. 2 SGB IX). Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Dabei kommt es auf die Kenntnis der Person beim Arbeitgeber an, der im konkreten Fall das Recht zur Kündigung zusteht. Zu den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen im Sinne dieser Vorschrift gehört auch die Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. von den Tatsachen, die den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX begründen. Hat der Arbeitgeber zum Beispiel gekündigt und erfährt er erst in der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht von der Schwerbehinderteneigenschaft, dann beginnt erst zu diesem Zeitpunkt die genannte Antragsfrist. Noch innerhalb der 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 2 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 ▶ *Kündigungsgrund* ein „wichtiger Grund" im Sinne des § 626 BGB ist, weil dies über den Schutzzweck des SGB IX hinausgehen würde. Hierüber entscheidet allein das Arbeitsgericht. Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn die vom Arbeitgeber herangezogenen Gründe tatsächlich oder rechtlich eine fristlose Kündigung offensichtlich nicht rechtfertigen. In diesem Fall ist die Zustimmung zur Kündigung zu versagen.

Ist ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung nicht gegeben und ist der der Kündigung zugrundeliegende Sachverhalt streitig, ist es dem Integrationsamt verwehrt, eine Beweiserhebung durchzuführen. Es nimmt lediglich eine Schlüssigkeitsprüfung vor. Die Beweiserhebung ist Sache des Arbeitsgerichts.

Das Ermessen des Integrationsamtes ist dagegen nicht eingeschränkt, wenn es einen Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung feststellt. In diesem Fall trifft es wie bei der beantragten Zustimmung zur ordentlichen Kündigung eine Entscheidung im Rahmen seines Ermessens nach § 85 SGB IX unter Abwägung der widerstreitenden Interessen des Arbeitgebers und des betroffenen schwerbehinderten Menschen.

Es gibt keine absoluten Kündigungsgründe im Sinne von § 626 BGB. Ein wichtiger Grund ist vielmehr nur auf-

grund 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 Auslauffrist in Betracht kommen, wenn eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, zum Beispiel die ▶ *Betriebseinschränkung* und Krankheit.

Bevor Pflichtwidrigkeiten im Leistungs- und Verhaltensbereich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen können, muss 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. Der Arbeitgeber ist nach § 84 SGB IX bei Eintreten von Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, verpflichtet, ein ▶ *Präventions*verfahren durchzuführen. Dazu schaltet er möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den ▶ *Betriebsrat* sowie das ▶ *Integrationsamt* ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können. Unter Umständen können die Schwierigkeiten schon durch eine 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 unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, nach Ertei-

lung 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 bzw. 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 zum Beispiel zur ▸*Umsetzung* eines schwerbehinderten Arbeitnehmers und versäumt er die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, dann muss er von sich aus die tatsächliche Durchführung der Umsetzung zurückstellen. Innerhalb von 7 Tagen ist die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachzuholen und anschließend entscheidet der Arbeitgeber endgültig.

Beschluss des Betriebsrats bzw. Personalrats: Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung ist ein Beschluss des Betriebsrats bzw. 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*

Ausweismerkzeichen

▸*Schwerbehindertenausweis*

Ausweisverordnung

▸*Schwerbehindertenausweis*

Autismus

Autismus ist eine angeborene, tiefgreifende Entwicklungsstörung. Sie führt zu einer veränderten Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung im Ge-

hirn. Die Symptome und ihre individuellen Ausprägungen sind vielfältig. Sie äußern sich vor allem im sozialen Umgang, in der Kommunikation und in sich stets wiederholenden Handlungen.

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

Typische Merkmale

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

Im Arbeitsleben zu beachten: Tatsächlich verfügen autistische Menschen über Eigenschaften, die sie für bestimmte Tätigkeiten prädestinieren. Sie zeigen beispielsweise eine überdurchschnittliche Beobachtungsgabe, eine ausgeprägte Merkfähigkeit auch für kleinste Details sowie oft großes Interesse an technischen Dingen. Ihnen liegen Aufgaben, die monoton sind, aber eine hohe Konzentration erfordern. Manche von ihnen entwickeln oft Spezialinteressen und reifen darin zu wahren Experten. Man spricht dabei von Inselbegabungen, die für Ausbildung und Beruf gezielt genutzt werden können.

Zu vermeiden sind:

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

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

Barrierefreies Bauen

Der Fachnormausschuss Bauwesen in Berlin hat zum ▶*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 18040 Teil 1 „Barrierefreies Bauen, öffentlich zugängliche Gebäude und Planungsgrundlagen“
- DIN 18025 Teil 1 „Barrierefreie Wohnungen, Planungsgrundlage, Wohnungen für Rollstuhlbenutzer“
- 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 behinderungsgerechte Wege mit dem Rollstuhlfahrer-Symbol hingewiesen werden.

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

Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe sind ▶*Wohnungshilfen* für berufstätige schwerbehinderte Menschen möglich, soweit kein vorrangiger Anspruch gegenüber einem anderen Leistungsträger besteht. Bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt in aller Regel ein vorrangiger Anspruch gegenüber dem zuständigen ▶*Rehabilitationsträger* vor (§ 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, dass Barrieren be-

seitigt werden, die dieser Teilhabe im Wege stehen. Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

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

Die Barrierefreiheit ist Kernstück des ▶*Behindertengleichstellungsgesetzes* (BGG).

Am 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, zum Beispiel Internetauftritte, auch für behinderte Menschen zugänglich sein müssen. 2011 wurde die BITV aktualisiert, die Neufassung berücksichtig die Bedürfnisse hörgeschädigter sowie lernbehinderter Menschen stärker als die ältere Fassung, Informationen müssen in Leichter Sprache sowie in ▶*Gebärdensprache* zur Verfügung gestellt werden. Die Anforderungen der BITV 2.0 mussten bei neugestalteten Internetseiten und Informationsplattformen bis 22.03.2012, bei bereits bestehenden Internetangeboten bis 22.09.2012 erfolgt sein, letztere müssen erst bis zum 22.03.2014 Informationen in Gebärdensprache anbieten.

Beispiele für Anforderungen an barrierefreie Internetangebote:

- Grafiken und Bilder sollten grundsätzlich mit einem alternativen Text hinterlegt sein, damit die Hilfsmittel von **blinden und sehbehinderten Menschen** diesen auslesen können.
- **Sehbehinderte** und **farbenblinde Menschen** können schwache Farbkontraste und kleine Schriftgrößen nicht wahrnehmen. Deshalb benötigen sie individuell einstellbare Schriftgrößen und deutliche Farbkontraste, insbesondere zwischen Text und Hintergrund, für die Nutzung von Webseiten.

- **Menschen mit motorischen Beeinträchtigungen** und **blinde Menschen** können die Computermaus nicht benutzen und sind daher darauf angewiesen, die Webseite mit der Tastatur zu bedienen. Deswegen sollten Schaltflächen, Menüleisten und Eingabefelder auf der Webseite mit der Tastatur zu bedienen sein. Außerdem sollte die Webseite in der individuellen Geschwindigkeit nutzbar sein, ohne dass Zeitbeschränkungen zum automatischen Abbruch von Vorgängen führen.
- Für **gehörlose** oder **hörgeschädigte Menschen** sollten Audio- und Videodateien im Internet durch beschreibende Texte oder Gebärdensprache-Videos ergänzt werden.
- Menschen mit einer **geistigen Behinderung** oder einer Lernbehinderung benötigen eher kurze Texte in einer klaren und leicht verständlichen Sprache. Davon profitieren auch **gehörlose Menschen**, die mit Gebärden 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* gewählt ist, und trifft auch dann zu, wenn nur ein schwerbehinderter Mensch oder wenige schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind. Der Beauftragte des Arbeitgebers übernimmt nicht die gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers; seine Hauptaufgabe ist vielmehr die Unterstützung und Kontrolle des Arbeitgebers im Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen. Allerdings ist es empfehlenswert, dass der Beauftragte über einen guten Überblick über den Betrieb bzw. die Dienststelle verfügt und mit gewissen Entscheidungskompetenzen ausgestattet ist.

Nach Möglichkeit soll der Beauftragte selbst schwerbehindert sein. Es können – zum Beispiel 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.

Der Arbeitgeber kann den von ihm bestellten Beauftragten jederzeit und ohne besondere Begründung wieder abberufen.

Für die Schwerbehindertenvertretung ist der Beauftragte des Arbeitgebers Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgabe.

Der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung und der

Betriebs- bzw. Personalrat bilden das betriebliche ▶*Integrationsteam*. Gemeinsam kümmern sie sich um die Einstellung und behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Rahmen der ▶*Beschäftigungspflicht* und der ▶*Fürsorgepflicht* des Arbeitgebers. Schon im Eigeninteresse des Arbeitgebers achtet der Beauftragte auf optimale Arbeitsbedingungen der behinderten Menschen. Dabei nutzt er die Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes (vgl. ▶*Begleitende 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 Arbeitnehmers 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 ▶*Massenentlassungen* 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, zum Beispiel mit Ende des Monats, in dem eine volle ▶*Erwerbsminderung*srente 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 Arbeitsvertrags hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vorher zu hören. Daneben sind die Mitwirkungs- und ▶*Mitbestimmung*srechte des Betriebsrats bzw. 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 TVöD oder TV-L (§ 33), vereinzelt auch in der privaten Wirtschaft.

Im öffentlichen Dienst endet nach § 33 TVöD und gleichlautenden Tarifvorschriften das ▶*Arbeitsverhältnis* ohne Kündigung nur bei der Gewährung von Dauerrenten. Darüber hinaus können Angestellte im Geltungsbereich des TVöD, die teilweise erwerbsgemindert sind, seit dem 01.01.2002 innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Ren-

tenbescheides schriftlich einen Antrag auf Weiterbeschäftigung stellen. Ist die Weiterbeschäftigung möglich, endet das Beschäftigungsverhältnis nicht.

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

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

Zustimmung: Bei Ausscheiden des schwerbehinderten Menschen wegen teilweiser Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit sieht das Schwerbehindertenrecht (Teil 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; das heißt die Zustimmung des Integrationsamtes ist nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung wegen der Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Dauer oder Erwerbsunfähigkeit auf Dauer endet.

Im Geltungsbereich des TVöD/TV-L ist die Zustimmung des Integrationsamtes nur dann erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Dauer endet (§ 33 Abs. 2 TVöD). Bei automatischem Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit von schwerbehinderten Dienstordnungsangestellten 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 Arbeitsplatzverhältnisses jedenfalls so lange zu warten, bis nach Ablauf der zeitlichen Frist eine Aussage über die weitere Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Beschäftigten getroffen werden kann.

Befristetes Arbeitsverhältnis

▸ *Arbeitsverhältnis*

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die Durchführung der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist eine der Hauptaufgaben des ▸ *Integrationsamtes* (§ 102 Abs. 1 SGB IX).

Die Begleitende Hilfe soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen

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

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

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

Leistungen an schwerbehinderte Menschen (siehe Leistungsübersicht ab S. 301)

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

Leistungen an den Arbeitgeber (siehe Leistungsübersicht ab S. 292)

- **Beratung** bei der Auswahl des geeigneten Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen, bei der behinderungsgerechten Gestaltung von ▶*Arbeitsplätzen*, bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen,

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

Unterstützung des betrieblichen Integrationsteams: Die Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragte des Arbeitgebers und der Betriebsrat bzw. Personalrat werden unterstützt durch:
- Bildungs- und Informationsangebote (vgl. ▶*Seminare und Öffentlichkeitsarbeit*)
- Beratung im Einzelfall
- Beratung bei der Erarbeitung einer ▶*Integrationsvereinbarung*
- Beratung bei der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Mithilfe zur Lösung von Konflikten

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

Leistungen an Träger von Integrationsprojekten

Kontinuität der Beratung und Betreuung: Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben beginnt bereits in der Vorphase einer ▶*Einstellung* und soll die schwerbehinderten Menschen im gesamten Arbeitsleben begleiten. Das Integrationsamt soll stets als Ansprechpartner für die schwerbehinderten Menschen, die Arbeitgeber und das Integrationsteam zur Verfügung stehen.

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

Zuständigkeit des Integrationsamtes und der Rehabilitationsträger: Die Leistungen persönlicher und finanzieller Art stellen eine individuelle, auf die besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes und die besonderen Bedarfe der schwerbehinderten Menschen abgestellte Förderung dar. Bei finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben kann im

Einzelfall zunächst unklar sein, ob das Integrationsamt oder ein Rehabilitationsträger zuständig ist. Für diesen Fall regelt die ▸*Zuständigkeitsklärung* (§ 14 SGB IX), wie zu verfahren ist.

Das Integrationsamt hat die Möglichkeit, 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*

Behinderte Frauen

▸*Frauen, behinderte*

Behindertenbeauftragte

Eine wichtige Form der Interessenvertretung sowie der Politikberatung zugunsten behinderter Menschen sind die Behindertenbeauftragten. Sie gibt es bei der Bundesregierung, dort „Beauftragter der Bundesregierung für die Belange der behinderten Menschen" genannt, und bei den 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, deren Anregungen 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 Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) des Bundes ist seit dem 01.05.2002 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 (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG) Rechnung: Die Träger öffentlicher Gewalt dürfen behinderte und nicht behinderte Menschen nicht ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandeln und dadurch behinderte Menschen in der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigen (vgl. § 7 Abs. 2 BGG).

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

Zur Barrierefreiheit tragen bei: zum Beispiel 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 Arbeit und Soziales anerkannte Verbände, die Interessen behinderter Menschen vertre-

ten. Sie haben einen Anspruch darauf, die Aufnahme von Verhandlungen über Zielvereinbarungen in Gang zu setzen.

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

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

Landesgleichstellungsgesetze sind in allen Bundesländern in Kraft getreten. Sie regeln Bereiche und Vorschriften des Landesrechts, zum Beispiel für das Verwaltungsverfahren der Landes- und Kommunalbehörden, das Bauordnungsrecht, das Schul- 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, zum Beispiel die Einführung von Stimmzettelschablonen für blinde und sehbehinderte Menschen

Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen

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

Behindertenverbände

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

Die Behindertenverbände haben ein besonderes Verbandsklagerecht (§ 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 zum Beispiel die Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte (BAGH), der Sozialverband VdK, der Sozialverband Deutschland (SoVD) oder der BDH (Bund der Hirnverletzten) – bringen ihr Wissen und ihre Erfahrung in Beschluss- und Beratungsgremien auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene ein. Sie sind vertreten im Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie in den ▶ *Beratenden Ausschüssen* für behinderte Menschen und in den ▶ *Widerspruchsausschüssen* bei den Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit. Ihre Vertreter sind auch als ehrenamtliche Sozialrichter tätig.

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

Behinderung

Das SGB IX definiert den Begriff der Behinderung als Ausgangspunkt für die Rehabilitation und ▶ *Teilhabe* behinderter Menschen (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Menschen sind danach behindert, wenn ihre körperliche Funktion, ihre 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. 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. Früher 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. Dieser Behinderungsbegriff liegt auch der Behindertenrechts-

konvention der Vereinten Nationen (▶ *Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*) zugrunde (vgl. dessen Art. 1 Satz 2).

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

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 Leistungsbereiche spezielle Begriffsbestimmungen der anspruchsberechtigten behinderten Menschen getroffen sind, zum Beispiel 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 auch ohne eine solche förmliche Feststellung offensichtlich (z. B. Blindheit).

Feststellung der Schwerbehinderung (§ 69 SGB IX): Nach dem SGB IX stellen die Versorgungsämter oder die nach dem Landesrecht bestimmten Behörden fest, ob eine Behinderung vorliegt. Die Feststellung richtet sich gemäß § 69 Abs. 1 Satz 5 SGB IX nach den Maßstäben des § 30 Abs. 1 Bundesversorgungsgesetz (BVG) und der nach § 30 Abs. 17 BVG erlassenen ▶ *Versorgungsmedizin-Verordnung* (VersMedV) vom 10.12.2008. In der Anlage zu § 2 Vers-

MedV sind die „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“ geregelt; sie entsprechen inhaltlich den früheren, jetzt nicht mehr geltenden 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 zum Beispiel aufgrund starker körperlicher Einschränkungen auch seelische Probleme entstehen oder umgekehrt. Ebenso können geistige Behinderungen in Verbindung mit körperlichen Behinderungen auftreten.

Mehrfachbehinderung: Oft treffen bei Menschen mit einer ▸*Schwerbehinderung* oder einer ▸*Behinderung* mehrere Behinderungen zusammen. Sie können unabhängig voneinander bestehen oder sich in ihren Auswirkungen gegenseitig überschneiden und verstärken. Die wechselseitigen Beziehungen der einzelnen Behinderungen sind bei der Feststellung des Grades der Behinderung (Gesamt-GdB) zu berücksichtigen (§ 69 Abs. 3 SGB IX).

Behinderungsarten

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

Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen

Der Beirat unterstützt und berät das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Fragen der ▸*Teilhabe* behinderter Menschen und bei Aufgaben der Koordinierung (§ 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 Arbeit und Soziales 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.

Belastungserprobung

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

Leistungsverpflichtet sind die Unfall- 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). Die im Einzelnen geltenden Bestimmungen sind im ▶ *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) geregelt. Das AGG untersagt eine Benachteiligung wegen einer Behinderung.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist allerdings dann zulässig, wenn eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der von dem schwerbehinderten Menschen auszuübenden 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 Behinderung sprechen, so obliegt dem Arbeitgeber die Beweislast. Das heißt, der Arbeitgeber muss darlegen, dass die unterschiedliche Behandlung auf Tatsachen zurückzuführen ist, die nicht in der Behinderung liegen.

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

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

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

Beratende Ingenieure

▶ *Technischer Beratungsdienst*

Beratender Ausschuss für behinderte Menschen

Bei jedem Integrationsamt sowie bei der Bundesagentur für Arbeit gibt es einen Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen. Ihm gehören 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.

Bergmannsversorgungsschein

Wegen der besonderen Belastungen, die der bergmännische Beruf mit sich bringt, besteht in den Ländern Nordrhein-Westfalen und Saarland für Bergleute ein besonderer Schutz, wenn sie nach längerer Tätigkeit ihre Untertagearbeit nicht mehr ausüben können. Dieser Schutz ist in den jeweiligen Landesgesetzen über einen Bergmannsversorgungsschein enthalten und dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) zum Beispiel beim ▶ *Kündigungsschutz* nachgebildet. Bei der Veranlagung zur ▶ *Ausgleichsabgabe* werden Inhaber des Bergmannsversorgungsscheines auf einen ▶ *Pflichtplatz* angerechnet (§ 75 Abs. 4 SGB IX), auch wenn keine Schwerbehinderung oder Gleichstellung gegeben ist.

Berufliche Ersteingliederung

Die Berufliche Ersteingliederung ist ein wesentlicher Teil der ▶*Teilhabe* behinderter Menschen am Arbeitsleben am Übergang Schule und Beruf. Ziel der beruflichen Ersteingliederung ist die möglichst vollständige und dauerhafte Eingliederung junger behinderter oder von einer Behinderung bedrohter Menschen am allgemeinen ▶*Ausbildungsmarkt* und ▶*Arbeitsmarkt*. Dabei sind individuell Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der jungen Menschen sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen (§ 31 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 112–128 SGB III zu beachten.

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

Die berufliche Ersteingliederung von Kunden aus dem Rechtskreis SGB II findet in Abstimmung zwischen der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter statt. Die Ergebnisse aus dem Beratungsprozess werden in konkrete Maßnahmen und Leistungen umgesetzt, mit denen die Integration dauerhaft gewährleistet werden soll. Dazu gehören insbesondere die Einleitung von Maßnahmen der ▶*Berufsvorbereitung*, die Vorbereitung auf eine Aus- oder Weiterbildung, die Realisierung einer betrieblichen Aus- oder Weiterbildung, die Einleitung von Maßnahmen in nicht behindertenspezifischen Bildungseinrichtungen oder von behinderungsspezifischen Maßnahmen in speziellen Bildungs- bzw. Rehabilitationseinrichtungen (z. B. ▶*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. 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. 292).

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

Sofern im Rahmen der Förderung der ▶ *Teilhabe* am Arbeitsleben die Teilnahme an allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen wegen Art und Schwere der Behinderung nicht möglich ist, kann die Maßnahme in einer besonders auf die Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichteten Einrichtung, zum Beispiel einem ▶ *Berufsförderungswerk*, durchgeführt werden. Die Zuständigkeit und die Voraussetzungen für die Leistungen zur Teilhabe richten sich nach den für den jeweiligen ▶ *Rehabilitationsträger* (§ 6 SBG 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. 1e 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, zum Beispiel durch einen Unfall oder eine ▶ *Krankheit*, nicht mehr in der Lage sind, ihren erlernten Beruf oder ihre bisherige Tätigkeit auszuüben und vor einer beruflichen Um- oder Neuorientierung stehen.

Vorrangiges Ziel der beruflichen Wiedereingliederung ist es, das bestehende Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber zu erhalten. Ist dies auch durch eine behinderungsgerechte Ge-

staltung der Arbeitsumgebung, den Einsatz von ▶ *technischen Arbeitshilfen* oder durch ▶ *Umsetzung* auf einen anderen Arbeitsplatz nicht möglich, wird eine berufliche Um- oder Neuorientierung mit den dazu geeigneten berufsfördernden Maßnahmen, zum Beispiel einer Umschulung (▶ *berufliche Weiterbildung*), erforderlich. Sofern notwendig, stehen dafür auch spezielle Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (z. B. ▶ *Berufsförderungswerk*) zur Verfügung.

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

Berufliches Fortkommen

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern einen Rechtsanspruch darauf, so beschäftigt zu werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können; sie sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen und ihre Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen soll erleichtert werden (§ 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 arbeitsuchender schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sehen und soll dazu beitragen, die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse mittel- bis langfristig durch entsprechende berufsbegleitende Qualifizierung zu sichern.

Das Integrationsamt unterstützt dabei schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber durch Leistungen der ▶ *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*. Zu nennen sind hier vor allem die Leistungen zur Teilnahme an Maßnahmen, die der Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten dienen (vgl. § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1e und § 24 SchwbAV).

Berufliches Orientierungsverfahren

Das Berufliche Orientierungsverfahren ist bisher noch kein im Gesetz verwendeter Begriff. Er stammt aus verschiedenen Modellvorhaben einzelner Bundesländer, aus der Forderung der Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder, ein solches gesetzlich zu

regeln und aus dem befristeten Sonderprogramm „Initiative Inklusion“ des Bundes. Es finden sich auch andere Bezeichnungen, wie zum Beispiel die Berufsvorbereitenden Einrichtungen (BVE) an Sonderschulen in Baden-Württemberg, die das gleiche Ziel haben. Auch die im § 48 SGB III geregelten „Berufsorientierungsmaßnahmen“ beinhalten den gleichen fachlichen Ansatz.

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

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

Berufsausbildung

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

Rechtsverbindliche Ausbildungsordnungen werden durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Forschung bzw. den zuständigen Fachministerien in Form einer Rechtsverordnung erlassen. Die Ausbildung für anerkannte Ausbildungsberufe muss nach der Ausbildungsordnung erfolgen. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (§ 4 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 Stel-

len (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, das heißt, wenn die Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen oder die Führung vorgeschriebener schriftlicher Ausbildungsnachweise nicht erfolgt ist oder wenn das Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse 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 behinderte Jugendliche und junge Erwachsene schwerbehinderten Menschen auch dann gleichgestellt (▶*Gleichstellung*), wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist (§ 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:

- zum Beispiel Ausbildungsgeld (§ 122 SGB III), Übergangsgeld (§§ 119–121 SGB III), Übernahme der Teilnahmekosten für eine Maßnahme (§§ 127, 128 SGB III), Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (§ 73 SGB III), Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb, Leistungen im Rahmen der ▶*Begleitenden Hilfe* im Arbeitsleben, ▶*Nachteilsausgleiche*
- Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung für behin-

derte Jugendliche, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gemäß § 68 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt sind (§ 102 Abs. 3 SGB IX i.V.m. 26b SchwbAV)
- Zuschüsse zu den Gebühren – insbesondere Prüfungsgebühren – bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher (§ 102 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 26a SchwbAV)
- Einem ausbildenden Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber, der einen schwerbehinderten Jugendlichen nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernimmt, wird die Beschäftigung im ersten Jahr auf 2 Pflichtplätze angerechnet (§ 76 Abs. 2 SGB IX).
- 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 diese auf 2 – maximal 3 – Pflichtplätze anrechnen.

Berufsbegleitung

▶ *Unterstützte Beschäftigung*

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 zum Beispiel auf Fragen der Berufswahl, des Berufswechsels, auf Möglichkeiten der beruflichen Bildung und die Leistungen der Arbeitsförderung. Sofern dies zur Feststellung der beruflichen Eignung erforderlich und gewünscht ist, kann eine medizinische oder psychologische Untersuchung wichtige Informationen zur Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit liefern. Für Menschen mit Behinderung, inklusive Rehabilitanden sind in den Agenturen für Arbeit spezifisch qualifizierte Mitarbeiter in Reha/SB-Teams verantwortlich.

Berufsbildungswerk (BBW)

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

Berufsförderungswerk (BFW)

Berufsförderungswerke sind ▶ *Rehabilitationseinrichtungen* zur ▶ *beruflichen Wei-*

terbildung 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 2 und für blinde Menschen 3 Spezialeinrichtungen.

Berufsgenossenschaften (BG)

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei ▶*Arbeitsunfällen* und ▶*Berufskrankheiten* von Arbeitnehmern in Betrieben der freien Wirtschaft. Sie sind nach Gewerbezweigen strukturiert. Für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst gibt es die Unfallkassen bzw. die Gemeindeunfallversicherungsverbände. In der Land- und Forstwirtschaft wird die Unfallversicherung (neben zusätzlicher weiterer Aufgaben) von der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) wahrgenommen. Alle Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind zugleich auch ▶*Rehabilitationsträger*.

Die gesetzliche Grundlage der Unfallversicherung ist das 7. ▶*Sozialgesetzbuch* (SGB VII). Kraft Gesetz ist jeder Arbeitnehmer in einem Betrieb gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten versichert – und jeder Unternehmer ist Mitglied in der für seinen Gewerbezweig errichteten BG.

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

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

Die Prävention ist eine vorrangige gesetzliche Verpflichtung. Die Unfallversicherungsträger erfüllen diese Aufgabe u. a. durch:

- Unfallverhütungsvorschriften (UVV) über Einrichtungen, Anordnungen und Maßnahmen, die Arbeitgeber zu treffen haben, oder über die Sicherstellung der Ersten Hilfe im Betrieb
- Beratung und Überwachung von Arbeitgebern und Beschäftigten durch technische Aufsichtspersonen
- Ausbildung, Aufklärung und Information, zum Beispiel die Aus- und Fortbildung der ▶*Fachkräfte für Arbeitssicherheit*, der Sicherheitsbeauftragten, der Arbeitgeber, der Betriebs- und Personalräte sowie der ▶*Schwerbehindertenvertretung*

Spitzenverband: Die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallver-

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

Berufskrankheiten

Wenn die Entstehung einer ▶*Krankheit* als Folge der beruflichen Tätigkeit erwiesen ist, wird sie durch die gesetzliche Unfallversicherung (▶*Berufsgenossenschaften*) als Berufskrankheit anerkannt. Wie ▶*Arbeitsunfälle* werden Berufskrankheiten entschädigt (§ 9 SGB VII), zum Beispiel durch Leistungen zur ▶*Teilhabe* am Arbeitsleben und/oder finanzielle Entschädigung. Als Berufskrankheiten gelten Erkrankungen, die durch Einwirkungen verursacht werden, denen Berufstätige durch ihre Arbeit in erheblich höherem Maße ausgesetzt sind als die übrige Bevölkerung. Erkrankungen, die als Berufskrankheiten anerkannt werden können, sind in der Berufskrankheiten-Liste (BK-Liste) als Anlage zur Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) aufgelistet.

Andere als die in der BK-Liste aufgeführten Erkrankungen (sog. berufs- oder arbeitsbedingte Erkrankungen) fallen nicht unter die Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung. Deren Träger sollen jedoch im Einzelfall auch dann eine Krankheit entschädigen, wenn sie nicht in der 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

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

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

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 5 Jahren vor der Berufsunfähigkeit für mindestens 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und außerdem die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt worden sein. Renten wegen Be-

rufsunfähigkeit, die vor 2001 begonnen haben, werden weitergezahlt, solange Berufsunfähigkeit vorliegt.

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 Erreichen der Regelaltersgrenze. Anschließend besteht Anspruch auf Regelaltersrente.

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

Berufsvorbereitung

Inhalte von Berufsvorbereitung können sein:

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

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

Förderung: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sind nach § 33 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX und für den Personenkreis in Reha-Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit (►*Agentur für Arbeit*) in § 51 i. V. m. §§ 112 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
- Behinderungsbedingt erforderliche Grundausbildungen
- Rehabilitationsvorbereitungslehrgänge

Schulische Berufsvorbereitung: Sie ist durch die Länder geregelt und findet meist an den Berufsschulen statt. Es gibt unterschiedliche Formen und Schwerpunkte und dadurch auch unterschiedliche Bezeichnungen der schulischen Berufsvorbereitung. Die bekanntesten Formen sind das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). Im Falle einer sich anschließenden Arbeitsaufnahme kann mit einem absolvierten BVJ oder BGJ zugleich die Erfüllung der Berufsschulpflicht nachgewiesen 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, gewährt oft Einblicke in verschiedene Berufsfelder (z. B. Metall, Holz, Gestaltung) und hilft, schulische Lücken zu schließen. Die Teilnehmer haben Gelegenheit, sich über ihre beruflichen Möglichkeiten zu informieren, sich zu testen, ihre individuellen Fähigkeiten und Interessen zu entdecken und zu vertiefen. Durch abgestufte Anforderungen und eine differenzierte Förderung sollen individuelle berufliche Perspektiven eröffnet und der Einstieg in eine Berufsausbildung oder in eine Beschäftigung erleichtert werden. Mit dem erfolgreichen Bestehen eines BVJ lässt sich der Hauptschulabschluss oder ein gleichwertiger Bildungsabschluss erwerben.

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

Des Weiteren lässt sich der Besuch einer Berufsfachschule (mindestens 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 450 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 2 Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Man geht vom 2-Monats-Zeitraum aus, wenn die Beschäftigung an mindestens 5 Tagen die Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als 5 Tagen pro Woche geht

man bei der Prüfung der Kurzfristigkeit von 50 Arbeitstagen aus.

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

Zu beachten ist, dass mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Aber nur geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV dürfen zusammengerechnet werden und nur kurzfristige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Nicht zusammengerechnet werden 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 eine geringfügige Beschäftigung und eine nicht geringfügige Beschäftigung (Hauptbeschäftigung) in der ▶*Arbeitslosenversicherung* nicht zusammengerechnet (§ 27 Abs. 5 SGB III).

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

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

Beschäftigungspflicht

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens 5 % 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 ▶*Betrieb*steilen (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 wieweit die Beschäftigungspflicht erfüllt ist.

Auch ein ▶ *teilzeit*beschäftigter behinderter Mensch, der kürzer als betriebsüblich, aber wenigstens 18 Stunden in der Woche beschäftigt ist, wird auf einen 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 Einstellungspflicht des Arbeitgebers ist eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung, die gegenüber dem Staat besteht. Der einzelne schwerbehinderte Mensch kann aus ihr keinen Anspruch auf Beschäftigung gegen den Arbeitgeber oder den Staat herleiten.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei in der Auswahl der schwerbehinderten Menschen und auch der Arbeitsplätze, die er zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht besetzen will. Eine Einschränkung ergibt sich nur aus § 72 SGB IX, wonach sich unter den schwerbehinderten Beschäftigten in angemessenem Umfang auch die in dieser Vorschrift aufgeführten besonders schutzbedürftigen Personengruppen befinden müssen. Im Interesse einer ausgewogenen und gerechten Verteilung der Aufstiegsmöglichkeiten sollten schwerbehinderte Menschen mindestens entsprechend ihrer Quote auf qualifizierten Arbeitsplätzen beschäftigt werden.

Die schuldhafte Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht stellt für den privaten wie für den öffentlichen Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit dar, die von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit mit einer Geldbuße geahndet werden kann (§ 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 arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgen. Daran fehlt es, wenn ausschließlich für den Eigenbedarf produziert wird.

Der Betrieb begründet die Betriebsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, die die Basis für weitere Regelungen des Arbeitsrechts ist (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. Kleinstbetrieb vorliegt, kann u. a. entscheidend für die Frage sein, ob ein ▶ *Betriebsrat* zu bilden ist, eine ▶ *Schwerbehindertenvertretung* gewählt wird und welches ▶ *Integrationsamt* örtlich zuständig ist.

Unter einem **Betriebsteil** sind abgrenzbare unselbstständige Teile eines Betriebes zu verstehen. Der Betriebsteil gilt nach § 4 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 Arbeitnehmervertretung in sozialen und personellen Fragen geht, ist für die Eigenständigkeit eines Betriebes maßgeblich, dass der Betriebsteil eigene Entscheidungsbefugnisse im Personal- und Sozialwesen besitzt. Auf die Eigenständigkeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten kommt es dagegen nicht entscheidend an.

Sog. 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 zum Bei-

spiel in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder die Zusammenfassung von Betrieben für die Betriebsratswahl vereinbart werden. Die nach § 3 BetrVG gebildeten Betriebseinheiten sind auch für das Schwerbehindertenrecht maßgeblich (BAG vom 10.11.2004 – 7 ABR 17/04).

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

Eine Schwerbehindertenvertretung kann nur für den Bereich eines Betriebes gewählt werden, es sei denn, es werden mehrere Betriebe für die ▶*Wahl der Schwerbehindertenvertretung* zusammengefasst (§ 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

Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung trifft das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 22.12.1974. Betriebliche Altersversorgung liegt danach vor, wenn dem ▶*Arbeitnehmer* aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom ▶*Arbeitgeber* Leistungen zur Absicherung mindestens eines Risikos (Alter, Invalidität, Tod) zugesagt werden. Das biologische Ereignis ist bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, bei der Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt und bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers. Für den Begriff der betrieblichen Altersversorgung ist es gleichgültig, ob es sich um einen privaten oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelt. Auch die Zusatzversorgung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst fällt unter diesen Begriff. Für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes gelten allerdings Sonderregelungen, die u. a. die Unverfallbarkeit betreffen (§§ 17 Abs. 2, 18 BetrAVG). Gleichgültig ist, wer die Versorgungsleistungen erbringt, das heißt, ob sie der Arbeitgeber selbst gewährt (Direktzusage) oder ein externer Versorgungsträger (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG).

Ursprünglich waren alle Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eines Arbeitgebers freiwillige Sozialleistungen. Ab dem 01.01.2002 kann jeder sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinem Gehalt bis zu maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der ▶*Rentenversicherung* der Arbeiter und Angestellten zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung eingesetzt werden. Dieser Anspruch auf sog. Entgeltumwandlung ist in dem mit dem Altersvermögensgesetz vom 26.06.2001 eingeführten § 1a BetrAVG geregelt. Auch nach Inkrafttreten dieser Regelung ist es für den Begriff der betrieblichen Altersversorgung nicht

erforderlich, dass es sich um eine arbeitgeberseitig finanzierte Leistung handelt. Auch die zum Beispiel auf einem Gehaltsverzicht beruhende Versorgungszusage stellt eine betriebliche Altersversorgung dar, selbst wenn wirtschaftlich gesehen der Arbeitnehmer den Aufwand alleine trägt.

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

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

Neben dem BetrAVG sind im Übrigen bei der Ausgestaltung und der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze (z. B. Gleichbehandlung und Gleichberechtigungsgrundsatz) sowie die Bestimmungen des Europäischen Gemeinschaftsrechts, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des ▸*Betriebsrats* (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 BetrVG) sowie tarifvertragliche Regelungen zu berücksichtigen.

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

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 zum Beispiel derjenige, der die Fachbezeichnung „Arbeitsmediziner“ oder „Betriebsmediziner“ führt. Ein Betriebsarzt kann haupt- oder nebenberuflich beschäftigt werden; der Arbeitgeber kann auch freiberufliche Ärzte oder überbetriebliche Dienste – z. B. den Berufsgenossenschaftlichen

Arbeitsmedizinischen Dienst (BAD) – in Anspruch nehmen.

Das ▶*Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)* verlangt vom Arbeitgeber, dass er einen oder mehrere Betriebsärzte bestellt, soweit die Betriebsgefahren, die Betriebsgröße und Betriebsorganisation dies erfordern. Im ASiG und in der Unfallverhütungsvorschrift BGV A2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit" sind die Bestellung, die Einsatzzeiten 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 Arbeitshygiene,
- der Organisation der Ersten Hilfe,
- der Durchführung des Betrieblichen ▶*Eingliederungsmanagements*,
- der ▶*Prävention* (betriebliche Gesundheitsvorsorge).

Schon dieser Aufgabenkatalog zeigt die enge Verknüpfung mit Fragen der behinderungsgerechten ▶*Arbeitsplatz*gestaltung 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. 1f ASiG). Sie haben die Arbeitnehmer ferner zu untersuchen (auch Vorsorgeuntersuchungen) sowie arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten. Aufgrund dieser Aufgaben wird der Betriebsarzt häufig als arbeitsmedizinischer Sachverständiger dazu gehört, ob ein schwerbehinderter Mensch gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, einschließlich der Frage, ob Unfallverhütungsvorschriften der Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten entgegenstehen (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 bzw. Personalrat zusammen. Dazu gehören insbesondere gemeinsame Betriebsbegehungen. Der Betriebsarzt ist Mitglied im ▶*Arbeitsschutz*ausschuss, 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 ▶*Arbeitsun-*

fähigkeit zu bescheinigen. Der Betriebsarzt hat also keineswegs die Rolle des Hausarztes oder des Vertrauensarztes zu übernehmen.

Weisungsfreiheit und Schweigepflicht: Die Betriebsärzte unterstehen unmittelbar dem Betriebsleiter, sind aber bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen Fachkunde weisungsfrei und nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen. Sie unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und den strengen Regelungen des Datenschutzes (auch gegenüber dem Arbeitgeber); sie müssen daher Krankheitsbefunde, Röntgenaufnahmen usw. unter Verschluss halten und dürfen unbefugt keine Informationen über die untersuchten Arbeitnehmer weitergeben. Hierzu gehören auch alle Untersuchungsbefunde, die bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen oder im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhoben werden. Nur das Ergebnis der Untersuchung darf dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, 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 in der Regel dem Antrag des Arbeitgebers stattzugeben, es sei denn, dass besondere Umstände gegeben sind, die ausnahmsweise eine Versagung rechtfertigen, zum Beispiel die Schwere der Behinderung.

Voraussetzungen sind allerdings, dass bei der Betriebseinschränkung

- die Gesamtzahl der verbleibenden schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der ▶*Beschäftigungspflicht* (§ 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 Betriebseinschränkung 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* sowie die behinderungsgerechte Gestaltung des ▶ *Arbeitsplatzes* und präventive Maßnahmen (§§ 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 in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und ▶*Versetzung* zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und Auskunft über die beteiligten Personen zu erteilen (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, zum Beispiel 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 der Gesamtbetriebsräte 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 bestimmt werden. Voraussetzung ist außerdem, dass dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats 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 Kosten trägt der Arbeitgeber. Er muss ferner die erforderlichen Räume und sächlichen Mittel (einschließlich Informations- und Kommunikationstechnik) sowie Büropersonal zur Verfügung 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, das heißt, 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 zum Beispiel 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 ▶*Mitbestimmungs*rechte des Betriebsrats bestehen. Beispiele sind Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie allgemeine Urlaubsgrundsätze (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 Nichteinigung mit dem Arbeitgeber – eine Betriebsvereinbarung auch gegen dessen Willen durchsetzen, wenn es sich um Angelegenheiten handelt, bei denen der Spruch der Einigungsstelle (▶*Betriebsrat*) die Übereinkunft ersetzt. In diesem Fall spricht man von einer „erzwingbaren Betriebsvereinbarung“ (z. B. § 39 Abs. 1, § 87 Abs. 2 und § 95 Abs. 1–2 BetrVG). In allen anderen Fäl-

len 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 in der Regel 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 (vgl. vor allem §§ 87 ff. BetrVG). Auch die Rechte der einzelnen ▶*Arbeitnehmer* sind umschrieben (§§ 81 ff. BetrVG). So besitzt jeder einzelne Arbeitnehmer ein Unterrichtungs-, Anhörungs- und Erörterungsrecht in Angelegenheiten, die ihn und seinen Arbeitsplatz unmittelbar betreffen, einschließlich des Rechts auf Einsicht in seine Personalakten (§ 83 BetrVG).

Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften: Die Gewerkschaften haben das Recht, in Betrieben und Unternehmen präsent zu sein. So können Gewerkschaften zum Beispiel die Initiative zur Bildung von Betriebsräten ergreifen. Außerdem haben die Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zu den Betrieben nach vorheriger Unterrichtung des Arbeitgebers (§ 2 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. Um zu einer sachgerechten Bewertung zu gelangen, ist es sachdienlich, dass die Schwerbehindertenvertretung einen Überblick über die gesamte Bewerberlage erhält. Denn die Möglichkeit, sich ein eigenes Bild über die Bewerberlage machen zu können, setzt voraus, dass die Schwerbehindertenvertretung auch die Bewerbungsunterlagen der nicht behinderten Bewerber kennt (§ 95 Ab. 2 Satz 3 SGB IX).

Wenn ein Arbeitgeber, der seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, den schwerbehinderten Bewerber ablehnt und sich die Schwerbehindertenvertretung dieser Entscheidung nicht anschließt, hat der Arbeitgeber seine Entscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat 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 oder 9 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat bzw. Personalrat sowie den schwerbehinderten Menschen nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichten, handeln ordnungswidrig (§ 156 Abs. 1 Nr. 7 SGB IX).

Wird ein behinderter Mensch im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens be-

hinderungsbedingt benachteiligt, so entsteht diesem ein Entschädigungsanspruch (vgl. auch ▶ *Benachteiligungsverbot*). Ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist nach § 15 Abs. 6 AGG jedoch ausgeschlossen.

Bezirkspersonalrat

▶ *Personalrat*

Bezirksschwerbehindertenvertretung

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein ▶ *Bezirkspersonalrat* gebildet ist, wählen die ▶ *Schwerbehindertenvertretungen* der Mittelbehörde und der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied (§ 97 Abs. 3 und 5 SGB IX). Amtszeit und Rechtsstellung sind wie bei der Schwerbehindertenvertretung geregelt. Für das Wahlverfahren gilt § 22 SchwbVWO (▶ *Wahlordnung*). Die Bezirksschwerbehindertenvertretungen sind wahlberechtigt bei der Wahl der ▶ *Hauptschwerbehindertenvertretung*.

Die Bezirksschwerbehindertenvertretung bei der Mittelbehörde vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen ▶ *Dienststellen* nicht geregelt werden können (§ 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 Sehstörungen zählen Blindheit, hochgradige Sehbehinderung und Sehbehinderung. Sie können durch angeborene und erbliche Veränderungen des Auges, durch Verletzungen oder Erkrankungen des Sehnervs oder der Netzhaut entstehen.

Blindheit
Nach landläufiger Meinung ist derjenige blind, der keinen Lichtschein wahrnehmen kann und demzufolge gar nichts sieht. Auch in der medizinischen Wissenschaft wird Blindheit häufig so eng definiert. In der Praxis reicht eine solche Bestimmung oft nicht aus. Daher gelten zum Beispiel Personen, die sich in Ausbildung und Beruf wie Blinde verhalten und auf entsprechende Blindentechniken angewiesen sind, als blind, auch wenn sie noch über ein gewisses Restsehvermögen verfügen. In der Augenheilkunde und im Sozialrecht gilt derjenige als blind, dem das Augenlicht vollständig fehlt oder dessen Sehschärfe auf weniger als 2 % des normalen Sehvermögens herabgesetzt ist. Eine vorliegende Blindheit wird als Schwerbehinderung – auch im Hinblick auf ▸*Nachteilsausgleiche* – mit dem Merkzeichen Bl in den Schwerbehindertenausweis eingetragen.

Hochgradige Sehbehinderung
Als hochgradig sehbehindert werden Menschen bezeichnet, deren Sehschärfe auf 5 % 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, zum Beispiel 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 Braille, werden in ihrer Mobilität trainiert und frühzeitig im Umgang mit entsprechenden modernen Techniken geschult. Für späterblindete Menschen ist der Verlust der Sehkraft ein tiefgreifender 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 Lebens-

bezüge und häufig auch eine Aufgabe des bisher ausgeübten Berufes. Mit zunehmendem Alter fällt es schwerer, die Blindenschrift zu erlernen und die Mobilität zu erhalten.

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

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

- Die Braillezeile am Computer erschließt auch blinden Menschen den Zugang zu Daten und ihrer Verarbeitung.
- Gedruckte Texte können 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 ▶*Arbeitsassistenz*, zum Beispiel eine Vorlesekraft, unentbehrlich.
- Durch ein Mobilitätstraining kann zwar ein großes Maß an selbstständiger Orientierung erreicht werden. Änderungen in der Arbeitsumgebung machen aber auch hier persönliche Unterstützung nötig.
- Auch bei optimaler ▶*Arbeitsplatz*gestaltung 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 zum Beispiel schriftlich, elektronisch, akustisch oder mündlich geschehen. Werden Dokumente in schriftlicher Form zugänglich gemacht, erfolgt dies in Blindenschrift oder Großdruck. Geschieht dies auf elektronischem Weg, sind die Standards der Verordnung der barrierefreien Informationstechnik (BITV, vgl. ▶*Barrierefreiheit*) maßgebend. Kosten bzw. Gebühren werden hierfür nicht erhoben.

Bundesagentur für Arbeit

▶*Agentur für Arbeit*

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)

▶*Deutsche Rentenversicherung Bund*

Bundesversorgungsgesetz (BVG)

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

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

Chronische und innere Erkrankungen

Jeder vierte schwerbehinderte Mensch leidet an Funktionsbeeinträchtigungen der inneren Organe oder Organsysteme. Die körperlichen Auswirkungen sind sehr unterschiedlich. Menschen mit chronischen inneren Erkrankungen können im Arbeitsleben Problemen gegenüberstehen, die oft daraus resultieren, dass ihnen ihre Krankheit nicht angesehen wird. Dies kann zu Überforderungen führen. Eine sorgfältige Einschätzung der funktionellen Einschränkungen durch Fach- und ▶*Betriebsärzte* ist notwendig, denn unangemessene Arbeitsplatzbedingungen verursachen Krankheitsausfälle und können die Behinderung verschlimmern.

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

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

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

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

Zu vermeiden sind:
- Treppensteigen oder längere Wege zu Fuß
- Arbeiten unter Zeitdruck
- ständiger Publikumsverkehr
- Arbeiten mit Reizstoffen, die das Leiden verschlimmern

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

Zu vermeiden sind:
- körperlich schwere Arbeiten
- extreme Klimasituationen
- ungünstige Arbeitszeiten

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

Zuckerkrankheit (Diabetes mellitus)
Bei der Zuckerkrankheit wird in der Bauchspeicheldrüse zu wenig Insulin produziert, so dass die Körperzellen

die aufgenommene Nahrung nicht adäquat verarbeiten können. Unterschieden wird hierbei in Diabetes Typ 1, der bereits im frühen Lebensalter auftritt, und in den Typ 2, die sog. Altersdiabetes, die den größten Anteil an Diabetes-Erkrankungen ausmacht. Während Typ 1 genetisch bedingt ist, lässt sich Typ 2 häufig auf äußere Faktoren, wie schlechte Ernährung und mangelnde Bewegung, zurückführen. Durch eine bewusste Lebensführung und eine ausgewogene Ernährung kann einer Verschlimmerung der Symptomatik vorgebeugt werden.

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

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

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

Chronisches Nierenversagen und Spenderniere

Den Ausfall der Entgiftungs- und Entwässerungsfunktion der Nieren konnten Menschen früher nur wenige Tage überleben. Erst seit der Einführung der Blutwäsche (Dialyse) und der Nierentransplantation ist ein langfristiges Weiterleben möglich geworden. Bei Dialyse-Patienten ergeben sich jedoch erhebliche Einschränkungen bezüglich der Nahrungs- und Flüssigkeitszufuhr und der freien Zeiteinteilung. Dialyse-Patienten müssen zwei- bis dreimal wöchentlich für 3 bis 5 Stunden an das Dialysegerät angeschlossen werden. Die Behandlung ist körperlich anstrengend und beeinträchtigt das allgemeine Wohlbefinden. Die Dialyse bestimmt den Lebensrhythmus und somit auch das Arbeitsleben.

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

Zu vermeiden sind:

- übermäßige körperliche Belastungen

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

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

Deutsche Rentenversicherung Bund

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

Deutsche Rentenversicherung Regional

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

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

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, öffentliche ▸*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, Bayern) 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 selbstständige 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. § 5 Abs. 3 LPVG Rhld.-Pfalz, Art. 6 Abs. 3 BayPVG). 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).

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).

Wie nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Gesetze und ▶*Tarifverträge* Vorrang; Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch ▶*Tarifvertrag* geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können deshalb nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein (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).

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 unterzeichnen und in geeigneter Weise in der Dienststelle bekannt zu machen.

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

das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beamten Einfluss nehmen. Dienstvereinbarungen können – wie bei der Betriebsvereinbarung – auch auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen.

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 für die einzelne Dienststelle 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. Bei seiner Ausübung hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Gemäß § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX hat der Arbeitgeber den schwerbehinderten Menschen so zu beschäftigen, 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.

Eingliederung behinderter Menschen

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

Eingliederungshilfe

- ▶*SGB XII*

Eingliederungsmanagement, Betriebliches

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

Gesetzliche Vorschriften: Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen vom 23.04.2004 hat der Gesetzgeber das Erfordernis der betrieblichen ▶*Prävention* im Rahmen des § 84 ▶*SGB IX* weiter gestärkt. Prävention umfasst alle Maßnahmen, die der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit der Beschäftigten dienen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bezieht sich auf die gezielte Steuerung des Einsatzes von Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit zum Zwecke der Beendigung von Arbeitsunfähigkeitszeiten und der Vermeidung von weiterer Arbeitsunfähigkeit nach einem auf den Betrieb zugeschnittenen Vorgehenskonzept.

§ 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 mög-

lichst dauerhaft auf einem geeigneten ▶*Arbeitsplatz* einzusetzen.

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

Vorgehensweise, Beteiligte: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Teamaufgabe. Der Arbeitgeber nimmt zunächst Kontakt mit dem Betroffenen auf, klärt mit ihm die Situation, holt seine Zustimmung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ein und bespricht mit ihm die Ziele. Wichtig ist, dass die weitere Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nur stattfindet, wenn der Betroffene zustimmt. Erst mit Zustimmung des Betroffenen schaltet der Arbeitgeber den Betriebsrat bzw. 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 bzw. die Dienststelle möglich ist. An externen Partnern kann der Arbeitgeber die ▶*Rentenversicherung*sträger, 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 Betrieblichen 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. Deshalb ist es wichtig, ein Vorgehenskonzept zu erarbeiten, das den Gegebenheiten des Betriebes bzw. der Dienststelle entspricht.

In keinem Fall erfüllen Krankenrückkehrgespräche diese Anforderungen.

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

- ein System für das Erkennen von Problemen (Frühwarnsystem)
- Instrumente der Erfassung und Spezifizierung von Daten

- eine Schaltstelle im Unternehmen für die Verarbeitung, Entscheidung und Umsetzung
- die Umsetzung konkreter Maßnahmen
- eine Dokumentation und Evaluierung

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

- Seit wann ist der Mitarbeiter erkrankt?
- In welcher Form treten die Fehlzeiten auf? (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, zum Beispiel durch organisatorische Veränderungen oder durch technische Verbesserungen?
- Gibt es geeignetere Einsatzmöglichkeiten für den Betroffenen?
- Gibt es Qualifizierungsbedarf?

Es empfiehlt sich, die getroffenen Regelungen in einer ▶*Integrationsvereinbarung* oder einer ▶*Betriebsvereinbarung* festzuhalten.

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

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

Eingliederungszuschüsse

Die Eingliederungszuschüsse gehören zu den Leistungen der ▶*Agenturen für Arbeit* nach dem SGB III (▶*Arbeitsförderung*). Bei Arbeitslosengeld II-Empfängern und den Mitgliedern der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft ist das ▶*Jobcenter* zuständig. Sie werden als Zuschüsse zum ▶*Arbeitsentgelt* erbracht. Eingliederungszuschüsse kön-

nen für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen erbracht werden. 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. 292, vgl. auch ▶*Einstellung eines schwerbehinderten Menschen*). Auch für ältere Arbeitnehmer gibt es Sonderregelungen bei den Eingliederungszuschüssen.

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 schwerbehinderter Menschen durch private und öffentliche Arbeitgeber zu erreichen.

Um dies zu erreichen, ist **der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen**, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Dabei soll, um diese Prüfung effektiv und nachprüfbar zu machen, die ▶*Schwerbehindertenvertretung* beteiligt werden (§ 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 gemäß § 99 BetrVG berechtigt, die Zustimmung zur Einstellung eines nicht behinderten Arbeitnehmers zu verweigern.

Finanzielle Leistungen: Das SGB IX fördert durch verschiedene Leistungen zur ▶*Teilhabe* am Arbeitsleben die Einstellung von schwerbehinderten Menschen. 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).

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

Ferner sehen Landessonderprogramme zusätzliche – von den Integrationsämtern finanzierte – Lohnkostenzuschüsse für die Einstellung schwerbehinderter Menschen vor (vgl. § 104 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 16 SchwbAV). Diese Landessonderprogramme setzen zum Beispiel hinsichtlich der zu fördernden Personengruppe sowie bei Höhe und Dauer der Förderung regional unterschiedliche Schwerpunkte.

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

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

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

Für die behinderungsbedingte Zusatzausstattung 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. 292, vgl. auch ►*Eingliederungszuschüsse*).

Entgelt

►*Arbeitsentgelt*

Entgeltfortzahlung

In bestimmten Fällen kann ein Arbeitnehmer auch dann ►*Arbeitsentgelt* verlangen, wenn er nicht zur Arbeitsleistung imstande ist. Neben der Gehaltszahlung für gesetzliche Feiertage ist der wichtigste und häufigste Fall der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei ►*Krankheit*. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 3 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.

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

Trifft den Arbeitnehmer ein Verschulden an seiner Krankheit, ist der Arbeitgeber allerdings nicht zur Entgelt-

fortzahlung 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 zum Beispiel bei einem Verkehrsunfall infolge von Trunkenheit am Steuer der Fall, in der Regel aber nicht bei Sportunfällen, wenn die Sportart vernünftig, das heißt nach den dafür anerkannten Spiel- und Sicherheitsregeln betrieben wurde.

Entgeltsicherung

▶ *Verdienstsicherung*

Entlassung

▶ *Außerordentliche Kündigung*
▶ *Kündigung*
▶ *Massenentlassungen*

Epilepsie

▶ *Anfallsleiden*

Ergonomie

Die Ergonomie ist ein Teilgebiet der ▶ *Arbeitswissenschaft*. Die Ergonomie ermittelt, sammelt und ordnet Gesetzmäßigkeiten zur Gestaltung menschlicher Arbeit. Hierbei stehen die Wechselbeziehung zwischen Technik und Mensch sowie eine tätigkeitsbezogen 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 ▶ *Technischen Beratungsdienste* der In-

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

Arbeitssicherheit: Ergonomische Gesichtspunkte sind ferner im Rahmen der ▶*Arbeitssicherheit*, des ▶*Arbeitsschutzes* und der Unfallverhütung zu beachten (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1d und § 6 Satz 2 Nr. 1d ASiG).

Erkrankungen

▶*Chronische und innere Erkrankungen*
▶*Krankheit*

Erwerbsminderung

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

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

- **Voll erwerbsgemindert** ist, wer gesundheitsbedingt nur noch weniger als 3 Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig sein kann (§ 43 SGB VI).

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

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

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

Bei Versicherten, die vor dem 02.01.1961 geboren sind, kann eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auch gezahlt werden, wenn Berufsunfähigkeit vorliegt (Rente we-

gen teilweiser Erwerbsminderung bei ▶ *Berufsunfähigkeit* – § 240 SGB VI). **Berufsunfähig** im Sinne des § 240 SGB VI ist derjenige, dessen Erwerbsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, Behinderung) gegenüber einer gesunden Vergleichsperson mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als 6 Stunden täglich gesunken ist.

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

Die Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten auch teilweise erwerbsgeminderte Versicherte, wenn ihnen der ▶ *Teilzeitarbeit*smarkt verschlossen ist.

Abhängig davon, welche Hinzuverdienstgrenze eingehalten ist, wird entweder eine Vollrente oder eine Anteilsrente geleistet (§ 96a SGB VI). Eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit wird grundsätzlich nur auf Zeit geleistet, die Befristung darf ab Rentenbeginn längstens für 3 Jahre vorgenommen werden (§ 102 Abs. 2 SGB VI). Die Leistung einer unbefristeten Rente kann nur erfolgen, wenn der Anspruch nicht vom Teilzeitarbeitsmarkt abhängt und die Behebung der Minderung der Erwerbsfähigkeit unwahrscheinlich ist.

Erwerbsunfähigkeit

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

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

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

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

Renten wegen Erwerbsunfähigkeit, die vor 2001 begonnen haben, werden weitergezahlt, solange Erwerbsunfähigkeit vorliegt.

Die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit wird, abhängig vom Hinzuverdienst, entweder in voller Höhe oder in Höhe der (ggf. anteiligen) Rente wegen ▶ *Berufsunfähigkeit*, jedoch längstens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze geleistet. Danach besteht Anspruch auf Regelaltersrente (▶ *Altersrente)*.

Seit der Rentenreform zum 01.01.2001 gibt es eine zweistufige Rente wegen Erwerbsminderung.

Existenzgründung

▶ *Selbstständigkeit, wirtschaftliche*

Fachdienste der Integrationsämter

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

Organisationsform: Die Fachdienste (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 ▶ *Technischen Beratungsdienste* zum Beispiel mit der behinderungsgerechten Gestaltung von ▶ *Arbeitsplätzen*.

Aufgaben: 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, ▶ *Integrationsfachdienste* freier Träger, Lieferanten technischer Geräte usw.). Zu den Aufgaben der Fachkräfte der Integrationsämter gehört es in der Regel auch, die Integrationsfachdienste im Einzelfall zu beauftragen, ferner sind sie 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, zum Beispiel bei der sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Zu den Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gehören:

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

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

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

Bei der Regelbetreuung wird zwischen den Kleinst-Betrieben bis 10 Mitarbeitern und denen darüber unterschieden. Bis 10 Mitarbeiter muss sich der Arbeitgeber bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung sicherheitstechnisch und arbeitsmedizinisch beraten lassen. Der Zeitumfang wird nicht festgelegt.

Die Regelbetreuung für Betriebe über 10 Mitarbeiter wird gemäß der neuen DGUV Vorschrift 2 in eine Grundbetreuung und eine betriebsspezifische Betreuung aufgeteilt. Für die Grundbetreuung sind drei gefahrenbezogene Gruppen eingeteilt und es wird zusammen mit der Anzahl der Mitarbeiter eine Gesamt-Grundbetreuungszeit für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit festgelegt. Die Aufteilung erfolgt dann betriebsbezogen, wobei für jeden einzelnen der beiden Akteure Mindestzeitanteile zu berücksichtigen sind. Die Aufgaben in der Grundbetreuung werden in der DGUV Vorschrift 2 beschrieben. Für die betriebsspezifische Betreuung werden die möglichen

Tätigkeitsfelder (projektbezogene oder als Daueraufgaben) genannt, die dann betriebsspezifisch einmal im Jahr festgelegt werden müssen. Daran leitet sich dann der Umfang der Gesamt-Betreuung ab.

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

Der Arbeitgeber hat die Sicherheitsfachkräfte unter Mitwirkung des ▶ *Betriebsrats* bzw. ▶ *Personalrats* zu bestellen und ihnen die im Gesetz genannten Aufgaben zu übertragen. Die Fachkräfte unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs, sie sind jedoch bei der Anwendung ihrer sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei. Dieser Grundsatz gilt nach einem Musterurteil des Bundesarbeitsgerichts auch in der öffentlichen Hand (Urteil vom 19.12.2009, Az: 9AZR 769/08).

Kooperation: Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen eng mit dem ▶ *Betriebsarzt* zusammenarbeiten. Das Gleiche gilt für die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat oder dem Personalrat. Die Beratung gemeinsamer Anliegen und der Austausch von Erfahrungen erfolgen in dem vom Arbeitgeber zu bildenden Arbeitsschutzausschuss, an dem auch die ▶ *Schwerbehindertenvertretung* zu beteiligen ist (§ 95 Abs. 4 SGB IX).

Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf

▶ *Fürsorgestelle*

Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes

▶ *Schwerbehinderung*

Finanzielle Leistungen

▶ *Leistungen für behinderte Menschen im Beruf*

Frauen, behinderte

Behinderte Frauen sind in mehrfacher Hinsicht benachteiligt. Deutlich wird dies auch bei der relativ niedrigen Erwerbsquote. In den Gesetzen zur Rehabilitation und ▶ *Teilhabe* behinderter Menschen (▶ *SGB IX*) und zur ▶ *Arbeitsförderung* (SGB III) ist die Frauenförderung als Querschnittsaufgabe und Leitlinie definiert, die auf alle Detailregelungen anzuwenden ist.

Erwerbsbeteiligung: Nur ein Fünftel der behinderten Frauen im erwerbsfähigen Alter ist erwerbstätig. Viele Frauen mit Behinderungen schätzen ihre Vermittlungschancen schlecht ein und

ziehen sich deshalb aus dem Erwerbsleben zurück, ohne sich arbeitslos zu melden. Viele werden ungewollt und allzu schnell auf den häuslichen Bereich zurückgewiesen. Die niedrige Erwerbsquote geht oft einher mit einer schlechten finanziellen Situation.

Erschließung neuer Berufsfelder: Bei der beruflichen Orientierung behinderter Frauen und ihrer Teilhabe am Arbeitsleben sollte die Verengung auf traditionelle Frauenberufe mit hohen Beschäftigungsrisiken vermieden und ein erweitertes Berufsspektrum mit einer Orientierung auf zukunftsfeste Berufe angestrebt werden (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 gleichwertige Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben zu erschließen (vgl. § 33 Abs. 2 SGB IX). Die Interessenvertretungen und Selbsthilfeorganisationen behinderter Frauen sind zum Beispiel 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, zum Beispiel:

- 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.

Frauenförderung im SGB III (▶***Arbeitsförderung***): Die Frauenförderung ist in § 8 SGB III als grundlegende und umfassende Aufgabe bei allen Leistungen

der aktiven Arbeitsförderung definiert. Ziel ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken. Frauen sollen entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen gefördert werden. Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

▶ ***Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen***: Es berücksichtigt die besondere Benachteiligung behinderter Frauen und Mädchen. In der Präambel wird auf die erhöhte Gefährdung behinderter Frauen und Mädchen durch Ausbeutung, Missbrauch oder Nichtbeachtung hingewiesen. Um dieser Gefährdung entgegenzuwirken, erklären sich die unterzeichnenden Staaten in Artikel 6 dazu bereit, Maßnahmen zu ergreifen, um die Mehrfachdiskriminierung behinderter Frauen und Mädchen zu verhindern und ihre Autonomie und persönliche Entfaltung zu stärken.

Freifahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln

▶ *Reisen*
▶ *Schwerbehindertenausweis*

Freistellung

Unter bestimmten Voraussetzungen können oder müssen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber von der Arbeit freigestellt werden:

▶ ***Betriebsrat***, ▶ ***Personalrat*** und ▶ ***Schwerbehindertenvertretung*** sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben 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*

Fürsorgeerlass

Sog. Fürsorgeerlasse gibt es seit Anfang der 1950er Jahre; zunächst bei einzelnen Bundesministerien, später auch auf Länderebene. Hintergrund ist, dass insbesondere öffentliche Arbeitgeber bei der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten ▸*Teilhabe* schwerbehinderter Menschen bei der Ausbildung und im Berufsleben eine Vorbildfunktion haben.

Fürsorgeerlasse waren von ihrer rechtlichen Natur her zunächst immer Verwaltungsvorschriften, also allgemeine Anweisungen übergeordneter Regierungs- oder Verwaltungsstellen an nachgeordnete Dienststellen. Sie sind dann keine allgemein verbindlichen Rechtsvorschriften, sondern richten sich lediglich mit Selbstbindung der Verwaltung nach innen, das heißt Außenstehende können sich grundsätzlich nicht auf eine bestimmte Handlungsweise der Verwaltung berufen. Seit der Schaffung des SGB IX können sie aber auch als ▸*Integrationsvereinbarungen* im Sinne des § 83 SGB IX ausgestaltet sein und gewinnen dadurch an Verbindlichkeit (vgl. § 82 Satz 4 SGB IX). Art und Rechtscharakter sind also unterschiedlich. Sie alle haben aber dieselbe Zweckbestimmung. Neben traditionellen Fürsorgeerlassen (z. B. Bundesminister der Verteidigung) finden sich Rahmenintegrationsvereinbarungen (z. B. Saarland) oder Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (z. B. Baden-Württemberg).

Die Fürsorgeerlasse bzw. Rahmenintegrationsvereinbarungen in ihrer heutigen Art sind zusätzliche Vorschriften zur Auslegung und Ergänzung der bestehenden gesetzlichen Regelungen, das heißt sie können erweiterte Regelungen des SGB IX enthalten, dürfen aber die gesetzlichen Regelungen keinesfalls einschränken. Sie enthalten im Wesentlichen Ergänzungen zu den gesetzlichen Vorschriften über die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Angehöriger des öffentlichen

Dienstes (Arbeiter/Angestellte/Beamte) und von Bewerbern um eine Anstellung im öffentlichen Dienst. Beispiele: Berufsförderung, ▶ *Nachteilsausgleich* bei Prüfungen; dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter; Teilzeitbeschäftigung, stufenweise ▶ *Wiedereingliederung* nach längerer Krankheit oder ▶ *Altersteilzeit*.

Fürsorgepflicht

Jedes ▶ *Arbeitsverhältnis* beinhaltet eine Fürsorgepflicht des ▶ *Arbeitgebers*, der auf Seiten des ▶ *Arbeitnehmers* die Treuepflicht entspricht. Teile dieser Fürsorgepflicht sind gesetzlich geregelt, wie etwa der Schutz des Arbeitnehmers vor Gefahren für Leben und Gesundheit (§ 618 BGB) und die Vorschriften des ▶ *Arbeitsschutzes* und der ▶ *Arbeitssicherheit*. Auch die Verpflichtung zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und die Sorgfaltspflichten bei 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*). Bei der Ausübung seines ▶ *Direktionsrechts* bezüglich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung hat der Arbeitgeber auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen (§ 106 Satz 3 GewO). Diese besondere 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, Hessen und Schleswig-Holstein, machen hiervon in der Weise Gebrauch, dass zum Beispiel Teile der ▶ *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* und des ▶ *Kündigungsschutzes* von den örtlichen Fürsorgestellen durchgeführt werden.

Die Fürsorgestelle ist im Allgemeinen dem Sozialamt beim Kreis oder der kreisfreien Stadt zugeordnet und heißt jetzt Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf.

Gebärdensprachdolmetscher

Gebärdensprachdolmetscher übersetzen in der Regel simultan von deutscher Lautsprache in deutsche ▶*Gebärdensprache*. Ihre Funktion ist die des Sprachmittlers, sie haben keine beratende Aufgabe.

Menschen mit ▶*Hörschädigungen* 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 in der Regel nicht über Kenntnisse der Gebärdensprache verfügt. In vielen Lebensbereichen wird hörgeschädigten Menschen erst durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern eine gesellschaftliche ▶*Teilhabe* ermöglicht. 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, bei Behördenterminen und in vielen anderen Bereichen möglich zu machen. Diese Verständigung kann sowohl über die Deutsche Gebärdensprache (DGS) erreicht werden, die meist von gehörlosen Menschen genutzt wird, als auch über Lautsprachbegleitende Gebärden (LBG), die viele schwerhörige und ertaubte Menschen nutzen. 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, zum Beispiel 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 Qualifizie-

rungsmaßnahmen; auch bei der regelmäßigen ▸*Arbeitsassistenz*
- Kommunikation im Bildungsbereich, in der ▸*Berufsausbildung* (vgl. z. B. § 42l Abs. 1 Satz 2 HwO) 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: Mit dem SGB IX vom 19.06.2001 ist die Verwendung der Gebärdensprache im Sozialleistungsbereich als eigenständige Verständigungsform anerkannt worden (vgl. § 57 SGB IX). Auch die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (▸*Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*) bestimmt in Art. 2, dass der Begriff der „Sprache" die Gebärdensprache einschließt. 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 ebenfalls ausdrück-

lich die Benutzung der Gebärdensprache, den Dolmetschereinsatz und die Erstattung angemessener Aufwendungen hierfür vor (§ 57, Förderung der Verständigung).

Eine (weitere) ausdrückliche Anerkennung als eigenständige Sprache bzw. Kommunikationsform haben die DGS bzw. das 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 das 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 Verwaltungsbehörden der Länder und Kommunen enthalten die Landesbehindertengleichstellungsgesetze (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 zum Beispiel zu nennen:

- das Beurkundungswesen (§§ 22–24 BeurkG)
- die freiwillige Gerichtsbarkeit, das heißt beispielsweise Vormundschafts- und Familiensachen, Personenstands- und Nachlassangelegenheiten (§ 8 FGG i.V.m. § 186 GVG, § 48 Abs. 1 PStG)
- 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 in der Regel 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

Bei Menschen mit einer geistigen Behinderung handelt es sich keinesfalls um eine einheitliche Gruppe mit fest umschriebenen Eigenschaften. Ihre kognitive und motorische Leistungsfähigkeit sowie das sozial-emotionale Verhalten sind vielmehr unterschiedlich.

Es gibt geistig behinderte Menschen, die alltägliche Abläufe weitgehend selbstständig bewältigen und sich an Schriftzeichen und Symbolen orientieren können. Andere hingegen können sich zum Beispiel nicht allein in einem Gebäude zurechtfinden und benötigen bei nahezu allen täglich wiederkehrenden Verrichtungen die Hilfe anderer.

Merkmal Lernbeeinträchtigung: Das zentrale Merkmal einer geistigen Behinderung ist eine erhebliche Lernbeeinträchtigung, hervorgerufen in der Regel durch eine Hirnschädigung oder Hirnfunktionsstörung. Die Lernbeeinträchtigung zeigt sich zum Beispiel im frühkindlichen Alter als deutliche Entwicklungsverzögerung, die alle Bereiche der kindlichen Entwicklung betrifft, an denen Lernen wesentlich beteiligt ist. Im Zusammenhang damit ist beispielsweise die Beeinträchtigung der Wahrnehmung und der Sprache zu sehen. Der Spracherwerb setzt oft später und verlangsamt ein. Es treten Schwierigkeiten beim Erlernen von Wortbedeutungen und grammatikalischen Regeln auf.

Unterscheidungsmerkmale: Es wird zwischen leichter, mäßiger und schwerer geistiger Behinderung unterschieden. Allerdings können ärztliche Gutachten, Ergebnisse von Intelligenztests oder der Grad der Behinderung (GdB) im ▶ *Schwerbehindertenausweis* kaum etwas darüber aussagen, welchen Anforderungen – etwa an einem normalen Arbeitsplatz – ein geistig behinderter Mensch gewachsen ist.

In den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (▶ *Versorgungsmedizin-Verordnung*) 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 zum Beispiel 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 bzw. Dienststellen gibt es Arbeiten, die geistig behinderte Menschen erlernen und dann auch relativ selbstständig ausführen können, zum Beispiel Hilfstätigkeiten in Bauberufen, in der Lagerhaltung, in Gärtnereien, in Küchen und in sozialen Einrichtungen wie Krankenhäusern oder Heimen.

Je nach Schwere der Beeinträchtigung sind geistig behinderte Menschen in der Lage, durch Handeln in lebensnahen Situationen zu lernen. Bei frühzeitiger Förderung können sie vergleichbare Arbeitsleistungen wie nicht behinderte Menschen erreichen. Diese Integration bedarf allerdings der fachlichen Begleitung. Der Erfolg hängt von der Beratung, der Auswahl des Arbeitsplatzes und der Betreuung ab (vgl. ▶*Profilmethode*).

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

- Es sollte einen festen Ansprechpartner im Betrieb geben, mit dem die Arbeit wie auch die betrieblichen Angelegenheiten besprochen werden können.
- Die betrieblichen Aufgaben sollten zeitlich, räumlich und vom Ablauf her klar definiert sein. Überschaubare Routinetätigkeiten eignen sich besonders gut.
- Arbeitsaufgaben sollten – mit entsprechender Hilfestellung – so lange eingeübt werden, bis der Arbeitnehmer sie verstanden hat.
- Dem Mitarbeiter sollten soziale Kontakte im Arbeitsumfeld ermöglicht werden.
- Der Arbeitsplatz sollte keine größeren Gefahrenquellen bergen, da diese möglicherweise nicht als solche erkannt werden.

Hilfen: 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 unter anderem Beratung und Betreuung von Arbeitnehmern sowie deren Arbeitge-

bern. Das heißt, in der Praxis trainieren und begleiten beispielsweise Ergotherapeuten geistig behinderte Menschen so lange am Arbeitsplatz, bis eine stabile Beschäftigung erreicht ist. Neben fachlich-technischen Fähigkeiten werden vor allem allgemeine Fähigkeiten des Arbeitsverhaltens trainiert, wie zeitliche und räumliche Orientierung, Kontaktaufnahme, Motivation und Ausdauer, Verantwortung für die Arbeit, Verstehen von Anweisungen.

Es hat sich herausgestellt, dass Praktika oder ein ▶ *Probearbeitsverhältnis* gerade für geistig behinderte Menschen eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Eingliederung sind. Sie ermöglichen ein gegenseitiges Kennenlernen, das sowohl dem Betrieb als auch dem behinderten Menschen Rückzugsmöglichkeiten offen lässt.

Gemeinsame Servicestellen

▶ *Servicestellen, Gemeinsame*

Gerichtskostenbefreiung

▶ *Nachteilsausgleiche*

Gesamtbetriebsrat

▶ *Betriebsrat*

Gesamtpersonalrat

▶ *Personalrat*

Gesamtschwerbehinderten-vertretung

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 bzw. der Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied. Für den Fall, dass bei mehreren Betrieben bzw. Dienststellen eines Arbeitgebers nur in einem Betrieb bzw. 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 bei der Schwerbehindertenvertretung; für das Wahlverfahren gilt die ▶ *Wahlordnung* (§ 22 SchwbVWO).

Aufgaben: Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe bzw. Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und die von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe bzw. Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 97 Abs. 6 SGB IX). Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in ei-

nem Betrieb bzw. 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, das heißt, die Arbeitnehmer eines Betriebes gehören ohne Rücksicht auf ihre fachliche Ausbildung und Tätigkeit nur einer Gewerkschaft an. In Deutschland bestehen verschiedene, unterschiedlich organisierte Gewerkschaften. Den einzelnen Arbeitnehmern als Mitglied bieten sie Beratung zum ▶*Arbeitsrecht* und Rechtsschutz. Sie haben zahlreiche Vorschlags- und Entsendungsrechte bei gerichtlichen Spruchkörpern und Verwaltungsbehörden: zum Beispiel bei der Berufung der ehrenamtlichen Richter der Arbeitsgerichte, bei der Besetzung der Organe der Bundesagentur für Arbeit, der Sozialversicherungsträger und bei der Besetzung des ▶*Beratenden Ausschusses für behinderte Menschen* beim Integrationsamt. Außerdem haben Gewerkschaften Vorschlags- und Beteiligungsrechte bei der Wahl und Amtsführung der ▶*Betriebsräte* und ▶*Personalräte*.

Gleichstellung

Behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung (GdB, vgl. ▶*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 vorgezogene ▶*Altersrente* für schwer-

behinderte 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.

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. 2c möglich. Alle anderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen, wie der besondere Kündigungsschutz, gelten jedoch nicht.

Grad der Behinderung (GdB)

▶*Schwerbehinderung*

Grad der Schädigungsfolgen (GdS)

Im Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) gilt der Grad der Behinderung (GdB) als Maßstab zur Feststellung einer ▶*Schwerbehinderung*. Der Begriff „Grad der Schädigungsfolgen“ wird ausschließlich im sozialen Entschädigungsrecht und im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung verwendet. Die Beeinträchtigung eines Menschen wird hier nach GdS-Graden festgestellt.

GdS 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 der GdS nur auf Schädigungsfolgen und der GdB auf alle Gesundheitsstörungen, unabhängig von ihrer Ursache, bezogen sind.

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 in der Regel in einer mündlichen Verhandlung mit dem Arbeitgeber, dem schwerbehinderten Arbeitnehmer und dem betrieblichen ▶*Integrationsteam*, gegebenenfalls unter Hinzuziehung weiterer Fachleute.

Im Rahmen einer gütlichen Einigung kann das Integrationsamt auch Leistungen der ▶*Begleitenden Hilfe im Ar-*

beitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe anbieten, zum Beispiel zur behinderungsgerechten ▶*Arbeitsplatz*gestaltung 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 Kriegsopfer und Wehrdienstbeschädigte (Kriegsopferfürsorge) sowie ihre Hinterbliebenen zuständig. Die Hauptfürsorgestelle ist zugleich auch ▶*Rehabilitationsträger*.

Die Hauptfürsorgestellen sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert. In einzelnen Ländern (z. B. 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:

- Kriegsopferfürsorge (Bundesversorgungsgesetz)
- Berufliche Hilfen
- Erziehungshilfen
- Hilfen zum Lebensunterhalt
- Hilfen in besonderen Lebenslagen
- Erholungshilfen
- Kuren
- Wohnungshilfen
- Hilfe zur Pflege
- Altenhilfe

Hauptpersonalrat

▶*Personalrat*

Hauptschwerbehindertenvertretung

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen mit einem Hauptpersonalrat (▶*Personalrat*) ist bei obersten Dienstbehörden von deren ▶*Schwerbehindertenvertretung* und den ▶*Be-*

zirksschwerbehindertenvertretungen 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 SchwbVWO).

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 und schwerhörige Menschen. Die Übergänge zwischen Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit sind fließend.

Gehörlosigkeit
Gehörlose Menschen werden ohne Hörvermögen geboren oder sie haben es noch vor dem Spracherwerb verloren. Sie können Lautsprache akustisch nicht wahrnehmen und somit auch Sprache auf natürlichem Wege nicht erlernen. Ihr eigenes Sprechen können sie nicht über das Gehör kontrollieren. In der Regel haben gehörlose Menschen gute Kenntnisse der ▸ *Gebärdensprache*.

Für spätertaubte Menschen ist entscheidend, dass der Hörverlust erst nach dem Spracherwerb eingetreten ist. Sie konnten über einen längeren Zeitraum hören und haben in dieser Zeit so viel Sprachkompetenz erworben, dass der Hörverlust nicht mehr zum Verlust der Sprechfähigkeit führen muss. Je älter die Betroffenen bei Eintritt der Ertaubung waren, desto stärker ist in der Regel die lautsprachliche Orientierung. Spätertaubte Menschen beherrschen die Gebärdensprache häufig nicht oder nur in geringem Umfang.

Schwerhörigkeit
Schwerhörige Menschen besitzen in jedem Fall ein Restgehör, mit dem sie – unterstützt durch individuell angepasste Hörgeräte – Sprache in begrenztem Umfang wahrnehmen können. Allerdings ist das qualitativ andere Hören bei schwerhörigen Menschen oft nicht ausreichend, um den Gesprächspartner ohne besondere Schwierigkeiten zu verstehen. Je nach Alter bei Eintritt der Schwerhörigkeit und je nach Form und Umfang des Hörverlustes sind Sprechfähigkeit und Gebärdensprache individuell sehr unterschiedlich entwickelt. Die Gebärdensprache wird häufig noch abgelehnt oder nur in Form lautsprachbegleitender Gebärden eingesetzt.

Elektronische Hörhilfe
Bei gehörlosen und hochgradig schwerhörigen Menschen kann unter bestimmten medizinischen und sozialen Voraussetzungen durch ein Cochlear-Implantat, eine sog. elektronische Hörhilfe, eine Hörfähigkeit in unterschiedlichem 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, indem sie vom

Mund des Gesprächspartners die Worte absehen. Ihre Sprechweise klingt daher oft ungewohnt oder verzerrt. Da die Schriftsprache auf Lautsprache aufbaut, ist die Fähigkeit vieler gehörloser Menschen, sich schriftlich mitzuteilen, eingeschränkt. Der Wortschatz ist häufig reduziert, der Satzbau entspricht nicht der Norm. Auch bereitet es vielfach Schwierigkeiten, gelesene Texte zu verstehen.

Zwar sind hörgeschädigte Menschen in der Lage, vom Mund 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 zum Beispiel die ▶*Schwerbehindertenvertretung* an.

Beratung und Betreuung: Um sich im Betrieb zurechtzufinden, benötigen hörgeschädigte Menschen ▶*technische Arbeitshilfen* – vor allem jedoch Beratung und soziale Betreuung. Erste Anlaufstelle für Information und Beratung sind die ▶*Integrationsämter* mit ihrem ▶*Technischen Beratungsdienst* und der von ihnen beauftragte ▶*Integrationsfachdienst*. Hörgeschädigte Arbeitnehmer sowie ihre Arbeitgeber werden umfassend in allen Fragen beraten, die im Betrieb und am Arbeitsplatz auftreten, von Fragen der Verständigung, über ▶*berufliche Weiterbildung* bis hin zur Planung gezielter Maßnahmen. Wichtig ist auch der Einsatz von ▶*Gebärdensprachdolmetschern*, Schriftdolmetschern oder einer ▶*Arbeitsassistenz*, zum Beispiel durch Telesign – ein speziell für den beruflichen Bereich geschaffener Bildtelefondolmetschdienst. Die Kosten übernehmen die Integrationsämter.

Technische Arbeitshilfen: Der ▶*Technische Beratungsdienst* des Integrationsamtes informiert und berät umfassend über die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Hilfsmitteln wie zum Beispiel:

- Telefonhörer mit Verstärkersystemen
- Lichtsignalanlagen
- Bild- und Schreibtelefone oder Einsatz von E-Mail
- Mobilfunkgeräte (zur Kommunikation per E-Mail, SMS 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.

Inklusion

Hinsichtlich des Verständnisses von Behinderung und des gesellschaftlichen Umgangs mit Menschen mit Behinderung hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Lange Zeit wurde ▶*Behinderung* linear als Folge von Krankheiten, körperlichen Beeinträchtigungen, Schädigungen oder Fähigkeitsstörungen angesehen. Beeinträchtigungen galten

defizitorientiert als Attribut einer Person („er/sie ist behindert"). Weltweite Anerkennung hat zwischenzeitlich eine neue Sichtweise von Behinderung gefunden. Behinderung wird nunmehr verstanden als Ergebnis der Wechselwirkung zwischen Personen und Beeinträchtigungen und den einstellungs- und umweltbezogenen Barrieren, die ihre volle und wirksame Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auf der Basis gleicher Rechte verhindert („er/sie wird behindert"). Diese Sichtweise stellt eine der zentralen Grundlagen des ▶*Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung* dar und steht spätestens seit der Ratifizierung dieses Übereinkommens durch die Bundesrepublik Deutschland in 2008 im Fokus der (fach-)öffentlichen Diskussion.

Diese Entwicklung geht einher mit einer deutlichen Stärkung der Bürgerrechte von Menschen mit Behinderung in den vergangenen 25 Jahren. Menschen mit Behinderung sind Bürger mit den gleichen Rechten wie alle anderen Bürger auch. Ihnen sollen Zugänge in allen Lebensbereichen eröffnet werden.

Der Blick in die Geschichte der Behindertenhilfe zeigt, dass Menschen mit Behinderung durch die Inanspruchnahme besonderer Unterstützungsleistungen zunächst einmal über viele Jahre hinweg aus der Gesellschaft ausgegliedert wurden. Über verschiedene Maßnahmen zu ihrer Wiedereingliederung wurde dann versucht, sie wieder physisch (räumliche Nähe zu nicht behinderten Menschen), funktional (Teilnahme am öffentlichen Leben) und sozial (individuell bedeutsame, regelmäßige und verlässliche soziale Kontakte) zu integrieren.

Die Strukturen im Gemeinwesen sollen heute so entgegenkommend sein, dass Menschen mit Behinderung ihre Einkäufe, Arztbesuche, Angelegenheiten auf Ämtern usw. selbst von Anfang an erledigen können. Sie sollen in keinem Lebensbereich von der Gesellschaft ausgeschlossen werden. Dieses Gedankengut wird unter dem Begriff „Inklusion" subsumiert und hat insbesondere durch Inklusion als Zielsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen ein starkes Gewicht bekommen.

Das Gedankengut der Inklusion bezieht sich auf alle Lebensbereiche (Bildung, Arbeit, Wohnen, Freizeit, gesundheitliche Versorgung usw.) und beschränkt sich nicht nur auf Menschen mit Behinderung, sondern bezieht sich auf alle Menschen (alte und junge Menschen, Familien mit Kindern, Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen und Männer usw.). Die in einem Gemeinwesen vorhandenen Ressourcen sollen allen dort lebenden Bürgern zur Verfügung stehen. Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen führt explizit aus, dass Menschen mit Behinderung nicht verpflichtet werden dürfen, Unterstützung durch besondere Einrichtungen und Dienste zu erhalten.

Der Begriff der Integration geht von zwei unterschiedlichen Personengruppen aus: einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer kleineren Gruppe an Menschen – zum Beispiel die Gruppe der Menschen mit Behinderung, die in die Gesellschaft noch integriert werden muss. Das Konzept der Inklusion hingegen beinhaltet eine Abkehr von dieser „Zwei-Klassen-Theorie". Die Unterscheidung „behindert" versus „nicht behindert" wird aufgehoben. Alle Menschen sind gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft („Bürger") und von Beginn an Teil des Ganzen. Gemeinsamkeiten und Unterschiede erfahren gleichermaßen Wertschätzung, jeder kann sich gewinnbringend in die Gemeinschaft einbringen. Nicht der Mensch muss an die Rahmenbedingungen angepasst werden, sondern der ▶ *Sozialraum* muss so gestaltet sein, dass allen Mitgliedern der Zugang zu den Möglichkeiten offen ist. Beim Inklusionsansatz geht es darum, die Orte und Situationen, an denen sich gesellschaftliches Leben abspielt, so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderungen keine Zugangsbarrieren aufweisen.

Zusammengefasst verfolgt Integration das Ziel einer Wiedereingliederung ausgeschlossener Personengruppen, während ein inklusives Konzept bereits den Ausschluss von Personen oder Personengruppen grundsätzlich ablehnt. In diesem Sinne ersetzt Inklusion die Integration nicht, vielmehr ist Integration als ein Weg zur Inklusion zu verstehen.

Inklusionsteam

▶ *Integrationsteam*

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*
- die Erhebung und Verwendung der ▶ *Ausgleichsabgabe*

Die Leistungen des Integrationsamtes – persönlicher und materieller Art – stellen eine individuelle, auf die besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes und die besonderen Bedarfe des behinderten Menschen abgestellte Ergänzung zu den Leistungen der ▶ *Rehabilitationsträger* dar.

Das Integrationsamt ist selbst kein Rehabilitationsträger. Deshalb sind bei der ▶ *Zuständigkeitsklärung* nach § 14 SGB IX spezifische Regelungen zu beachten (§ 102 Abs. 6 SGB IX).

Das Integrationsamt arbeitet eng zusammen mit den Rehabilitationsträgern, den Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Behindertenverbänden. Für das be-

triebliche ▶ *Integrationsteam* ist es Ratgeber und Partner.

Die Integrationsämter sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert (Anschriften unter Kontakt). 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 Arbeit und Soziales sowie im Beirat bei der Bundesagentur für Arbeit. Sie nimmt ferner die Interessen ihrer Mitglieder bei wichtigen Vereinigungen auf Bundesebene wahr, wie zum Beispiel im Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge und in der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Ihr Publikationsorgan ist die „Zeitschrift 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 ▶ *Rehabilitationsträger* und der Träger der Arbeitsvermittlung, insbesondere der ▶ *Agenturen für Arbeit*, tätig, um besonders betroffene schwerbehinderte

Menschen in Arbeit zu vermitteln. Die ▸*Integrationsämter* sind die Hauptauftraggeber der Integrationsfachdienste und finanzieren diese aus Mitteln der ▸*Ausgleichsabgabe*. Die Rehabilitationsträger und die Träger der Arbeitsvermittlung erbringen für ihre Aufträge Vergütungen aus ihren Haushaltsmitteln.

Die Integrationsfachdienste stellen damit ein gemeinsames Dienstleistungsangebot von mehreren gesetzlichen Leistungsträgern für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber dar. Insbesondere bei Menschen, die behindert, aber nicht schwerbehindert sind, sind die Rehabilitationsträger Auftraggeber der Integrationsfachdienste.

Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind insbesondere

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- Beschäftigte aus den ▸*Werkstätten für behinderte Menschen* (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können, und
- schwerbehinderte Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Von einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung ist insbesondere bei Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, aber auch solchen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung auszugehen (vgl. ▸*Behinderungsarten*). Die Unterstützung bei diesen Zielgruppen ist auch dann erforderlich, wenn weitere besondere vermittlungshemmende Umstände vorliegen, zum Beispiel Langzeitarbeitslosigkeit, höheres Lebensalter, unzureichende Qualifikation oder Leistungsminderung.

Aufgaben: Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehören zunächst generell die Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeber bei den unterschiedlichsten Problemsituationen bei der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Die Integrationsfachdienste werden an den Aufgaben der gesetzlichen Leistungsträger, von denen sie beauftragt werden, beteiligt. Die Verantwortung für die gesamte Aufgabenerledigung bleibt damit beim jeweiligen Auftraggeber.

Im Einzelnen hat der Integrationsfachdienst die Aufgaben,

- die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten (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 (Integrationsabteilungen) 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 Behinde-

rung 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 dem 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 unberührt. Auch ▶*Eingliederungszuschüsse* der Agenturen für Arbeit nach § 222a SGB III kommen wie bei normalen Arbeitgebern in Betracht.

Integrationsteam

Das Integrationsteam besteht – gemäß §§ 93, 95 und 98 SGB IX – aus dem ▶*Betriebsrat* bzw. ▶*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 des Integrationsteams besteht im Wesentlichen darin, die betrieblichen Möglichkeiten für eine den Fähigkeiten und der Behinderung entsprechende Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen voll auszuschöpfen. Dabei sollen sie untereinander – in Form des Integrationsteams – und mit den behördlichen Aufgabenträgern eng zusammenarbeiten (§ 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 betrieblicher Funktionsträger, zum Beispiel 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* bzw. ▶ *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 zur Verhandlung über den 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 zustande gekommene 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, ▶ *Arbeitsplatz*gestaltung, 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).

Als typische Inhalte nennt das Gesetz nun folgende Regelungen:

- zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen,
- zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote,
- zur Teilzeitarbeit,
- zur Ausbildung behinderter Jugendlicher (▶ *Berufsausbildung*),
- zur Umsetzung der betrieblichen Prävention (Regelungen zum Betrieblichen ▶ *Eingliederungsmanagement*),
- zur Einbindung eines Werks- oder ▶ *Betriebsarztes*.

Entscheidend für die Wirksamkeit der Integrationsvereinbarung ist, dass die getroffenen Zielvereinbarungen möglichst konkret sind und sich an den individuellen Gegebenheiten des einzelnen Betriebes bzw. der Dienststelle orientieren. Dies unterscheidet Integrationsvereinbarungen von schon vielfach bestehenden Handlungsleitlinien wie zum Beispiel ▶ *Fürsorgeerlassen* im öffentlichen Dienst. Deshalb ist lediglich in solchen Betrieben und Dienststellen, die bereits Regelungen auf dem Niveau einer Integrationsvereinbarung haben, der weitere Abschluss einer Integrationsvereinbarung nicht erforderlich (§ 82 Satz 4 SGB IX).

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber ferner, im Rahmen der ▶ *Versammlung schwerbehinderter Menschen* über alle Angelegenheiten der schwerbehinderten Beschäftigten Bericht zu erstatten (§ 83 Abs. 3 SGB IX). Der Bericht stützt sich auf die Umsetzung der Integrationsvereinbarung bzw. umfasst die Ergebnisse.

Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung: Tragfähige Integrationsvereinbarungen entstehen auf der Grundlage der Zusammenarbeit der Verantwortlichen und im Rahmen eines zielorientierten Erarbeitungs-, Informations- und Berichterstattungsprozesses. Es ist wichtig, dass sich die Verhandlungspartner im ersten Schritt auf eine gemeinsame Ausgangsbasis verständigen und einen Grundkonsens herstellen. Das Ergebnis besteht in allgemeinen Kernaussagen, die von allen Beteiligten mitgetragen werden und die in einem ersten Baustein „Präambel" festgehalten werden können.

Grundvoraussetzung für Veränderungsprozesse ist die sorgfältige Darstellung und Analyse der Situation, wie sie sich zum gegebenen Zeitpunkt darstellt. Im zweiten Schritt geht es deshalb um eine Bestandsaufnahme, um Transparenz sowie um das Aufdecken von Schwachstellen. Damit wird die Basis für das Ermitteln von Zielen geschaffen. Das Ergebnis besteht in der Darstellung und Analyse der Ist-Situation im Betrieb bzw. 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 er-

reichbaren, 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 Umsetzbarkeit und der für die behinderten Beschäftigten erkennbaren und spürbaren Wirksamkeit.

Es reicht nicht aus, sich Ziele vorzugeben. Ebenso wichtig ist es festzuhalten, wer für die Erreichung der Ziele verantwortlich ist und in welchem Zeitraum die jeweiligen Ziele erreicht sein sollen. Das Steuern über Zielvereinbarungen funktioniert nur, wenn der Prozess der Zielerreichung regelmäßig beobachtet und nachgehalten wird. Die Instrumente, die hierbei helfen, sind Controlling und Berichtspflicht.

Die Ergebnisse der einzelnen Schritte können Bestandteil der 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* bzw. 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 bzw. 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. Einen Anspruch auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung gibt es hingegen nicht.

In streitigen Situationen kann die Einschaltung des ▶*Integrationsamtes* im Sinne eines neutralen Verhandlungsteilnehmers hilfreich sein.

Investitionshilfen

Arbeitgeber können von den Integrationsämtern finanzielle Zuwendungen (Zuschüsse und/oder Darlehen) zu den Investitionskosten für die Schaffung neuer geeigneter Ausbildungs-

und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen erhalten (§ 15 SchwbAV). Zu den förderungsfähigen Kosten gehören die gesamten Investitionskosten für den neuen Arbeitsplatz, nicht nur die besonderen behinderungsbedingten Aufwendungen. Bei der Bemessung der Zuschüsse wird insbesondere abgestellt auf das Maß der Beeinträchtigung des behinderten Menschen, die Höhe der Investitionskosten, den Rationalisierungseffekt, die Höhe der behinderungsbedingten Mehraufwendungen und die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers sowie die Erfüllung der ▸*Beschäftigungspflicht*. Dieser soll sich im angemessenen Verhältnis an der Finanzierung der Gesamtkosten beteiligen.

Auch im Rahmen der behinderungsgerechten Gestaltung bestehender ▸*Arbeitsplätze* und des Arbeitsumfeldes können die Integrationsämter Investitionshilfen an Arbeitgeber gewähren (§ 26 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 ein Zuschuss anteilig zurückzuzahlen.

Finanzierung: Die Investitionshilfen der Integrationsämter werden im Rahmen der ▸*Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* aus Mitteln der ▸*Ausgleichsabgabe* finanziert. Zuschüsse an Arbeitgeber zu ▸*technischen Arbeitshilfen* für behinderte Menschen im Betrieb, das heißt für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, erbringen neben den Integrationsämtern auch ▸*Rehabilitationsträger* im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Leistungen zur ▸*Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (vgl. § 34 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IX).

Weitere Informationen zur finanziellen Förderung finden sich in der Leistungsübersicht ab S. 292.

Jobcenter

Mit Jobcenter wird nach § 6d SGB II der zugelassene kommunale Träger (▸*Optionskommune*) und die gemeinsamen Einrichtungen nach § 44b SGB II bezeichnet.

Ein Jobcenter ist für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II (▸*Sozialgesetzbuch*) zuständig. Aufgabe der Jobcenter ist, Leistungen nach dem SGB II zu gewähren und den betroffenen Personen die Perspektive und Möglichkeit zu eröffnen, ihren Lebensunterhalt künftig aus eigenen Mitteln und Kräften, langfristig und ohne weitere öffentliche Unterstützung zu bestreiten.

Die Jobcenter übernehmen grundsätzlich die Aufgaben der Agenturen für Arbeit für Bezieher von Arbeitslosengeld II einschließlich der Angehörigen einer Bedarfsgemeinschaft. Dies trifft auch auf schwerbehinderte Bezieher von Arbeitslosengeld II und die Angehörigen der Bedarfsgemeinschaft zu, die nicht behinderte Menschen nach § 19 SGB III sind. Die Jobcenter haben die Aufgabe, die Leistungsberechtigten bei ihrer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen, zum Beispiel durch Information, Beratung, Förderung und die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung.

Die Jobcenter können diese Aufgabe im Rahmen lokaler Vereinbarungen auf die Agenturen für Arbeit übertragen.

Körperbehinderungen

- ▸ *Schädigungen der Gliedmaßen*
- ▸ *Schädigungen des Skelettsystems*
- ▸ *Schädigungen des Zentralnervensystems*

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 insofern auf das Aktiengesetz, das die gesetzliche Definition des Konzerns enthält (s. § 18 Abs. 1 AktG). Danach bilden ein herrschendes und ein oder mehrere abhängige Unternehmen, die unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefasst sind, einen Konzern; die einzelnen Unternehmen sind Konzernunternehmen.

Abhängige Unternehmen sind rechtlich selbstständige Unternehmen, auf die ein anderes Unternehmen (herrschendes Unternehmen) unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann (§ 17 Abs. 1 AktG). Ein solcher Einfluss kann zum Beispiel 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 SchwbVWO).

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 Schwerbehindertenvertretungen der Automobilhersteller und von großen Zulieferern haben sich im „Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen in der Deutschen Automobilindustrie (AK SBV)“ zusammengeschlossen.

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 Kraftfahrzeughilfeverordnung (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 ▶*Rehabilitationsträger* oder auch durch die ▶*Integrationsämter* erbracht (s. Leistungsübersicht ab S. 292).

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). Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich die Versicherten der Krankenversicherung (einschließlich der Bezieher von Arbeitslosengeld nach dem SGB III = Arbeitslosengeld I, grundsätzlich nicht: Bezieher von Arbeitslosengeld nach dem SGB II = Arbeitslosengeld II). Auszubildende haben ebenfalls Anspruch auf Krankengeld, wenn sie gegen Entgelt (Ausbildungsvergütung) im Rahmen der ▶ *Berufsausbildung* beschäftigt werden. Beim Berechtigten muss infolge einer ▶ *Krankheit* eine Arbeitsunfähigkeit bestehen. Das Krankengeld hat Lohnersatzfunktion. Bei Arbeitnehmern setzt die Krankengeldzahlung durch die Krankenkasse ein, wenn eine Pflicht des Arbeitgebers zur ▶ *Entgeltfortzahlung* nicht besteht oder von diesem erfüllt ist.

Krankengeld wird ebenfalls im Rahmen der stufenweisen ▶ *Wiedereingliederung* gewährt (§§ 28 SGB IX, 74 SGB V).

Ein Krankengeldanspruch besteht auch bei Erkrankung eines Kindes, wenn es nach ärztlichem Zeugnis der Betreuung und Pflege durch den Arbeitnehmer bedarf (§ 45 SGB V, weitere Einzelheiten s. dort).

Ein Krankengeldanspruch besteht ferner bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Organ- oder Gewebespende an Dritte (§ 44a i.V.m. § 27 Abs. 1a SGB V). Da § 44a SGB V nicht auf die einschränkende Vorschrift des § 44 Abs. 2 SGB V verweist, ist hier der Kreis der Anspruchsberechtigten sogar größer als beim Krankengeld infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit.

Berechnung: Das Krankengeld beträgt für Beschäftigte grundsätzlich 70 % des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, 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.

Das Krankengeld für Organ- und Gewebespender beträgt demgegenüber 100 % des zuvor regelmäßig erzielten Netto-Arbeitsentgelts bzw. -einkommens (§ 44a Satz 2 SGB V).

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.

Vergleichbare Leistungen: Mit dem Krankengeld vergleichbare Leistungen sind

- das Verletztengeld in der gesetzlichen Unfallversicherung (▶*Berufsgenossenschaften*) (bei Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeits-, Wegeunfalls oder ▶*Berufskrankheit*),
- das Übergangsgeld in der gesetzlichen ▶*Rentenversicherung* (bei Arbeitsunfähigkeit infolge der Teilnahme an einer Maßnahme der medizinischen ▶*Rehabilitation*) bzw. der ▶*Agentur für Arbeit* (bei Arbeitsunfähigkeit wegen Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation) sowie
- das Versorgungskrankengeld im Sozialen Entschädigungsrecht (bei schädigungsbedingter Arbeitsunfähigkeit).

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, zum Beispiel Arbeitnehmer, deren Erwerbseinkommen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze (§§ 6 Abs. 1 Nr. 1, 7 SGB V) und unterhalb der Jahresarbeitsverdienstgrenze liegt;
- die Mitversicherung von Familienangehörigen ohne bzw. mit nur geringfügigem eigenem Einkommen (vgl. § 10 SGB V);
- die gesetzliche Festlegung des Katalogs der Versicherungsleistungen.

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind ca. 90 % der Bevölkerung versichert. Ihre Leistungen beziehen sich gem. § 11 SGB V insbesondere auf:

- die Verhütung (Prävention) und Früherkennung von Krankheiten,
- die Krankenbehandlung zur Heilung von Krankheit, zur medizinischen Rehabilitation, zur nachgehenden Sicherung der Gesundheit und zur Einkommenssicherung (▶*Krankengeld*),
- die Mutterschaftshilfe bei Schwangerschaft und Entbindung.

Die Krankenbehandlung als wichtigste Leistung umfasst vor allem ärztliche und zahnärztliche Behandlung, die Behandlung in Krankenhäusern, die Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln (zu letzteren gehören zum Beispiel orthopädische Hilfsmittel und Körperersatzstücke, Hörgeräte), die häusliche Krankenpflege und die Haushaltshilfe. Auch die medizinischen Leistungen zur Rehabilitation (z. B. Kuren, soweit sie nicht von der ▶*Rentenversicherung* zu erbringen sind) gehören hierher, ebenso ▶*Belastungserprobung* und Arbeitstherapie.

Die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt weitge-

hend durch die Pflichtversicherungsbeiträge, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen des allgemeinen Beitragssatzes (§ 241 Abs. 1 SGB V) je zur Hälfte tragen. Der Versicherte kann unter bestimmten Voraussetzungen außerdem zu „kassenindividuellen Zusatzbeiträgen" herangezogen werden (§ 242 SGB V). Die gesetzliche Krankenversicherung wird von den gesetzlichen Krankenkassen (insbesondere Allgemeine Orts-, Betriebs- und Innungskrankenkassen) sowie den Ersatzkassen durchgeführt. Mit wenigen Ausnahmen können Versicherungspflichtige frei wählen, bei welcher gesetzlichen Krankenkasse ihre Pflichtmitgliedschaft bestehen soll.

Krankheit

Eine Krankheit ist ein regelwidriger körperlicher, seelischer oder geistiger Zustand, der eine Krankenbehandlung erfordert. Die Ursache hierfür ist dabei ohne Bedeutung, so dass Infektionen, Berufs- und sonstige Unfälle, aber auch Organschwächen und manifest gewordene Abhängigkeiten (z. B. ▶ *Suchtkrankheiten*) gleichermaßen dazu zählen. Die Krankheit ist durch eine aktuelle gesundheitliche – behandlungsbedürftige – Störung gekennzeichnet. Sie unterscheidet sich damit von der ▶ *Behinderung* als einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung. Behinderungen sind allerdings häufig Folge insbesondere ▶ *chronischer Erkrankungen*. Krankheit kann je nach der auszuübenden Tätigkeit zur ▶ *Arbeitsunfähigkeit* führen und damit gegebenenfalls ein Betriebliches ▶ *Eingliederungsmanagement* auslösen.

Zuständig für die Leistungen der Krankenbehandlung und der medizinischen Rehabilitation bei Krankheiten und für das ▶ *Krankengeld* sind die Träger der ▶ *Krankenversicherung*. Bei ▶ *Berufskrankheiten* und ▶ *Arbeitsunfällen* sind in der Regel die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (▶ *Berufsgenossenschaften*) zuständig.

Droht durch eine Krankheit eine dauerhafte Einschränkung der Erwerbsfähigkeit, so sind Leistungen zur medizinischen ▶ *Rehabilitation* zu erbringen, zum Beispiel Kuren. Zuständig hierfür sind vielfach die Träger der ▶ *Rentenversicherung*. Die Krankheit eines Arbeitnehmers kann unter bestimmten Voraussetzungen auch ein ▶ *Kündigungsgrund* sein.

Kündigung

Bei Kündigungen eines Arbeitsverhältnisses wird unterschieden 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 Arbeitsverhältnis kündigt und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen anbietet. Die ▶ *Beendigung eines Arbeitsverhältnisses* ist unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Kündigung möglich (vgl. ▶ *Aufhebungs-*

vertrag 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 Ar-

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

beitnehmer 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 Auslauffrist" 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.

Kündigungsgrund

Bei ►*Kündigungen* unterscheidet man zwischen betriebsbedingten Kündigungsgründen und solchen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers ihre Ursache haben.

Betriebsbedingte Kündigungen beruhen häufig auf dem Wegfall des Arbeitsplatzes. Die Ursachen hierfür können zum Beispiel Arbeitsmangel infolge von Auftragsrückgang oder Rationalisierungsmaßnahmen sein. Steht fest, dass der Arbeitsplatz weggefallen ist, muss sorgfältig geprüft werden, ob die ►*Umsetzung* auf einen gleichwertigen anderen Arbeitsplatz möglich ist. Von Bedeutung ist auch die Frage der ►*Sozialauswahl*, wenn von mehreren 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 Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen schwerbehinderten Menschen auch dann zu beschäftigen, wenn dies jeder wirtschaftlichen Vernunft widerspricht. Eignung und Leistung des schwerbehinderten Arbeitnehmers unterliegen grundsätzlich dem gleichen Maßstab wie bei nicht behinderten Arbeitnehmern. Andererseits soll der ▶*Kündigungsschutz* den schwerbehinderten Menschen vor den besonderen Gefahren, denen er wegen seiner Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt ist, bewahren, damit er nicht gegenüber dem nicht behinderten Arbeitnehmer ins Hintertreffen gerät. Dies führt jedoch nicht zur Unkündbarkeit des schwerbehinderten Arbeitnehmers.

Bevor bei personen- und verhaltensbedingten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz eine Entlassung erwogen wird, sollte der Arbeitgeber gemeinsam mit dem betrieblichen ▶*Integrationsteam* prüfen, ob durch technische oder organisatorische Maßnahmen (▶*technische Arbeitshilfen*, ▶*Prävention*) das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann. In Betracht kommt dabei die behinderungsgerechte Gestaltung des bisherigen ▶*Arbeitsplatzes* aus Mitteln der ▶*Ausgleichsabgabe* oder die ▶*Umsetzung* auf einen nach Möglichkeit gleichwertigen anderen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Notfalls kann auch mit einer ▶*Änderungskündigung* eine Entlassung vermieden werden.

Bei Fehlverhalten ist dem behinderten Menschen in aller Regel noch Gelegenheit zu geben, unter Beweis zu stellen, dass er künftig seinen Pflichten als Arbeitnehmer nachkommt. Häufig kann durch das Einschalten der ▶*Schwerbehindertenvertretung* sowie durch Mitwirkung des Integrationsamtes im Wege der ▶*Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* die Kündigung abgewendet werden. Dabei kann auch die rechtzeitige ▶*Abmahnung* ein geeignetes Mittel sein, die auch vielfach Voraussetzung für eine wirksame Kündigung ist.

Bei den durch ▶*Krankheit* bedingten Fehlzeiten kommt es entscheidend darauf an, wie die Zukunftsprognose des Arztes im Hinblick auf die zu erwartenden Ausfallzeiten aussieht.

Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz nach den §§ 85–92 SGB IX ist ein Kernstück des Schwerbehindertenrechts (Teil 2 SGB IX).

Den besonderen Kündigungsschutz nach § 85 SGB IX genießt ein Arbeitnehmer nur, wenn es sich bei ihm um einen schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX handelt. Danach sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Den besonderen Kündigungsschutz genießen daneben auch Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, die nach § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen von der

Agentur für Arbeit gleichgestellt wurden.

Nach der Rechtsprechung zur Rechtslage bis zum 01.05.2004 war anerkannt, dass auch Personen, die vor Ausspruch der Kündigung beim zuständigen Versorgungsamt bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt hatten, den Sonderkündigungsschutz bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens in Anspruch nehmen konnten.

Nach § 90 Abs. 2a SGB IX, der durch das Gesetz zur Förderung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen vom 23.04.2004 in das SGB IX eingefügt wurde, finden die Vorschriften des Kündigungsschutzes keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist. Ein Nachweis liegt vor, wenn das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde einen Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt hat oder ein Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit vorliegt. Eine vorherige Vorlage des Bescheides beim Arbeitgeber ist nicht notwendig. Kündigungsschutz besteht auch, wenn die Schwerbehinderung offenkundig ist.

Keine Anwendung finden die Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes nach § 90 Abs. 2a SGB IX auch, wenn das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte. Der besondere Kündigungsschutz gilt nach der Rechtsprechung des BAG unter folgenden Voraussetzungen:

- Es muss ein Antrag auf Gleichstellung oder Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt worden sein. Dies muss mindestens 3 Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung erfolgt sein.
- Das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde bzw. die Agentur für Arbeit hat innerhalb der 3-Wochenfrist keine Entscheidung getroffen. Dies beruht nicht allein auf fehlender Mitwirkung des Antragstellers.
- Wenn eine Feststellung des Versorgungsamtes bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde über einen GdB unterhalb von 50 bzw. eine ablehnende Entscheidung der Agentur für Arbeit erstinstanzlich erfolgt ist, kann der Arbeitnehmer den besonderen Kündigungsschutz auch dann in Anspruch nehmen, wenn gegen die erstinstanzliche Entscheidung Rechtsmittel eingelegt worden sind, das heißt diese noch nicht bestandskräftig ist.

Zustimmung des Integrationsamtes: Der Arbeitgeber benötigt zur ▶*Kündigung* des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Die erforderliche Zustimmung ist der wesentliche Inhalt des besonderen Kündigungs-

Zustimmung des Integrationsamtes bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit schwerbehinderten Arbeitnehmern

Zustimmung erforderlich

Kündigung durch Arbeitgeber

Sonderfall:
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung infolge Eintritts der Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit auf Zeit, der teilweisen Erwerbsminderung oder der Erwerbsminderung auf Zeit (§ 92)

Ordentliche Kündigung[1)]

- Pflichtgemäßes Ermessen (§ 85)
- Eingeschränktes Ermessen (§ 89)
  - Betriebsstilllegung
  - Wesentliche Betriebseinschränkung
  - Anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz

Außerordentliche Kündigung[1)]

- Zusammenhang mit Behinderung
- Kein Zusammenhang mit Behinderung (§ 91 Abs. 4)

Zustimmung nicht erforderlich

Einvernehmliche Beendigung Aufhebungsvertrag[2)]

- Ohne Mitwirkung des Integrationsamtes
- Mit Mitwirkung des Integrationsamtes

Befristeter Vertrag (Zeitvertrag, auflösende Bedingung)

Kündigung durch schwerbehinderten Arbeitnehmer

Beendigung in besonderen Fällen

- Kündigung innerhalb von 6 Monaten seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 90 Abs. 1 Nr. 1)
- Entlassung von schwerbehinderten Arbeitnehmern auf bestimmten Stellen (§ 90 Abs. 1 Nr. 2)
- Kündigung ohne Einwendungen der betroffenen älteren schwerbehinderten Arbeitnehmer bei sozialer Absicherung (§ 90 Abs. 1 Nr. 3)
- Entlassung aus Witterungsgründen (§ 90 Abs. 2)

---

1) einschließlich Änderungskündigung
2) Sperrzeit der Agentur für Arbeit für die Zahlung des Arbeitslosengeldes (§ 144 SGB III)

schutzes. 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* zum Beispiel 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 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 mangels Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers 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 insbeson-

dere auch die fehlende Zustimmung des Integrationsamtes, innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung mit der Kündigungsschutzklage geltend zu machen.

Verzichtet der schwerbehinderte Mensch etwa durch eigene Kündigung oder durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags auf den besonderen Kündigungsschutz oder schließt er einen ▶*Abwicklungsvertrag*, hat er nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb möglicherweise finanzielle Nachteile in Kauf zu nehmen, wie zum Beispiel eine ▶*Sperrzeit* für die Zahlung des Arbeitslosengeldes.

Ausnahmeregelungen: Einige Ausnahmen von der notwendigen Zustimmung des Integrationsamtes bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber enthält § 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 26.03.2008 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 bzw. 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 2 KSchG).

Bei betriebsbedingtem ▸*Kündigungsgrund* sind im Rahmen der ▸*Sozialauswahl* nach § 1 Abs. 3 KSchG die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltsverpflichtungen sowie die Schwerbehinderung eines Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann weitere Gesichtspunkte berücksichtigen. Er hat nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG die Möglichkeit, Mitarbeiter aus der Sozialauswahl herauszunehmen, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte 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 Klagefrist keine Kündigungsschutzklage erhoben hat und der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung darauf weist, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist eine ▸*Abfindung* beanspruchen kann. Die Höhe des Abfindungsanspruches beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

Im Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen, dass die Voraussetzungen des allgemeinen Kündigungsschutzes wie Mindestgröße des Betriebs und notwendige Dauer der Betriebszugehörigkeit erfüllt sind. Die Kündigungsschutzklage muss vom Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung vor dem Arbeitsgericht erhoben werden (§ 4 Satz 1 KschG). Die Drei-Wochen-Klagefrist erstreckt sich auf alle Rechtsunwirksamkeitsgründe der Kündigung. Solche Gründe sind ne-

ben der Sozialwidrigkeit zum Beispiel die nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats bzw. Personalrats, die Nichtbeachtung des Verbotes der ordentlichen Kündigung von Betriebsrats- bzw. Personalratsmitgliedern und die Verletzung des Maßregelungsverbots des § 612a BGB.

Nach § 4 Satz 4 KSchG beginnt die Klagefrist bei Kündigungen, die einer behördlichen Genehmigung bedürfen – zum Beispiel nach § 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 behördliche Zustimmung innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung gerichtlich geltend zu machen. Gewinnt der Arbeitnehmer in der ersten Instanz, besteht grundsätzlich ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum Ende des Rechtsstreits. Im Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber die Gründe der Kündigung darlegen und gegebenenfalls beweisen. Kann er dies nicht, so ist der Kündigungsschutzklage stattzugeben.

Steht die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich fest und ist 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* bzw. ▸*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.

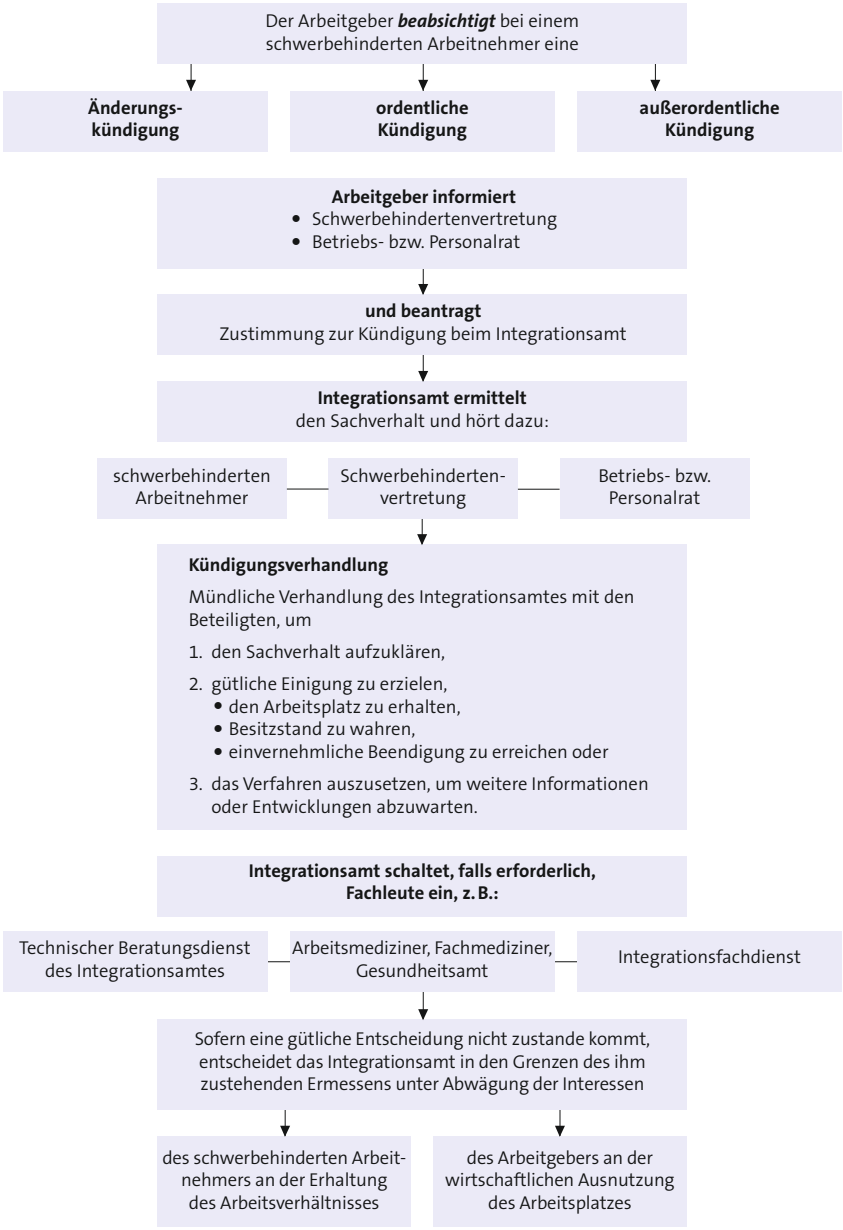
▸***Massenentlassungen*:** Will ein Arbeitgeber eine größere Anzahl Arbeitnehmer gleichzeitig oder in einem geringen zeitlichen Abstand entlassen, so hat er dies unter gewissen Umständen vorher der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen (§ 17 KSchG). In den §§ 17–22 des KSchG ist im Einzelnen geregelt, 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

Kündigungsschutzverfahren



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 bzw. Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung ein (§ 87 Abs. 2 SGB IX). Falls erforderlich, schaltet das Integrationsamt zusätzlich Fachleute ein, des ▶*Technischen Beratungsdienstes*, 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 zum Beispiel die Anhörung von Zeugen geboten sein. Geht das Integrationsamt von einem unvollständigen oder unrichtigen Sachverhalt aus, ist die hierauf beruhende Entscheidung ermessensfehlerhaft und damit rechtswidrig. Das Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt im Rahmen des geltend gemachten ▶*Kündigungsgrundes* von Amts wegen. Es ist also nicht an das Vorbringen der Parteien (Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen) gebunden, sondern hat aufgrund eigener Initiative alle erforderlichen Schritte zu unternehmen, um eine objektive Klärung des Sachverhalts herbeizuführen. Dabei sind die Parteien zur Mitwirkung verpflichtet.

Gütliche Einigung: Der Gesetzgeber hat bestimmt, dass das Integrationsamt in jeder Lage des Verfahrens auf eine ▶*gütliche Einigung* hinzuwirken hat (§ 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 formellen Abschluss des Verfahrens, trifft das Integrationsamt über den Antrag des Arbeitgebers eine Entscheidung. Vor einer Entscheidung hat das Integrationsamt den schwerbehinderten Menschen, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat bzw. 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 pflichtge-

mäßem Ermessen. Es hat unter Berücksichtigung der Zielsetzung des besonderen Kündigungsschutzes die Belange des schwerbehinderten Menschen an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes gegen die Interessen des Arbeitgebers, die vorhandenen Arbeitsplätze wirtschaftlich zu nutzen und den Betrieb nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu führen, nach dem Maßstab der Zumutbarkeit abzuwägen.

Einerseits soll der schwerbehinderte Mensch gegenüber dem nicht behinderten Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden. Vielmehr sollen die Nachteile, denen er auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgesetzt ist, ausgeglichen werden. Auf der anderen Seite darf die Gestaltungsfreiheit des Betriebsinhabers, dem die Verantwortung für die Existenz und wirtschaftliche Arbeitsweise des Betriebes obliegt, nicht zu stark eingeengt werden. Denn das Schwerbehindertenrecht verfolgt nicht den Zweck, den schwerbehinderten Menschen letztlich unkündbar zu machen.

Neben dem eigentlichen Kündigungsgrund berücksichtigt das Integrationsamt zum Beispiel 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 gegebenenfalls Maßnahmen im Rahmen der ▶*Prävention* veranlasst wurden.

Wenn das Integrationsamt bei der Ermessensausübung von einem unvollständigen oder falschen Sachverhalt ausgeht oder wenn es erhebliche Umstände des Einzelfalles unberücksichtigt lässt, handelt es ermessensfehlerhaft. Die Entscheidung ist dann rechtswidrig und kann durch Einlegung eines Rechtsmittels erfolgreich angefochten werden.

Ermessensspielraum: Das Integrationsamt hat über einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung grundsätzlich nach 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 bzw. 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 nur 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)

▸*Deutsche Rentenversicherung Regional*

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 (z. B. selbstständiges Einstellen und Entlassen von Arbeitnehmern, vgl. dazu näher 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 Arbeitgeber soll in der Wahl der Personen, denen er etwa die Befugnis zur selbstständigen Einstellung und Entlassung einräumt, nicht durch ▸*Mitbestimmungs*rechte des Betriebsrats beschränkt werden.

Leitende Angestellte genießen hingegen den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (vgl. dazu § 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

In der Schule gelten solche Kinder und Jugendliche als lernbehindert, die in ihrem Lern- und Leistungsvermögen umfassend von der Altersnorm abweichen und zusätzliche sonderpädagogische Förderung benötigen.

Ursachen und Merkmale: Eine Lernbehinderung kann verschiedene Ursachen haben. In der Regel wirken mehrere begünstigende Faktoren zusammen. Dazu können eine angeborene deutlich unterdurchschnittliche Intelligenz gehören, hirnorganische Störungen, eine verzögerte körperliche Entwicklung, andere Behinderungen (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.

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 zum Beispiel in Aggressionen oder Rückzug, Schwerfälligkeit, Distanzlosigkeit im Umgang mit anderen Menschen, star-

ker 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 § 42m 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 Berufsausbildung in Betrieben bzw. Dienststellen schwerbehinderten Menschen per Gesetz gleichgestellt werden, auch wenn der Grad der Behinderung (GdB, ▶ *Schwerbehinderung*) weniger als 30 beträgt oder noch nicht festgestellt wurde. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der ▶ *Agentur für Arbeit* oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Diese Gleichstellung ermöglicht zusätzliche Förderleistungen durch das ▶ *Integrationsamt*, zum Beispiel eine umfassende Betreuung durch einen Integrationsfachdienst sowie Prämien und Zuschüsse zu den Kosten einer betrieblichen Berufsausbildung.

▶ ***Integrationsfachdienste*** 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 – zum Beispiel wegen gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit – auf einem Arbeitsplatz eingesetzt, der geringer bezahlt ist als der bisherige, sehen einige Tarifverträge einen entsprechenden Anspruch auf ▶ *Verdienstsicherung* vor.

Massenentlassungen

Massenentlassung liegt im Sinn des ▶ *Kündigungsschutzgesetzes* (§ 17 KSchG) vor, wenn – abhängig von der Zahl der regelmäßig Beschäftigten – innerhalb von 30 Kalendertagen die nachstehende Mindestanzahl von Entlassungen erfolgt:

- bei über 20 und unter 60 Arbeitnehmern fünf Arbeitnehmer
- bei 60 bis weniger als 500 Arbeitnehmer 10 % oder mehr als 25 Arbeitnehmer
- bei mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

Nach § 17 KSchG müssen Massenentlassungen der Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber angezeigt werden. Die Anzeigepflicht richtet sich nach dem Verhältnis der Zahl der Entlassenen zur Gesamtzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (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 Betriebsrats 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 Mehrar-

beit richtet sich dabei nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG, siehe dort vor allem die §§ 2 u. 3).

Definition der Mehrarbeit: Mehrarbeit nach § 124 SGB IX ist diejenige Arbeit, welche über die normale gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden werktäglich hinausgeht. Die individuell vereinbarte oder tarifliche regelmäßige Arbeitszeit stellt damit keinen geeigneten Maßstab für die Bestimmung des Begriffs der Mehrarbeit nach § 124 SGB IX dar. Deshalb muss auch die Möglichkeit, nach § 3 Satz 2 ArbZG die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich zu verlängern, außer Betracht bleiben (BAG, Urteil vom 03.12.2002 – 9 AZR 462/01; BAG, Urteil vom 21.11.2006 – 9 AZR 176/06).

▸***Überstunden*** bedeuten deshalb nur dann Mehrarbeit nach § 124 SGB IX, wenn die 8-Stunden-Grenze überschritten wird.

Bereitschaftsdienst gilt seit dem 01.01.2004 auch als Arbeitszeit nach ArbZG und ist bei der Bestimmung von Mehrarbeit zu berücksichtigen.

Für die Freistellung von Mehrarbeit genügt, dass das Freistellungsverlangen gegenüber dem Arbeitgeber (möglichst schriftlich) geltend gemacht wird. Einer besonderen Freistellungserklärung des Arbeitgebers bedarf es bei berechtigtem Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit nicht.

Kein Mehrarbeitsverbot: Die Vorschrift des § 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 (vgl. BAG vom 03.12.2002).

Auch **Teilzeitbeschäftigte** sind in den Schutzbereich des § 124 SGB IX einbezogen. Die Vorschrift ist auf Teilzeitbeschäftigte jedoch nicht schon dann anwendbar, wenn sie ihre persönliche tägliche Arbeitszeit überschreiten, sondern erst, wenn die gesetzliche tägliche ▸*Arbeitszeit* überschritten wird. Bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Menschen mit einer täglichen Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden ist § 124 SGB IX daher bis zum Erreichen der 8-Stunden-Grenze mangels Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift nicht anwendbar. Bei einer arbeitgeberseitigen Anordnung zur vorübergehenden Verlängerung der täglichen Arbeits-

zeit über die individuelle normale tägliche Arbeitszeit hinaus bis unterhalb 8 Stunden kann in besonderen Einzelfällen aber außerhalb des § 124 SGB IX ein Anspruch eines schwerbehinderten Teilzeitbeschäftigten auf Freistellung von dieser zusätzlich angeordneten Arbeitszeit bestehen: Voraussetzung ist, dass die ▶ *Teilzeitarbeit* aus behinderungsbedingten Gründen nach § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX erfolgt und der betroffene behinderte Mensch aufgrund Art und Schwere seiner ▶ *Behinderung* nicht in der Lage ist, auch nur vorübergehend arbeitstäglich mehr als die von ihm normalerweise zu erbringende Arbeitszeit zu leisten. In diesem Fall kann sich der schwerbehinderte Mensch auf die Verpflichtung des ▶ *Arbeitgebers* zur behinderungsgerechten Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX, die auch Arbeitszeitfragen umfasst („... Gestaltung ... der Arbeitszeit ...“), in entsprechender Anwendung des Urteils des BAG vom 03.12.2002 zur Nachtarbeit berufen.

Mehrfachanrechnung

Besondere Schwierigkeiten bei der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes können im Einzelfall dadurch ausgeglichen werden, dass der Arbeitgeber bei der Veranlagung zur ▶ *Ausgleichsabgabe* einen schwerbehinderten Arbeitnehmer auf 2 oder 3 ▶ *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*

Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)

Mit dem Ende 2007 in Kraft getretenen Gesetz zur Änderung des Bundesversorgungsgesetzes und anderer Vorschriften des Sozialen Entschädigungsrechts wurde der Begriff „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ (MdE) geändert in ▶ *Grad der Schädigungsfolgen* (GdS).

Mitbestimmung

Das ▶ *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) regelt die Mitbestimmung des ▶ *Betriebsrats* in sozialen und personellen Angelegenheiten. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes legen die ▶ *Personalvertretungsgesetze* die Mitbestimmungsbefugnisse des ▶ *Personalrats* fest. Das Mitbestimmungsrecht ist die stärkste Form eines Beteiligungsrechts, weil hier die Wirksamkeit einer Maßnahme des Arbeitgebers von der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats bzw. Personalrats abhängt. Die Mitwirkung als weniger stark ausgeprägt-

te Beteiligung bedeutet Beratung und Mitsprache bei der Entscheidung des Arbeitgebers, deren Rechtsgültigkeit damit zwar nicht von der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung abhängt, wohl aber zum Teil von deren vorheriger Unterrichtung und Beteiligung. So ist etwa eine ohne Anhörung des Betriebsrats vom Arbeitgeber ausgesprochene ▶*Kündigung* unwirksam (§ 102 BetrVG).

Mitwirkungs- und Anhörungsrechte sollen eine Einflussnahme auf Entscheidungen gewährleisten. Die ▶*Schwerbehindertenvertretung* hat nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 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 wichtiges Handlungsfeld – u. a. der ▶*Arbeitspsychologie* – ist das „Mobbing“ (aus dem Englischen: to mob = über jemanden herfallen). Unter Mobbing versteht man eine besondere Art gestörter sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz: Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter durch andere im Betrieb gehänselt und schikaniert wird oder gar einem regelrechten Psychoterror ausgesetzt ist. Mobbing ist kein Rechtsbegriff. Es handelt sich vielmehr um eine tatsächliche Erscheinung, die im Rahmen des geltenden Rechtssystems arbeits- und schadensersatzrechtlich zu bewerten ist.

Arbeitsrechtlich ist Mobbing nach BAG das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Entscheidend ist somit nicht eine bestimmte Handlung, sondern ein Gesamtverhalten. Dieses kann zu einer Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Arbeitnehmers und damit zu Schadensersatzansprüchen führen.

Im Rahmen seiner ▶*Fürsorgepflicht* ist der Arbeitgeber verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zu schützen (vgl. § 241 Abs. 2 BGB).

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 gegebenenfalls zu gesundheitlichen Be-

einträchtigungen, auch chronischer Art, führt (z. B. Magengeschwüre). Hinzu kommen psychische Probleme wie Angstzustände und Depressionen. Einen allgemeinen Erfahrungssatz, dass bestimmte „Mobbing-Handlungen" regelmäßig zu bestimmten Gesundheitsschädigungen und damit Schadensersatzansprüchen führen, gibt es allerdings nicht. Am Ende eines Mobbing-Prozesses stehen nicht selten Kündigung, längerfristige Krankschreibung oder sogar Frühverrentung des betroffenen Mitarbeiters.

Mobilität

- ▸ *Kraftfahrzeughilfen*
- ▸ *Reisen*
- ▸ *Umzugskosten*
- ▸ *Wohnungshilfen*

Nachteilsausgleiche

Das SGB IX sowie eine Vielzahl von Vorschriften in anderen Gesetzen, Verordnungen, Erlassen, Satzungen, Tarifen 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 pauschaler Freibetrag wegen der Behinderung eingeräumt. Dieser pauschale Freibetrag muss beim Finanzamt beantragt werden. Er wird dann in der elektronischen Lohnsteuerkarte eingetragen. Bei einem ▸*Grad der Behinderung* (GdB) von wenigstens 25, aber unter 50 wird der Pauschbetrag nur gewährt, wenn

- dem behinderten Menschen wegen seiner Behinderung nach den gesetzlichen Vorschriften Renten oder andere laufende Bezüge zustehen (auch wenn das Recht auf die Bezüge ruht oder der Anspruch auf die Bezüge durch eine Kapitalabfindung abgefunden worden ist) oder
- die Behinderung zu einer dauernden Einbuße der körperlichen Beweglichkeit (z. B. auch als Folge innerer Krankheiten, einer Seh- oder Hörschädigung) geführt hat (Nachweis durch Bescheid des Versorgungsamtes bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde) bzw.
- die Behinderung auf einer typischen Berufskrankheit beruht.

Für blinde Menschen (Ausweismerkzeichen Bl) und behinderte Menschen, die hilflos sind (Nachweis durch Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen H, durch einen entsprechenden Bescheid des Versorgungsamtes bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde oder durch einen Bescheid der Pflegekasse über die Einstufung in die Pflegestufe III), erhöht sich der Pausch-

betrag 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 Arbeitnehmer mit einer Gehbehinderung (Ausweismerkzeichen G), deren Grad der Behinderung 70 oder mindestens 50 beträgt, können anstelle der Entfernungspauschalen die tatsächlichen Kosten für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ansetzen. Berücksichtigt werden grundsätzlich nur die Kosten für einen Weg je Arbeitstag, auch wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsstätte an einem Tag zum Beispiel zweimal aufsucht. Das Finanzamt prüft bei der Steuererklärung, ob der Ansatz der Entfernungspauschalen oder der tatsächlichen Kosten für die Wege zur Arbeit günstiger ist, und berücksichtigt dann den für den Arbeitnehmer günstigeren Betrag.

Höhe des Pauschbetrages

Stufe	GdB	Euro pro Jahr
1	25 – 30	310
2	35 – 40	430
3	45 – 50	570
4	55 – 60	720
5	65 – 70	890
6	75 – 80	1.060
7	85 – 90	1.230
8	95 – 100	1.420

Soweit der schwerbehinderte Arbeitnehmer die Kosten, die ihm durch die Nutzung eines Kraftfahrzeuges für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte entstehen, nicht im Einzelnen nachweist, wird ein pauschaler Kilometersatz von 0,60 Euro je vollen Entfernungskilometer berücksichtigt. Mit diesem Kilometersatz sind grundsätzlich alle Kosten abgegolten. Zusätzlich können nur noch berücksichtigt werden:

1. Kosten aufgrund eines Unfalls, der sich auf der Fahrt zur Arbeit oder von der Arbeit zur Wohnung ereignet hat
2. Gebühren für einen Parkplatz an der Arbeitsstätte

Bei Einzelnachweis sind die tatsächlichen Kraftfahrzeugkosten, die für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte angefallen sind, wie folgt zu ermitteln: Zurückgelegte km für Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück zur Wohnung x Kraftfahrzeuggesamtkosten/Gesamtfahrleistung im Jahr. Zum Nachweis der Gesamtfahrleistung im Kalenderjahr ist der jeweilige Tachostand am 01.01. und

am 31.12. aufzuzeichnen. Außerdem sollten Belege, in denen der Kilometerstand des Kfz aufgeführt ist, zum Beispiel Inspektions- und Reparaturrechnung, aufbewahrt werden, da sich auch hieraus Rückschlüsse auf die Gesamtfahrleistung ziehen lassen.

In den genannten Fällen können schwerbehinderte Arbeitnehmer zusätzlich auch die sog. Leerfahrten der Begleitperson wie Werbungskosten geltend machen, wenn sie das Kraftfahrzeug wegen der Behinderung nicht selbst führen können und deshalb von Dritten, zum Beispiel Ehegatten, zur Arbeit gebracht oder wieder abgeholt werden müssen.

Unter bestimmten Voraussetzungen können bei behinderten Personen Kraftfahrzeugkosten für private Fahrten teilweise (Schwerbehinderte Menschen ab einem GdB von 70 und dem Merkzeichen G oder einem GdB ab 80) oder in voller Höhe (Merkzeichen aG oder Bl oder H) in den Grenzen der Angemessenheit als außergewöhnliche Belastung nach § 33 EStG berücksichtigt werden.

Bei dem teilweisen Abzug privater Kraftfahrzeugkosten sind Aufwendungen für die durch die Behinderung veranlassten unvermeidbaren Fahrten abziehbar. Durch die Behinderung bedingt sind nur Fahrten, die ohne Behinderung nicht hätten durchgeführt werden müssen. Ohne Aufzeichnung der durchgeführten Fahrten sind 3.000 km x 0,30 Euro = 900 Euro. Bei Nachweis der durch die Behinderung veranlassten unvermeidbaren Fahrten sind nachgewiesene km x 0,30 Euro abziehbar. Der Nachweis ist durch ein Fahrtenbuch oder eine Aufstellung der durchgeführten behinderungsbedingt unvermeidbaren Fahrten zu führen.

Bei dem vollen Abzug privater Kraftfahrzeugkosten in den Grenzen der Angemessenheit sind grundsätzlich alle Aufwendungen für Privatfahrten, also auch Ausflugs-, Besuchs- und Urlaubsfahrten, die die behinderte Person durchgeführt hat bzw. an denen sie teilgenommen hat, abziehbar.

Als angemessen ist grundsätzlich eine Fahrleistung von bis zu 15.000 km im Kalenderjahr anzusehen. Die tatsächliche Fahrleistung im Kalenderjahr ist zum Beispiel durch ein Fahrtenbuch nachzuweisen. Für jeden gefahrenen km können 0,30 Euro berücksichtigt werden. Anstelle der Kosten für ein eigenes Kraftfahrzeug können auch Taxikosten geltend gemacht werden.

Auskünfte über diese und andere steuerliche Fragen (z. B. Grundsteuer, Erbschafts- und Schenkungssteuer, Umsatz- und Vermögenssteuer) gibt das zuständige Finanzamt. Dort ist auch die aktuelle Höhe der verschiedenen Freibeträge zu erfahren.

Rollstühle mit einer Geschwindigkeit bis 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. Gebühren, die auch ohne die Behinderung zu entrichten wären (z. B. für die regelmäßige Überprüfung des Fahrzeuges), sind ungekürzt zu zahlen.

Parken: Außergewöhnlich gehbehinderte Menschen (Ausweismerkzeichen aG), blinde Menschen (Ausweismerkzeichen Bl) und schwerbehinderte Menschen mit beidseitiger Amelie oder Phokomelie oder mit vergleichbaren Funktionseinschränkungen können vom Straßenverkehrsamt einen europäischen Parkausweis erhalten.

Außerdem können folgende Personen die Parkerleichterungen durch Ausnahmegenehmigung bei der örtlich zuständigen Straßenverkehrsbehörde beantragen:

- Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen G und B und einem Grad der Behinderung von wenigstens 80 allein für Funktionseinschränkungen an den unteren Gliedmaßen
- Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen G und B und einem Grad der Behinderung von wenigstens 70 allein für Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen und gleichzeitig einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 für Funktionsstörungen des Herzens und der Atmungsorgane
- Schwerbehinderte Menschen, die an Morbus Crohn oder Colitis Ulcerosa erkrankt sind, wenn hierfür ein Grad der Behinderung von wenigstens 60 vorliegt
- Schwerbehinderte Menschen mit künstlichem Darmausgang und zugleich künstlicher Darmableitung, wenn hierfür ein Grad der Behinderung von wenigstens 70 vorliegt

Diesen hier genannten schwerbehinderten Menschen wird dann für 5 Jahre ein bundeseinheitlicher Ausweis ausgestellt, der stets widerrufen werden kann. Dieser Ausweis gilt dann, anders als der europaweit gültige Ausweis, lediglich für das Bundesgebiet.

Seit dem 01.01.2001 gibt es einen europäischen Parkausweis für behinderte Menschen. 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 galt noch bis zum 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, zum Beispiel 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.

Den Ausweis können auch schwerbehinderte Menschen, die selbst nicht fahren können, mit Merkzeichen aG und blinde Menschen mit Merkzeichen Bl erhalten. In diesen Fällen ist den behinderten Menschen eine Ausnahmegenehmigung auszustellen, die besagt, dass der sie jeweils befördernde Kraftfahrzeugführer von den entsprechenden Vorschriften der Straßenverkehrsordnung befreit ist.

Wohngeld: Hier gelten für schwerbehinderte Menschen (GdB 100 oder unter bestimmten Umständen auch für schwerbehinderte Menschen mit einem geringeren GdB, wenn häusliche Pflegebedürftigkeit besteht) Sonderregelungen. Auskünfte erteilen die Wohngeldstellen der Gemeinden.

Sozialer Wohnungsbau: Zu Sonderregelungen für schwerbehinderte Menschen im Sozialen Wohnungsbau infor-

mieren die Ämter für Wohnungswesen der Kreis- und Stadtverwaltungen. In diesem Bereich sind bei den Gerichtskosten und Notariatsgebühren Nachlässe möglich.

Rundfunk- und Fernsehgebühren: Mit dem Schwerbehindertenausweis (Ausweismerkzeichen RF) können schwerbehinderte Menschen bei der Gebühreneinzugszentrale (GEZ) eine Ermäßigung von der Rundfunk- und Fernsehgebührenpflicht beantragen.

Telefonkosten: Blinde, gehörlose, sprachbehinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 90 und schwerbehinderte Menschen mit Ausweismerkzeichen RF im Schwerbehindertenausweis können bei der Deutschen Telekom Telefonanschlüsse zu einem reduzierten Grundpreis (Sozialanschlüsse) beantragen. Im Handel sind zahlreiche Spezialtelefone und Zusatzgeräte für behinderte Menschen erhältlich.

Prüfungsmodifikationen: Nach Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sind von den Kammern bei der Durchführung von Abschluss 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.

Offenbarung der Schwerbehinderung

Der schwerbehinderte Mensch ist grundsätzlich nicht verpflichtet, für ihn ungünstige Umstände von sich aus mitzuteilen. So ist weder ein behinderter Mensch noch ein schwerbehinderter Mensch von sich aus verpflichtet, seine ▶ *Schwerbehinderung* oder ▶ *Behinderung* im Vorstellungsgespräch oder in seiner Bewerbung auf eine Arbeitsstelle zu offenbaren.

Eine Offenbarungspflicht besteht allerdings dann, wenn der schwerbehinderte Bewerber erkennen muss, dass er aufgrund seiner Behinderung die von ihm geforderte Arbeit nicht erbringen kann oder seine Behinderung eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit mit sich bringt, die für den vorgesehenen Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung ist.

Seit der Einführung des ▶*Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* hat der Gesetzgeber ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot für behinderte und schwerbehinderte Menschen normiert (§ 81 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 7 AGG). In Bezug auf das Fragerecht des ▶*Arbeitgebers* gilt, dass die Frage nach einer Schwerbehinderung grundsätzlich unzulässig ist. Wird die Frage dennoch gestellt, muss sie nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden („Recht zur Lüge"). Der Arbeitgeber kann den ▶*Arbeitsvertrag* aufgrund der unwahren Antwort nicht anfechten.

Ist eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine entscheidende Voraussetzung für einen konkreten Arbeitsplatz, so darf der Arbeitgeber fragen, ob der Bewerber an gesundheitlichen, seelischen oder anderen Beeinträchtigungen leidet, durch die er für die Erfüllung der von ihm erwarteten arbeitsvertraglichen Pflichten ungeeignet ist. Wenn diese Voraussetzung nicht gegeben ist, so ist die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft unzulässig und stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar.

Optionskommune

Die sog. Optionskommunen sind zugelassene kommunale Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Im Optionsmodell besitzt eine Kommune (kreisfreie Städte und Kreise) die alleinige Trägerschaft der Leistungen nach dem SGB II (▶*Sozialgesetzbuch*). Die Kommunen bilden dazu ein ▶*Jobcenter*.

Im gesetzlichen Regelfall sind – überall dort, wo es keine optierende Kommune gibt – die Bundesagentur für Arbeit (▶*Agentur für Arbeit*) und die jeweilige Kommune Leistungsträger der Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II. Sie bilden jeweils eine gemeinsame Einrichtung nach § 44b SGB II, welche nach § 6d SGB II ebenfalls die Bezeichnung Jobcenter führt.

Ordentliche Kündigung

▶*Kündigung*

Organisation der behinderten Menschen

▶*Behindertenverbände*

Parken

▶*Nachteilsausgleiche*

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-rechtlichen Dienstverhältnisse der Beamten. Jede Gruppe ist grundsätzlich entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl

der Beschäftigten im Personalrat vertreten. Die Mitwirkungs- und ▶*Mitbestimmungs*rechte 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, das heißt 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
- 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 und einem Teil der Landespersonalvertretungsgesetze 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 BPersVG und § 39 Abs. 2 LPVG Bad.- Württbg.). Demgegenüber bestimmen andere Landespersonalvertretungsgesetze, dass über Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer der genannten Gruppen betreffen, von allen Personalratsmitgliedern gemeinsam beschlossen wird, sofern die Vertreter der betroffenen Gruppe die gemeinsame Beratung beschließen (so z. B. Art. 38 Abs. 2 BayPVG) oder 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 (so 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 Abs. 2 BPersVG und § 43 Abs. 1 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 ent-

stehenden 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 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 Bereich derjenigen Verwaltungsorganisationen zuständig, die der Zuständigkeit der Mittelbehörde unterliegen, 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 ▶*Mitbestimmungs*rechte 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, Angestellte und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten).

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) gilt für die Verwaltung des Bundes (Bundesbehörden), für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Bundesgerichte (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 Kommunen des jeweiligen Bundeslandes. Die Landespersonalvertretungsgesetze ähneln – mit jeweils landesspezifischen Abweichungen in einzelnen Fragen – in Aufbau und Inhalt dem Bundespersonalvertretungsgesetz. Dies gilt insbesondere dort, wo Rahmenvorschriften des BPersVG den Inhalt des Landespersonalvertretungsrechts maßgeblich vorbestimmen.

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sind in den verschiedenen Personalvertretungsgesetzen in weitgehend übereinstimmender Form enthalten. Sie richten sich nach folgenden gesetzlichen Leitlinien: In Angelegenheiten, in denen der Personalvertretung ein Mitwirkungsrecht zusteht, verfügt sie nicht über ein Mitentscheidungsrecht. Der Dienststellenleiter muss sich zwar mit den Argumenten der Personalvertretung auseinandersetzen und sich mit ihr beraten, die Entscheidung trifft aber nur er. Beispiel für ein derartiges Mitwirkungsrecht ist die ordentliche ▶*Kündigung* eines Arbeitnehmers durch den öffentlichen Arbeitgeber im Bereich der Bundesverwaltung (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 Hälf-

te 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), in NRW z. B. auch eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber, § 74 Abs. 1 LPVG NW).

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 Sätze 3–4 BPersVG und § 66 Abs. 7 Satz 3 LPVG NW). Der Grund für diese Einschränkung des Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung liegt in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Danach dürfen bestimmte Angelegenheiten, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen grundlegender Bestandteil der Regierungsgewalt sind, nicht der Entscheidung derjenigen Stellen (Ministerien, Behörden, Kommunalverwaltungen) entzogen werden, die der jeweiligen Volksvertretung (Bundestag, Landtag und Kommunalparlamente) gegenüber verantwortlich sind und deren Vorgaben zu folgen haben. Deshalb darf in bestimmten personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten der außerhalb der Verwaltung selbst stehenden und der jeweiligen Volksvertretung nicht verantwortlichen Einigungsstelle kein Letztentscheidungsrecht eingeräumt werden. Beispiele für ein solches eingeschränktes Mitbestimmungsrecht sind die Personalangelegenheiten der Beamten und wichtige Fragen der internen Arbeitsorganisation, wie etwa Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (vgl. z. B. §§ 76 und 69 Abs. 4 Sätze 3–4 BPersVG sowie § 72 Abs. 1 u. 3 und Abs. 4 i.V.m. § 66 Abs. 7 Satz 3 LPVG NW).

Personelle Unterstützung

▸ *Außergewöhnliche Belastungen*

Persönliches Budget

Behinderte Menschen haben einen Rechtsanspruch auf ein Persönliches Budget, mit dem sie sich die erforderliche Hilfeleistung einkaufen können. Sie erhalten dann einen entsprechenden Geldbetrag.

Werden Leistungen verschiedener Kostenträger benötigt, so ist ein trägerübergreifendes Persönliches Budget möglich.

Grundlage für die Umsetzung des Persönlichen Budgets ist die Budgetverordnung (BudgetV). Danach müssen der behinderte Mensch und die beteiligten Leistungsträger eine Zielvereinbarung abschließen, in der ein individueller Förder- und Hilfeplan aufgenommen wird. Außerdem wird der Nachweis der Ver-

wendung des Budgets geregelt und welche Anforderungen an die Qualität der eingekauften Leistung zu stellen sind.

Budgetfähige Leistungen im Arbeitsleben

Nicht alle Leistungen sind für ein Persönliches Budget geeignet. Generell sind Leistungen budgetfähig, wenn der konkrete Hilfebedarf „alltäglich und regelmäßig wiederkehrend" ist. Unstreitig gehören hierzu die Leistungen

- für eine ►***Arbeitsassistenz***, die mit Handreichungen am Arbeitsplatz die Beschäftigung unterstützt. Die Höhe des Budgets hängt vom zeitlichen Umfang des Hilfebedarfs ab.
- für ►***technische Arbeitshilfen***, zum Beispiel eine Braillezeile für einen blinden Menschen. Die Leistung als solche ist in der Regel eine einmalige Leistung an den schwerbehinderten Menschen selbst, doch können zur Instandhaltung laufende Kosten für Wartung und Reparatur anfallen, die förderfähig sind.
- zur ►***beruflichen Weiterbildung***, zum Beispiel berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken oder mehrere Veranstaltungen mit längeren Pausen dazwischen.
- für **Einarbeitungshilfen**, zum Beispiel in Form eines Arbeitstrainings durch externe Fachkräfte.

Nicht budgetfähige Leistungen

Hierzu gehören vor allem einmalige Maßnahmen, die in die Organisations- und Eigentumsrechte des Arbeitgebers eingreifen, zum Beispiel

- die **behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsräumen**, zum Beispiel durch den Bau einer Rampe.
- eine besondere **Arbeitsplatzausstattung**, zum Beispiel durch eine spezielle Maschine.

Geldleistungen für diese Zwecke erhält deshalb nicht der behinderte Mensch, sondern sein Arbeitgeber.

Qualitätssicherung: Für die Qualitätssicherung bildet die Zielvereinbarung (§ 4 BudgetV) die Grundlage. Die Zielvereinbarung ist möglichst konkret und nachvollziehbar zu formulieren. Die Inhalte sollten individuell gestaltet, auf den konkreten Arbeitsplatz bezogen und überprüfbar sein sowie einen zeitlichen Rahmen haben.

Nachweis: Wer aus dem Persönlichen Budget Hilfeleistungen einkauft, hat entsprechende Nachweise vorzulegen. Die Integrationsämter müssen auf diese Nachweise bestehen, weil die Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden und deren Verwendung daher nur für gesetzlich festgelegte Zwecke zulässig ist. Zielvereinbarungen alleine reichen nicht aus, um diese gesetzlichen Anforderungen an die Nachweispflicht zu erfüllen.

Pflegezeit

Damit Beschäftigte pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen können, wurde mit Wirkung zum 01.07.2008 das Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) in Kraft ge-

setzt. Das Gesetz dient der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege (§ 1 PflegeZG). Zur Umsetzung dieses Ziels regelt das PflegeZG

- ein Arbeitsbefreiungsrecht (Fernbleiberecht) bei kurzzeitiger pflegebedingter Arbeitsverhinderung,
- einen Freistellungsanspruch bei längerer pflegebedingter Arbeitsverhinderung (Pflegezeit im eigentlichen Sinne) sowie
- einen besonderen ▶*Kündigungsschutz*.

Die Regelungen des PflegeZG sind zwingendes Recht (§ 8 PflegeZG).

Arbeitsbefreiungsansprüche – kurzzeitiges Fernbleiberecht und Pflegezeit: Muss für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sichergestellt werden, haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben (§ 2 Abs. 1 PflegeZG). Diese Regelung gilt auch in sog. Kleinbetrieben. Die Wahrnehmung dieses Fernbleiberechts setzt voraus, dass der Beschäftigte dem Arbeitgeber die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilt. Diese Mitteilung kann formlos geschehen. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber allerdings eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der entsprechenden Maßnahmen vorzulegen (§ 2 Abs. 2 PflegeZG).

▶*Arbeitnehmer*, die bei ▶*Arbeitgebern* mit in der Regel 16 oder mehr Beschäftigten tätig sind, haben zudem Anspruch darauf, von ihrer Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freigestellt zu werden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit, § 3 Abs. 1 PflegeZG). Wer diese Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig mitteilen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen werden soll. Der Beschäftigte hat die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der ▶*Krankenversicherung* nachzuweisen (§ 3 Abs. 2 PflegeZG). Der Beschäftigte kann die Pflegezeit auch nur teilweise in Anspruch nehmen. In diesem Fall haben Arbeitgeber und Beschäftigter eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit zu treffen (§ 3 Abs. 4 PflegeZG).

Beginn und Dauer der Pflegezeit (§ 4 PflegeZG): Der Beginn der Pflegezeit hängt ab von dem Zeitpunkt des Zugangs der form- und fristgerechten Ankündigung beim Arbeitgeber. Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens 6 Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der

Arbeitgeber zustimmt. Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder nicht mehr zumutbar, endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Über diese veränderten Umstände ist der Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten. Ansonsten kann die Pflegezeit nur dann vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber einverstanden ist.

Vergütungsanspruch und Sozialversicherung: Das PflegeZG sieht weder für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung noch für die Pflegezeit einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf ▶*Entgeltfortzahlung* während der Zeit der Arbeitsverhinderung vor (vgl. § 2 Abs. 3 PflegeZG). Der Arbeitgeber ist deshalb zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften (evtl. aus § 616 BGB) oder aus einer Vereinbarung (z. B. ▶*Tarifvertrag* oder ▶*Betriebsvereinbarung* bzw. ▶*Dienstvereinbarung*) ergibt. Die Arbeitsbefreiungsansprüche nach dem PflegeZG ähneln daher einem unbezahlten Sonderurlaub.

Sozialversicherungsrechtlich bleibt der Beschäftigte bei der kurzzeitigen Freistellung nach § 2 PflegeZG weiterhin in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert, da die – höchstmögliche – Freistellung von 10 Arbeitstagen die Monatsfrist des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV unterschreitet. Anders verhält es sich dagegen bei der Pflegezeit im Sinne des § 3 PflegeZG. Falls der Beschäftigte nicht über einen Angehörigen nach § 10 SGB V familienversichert ist, muss er sich in der Krankenversicherung freiwillig versichern. Bei Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit durch die Inanspruchnahme einer Teil-Pflegezeit (s.o.) besteht die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien zu lassen (§ 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB V). Die Pflichtversicherung in der ▶*Rentenversicherung* bleibt jedoch bestehen (vgl. § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI), dasselbe gilt für die ▶*Arbeitslosenversicherung* (vgl. § 26 Abs. 2b SGB III).

Besonderer Kündigungsschutz: Der in § 5 Pflege ZG enthaltene Kündigungsschutz besagt, dass der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG nicht kündigen darf. Dieser Kündigungsschutz ist von keiner Wartezeit abhängig. Er soll den Beschäftigten die Sorge vor dem Verlust des Arbeitsplatzes im Falle der Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung nehmen. In besonderen Fällen – zum Beispiel bei der Stilllegung eines Betriebs – kann eine Kündigung ausnahmsweise von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle genehmigt werden.

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). Werden 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 bzw. 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 im Rahmen eines Betrieblichen ▶*Eingliederungsmanagements* aktiv werden muss, wenn Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten 6 Wochen arbeitsunfähig waren. Zu beachten ist, dass diese Vorschrift für alle Beschäftigten des Betriebes 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. Beim Vorgehen im konkreten Einzelfall soll das Betriebliche Eingliederungsmanagement angewendet werden. Dafür nimmt der Arbeitgeber Kontakt mit dem Betroffenen auf, erklärt ihm Ziele und Möglichkeiten und holt dessen Zustimmung für die weitere Durchführung ein.

Liegt die Zustimmung vor, wird als weiterer interner Akteur der Werks- oder ▶*Betriebsarzt* hinzugezogen. Als externe Stelle werden die Rehabilitationsträger 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 zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung bei der Kündigung eines Beschäftigten, doch erhöht sich bei fehlenden Präventionsmaßnahmen die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers im Hinblick auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Arbeitsnehmers.

In Bezug auf schwerbehinderte Menschen sind die Präventionsvorschriften dem ▶*Kündigungsschutzverfahren* vorausgegangen. Wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen ist und nachweislich alle Möglichkeiten der Abwendung der Kündigung überprüft und das Integrationsamt frühzeitig eingebunden hat, wird dies im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens berücksichtigt. Umgekehrt werden die Integrationsämter und Arbeitsgerichte bei Nichteinhaltung der Vorschrift das Kündigungsbegehren genau prüfen und darauf achten, ob der Arbeitgeber im Vorfeld alle Maßnahmen eingeleitet hat, um die Kündigung abzuwenden.

Probearbeitsverhältnis

Das Probearbeitsverhältnis ist ein ▶*Arbeitsverhältnis*, das wegen der vereinbarten gegenseitigen Erprobung leichter als ein festes Arbeitsverhältnis wieder aufgehoben werden kann. Probearbeitsverhältnisse können als flexible Formen der Beschäftigung – zumal bei schweren Behinderungen – den Übergang zum ▶*Arbeitsmarkt* erleichtern.

Ein Probearbeitsverhältnis kann entweder als befristetes Arbeitsverhältnis oder als Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer begründet werden. Die erste Zeit des Arbeitsverhältnisses von unbestimmter Dauer gilt dann als Probezeit; während dieser Zeit ist die ▶*Kündigung* erleichtert. Die Dauer der Probezeit richtet sich auch für schwerbehinderte Arbeitnehmer nach dem jeweiligen Tarifvertrag. Der besondere ▶*Kündigungsschutz* für schwerbehinderte Arbeitnehmer gilt jedoch ohne Rücksicht auf die Dauer der Probezeit in den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht (§ 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 Arbeitsschutzmitteln)
- 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 erschließen sich die Anforderungen eines Arbeitsplatzes. Ihre Zusammenfassung ergibt das Anforderungsprofil. Mit demselben Merkmalkatalog wird die Ausführbarkeit der einzelnen Arbeitsplatzanforderungen durch die Arbeitsperson abgefragt, woraus sich ihr Fähigkeitsprofil ableitet. Aus dem Vergleich des Anforderungsprofils eines Arbeitsplatzes mit dem Fähigkeitsprofil eines dort einzusetzenden oder eingesetzten Mitarbeiters lassen sich Aussagen darüber gewinnen, inwieweit Arbeitsplatz und Mitarbeiter zusammenpassen. Ferner können dann Möglichkeiten der Anpassung des Arbeitsplatzes geprüft werden.

Die Profilmethode ist daher besonders geeignet zur Auswahl und Gestaltung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen. Erst mit der Übereinstimmung von Anforderungs- und Fähigkeitsprofil ist ein Arbeitsplatz behinderungsgerecht. Bei der praktischen Umsetzung der Profilmethode in Betrieben und Dienststellen unterstützt der ▶ *Technische Beratungsdienst* der Integrationsämter den schwerbehinderten Menschen, den Arbeitgeber und das betriebliche ▶ *Integrationsteam*.

Psychosoziale Dienste

▶ *Fachdienste der Integrationsämter*
▶ *Integrationsfachdienst*

Qualifizierung

▶ *Berufliche Weiterbildung*
▶ *Berufliches Fortkommen*
▶ *Berufsausbildung*

Rechtsmittel

Durch die Einlegung eines Rechtsmittels (z. B. Widerspruch, Klage) kann der Betroffene versuchen, eine ihm ungünstige, noch nicht rechtskräftige Entscheidung im Wege der Nachprüfung zu beseitigen. Die Entscheidung muss eine entsprechende Rechtsmittel-/Rechtsbehelfsbelehrung enthalten.

Gegen Entscheidungen des ▶ *Integrationsamtes* und der ▶ *Agentur für Arbeit* aufgrund des SGB IX können behinderte Menschen oder Arbeitgeber Widerspruch einlegen. Ändert die Behörde die Entscheidung nicht ab (Abhilfe), entscheidet der jeweilige ▶ *Widerspruchsausschuss* über den Widerspruch. Gegen die Entscheidung des Widerspruchsausschusses beim Integrationsamt ist Klage vor dem ▶ *Verwaltungsgericht*, gegen die des Widerspruchsausschusses bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ist Klage vor dem ▶ *Sozialgericht* möglich.

Ist im ▶ *Kündigungsschutzverfahren* die Zustimmung zur ▶ *Kündigung* eines schwerbehinderten Arbeitnehmers erteilt worden, hat der Widerspruch keine aufschiebende Wirkung, das heißt er kann den Arbeitgeber nicht an der Kündigung hindern (§ 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, zum Beispiel auch gesundheitliche Veränderungen, werden insoweit nicht berücksichtigt. Dagegen kommt es bei der Beurteilung des Sachverhalts auf den Zeitpunkt der Entscheidung des Widerspruchsausschusses an, wenn das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung versagt hat.

Gegen Entscheidungen des ▶ *Versorgungsamtes* bzw. der nach Landes-

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 3 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

recht zuständigen Behörde ist nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens der Rechtsweg vor dem Sozialgericht gegeben.

Rehabilitation

Durch das ▶ *SGB IX* wird der Begriff der Rehabilitation in einen umfassenden

Zusammenhang gestellt: Die Praxis der Rehabilitation und die erforderlichen Leistungen (siehe ▶ *Teilhabe*) sollen die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft 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
- Förder- bzw. Sonderschulen (z. B. für sehgeschädigte, hörgeschädigte, 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 (vgl. §§ 6, 6a SGB IX). Die Aufgaben der gesetzlichen ▶ *Rentenversicherung* (allgemeine und knappschaftliche Rentenversicherung) werden 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 Querschnittsaufgaben sowie die gemeinsamen Angelegenheiten der Träger der Rentenversicherung wahr, zum Beispiel den Abschluss gemeinsamer Empfehlungen nach § 13 SGB IX.

Die Neuorganisation der Rentenversicherung hat auch Auswirkungen auf die gesetzliche Krankenversicherung. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See führt auch die Krankenversicherung für ihre Versicherten durch (§ 167 SGB V).

Auch bei der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV) traten zum 01.01.2013 gravierende Organisationsänderungen ein. Aufgrund des LSV-Neuordnungsgesetzes gibt es jetzt einen einheitlichen Bundesträger – die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG). Damit folgt die LSV dem Trend zu größeren Verwaltungseinheiten, wie er sich in anderen Bereichen der Sozialversicherung bereits vollzogen hat.

Nach dem SGB IX (§ 6 Abs. 1) sind **Rehabilitationsträger** die

Träger der gesetzlichen ▸*Krankenversicherung*, das heißt
- Allgemeine Ortskrankenkassen
- Betriebskrankenkassen
- Innungskrankenkassen
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- Ersatzkassen

Bundesagentur für Arbeit (▸*Agentur für Arbeit*)

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, das heißt
- Gewerbliche ▸*Berufsgenossenschaften*
- Gemeindeunfallversicherungsverbände
- Ausführungsbehörden für die Unfallversicherung = Unfallkassen des Bundes, der Länder und im kommunalen Bereich
- Feuerwehrunfallkassen
- Eisenbahn-Unfallkasse
- Unfallkasse für Post und Telekom

Träger der gesetzlichen ▸*Rentenversicherung*, das heißt
- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
- Regionalträger

Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge, das heißt
- Landesversorgungsämter und ▸*Versorgungsämter* bzw. die nach Landesrecht dafür zuständigen Stellen (in NRW z. B. die Landschaftsverbände)
- ▸*Hauptfürsorgestellen*
- örtliche Fürsorgestellen (nach Landesrecht)

Träger der öffentlichen Jugendhilfe, das heißt
- überörtliche Träger (gem. jeweiligem Landesrecht, z. B. Landesjugendämter als staatliche Stellen oder bei höheren Kommunalverbänden)
- örtliche Träger (Kreise und kreisfreie Städte, soweit nicht nach Landesrecht anderes bestimmt)

Träger der (öffentlichen) Sozialhilfe, das heißt
- überörtliche Träger (gem. jeweiligem Landesrecht entweder staatliche Be-

hörden oder höhere Kommunalverbände)
- örtliche Träger (Kreise und kreisfreie Städte, soweit nicht nach Landesrecht anderes bestimmt)

Aufgaben: Alle Rehabilitationsträger sind verpflichtet, die behinderten Menschen umfassend über die möglichen Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und sie zu beraten (§ 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 einzelnen Bereich der Rehabilitation und Teilhabe zuständig – zum Beispiel die Krankenkassen nur für die medizinische, die Bundesagentur für Arbeit nur für die berufliche Rehabilitation. Andere – wie etwa die Renten- und Unfallversicherungsträger – haben sowohl medizinische als auch berufsfördernde Rehabilitationsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen. Bestimmte Rehabilitationsträger erbringen neben medizinischen und beruflichen Rehabilitationsleistungen auch Leistungen zur 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 Rehabilitationsbereiche bestehende komplexe gegliederte Rehabilitations- und Sozialleistungssystem erfordern 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 Nordseeinselverkehr und im Autoreisezug) – ausgenommen bei Fahrten in Sonderzügen und Sonderwagen – wird die Begleitperson des schwerbehinderten Menschen unentgeltlich befördert, wenn der ▸*Schwerbehindertenausweis* das Ausweismerkzeichen B enthält. („Die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson ist nachgewiesen"). Die Begleitperson fährt unentgeltlich und ohne Zuschlag in der gleichen Wagenklasse wie der schwerbehinderte Mensch. Auf den Strecken der Deutschen Bahn AG wird neben dem Begleiter eines blinden Menschen auch ein Führhund unentgeltlich befördert, wenn der Schwerbehindertenausweis das Merkzeichen B oder Bl enthält.

Das Merkzeichen B schließt nicht aus, dass der behinderte Mensch öffentliche Verkehrsmittel auch ohne Begleitung benutzt. Behinderte Menschen mit Merkzeichen B werden als unentgeltlich zu befördernde Begleitperson (gegenseitige Begleitung) im öffentlichen Personenverkehr nicht zugelassen.

Die Begleitperson eines behinderten Menschen, der auf die Notwendigkeit ständiger Begleitung angewiesen ist, steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn sie den behinderten Menschen bei der Ausübung seines Berufes (auch bei Dienstreise, Veranstaltungen einer Betriebssportgruppe usw.) begleitet.

Krankenfahrstühle (auch Elektrorollstuhl) und sonstige orthopädische Hilfsmittel werden auch ohne Beiblatt zum Schwerbehindertenausweis und Wertmarke unentgeltlich mitgenommen, wenn sie in den Personenwagen an den dafür vorgesehenen Stellen untergebracht werden können. In allen 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.

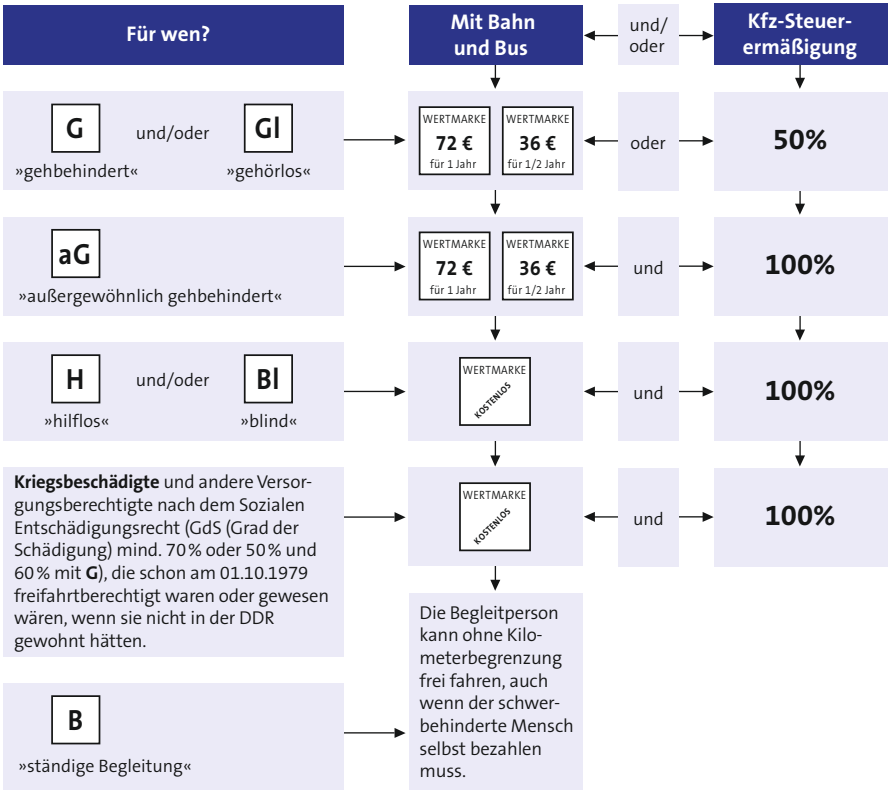
Mit der „BahnCard 50" erhält man 50 % Rabatt auf den Normalpreis bei der Deutschen Bahn AG. Für schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 70 oder mit einer ▸*Erwerbsunfähigkeits*rente gibt es die „BahnCard 50" zum halben Preis.

„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 den Nahverkehrszügen der Deutschen Bahn bundesweit in der zweiten Klasse [Regional-Bahn (RB), Regional-Express (RE), Interregio-Express (IRE)]. Auch in Zügen von nicht bundeseigenen Eisenbahnen.

- **Erforderliche Nachweise:** Zu 1) und 2) Grün-/orangefarbener Schwerbehindertenausweis, außerdem Beiblatt mit Wertmarke.
- **Wertmarke:** Das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde gibt 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.



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. An Bahnhöfen, bei denen die Parkplätze zugeteilt werden, muss die besondere Parkberechtigung beim Kauf des Parkscheines vorgelegt werden. Die Stellplätze werden nach Verfügbarkeit vergeben. Ein Anspruch auf einen Stellplatz besteht nicht.

Flugreisen: Schwerkriegsbeschädigte Menschen, schwerwehrdienstbeschädigte Menschen und rassisch oder politisch verfolgte Menschen erhalten unter bestimmten Voraussetzungen im innerdeutschen Flugverkehr mit der Deutschen Lufthansa und den Regionalverkehrsgesellschaften eine Ermäßigung des Flugpreises.

Die Lufthansa und die Regionalverkehrsgesellschaften befördern die Begleitperson eines schwerbehinderten Menschen mit Ausweismerkzeichen B auf innerdeutschen Flügen unentgeltlich.

Renten

- ▸ *Altersrente*
- ▸ *Berufsunfähigkeit*
- ▸ *Erwerbsminderung*
- ▸ *Erwerbsunfähigkeit*
- ▸ *Rentenversicherung, gesetzliche*

Rentenversicherung, gesetzliche

Die Rentenversicherung ist ein Zweig der ▸*Sozialversicherung*. Sie schützt ihre Versicherten hauptsächlich bei Gefährdung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit, im Alter sowie im Todesfall deren Hinterbliebene.

Aufgaben: Die wesentlichen Aufgaben der Rentenversicherung sind nach dem SGB VI:

- Leistungen zur Rehabilitation (▸*Teilhabe*)
- Zahlung von Renten und Zusatzleistungen (vgl. ▸*Erwerbsminderung*, ▸*Erwerbsunfähigkeit*, ▸*Berufsunfähigkeit*, ▸*Altersrente*)
- Zahlung von Beträgen zur ▸*Krankenversicherung* der Rentner
- Information, Auskunft und Beratung der Versicherten und Rentner

Rentenversicherungsträger: Die gesetzliche Rentenversicherung wird von Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung, den Rentenversicherungsträgern (also nicht von privaten Unternehmen), ausgeführt. Sie sind zugleich ▸*Rehabilitationsträger*. Träger der gesetzlichen Rentenversicherung sind seit dem 01.10.2005:

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Regionalträger
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Die landwirtschaftlichen Alterskassen sind zuständig für die Rentenversicherung der landwirtschaftlichen Unter-

nehmer und mitarbeitenden Familienangehörigen.

Rundfunkgebührenbefreiung

▶ *Nachteilsausgleiche*

Säumniszuschlag

▶ *Ausgleichsabgabe*

Schädigungen der Gliedmaßen

Eine Erscheinungsform der Körperbehinderung ist das Fehlen oder die Fehlbildung einer Extremität. Der Zeitpunkt des Verlustes einer oder mehrerer Gliedmaßen spielt eine entscheidende Rolle für die berufliche Ein- oder Wiedereingliederung. Während Menschen mit Gliedmaßenfehlbildungen meist schon von Geburt an gelernt haben, mit der Behinderung umzugehen, müssen Menschen, die durch einen Unfall oder eine Krankheit behindert wurden, sich erst auf die neue Situation einstellen. Dies kann zum Beispiel eine Umschulung (▶ *Berufliche Weiterbildung*) bedeuten wie auch Trainingsmaßnahmen, um die Benutzung der entsprechenden Hilfsmittel zu erlernen.

Gliedmaßenverlust (Amputation)
Betroffen sind überwiegend Erwachsene als Folge von Verkehrs- und 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.

Der plötzliche Verlust der körperlichen Unversehrtheit ist einschneidend. Er wird deshalb nie ausschließlich körperlich empfunden, sondern bedeutet einen mehrdimensionalen Verlust, zum Beispiel ist die Hand Werkzeug, Sinnesorgan und Organ des Ausdrucks. Eine Prothese ist daher nie ein vollwertiger Ersatz.

Berufliche Möglichkeiten: Einseitiger Arm- oder Beinverlust kann häufig durch langjähriges Training so ausgeglichen werden, dass Betroffenen nahezu uneingeschränkte berufliche Möglichkeiten 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, zum Beispiel der Ingenieure des ▶ *Technischen Beratungsdienstes* des Integrationsamtes.

Gliedmaßenfehlbildungen (Dysmelien)
Hierbei handelt es sich um Folgen von Störungen der Extremitätenentwicklung in der 4. bis 7. Schwangerschaftswoche, die sich von leichten Anlagestörungen bis zum vollständigen Fehlen von Gliedmaßen auswirken können. Die Ursachen der Fehlbildungen sind entweder genetisch bedingt oder die Folge äußerer Einflüsse. So kam es zum Beispiel in den Geburtsjahrgängen 1958 bis 1962 zu einer Häufung von Dysmelien, hervorgerufen durch die Einnahme

des Medikaments Contergan während einer Schwangerschaft. Gliedmaßenfehlbildungen treten in verschiedener Ausprägung immer wieder auf. Unterschieden wird zwischen dem Fehlen einer ganzen Extremität und Fehlbildungen an den Gliedmaßen.

Berufliche Möglichkeiten: Die Einschränkungen der Belastbarkeit und Fähigkeiten können bei dieser Behinderung durch individuelle Trainingsmaßnahmen ganz oder teilweise kompensiert werden. Auch hier müssen deshalb die persönlichen Fähigkeiten mit den Arbeitsanforderungen verglichen werden (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 ►*Arbeitsplatz*gestaltung 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 Wirbelknochen und den dazwischenliegenden Bandscheiben. Sie wirken dort wie „Stoßdämpfer" und ermöglichen die Beweglichkeit der Wirbelsäule. Bei einem Bandscheibenvorfall gleitet ein Teil einer Bandscheibe aus der natürlichen Lage und übt bei jeder Bewegung schmerzhaften Druck auf benachbarte Nervenwurzeln aus. Meist tritt ein Bandscheibenvorfall beim Bücken (mit gestreckten Beinen), beim Heben schwerer Gegenstände und bei Drehbewegungen des Oberkörpers auf. Ursachen für Bandscheibenvorfälle können Bewegungsmangel, Haltungsschwächen und Fehlhaltungen schon in der Kindheit und Jugend sein. Die meisten Bandscheibenvorfälle ereignen sich zwischen dem 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)
Rheuma ist der Obergriff für mehr als 400 verschiedene Krankheitsbilder. Der sog. rheumatische Formenkreis umfasst 4 Hauptgruppen.

- Entzündlich-rheumatische Erkrankungen, zum Beispiel dauerhafte Gelenkentzündungen durch eine Fehlfunktion des Immunsystems (rheumatoide Arthritis)
- Degenerative Gelenk- und Wirbelsäulenerkrankungen, zum Beispiel verschleißbedingte Knorpelzerstörung (Arthrosen)
- Weichteilrheumatismus, zum Beispiel die Überlastung oder Reizung von Muskeln, Bändern, Sehnen, Organen oder Gefäßen
- Stoffwechselerkrankungen mit rheumatischen Beschwerden, zum Beispiel Knochenverlust (Osteoporose)

Betroffen sind in den meisten Fällen die Gelenke der Hände, Arme, Beine und Füße. Rheumatische Gelenkerkrankungen entwickeln sich immer aus einem Ungleichgewicht zwischen der Belastungsfähigkeit des Gelenkes und der tatsächlichen Belastung. Viele rheumatische Erkrankungen verlaufen chro-

nisch. Das heißt, sie entwickeln sich langsam und begleiten den Betroffenen auf Dauer, manchmal ein Leben lang. Nicht selten führt die Rheumaerkrankung zur ▶*Arbeitsunfähigkeit* und Frühberentung. Dies ist jedoch nicht unausweichlich, denn es gibt heute hochwirksame Medikamente, die in Verbindung mit physikalischer Therapie wie Krankengymnastik eingesetzt werden. Damit lassen sich nicht nur die Symptome der entzündlichen Prozesse lindern, sondern auch das weitere Fortschreiten der Gelenkschäden aufhalten und die Bewegungsfähigkeit verbessern.

Knochenerkrankungen, Glasknochenkrankheit (Osteopathie, Osteogenesis imperfecta)
Damit im Körper Sehnen, Knorpel oder Knochen stabil genug sind, wird Kollagen benötigt – ein vom Körper produzierter spezieller Eiweißstoff. Bei der Glasknochenkrankheit sorgt ein genetischer Fehler dafür, dass zu wenig Kollagen gebildet wird. So kommt es zu einer erheblichen Knochenbrüchigkeit. Typisch für die Erkrankung ist, dass das gesamte Skelettsystem davon betroffen sein kann, ebenso wie Sinnesorgane, Haut und innere Organe.

Kleinwuchs (Chondrodystrophie)
Als kleinwüchsig gelten Menschen mit einer Körpergröße zwischen 70 und 150 Zentimetern. Es wird zwischen „proportioniertem" bzw. hormonalem und „disproportioniertem" Kleinwuchs bzw. Achondroplasie unterschieden. Nur der genetisch bedingte disproportionierte Kleinwuchs (z. B. verkürzte Beine) ist mit einer eingeschränkten Bewegungsfähigkeit verbunden. Bei proportioniertem Kleinwuchs entstehen in der Regel keine Funktionsstörungen. Hier sind lediglich Hilfen notwendig, um die geringe Körpergröße auszugleichen.

Im Arbeitsleben zu beachten bei Gelenkerkrankungen: Die Einschränkungen am Arbeitsplatz zeigen sich bei Gelenkerkrankungen der oberen Gliedmaßen etwa durch Schwierigkeiten beim Arbeiten mit beiden Händen und mit großem Kraftaufwand oder durch Schwierigkeiten bei Fein- und Präzisionsarbeiten. Gelenkschäden der unteren Extremitäten und der Hüftgelenke schränken ständiges Gehen, aber auch Sitzen und Stehen ohne Haltungswechsel ein.

Im Arbeitsleben zu beachten bei Gelenk- und Wirbelsäulenschäden: Hinsichtlich des Arbeitsplatzes sind aus medizinischer Sicht Tätigkeiten ungünstig, welche die Wirbelsäule einseitig belasten, indem sie dauerndes Sitzen (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.

Flexible Arbeitszeiten können ebenfalls dazu beitragen, die körperlichen Belastungen zu senken und die Fehlzeiten zu minimieren.

Schädigungen des Zentralnervensystems

Eine Vielzahl von körperlichen Behinderungen sind die Folge einer Schädigung des Zentralnervensystems: zum Beispiel Hirnschädigungen, angeborene Fehlbildungen des Rückenmarks und der Wirbelsäule, erworbene Schädigungen der Nerven des Rückenmarks wie zum Beispiel Kinderlähmung aufgrund einer Virusinfektion oder eine Querschnittslähmung infolge von Verletzungen. Auch die Multiple Sklerose (MS) zählt dazu.

Hirnschädigung

Die erworbene Hirnschädigung kann Folge eines Unfalls oder auch einer Erkrankung sein, zum Beispiel eines Schlaganfalls, einer Gehirnblutung (Aneurysma) oder eines Hirntumors. Eine Verletzung des Gehirns als Zentralorgan hat fast immer schwerwiegende Folgen, die das Leben der Betroffenen dramatisch verändern können. Neben motorischen Störungen, etwa im Bereich der Grob- und Feinmotorik, des Gleichgewichts und der Koordination, können auch Hör- und Sehbehinderungen, Sprach- und Sprechstörungen oder epileptische Anfälle auftreten. Darüber hinaus können Einschränkungen im Bereich der geistigen Leistungsfähigkeit, im Gefühlsleben oder im Sozialverhalten bestehen, zum Beispiel hinsichtlich der Aufmerksamkeit, des Gedächtnisses, der Lernfähigkeit, der zeitlichen und örtlichen Orientierung oder der Fähigkeit, Probleme zu lösen.

Im Arbeitsleben zu beachten: Nach der medizinischen Erstversorgung im Krankenhaus schließt sich in der Regel ein länger dauernder stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationsklinik an. Um die Möglichkeit einer Rückkehr ins Arbeitsleben zu erproben und gezielt berufsrelevante Fähigkeiten zu trainieren, kann anschließend eine medizinisch-berufliche Rehabilitation durchgeführt werden. Für Menschen, die vor der Erkrankung oder Verletzung im Erwerbsleben standen, ist die berufliche Wiedereingliederung ein vorrangiges Ziel. Sie wird von Experten der Reha-Einrichtungen eng begleitet. Eine stufenweise ▶*Wiedereingliederung* kann hierbei ein Weg sein. Mit dem Wiedereintritt in eine arbeitsvertragliche Tätigkeit endet die Begleitung durch die Experten der Reha-Einrichtungen. Zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses bieten die ▶*Integrationsämter* mit der

▶ *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben* ein breites Leistungsspektrum.

Querschnittslähmung
Sie wird häufig durch Unfälle verursacht. Jährlich werden etwa 1.000 neue Fälle registriert. Die Querschnittslähmung ist Folge einer Rückenmarkschädigung, die – je nach Ausprägungsform – folgende Lähmungen ergeben kann:

- **Ausfall der willkürlichen Muskelbewegung** unterhalb der betroffenen Stelle am Rückenmark. Der Betroffene ist gehunfähig (motorische Lähmung).
- **Verlust des Empfindungsvermögens:** Schmerz-, Tast- und Temperaturreize können nicht oder nur noch teilweise wahrgenommen werden (sensibel-sensorische Lähmungen).
- **Funktionsstörungen von inneren Organen** wie zum Beispiel der Harnblase, des Enddarms und der Schweißdrüsen (vegetative Lähmungen).

Nach dem Ausmaß der Schädigung im Verlauf des Rückenmarks (Hals-, Brust- oder Lendenmark) ergeben sich unterschiedlich schwere Beeinträchtigungen. Es wird unterteilt in:

- **Paraplegie:** Hierbei handelt es sich primär um die Lähmung beider Beine und der Rumpfmuskulatur.
- **Tetraplegie:** Verletzungen im Halsbereich führen zu einer hohen Querschnittslähmung, die Arme und Beine betrifft und eine Beeinträchtigung der Atmung und der inneren Organe zur Folge hat.
- **Hemiplegie:** So wird die Lähmung einer Körperhälfte bezeichnet.
- **Diplegie:** Es handelt sich um die doppelseitige Lähmung des oberen oder unteren Körperabschnitts.
- **Monoplegie:** Darunter ist die Lähmung eines Arms oder eines Beins zu verstehen.

Ein querschnittsgelähmter Mensch ist nicht mehr in der Lage, zu stehen und zu gehen. Er ist in der Regel auf den Rollstuhl und eine sitzende Tätigkeit angewiesen. Dies sind zugleich die bestimmenden Merkmale im Rahmen der ▶ *beruflichen Ersteingliederung* oder der ▶ *beruflichen Wiedereingliederung*.

Im Arbeitsleben zu beachten: Um bei einer vorliegenden Querschnittslähmung die weitere Berufsausübung oder eine Neueinstellung zu ermöglichen, müssen der Arbeitsplatz, die unmittelbare Umgebung und insbesondere die Wege zum Arbeitsplatz rollstuhlgerecht gestaltet sein. Das gilt auch für die Wohnung der Rollstuhlfahrer, damit gewährleistet ist, dass sie selbstständig ohne große Schwierigkeiten zur Arbeit gelangen können. Außerdem kann der Einsatz einer ▶ *Arbeitsassistenz* insbesondere Menschen mit einer hohen Querschnittslähmung den Arbeitsalltag erheblich erleichtern.

Rollstuhlgerechte Hilfen können im Einzelnen sein:

- **Behinderungsgerechte Ausstattung der Wohnung** durch Aufzüge und Treppenlifte, Rampen und andere Hilfsmittel, die selbstständige Verrichtungen zum Beispiel im Sanitärbereich ermöglichen, sowie leicht be-

fahrbare Wege zu und aus dem Haus (vgl. ▶ *barrierefreies Bauen*, ▶ *Wohnungshilfen*).

- **Behindertenfahrtendienst oder ▶ *Kraftfahrzeughilfen* zum Erreichen des Arbeitsplatzes.** Ist der Betroffene selbst in der Lage, ein Fahrzeug zu steuern, kann ein entsprechend umgerüstetes Kraftfahrzeug angeschafft werden. Zusätzlich erforderlich sind dann beispielsweise technische Ein- und Aussteigehilfen 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 verbreiterter und vom Rollstuhl aus bedienbarer Lift erreicht werden kann, löst das Problem oft ohne großen Aufwand. Türen auf dem Weg zu den Arbeitsräumen müssen passierbar sein, zum Beispiel durch automatische Türöffner. Treppenlifte und Rampen helfen dem behinderten Menschen über die Hindernisse hinweg.
- **Toilettenanlagen,** die querschnittsgelähmte Menschen ohne fremde Hilfe benutzen können.
- **Unterfahrbare und 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 in der Regel im frühen Erwachsenenalter. Bei den Erkrankten treten im Gehirn und Rückenmark verstreut Entzündungen auf. Dies beeinträchtigt die Weiterleitung von Nervenimpulsen und es kann zu körperlichen Störungen kommen, wie zum Beispiel Missempfindungen, Schwindel, Gefühlsstörungen, vermehrtes Stolpern, Unsicherheit beim Gehen und Stehen oder Schwierigkeiten beim Sehen. Dies nennt man einen Schub. Er entwickelt sich meist innerhalb von Stunden oder Tagen und klingt nach einiger Zeit wieder ab. Die MS kann schubweise, mit langen krankheitsfreien Intervallen oder auch chronisch verlaufen. 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 Nervenhüllen führen. Aber auch Virusinfektionen als Ursache werden diskutiert.

Im Arbeitsleben zu beachten: Es müssen der unterschiedliche Verlauf der Erkrankung und die wechselhafte körperliche und seelische Verfassung der Betroffenen berücksichtigt werden. Deshalb sollte die berufliche Tätigkeit möglichst eine freie Zeiteinteilung ermöglichen. Ein klares Bild, zum Beispiel über Ausdauer, Belastbarkeit, Flexibilität und psychische Stabilität, hilft, das Fähigkeitsprofil mit den Anforderungen der Arbeitsbedingungen abzustimmen (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 ▶ *Arbeitszeit*gestaltung – 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 zum Beispiel der besseren Ausnutzung teurer industrieller Produktionseinrichtungen und ist notwendig für die Krankenbehandlung in Krankenhäusern, die Energieversorgung in Kraftwerken oder die dauerhafte Präsenz von Polizei und Feuerwehr.

Man unterscheidet permanente Schichtsysteme, bei denen der Arbeitnehmer stets während der gleichen Arbeitszeit im Betrieb anwesend ist, und Wechselschicht. In der Wechselschicht wechselt die Schichtzeit des Arbeitnehmers zum Beispiel von Früh- auf Spätschicht nach einem im Voraus festliegenden Zeitabschnitt.

Regelungen durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Schicht- und insbesondere Nachtarbeit bringen zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten mit sich, zum Beispiel durch die zeitlich versetzte Lebensweise im Vergleich zum üblichen Tagesrhythmus der natürlichen Körperfunktionen (Schlafzeit, Zeiten der Nahrungsaufnahme) oder durch Störungen des sozialen Lebens (Beziehungen zu Familie und Freunden, Besuch von Veranstaltungen). Daher ist die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer nach den gesicherten Erkenntnissen der ▶ *Arbeitswissenschaft* über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen (vgl. § 6 Abs. 1 ArbZG).

Die Einführung von Schichtarbeit kann der Arbeitgeber im Rahmen seines ▶ *Direktionsrechts* anordnen (vgl. § 106 Satz 1 GewO). In mitbestimmten Betrieben hat der Betriebsrat allerdings 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* gegen 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 sowie § 106 Satz 3 GewO – Pflicht des Arbeitgebers zur Rücksichtnahme auf Behinderungen des Arbeitnehmers).

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

In der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung sind nähere Vorschriften über die Verwendung der ▶*Ausgleichsabgabe* erlassen. Schwerpunkte der Verordnung bilden die Leistungen an Arbeitgeber und an schwerbehinderte Menschen im Rahmen der ▶*Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*.

Schwerbehindertenausweis

Der Schwerbehindertenausweis wird vom ▶*Versorgungsamt* 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 „Freifahrtausweis“ – linke Seite grün, rechte Seite orange – erhalten schwerbehinderte Menschen, die gehbehindert, hilflos, gehörlos oder blind sind und unter bestimmten Voraussetzungen Versorgungsberechtigte, zum Beispiel Kriegsbeschädigte.

Auf der Rückseite des Ausweises werden der GdB eingetragen und der Gültigkeitsbeginn des Ausweises. Das ist im Regelfall der Tag des Antragseingangs 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).

Zum 01.01.2013 tritt eine wichtige Änderung der Schwerbehindertenausweisverordnung (SchbAwV) in Kraft. Ab dann kann der neue Schwerbehindertenausweis ausgestellt werden. Der neue Schwerbehindertenausweis ist spürbar benutzerfreundlicher, da er wie der Führerschein oder die Bankkarte ab dem 01.01.2013 eine handliche Plastikkarte ist. Blinde Menschen können ihren neuen Ausweis an der Buchstabenfolge sch-b-a in Braille-Schrift erkennen. Der Hinweis auf die Schwerbehinderung ist auch in englischer Sprache enthalten. Den genauen Zeitpunkt der Umstellung legt jedes Bundesland für sich fest. Spätestens ab dem 01.01.2015 werden nur noch die neuen Ausweise ausgestellt. Die alten Ausweise bleiben gültig. Alle Nachteilsausgleiche können auch mit den alten Ausweisen in Anspruch genommen werden.

Vorderseite

Rückseite

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 altersunabhängigen 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 aufgrund einer Sehbehinderung oder Hörbehinderung.

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 etc.

H bedeutet „hilflos".
Als hilflos ist derjenige anzusehen, der infolge seiner Behinderung nicht nur vorübergehend (also mehr als 6 Monate) für eine Reihe von häufig und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen zur Sicherung seiner persönlichen Existenz im Ablauf eines jeden Tages fremder Hilfe dauernd bedarf (z. B. beim An- und Auskleiden, beim Essen und bei der Körperpflege). Die Zuerkennung der Pflegestufen II und III ist regelmäßig ein Indiz für die Beantragung dieses Merkzeichens.

B bedeutet „Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson".
Die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson ist bei schwerbehinderten Menschen erforderlich, die

- infolge ihrer Behinderung bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln regelmäßig auf fremde Hilfe angewiesen sind. Die Feststellung bedeutet nicht, dass die schwerbehinderte Person, wenn sie nicht in Begleitung ist, eine Gefahr für sich oder andere darstellt.
- Hilfen zum Ausgleich von Orientierungsstörungen (z. B. bei Sehbehinderung, geistiger Behinderung) in Anspruch nehmen.

Die Eintragung im Ausweis erfolgt allerdings nur, wenn zudem eine erhebliche oder außergewöhnliche Gehbehinderung festgestellt ist.

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 (schwer verständliche Lautsprache, geringer Wortschatz) vorliegen.

RF bedeutet: „Die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht liegen

vor". Das Merkzeichen erhalten schwerbehinderte Menschen, die blind oder wesentlich sehbehindert 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. Kl. bedeutet: „Die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Benutzung der ersten Klasse mit einer Fahrkarte zweiter Klasse in der Eisenbahn liegen vor". Das Merkzeichen erhalten unter bestimmten Voraussetzungen schwerkriegsbeschädigte Menschen (ab 70 % MdE) und Verfolgte im Sinne des Bundesentschädigungsgesetzes.

Zum Freifahrtausweis (Schwerbehindertenausweis mit linker Seite grün – rechter Seite orange) 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 mit bundeseinheitlichem Hologramm versehen sein. Dort wird Monat und Jahr eingetragen, von dem an die Wertmarke gültig ist und auch die Gültigkeit abläuft.

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. Änderungen können bei dem neuen Schwerbehindertenausweis (als Plastikkarte im Bankkartenformat) nicht mehr eingetragen werden. Es ist dann immer ein neuer Ausweis auszustellen.

Verlängerung: Rechtzeitig – das heißt etwa 3 Monate vor Ablauf der Gültigkeitsdauer – ist ein Antrag auf Verlängerung zu stellen, wenn der Ausweis weiterhin genutzt werden soll. Die Ausweisgültigkeit darf zum Beispiel in 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. Eine Verlängerung der Gültigkeit des neuen Ausweises (als Plastikkarte im Bankkartenformat) ist nicht mehr möglich. Nach Ablauf der Gültigkeit wird jeweils ein neuer Ausweis ausgestellt.

Schwerbehindertengesetz (SchwbG)

Das frühere Schwerbehindertengesetz ist abgelöst durch das neue Schwerbehindertenrecht (Teil 2 ▶ *SGB IX*).

Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX)

▶ *SGB IX*

Schwerbehinderten-versammlung

▶ *Versammlung schwerbehinderter Menschen*

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung der ▶ *schwerbehinderten* und ▶ *gleichgestellten* Beschäftigten (§§ 94–97 SGB IX). Im ▶ *SGB IX* wird für ihre persönlichen Rechtsbeziehungen auch die Bezeichnung Vertrauensperson genannt. In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist neben der Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) wenigstens ein ▶ *stellvertretendes Mitglied* zu wählen (§ 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 Arbeitsgebers 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 81–84 SGB IX) erfüllt werden;
- Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen (d. h. Maßnahmen, die mit der beruf-

lichen Teilhabe und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Zusammenhang stehen);
- Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken;
- über den Abschluss einer ▶*Integrationsvereinbarung* zu verhandeln;
- bei der Einführung und Umsetzung des Betrieblichen ▶*Eingliederungsmanagements* mitzuwirken;
- Beschäftigte bei der Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder auf ▶*Gleichstellung* zu unterstützen (§ 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, um so Probleme rechtzeitig zu erkennen. 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 zunächst verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen – insbesondere mit bei der ▶*Agentur für Arbeit* gemeldeten arbeitslosen schwerbehinderten Menschen – besetzt werden können (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Bei dieser Prüfung sind die Schwerbehindertenvertretung und die Beschäftigtenvertretungen zu hören. Wenn Vermittlungsvorschläge durch die Agentur für Arbeit oder einen ▶*Integrationsfachdienst* oder unaufgefordert eingesandte Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen, muss der Arbeitgeber darüber die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang unterrichten. Dies gilt auch für den ▶*Betriebsrat* bzw. ▶*Personalrat* sowie den ▶*Beauftragten des Arbeitgebers*. 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 ihre Stellungnahme dem Betriebsrat bzw. Personalrat mitteilen. Die Schwerbehindertenvertretung soll sich dazu äußern, ob der Bewerber auf dem offenen oder einem anderen Arbeitsplatz seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend beschäftigt werden kann. Eine Vorauswahl durch den Arbeitge-

ber ist unzulässig. Ebenso darf nicht unterschieden werden zwischen Bewerbungen aufgrund von Ausschreibungen und solchen, die ohne Aufforderung an den Arbeitgeber gerichtet wurden. Ferner ist es nicht von Bedeutung, ob es sich um eine externe oder interne Bewerbung handelt. Wichtig ist auch, dass – sobald ein schwerbehinderter Mensch unter den Bewerbern ist und dieser die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht ablehnt – die Schwerbehindertenvertretung im Stellenbesetzungsverfahren das Recht hat, Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen zu nehmen, sowie das Recht, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Die Möglichkeit, sich ein eigenes Bild über die Bewerberlage machen zu können, setzt voraus, dass die Schwerbehindertenvertretung auch die Bewerbungsunterlagen der nicht behinderten Bewerber kennt (§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Anhörungspflicht und Mitwirkungsrecht: In allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend unterrichten, vor einer Entscheidung anhören und die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Diese Anhörungspflicht des Arbeitgebers beinhaltet zugleich 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, behinderungsgerechte 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 führt die fehlende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht dazu, dass die Personalmaßnahme unwirksam wird (keine Unwirksamkeitsfolge).

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 (§ 84 Abs. 1 SGB IX).

Teilnahmerecht: Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats oder des Personalrats und deren Ausschüssen sowie des ▶*Arbeitsschutzausschusses* beratend teilzunehmen: Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 95 Abs. 4 SGB IX). Das Teilnahmerecht gilt nicht nur für Sitzungen, in denen Fragen behandelt werden sollen, die schwerbehinderte Menschen betreffen. Die Schwerbehindertenvertretung ist deshalb unter Mitteilung der Tagesordnung zu allen Sitzungen zu laden. Zu den Ausschüssen des Betriebsrats, an denen die Schwerbehindertenvertretung beratend teilnehmen kann, gehören zum Beispiel 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 Interessen von schwerbehinderten Menschen verbunden ist. Der beanstandete Beschluss ist für die Dauer von einer Woche auszusetzen. Danach hat der Betriebsrat oder der Personalrat erneut zu entscheiden. Außerdem ist die Schwerbehindertenvertretung zu bestimmten Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung hinzuzuziehen, die nach dem ▶*Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) und den ▶*Personalvertretungsgesetzen* vorgesehen sind (§ 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. Die Schwerbehindertenvertretung ist außerdem berechtigt, an Betriebs- und Personalversammlungen teilzunehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind. Sie hat dort auch ein Rederecht (§ 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).

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 Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen 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 darf die Vertrauensperson weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Hieraus folgt, dass sie während ihrer Amtszeit die gleiche Förderung erfahren muss wie mit ihr vergleichbare Arbeitnehmer oder Bedienstete.

Die Vertrauensperson hat die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen ▶*Kündigungsschutz*, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Betriebsrats oder des Personalrats.

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt gemäß § 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. Da-

bei 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 in der Regel 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 Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (▶*Versorgungsmedizin-Verordnung*) 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 ge-

duldeten 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 Sozialämtern sowie den 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 Feststellungsverfahren 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. Seelische Störungen sind äußerst vielfältig. Gemäß der Klassifikation der Weltgesundheitsorganisation (WHO) hier einige wichtige Beispiele:

Schizophrene und wahnhafte Störungen mit eingeschränkter Wahrnehmung der äußeren Wirklichkeit. Bewusstsein, Denken und Fühlen sind gestört, oft im Verlauf von Phasen. Betroffene fühlen sich verfolgt oder bedroht, verschließen sich ihrer Umwelt, hören Stimmen, haben Halluzinationen.

Affektive Störungen mit manischen und depressiven Phasen im Wechsel

(sog. bipolare Störung) oder mit anhaltender Depression.

Belastungs- und Anpassungsstörungen mit generellen oder speziellen Angststörungen, sozialer Phobie (Angstzustände bei sozialen Kontakten), Zwangsstörungen (zwanghafte Gedanken oder Handlungen), Belastungsstörungen als Reaktion auf persönlich erfahrene Bedrohungen (z. B. Unfall, Tod, Naturkatastrophe, Verbrechen) oder als somatoforme Störungen (starke körperliche Symptome wie Schmerzen oder Herz-Kreislauf-Beschwerden, die sich nicht auf organische Erkrankungen zurückführen lassen).

Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen mit anhaltenden Verhaltensmustern, die sich in starren Reaktionen auf unterschiedliche persönliche und soziale Lebenslagen zeigen (z. B. krankhaftes Misstrauen, soziale Abkapselung, Pedanterie, Aggression gegen andere oder sich selbst, hilflose Abhängigkeit).

Problem der Akzeptanz: Viele seelisch erkrankte Menschen haben Schwierigkeiten, sich zu ihrer Behinderung zu bekennen. Sie haben Angst davor, stigmatisiert zu werden. Oft sind sie auch nicht in der Lage, ihre Situation richtig einzuschätzen. Dies führt zum Beispiel zu Problemen, wenn es um den ▶ *Kündigungsschutz* geht. Liegt keine Anerkennung der ▶ *Schwerbehinderung* vom Versorgungsamt 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 von den ▶ *Integrationsämtern* koordiniert werden.

Selbstbestimmung

▶ *Teilhabe*
▶ *Wunsch- und Wahlrecht*

Selbsthilfeorganisationen

▶ *Behindertenverbände*

Selbstständigkeit, wirtschaftliche

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz in Anspruch nehmen (§ 102 Abs. 3 Nr. 1c 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 zum Beispiel folgende Leistungen finanziert werden:

- ▶ *technische Arbeitshilfen*
- eine ▶ *Arbeitsassistenz*
- die Teilnahme an Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten (§ 24 SchwbAV) im Rahmen der ▶ *beruflichen Weiterbildung*
- ▶ *Wohnungshilfen* (§ 22 SchwbAV)
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen (siehe Leistungsübersicht ab S. 292)

Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

Die Integrationsämter führen Seminare und Bildungsmaßnahmen für die betrieblichen ▶ *Integrationsteams* durch (§ 102 Abs. 3 SGB IX). Wesentliche Inhalte und Ziele der Veranstaltungen sind die Vermittlung grundlegender Kenntnisse für die besonderen Aufgaben der Mitglieder des Integrationsteams nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 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 ▶ *Beauftragten des Arbeitgebers* vor.

Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat bzw. 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 zum Beispiel Informationsschriften sowie Ausstellungen und Arbeitstagungen des Integrationsamtes, die dieses Thema behandeln.

Servicestellen, Gemeinsame

Mit den Regelungen zu den Gemeinsamen Servicestellen (§§ 22–25 SGB IX) hat der Gesetzgeber eine Stelle geschaffen, die vor allem bei unklarer Zu-

ständigkeit in Verfahren Klärung herbeiführt (►*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) umsetzen;
- die Unübersichtlichkeit und Unterschiedlichkeit des bestehenden Re-

habilitationsrechts soweit wie möglich beenden;
- eine gemeinsame Plattform errichten, auf der eine einheitliche Rehabilitationspraxis erreicht werden kann;
- den Zugang und die Erbringung von Leistungen organisieren, die Strukturen für die Zusammenarbeit der Träger, Erbringer und Empfänger von Leistungen schaffen sowie Qualität und Effizienz dieser Leistungen sichern;
- die Regelungen des Rehabilitations- und des Schwerbehindertenrechts den Grundsätzen „Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft" anpassen.

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 grundsätzlich 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* neu geregelt.
- Geschlechtstypische Belastungen für behinderte und von Behinderung bedrohte ▶*Frauen* werden ebenso berücksichtigt wie die besonderen

Bedürfnisse behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder.
- Es wird sichergestellt, dass die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben auch psychologische und pädagogische Hilfen umfassen.
- Als Hilfe zur Erlangung eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes wird für schwerbehinderte Menschen der bereits früher gegen die Integrationsämter bestehende Anspruch auf eine notwendige ▶*Arbeitsassistenz* auch gegenüber dem Rehabilitationsträger begründet (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*.

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 Mög-

lichkeit, 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 ärztlich verordneten Maßnahmen und zur Sicherung der Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben

Dieser Leistungskatalog zeigt sehr deutlich die Verzahnung der Sozialhilfe mit anderen Trägern von Sozialleistungen (►*Sozialversicherungsträger*, ►*Rehabilitationsträger*).

Hilfe zur Pflege

Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten

Hilfen in anderen Lebenslagen

Sozialhilferechtliche Voraussetzungen/ Leistungsgewährung: Das Sozialhilferecht wird geprägt vom Grundsatz der Nachrangigkeit. Hierzu zählen insbesondere die eigenen Einkommens- und Vermögensverhältnisse des Hilfesuchenden. Zur Feststellung, ob und in welcher Höhe ein sozialhilferechtlicher Bedarf besteht, sieht das SGB XII 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 Be-

tracht 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.

Dies betrifft zum Beispiel Streitigkeiten über die Feststellung einer ▶*Schwerbehinderung* oder ▶*Gleichstellung* als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen zur ▶*Teilhabe* oder der Bewilligung von Renten.

Das Gericht ermittelt von Amts wegen den einer Klage zugrunde liegenden Sachverhalt (§ 103 SGG). Bei den sozialgerichtlichen Klagen nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 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 weitgehend verwirklicht. Es sind folgende eigenständige Bücher des Sozialgesetzbuches in Kraft:

SGB I (Allgemeiner Teil): Das SGB I enthält u. a. Vorschriften über Auskunfts- und Beratungspflichten 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 Erreichung 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 Arbeitsuchende): Mit dem Zweiten Buch hat der Gesetzgeber das bisherige Nebeneinander der Fürsorgesysteme von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe beendet und mit dem Arbeitslosengeld II eine einheitliche Sozialleistung für erwerbsfähige Hilfebedürftige geschaffen. Es geht im SGB II um eine Grundsicherung, verbunden mit einer intensiven Unterstützung der Leistungsberechtigten bei ihrer Eingliederung in Arbeit (vgl. §§ 1, 3 und 4 sowie 16 ff. SGB II). Das SGB II fordert dabei von den Leistungsberechtigten ausdrücklich, dass diese alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit 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. Letztere sind gemäß §§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und 16a SGB II zuständig für Leistungen für Unterkunft und Heizung, Kinderbetreuungsleistungen, Leistungen für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene (§§ 28 f. SGB II), Schuldner- und Suchtberatung, Leistungen für besonderen einmaligen Bedarf sowie die psychosoziale Betreuung der Arbeitsuchenden. Die ►*Agentur für Arbeit* ist für alle übrigen Leistungen der Grundsicherung zuständig. Dies sind insbesondere Leistungen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie Leistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts mit Ausnahme der Wohn- und Heizkosten (vgl. § 6 SGB II).

Zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende bilden die beiden o.g. Träger im Gebiet jedes kommunalen Trägers eine gemeinsame Einrichtung (§ 44b SGB II).

Kommunale Träger, die die gesamten Aufgaben nach dem SGB II, das heißt ohne Beteiligung der Agentur für Arbeit

wahrnehmen wollen, können vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales dafür auf Antrag zugelassen werden (zugelassene kommunale Träger oder ▶*Optionskommunen*, § 6a SGB II).

Die gemeinsamen Einrichtungen und die zugelassenen kommunalen Träger führen die Bezeichnung ▶*Jobcenter* (§ 6d SGB II).

SGB III (Arbeitsförderung): Inhalt des SGB III ist das früher im Arbeitsförderungsgesetz geregelte Recht der ▶*Arbeitsförderung*, das heißt die Aufgaben der Bundesagentur 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. §§ 19, 112 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), zum Beispiel 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 ▶*Erwerbsminderungs*renten sowie der Renten wegen Alters einschließlich der ▶*Altersrente* für schwerbehinderte Menschen (§ 37 SGB VI).

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* (Versicherungsfäl-

le). 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 ihrer Haftung für Personenschäden infolge von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 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 ist als Teil 2 in das SGB IX integriert. Das Schwerbehindertenrecht umfasst die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen".

SGB X (Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz): Gegenstand des SGB X sind vor allem umfassende, 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 zum Beispiel die häusliche Pflege Vorrang vor der Pflege in stationären Einrichtungen. Betont wird auch der Vorrang von ▶ *Prävention* und medizinischer Rehabilitation, um den Eintritt von Pflegebedürftigkeit zu vermeiden (vgl. § 5 SGB XI). Außerdem enthält das SGB XI einen Anspruch auf sog. Pflegeberatung (§ 7a).

▶ ***SGB XII* (Sozialhilfe):** Mit dem SGB XII ist auch das Recht der Sozialhilfe, das früher im Bundessozialhilfegesetz (BSHG) geregelt war, Teil des SGB. 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 dem 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 u. a. 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 sind und in den Sozialplan einbezogen werden, ist ihre besondere Rechtsstellung nach dem SGB IX zu beachten. Wenn in einer solchen Vereinbarung als

Form der ▶*Beendigung des 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).

Sozialraum

Vor dem Hintergrund der aktuellen Fachdiskussion, insbesondere im Zusammenhang mit der Umsetzung des ▶*Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung* kommt der Entwicklung von inklusiven Sozialräumen bzw. Gemeinwesen (▶*Inklusion*), der barrierefreien Gestaltung von Orten und Situationen, an denen sich gesellschaftliches Leben abspielt, eine zentrale Bedeutung zu.

In den unterschiedlichen Fachdisziplinen kommen verschiedene Definitionen des Begriffes Sozialraum zur Anwendung. Grob unterschieden werden können der primär qualitativ zu beschreibende personenbezogene, individuelle Nah- oder Nutzungsraum eines Menschen sowie der (administrative) Planungsraum.

Für die Planung und Bereitstellung von Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung und die Entwicklung inklusiver Gemeinwesen ist es bedeutsam, aus den aggregierten individuellen Bedarfen und individuell bestehenden Zugangsbarrieren der vor Ort lebenden Menschen Handlungsnotwendigkeiten für die Gestaltung der Planungsräume abzuleiten.

Die Entwicklung inklusiver Sozialräume ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Alle Akteure vor Ort – öffentliche wie private – sind aufgefordert, sich daran zu beteiligen. Die Federführung der Planung und Gestaltung von Sozialräumen liegt bei den Kommunen. Ihnen unterliegt auch grundsätzlich die Definition der jeweiligen Sozial(planungs)räume. Zur Bewältigung der oben skizzierten Herausforderungen muss der Blick nicht nur auf das Gesamtgebiet einer Körperschaft als Sozialraum, sondern auch auf kleinräumige Gebiete und Planungseinheiten gelenkt werden.

Sozialversicherung

Im gegliederten System der Sozialversicherung in Deutschland gibt es folgende Sozialversicherungszweige:

- ▶*Rentenversicherung*
- ▶*Krankenversicherung*

- Pflegeversicherung
- Unfallversicherung (▶ *Berufsgenossenschaften*)
- ▶ *Arbeitslosenversicherung* und ▶ *Arbeitsförderung*
- Landwirtschaftliche Sozialversicherung

Die Beiträge versicherungspflichtig Beschäftigter für Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden als Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle (Krankenkasse) abgeführt. Die Träger der gesetzlichen Sozialversicherung sind zugleich auch ▶ *Rehabilitationsträger*.

Sozialversicherung behinderter Menschen: Durch besondere Regelungen im Sozialgesetzbuch (§ 5 Abs. 1 Nr. 7–8 und § 251 Abs. 2 SGB V sowie § 1 Satz 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 ▶ *Blindenwerkstätten* beschäftigt werden, gesetzlich kranken- und rentenversichert, auch wenn sie nicht formell in einem ▶ *Arbeitsverhältnis* (sondern in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis) stehen. Die Sozialversicherungsbeiträge führt die WfbM ab. Bei der Rentenversicherung wird der Beitragsberechnung ein Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das etwa 80 % 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, zum Beispiel durch eigene ▶ *Kündigung* oder den Abschluss eines ▶ *Aufhebungsvertrages* oder hat er durch ein vertragswidriges Verhalten Anlass für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gegeben, zahlt die ▶ *Agentur für Arbeit* für die ersten 12 Wochen kein Arbeitslosengeld, da der Anspruch wegen des Eintritts einer Sperrzeit bei

Arbeitsaufgabe ruht (§ 159 SGB III). Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer – im Sinne der Sperrzeitregelung – kann auch vorliegen, wenn nach erfolgter Arbeitgeberkündigung Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen ▶*Abwicklungsvertrag* schließen. Kürzere Sperrzeiten sind bei bestimmten Sachverhalten möglich.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld (▶*Arbeitslosigkeit*) verkürzt sich um die Anzahl von Tagen, die die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe umfasst, in jedem Fall um mindestens ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen für das Arbeitslosengeld zusteht.

Stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist gemäß § 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 zum Beispiel 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 das stellvertretende Mitglied dieselben Aufgaben und Rechte wie die Schwerbehindertenvertretung. Solange das stellvertretende Mitglied die Schwerbehindertenvertretung vertritt, hat er die gleiche persönliche Rechtsstellung wie diese selbst (§ 96 Abs. 3 Satz 2 SGB IX). Insbesondere genießt das stellvertretende Mitglied während dieses Zeitraumes den gleichen ▶*Kündigungsschutz* und ▶*Versetzungs*schutz (vgl. § 15 KSchG). Außerhalb der Zeiten der Vertretung hat das stellvertretende Mitglied die gleiche Rechtsstellung wie ein Ersatzmitglied des Betriebsrats oder des Personalrats. Es kommt daher auch ein „nachwirkender Kündigungsschutz" in Betracht (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG).

Aufgabenübertragung: Die Schwerbehindertenvertretung kann in Betrieben und Dienststellen, in denen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, zu ihrer Entlastung nach Unterrichtung des ▶*Arbeitgebers* das mit der höchsten

Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Umfasst die Zahl der zu betreuenden schwerbehinderten Menschen mehr als 200, so kann auch das zweite stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben nach Unterrichtung des Arbeitgebers herangezogen werden (§ 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

Diese Aufgabenübertragung ist unabhängig von der Vertretung im Verhinderungsfall und geht inhaltlich weit darüber hinaus. So kann die Schwerbehindertenvertretung das stellvertretende Mitglied in die laufende Betreuungsarbeit mit einbeziehen und ihm zum Beispiel die Betreuung der behinderten Menschen aus einem bestimmten Betriebsteil oder aus einer Abteilung übertragen. Werden die stellvertretenden Mitglieder zu bestimmten Aufgaben herangezogen (§ 95 Abs. 1 SGB IX), genießen sie die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Schwerbehindertenvertretung selbst.

Von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und stellvertretenden Mitgliedern ist der Austausch von wichtigen Informationen sowie die Abstimmung untereinander.

Das Recht auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (▶ *Seminare und Öffentlichkeitsarbeit*) gilt für das stellvertretende Mitglied bzw. die stellvertretenden Mitglieder, wenn die Teilnahme wegen ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung oder absehbarem Nachrücken 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, zum Beispiel durch Rücktritt oder Ausscheiden aus dem Betrieb, so rückt das stellvertretende Mitglied automatisch für den Rest der Amtszeit nach; das zweite stellvertretende Mitglied wird dann zum ersten stellvertretenden Mitglied (§ 94 Abs. 7 SGB IX). Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied vorzeitig aus, werden für den Rest der Amtszeit neue stellvertretende Mitglieder nachgewählt (§ 21 SchwbVWO, ▶ *Wahl der Schwerbehindertenvertretung*).

Steuern/Steuerfreibetrag

▶ *Nachteilsausgleiche*

Stufenvertretungen

▶ *Betriebsrat*
▶ *Bezirksschwerbehindertenvertretung*
▶ *Gesamtschwerbehindertenvertretung*
▶ *Hauptschwerbehindertenvertretung*
▶ *Konzernschwerbehindertenvertretung*
▶ *Personalrat*
▶ *Schwerbehindertenvertretung*

Suchtkrankheiten

Schätzungen zufolge sind 5 % bis 10 % der Beschäftigten in Deutschland suchtkrank im Sinne von behandlungs-

bedürftig. Vorrangiges Problem ist der Alkohol. Insbesondere Frauen sind abhängig von ärztlich verordneten Medikamenten, vor allem Beruhigungs- und Schmerzmitteln. Eine zahlenmäßig sehr viel geringere Bedeutung haben illegale Drogen wie Heroin, Kokain, Cannabis (Marihuana und Haschisch) oder Ecstasy. Neben diesen stoffgebundenen Süchten gibt es Abhängigkeiten, die nicht stoffgebunden sind. Dazu gehören Spielsucht, Internetsucht, Essstörungen (Magersucht, Ess- 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 Entzugserscheinungen
- 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, eindeutig 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 von Co-Alkoholismus nur weiterer Schaden zugefügt.

- Die Auffälligkeiten in sachlicher Atmosphäre ansprechen, klare Forderungen stellen und mögliche Konsequenzen aufzeigen, wenn Vereinbarungen nicht eingehalten werden. Dadurch wird ein 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, zum Beispiel 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 in der Regel im Rahmen eines mehrtägigen stationären Aufenthaltes in einer internistischen oder psychiatrischen Abteilung statt. Da eine Abhängigkeitserkrankung nicht allein ein körperliches Problem ist, sondern vielmehr ein psychisches, beginnt nach der körperlichen Entgiftung eine mehrmonatige Entwöhnungstherapie. Es gilt, die Hintergründe des Suchtmittelmissbrauchs zu erkennen und neue Möglichkeiten der Lebens- und Problembewältigung zu erlernen. Die erreichten Therapieziele werden durch die Nachsorge stabilisiert. Hierfür kommen vor allem Selbsthilfegruppen 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.

Darüber hinaus bieten Selbsthilfeorganisationen und Institutionen der Suchtkrankenhilfe berufsbegleitend eine Ausbildung zum Suchthelfer an: meist mehrere Wochenendkurse in einem Zeitraum von etwa eineinhalb Jahren.

Tarifvertrag

Die gesetzliche Grundlage des Tarifvertrags ist das Tarifvertragsgesetz (TVG). Ein Tarifvertrag wird zwischen einem

oder mehreren ▶ *Arbeitgebern* oder ▶ *Arbeitgeberverbänden* einerseits und einer oder mehreren ▶ *Gewerkschaften* andererseits abgeschlossen. Seine Geltung ist regelmäßig auf bestimmte Arten von Betrieben beschränkt. Er legt Bedingungen für die einzelnen ▶ *Arbeitsverhältnisse* fest, wie Höhe des ▶ *Arbeitsentgelts*, Bemessung von ▶ *Akkorden*, Urlaubsregelungen (▶ *Urlaubsgeld*), ▶ *Kündigungsfristen* oder Ruhegeld.

Mit der sog. Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales können die Rechtsnormen des Tarifvertrags auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt werden. Dafür ist Voraussetzung, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber wenigstens 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

Außer den Regelungen, die das einzelne Arbeitsverhältnis berühren, ergeben sich aus dem Tarifvertrag auch Verpflichtungen für die Tarifvertragsparteien selbst. So verlangt die Friedenspflicht, dass die Parteien während der Laufzeit des Tarifvertrags eine Änderung nicht mit Kampfmaßnahmen (Streik oder Aussperrung) durchzusetzen versuchen.

Technische Arbeitshilfen

Technische Arbeitshilfen für behinderte Menschen sollen vorhandene Fähigkeiten fördern, Restfähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch ausgefallene Fähigkeiten zumindest teilweise ersetzen. Ziel ihres Einsatzes ist es,

- bei bestimmten Behinderungen die Arbeitstätigkeit überhaupt erst zu ermöglichen,
- die Arbeitsausführung zu erleichtern, das heißt Arbeitsbelastungen zu verringern und
- die ▶ *Arbeitssicherheit* zu gewährleisten.

Technische Arbeitshilfen kommen als singuläre Maßnahme der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung vor (z. B. als orthopädischer Bürostuhl). Sie sind aber meist Bestandteil einer umfassenden ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung des ▶ *Arbeitsplatzes* 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 ▶ *Technischen Beratungsdienste* 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

Der Technische Beratungsdienst ist ein ▶*Fachdienst der Integrationsämter*. Er berät Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche ▶*Integrationsteam* sowie andere mit der ▶*Teilhabe* schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befasste Personen in technisch-organisatorischen Fragen der Beschäftigung und unterstützt sie durch die Erarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen in Problemfällen.

Aufgaben: Der Technische Beratungsdienst hat im Wesentlichen die Aufgabe,

- behinderungsgerechte ▶*Arbeitsplätze* in Betrieben und Dienststellen zu ermitteln,
- Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld durch Vorschläge zu technischen/organisatorischen 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 zum Beispiel ▶*Werkstätten für behinderte Menschen*.

Der Technische Beratungsdienst wirkt somit an der Entscheidung des Integrationsamtes über die finanziellen Leistungen zur Teilhabe mit (Zuwendungen an Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen).

Im ▶*Kündigungsschutz* nimmt er fachtechnisch-gutachterlich zu Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten Stellung, soweit dabei Fragen vor allem der ▶*Ergonomie*, der Arbeitsplatzeignung, -gestaltung und -schaffung, der beruflichen Qualifikationsanforderungen alternati-

ver Arbeitsplätze (▶*Umsetzung*) usw. zu klären und entsprechende Maßnahmevorschläge zu erarbeiten sind.

Erforderliche Kenntnisse und Kooperation: Die weit gefächerte Tätigkeit des Technischen Beratungsdienstes erfordert neben ingenieurspezifischem Wissen Kenntnisse der Ergonomie, der ▶*Arbeitsmedizin* und ▶*Arbeitspsychologie* (vor allem über Art und Auswirkung von Behinderungen in Bezug auf den Arbeitseinsatz in körperlicher, geistiger und psychischer Hinsicht), ferner Kenntnisse der ▶*Arbeitssicherheit* und der Betriebswirtschaft. Der Technische Beratungsdienst arbeitet nach QUASI, einem Handbuch zur Qualitätssicherung in Anlehnung an die DIN EN ISO 9001:2000. Er arbeitet eng mit dem betrieblichen ▶*Integrationsteam*, 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. Dessen technische Berater 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*.

Teilhabe behinderter Menschen

Bei dem Begriff der Teilhabe handelt es sich um eine durch das ▶*SGB IX* geschaffene Bezeichnung, die den im Schwerbehindertengesetz verwendeten Begriff der Eingliederung abgelöst hat. Nach § 1 SGB IX erhalten behinderte oder von ▶*Behinderung* bedrohte Menschen Leistungen nach dem SGB IX und den für die ▶*Rehabilitationsträger* geltenden Vorschriften. Ziel ist es, ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden.

Die Förderung der Selbstbestimmung durch die zu erbringenden Leistungen soll dazu beitragen, dass die betroffenen Menschen nicht als Adressat oder Objekt öffentlicher Versorgung und Fürsorge verstanden werden. Nach der politischen Zielsetzung des Gesetzes sollen vielmehr Autonomie und Selbstbestimmung als Alternative zur Fremdbestimmung dazu beitragen, dass behinderte Menschen aktiv ihre Teilhabe mitgestalten können.

Die Leistungen zur Teilhabe (§ 4 SGB IX) umfassen die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung

- die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern,
- Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit zu ver-

meiden, 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): zum Beispiel Krankenbehandlung und Rehabilitation, stufenweise ▶ *Wiedereingliederung*, Förderung der Selbsthilfe, Früherkennung und Frühförderung sowie Hilfsmittel.
- **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** (§§ 33–43 SGB IX): zum Beispiel Hilfen zur Erhaltung und Erlangung eines Arbeitsplatzes (einschließlich Beratung, Arbeitsvermittlung, Trainingsmaßnahmen, Mobilitätshilfen), Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung, berufliche Ausbildung, Leistungen an Arbeitgeber, berufliche ▶ *Rehabilitationseinrichtungen*, Leistungen in ▶ *Werkstätten für behinderte Menschen*. Die Teilhabe am Arbeitsleben ist zugleich ein wichtiger Bestandteil der sozialen Integration.
- **Unterhaltssichernde und ergänzende Leistungen** (§§ 44–54 SGB IX): zum Beispiel ergänzende Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben, Leistungen zum Lebensunterhalt, Reisekosten, Haushalts- oder Betriebshilfe und Kinderbetreuungskosten.
- **Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft** (§§ 55–59 SGB IX): zum Beispiel 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, zum Beispiel:

- **Vorrang der ▸*Prävention*** (§ 3 SGB IX): Die Rehabilitationsträger wirken darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird.
- **Vorrang von Leistungen zur Teilhabe** (§ 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 Leistungsberechtigten – 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 zum Beispiel die Angabe von Tatsachen, das persönliche Erscheinen beim Leistungsträger, die Teilnahme an ärztlichen und psychologischen Untersuchungen sowie die Teilnahme an notwendigen Heilbehandlungen oder an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

▶***Rehabilitationseinrichtungen*:** Die Rehabilitationsträger haben zu gewährleisten, dass – fachlich und regional – eine erforderliche Zahl von Rehabili-

tationsdiensten 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 Menschen 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, zum Beispiel wenn sie aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, Vollzeit zu arbeiten. Um dies zu unterstützen, hat der Arbeitgeber die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern. Unter bestimmten Umständen haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (vgl. § 81 Abs. 5 SGB IX), wenn aus Gründen, die in Zusammenhang mit der Behinderung stehen, nur eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Auch nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern Teilzeitarbeit ermöglichen (§ 6 TzBfG), und ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Allerdings gilt dies nur für Betriebe, in denen in der Regel 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 ▶*Pflichtplatz* 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 auch Teilzeitarbeitsplätze gefördert werden, dies bereits ab einer Mindeststundenzahl von 15 Stunden.

Telearbeit

Durch die heutigen Informations- und Kommunikationstechniken gewinnt Telearbeit zunehmend an Bedeutung. Telearbeit ermöglicht die Auslagerung bestimmter Tätigkeiten aus dem Betrieb. Insbesondere Tätigkeiten mit hohem Anteil an Büroarbeit (Schreibkräfte, Sachbearbeiter, Redakteure, Program-

mierer, 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 Beschäftigungsformen, zum Beispiel eine Verbindung von Telearbeit mit einer Präsenzpflicht 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*

Träger der Grundsicherung (SGB II)

Die ▸ *Agenturen für Arbeit* und die kommunalen Träger (kreisfreie Städte und Kreise) nehmen in einer „gemeinsamen Einrichtung", die die Bezeichnung ▸ *Jobcenter* trägt, die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende wahr. Die Leistungen werden aus einer Hand erbracht.

Die Agenturen für Arbeit sind fachlich verantwortlich für folgende Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende:

- arbeitsmarktbezogene Eingliederung (Beratung, Vermittlung, Förderung von Maßnahmen zur Integration in Arbeit)
- Sicherung des Lebensunterhaltes (Arbeitslosengeld II, Sozialgeld, Mehrbedarf)
- Zahlung von Beiträgen und Zuschüssen zur Kranken- und Pflegeversicherung

Die kommunalen Träger sind daneben fachlich verantwortlich für folgende Leistungen:

- Unterkunft und Heizung
- Kinderbetreuung
- Schuldner- und Suchtberatung
- psychosoziale Betreuung, soweit sie zur Eingliederung in das Erwerbsleben erforderlich ist
- Erstausstattung mit Bekleidung und Wohnung
- Bildungs- und Teilhabeleistungen

Als Ausnahme zur gemeinsamen Einrichtung nehmen einzelne Kommunen die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende als zugelassener kommunaler Träger (Optionskommune) in alleiniger Verantwortung wahr. Auch die Optionskommune trägt die Bezeichnung „Jobcenter".

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Am 03.05.2008 ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention – BRK) in Kraft getreten. Als einer der ersten Staaten hat Deutschland das Übereinkommen – zusammen mit dem dazugehörigen Fakultativprotokoll – am 30.03.2007 unterzeichnet. Die BRK ist der erste universelle Völkerrechtsvertrag, der den anerkannten Katalog der Menschenrechte, wie er in der internationalen Menschenrechtscharta zum Ausdruck kommt, auf die Situation behinderter Menschen zuschneidet. Die BRK gliedert sich in zwei Völkerrechtsverträge, das Übereinkommen mit 50 Artikeln und das Fakultativprotokoll mit 18 Artikeln. Mit der Verabschiedung der BRK haben die Vereinten Nationen nicht nur die erste verbindliche universelle Menschenrechtsquelle für behinderte Menschen geschaffen, sondern zugleich die behinderte Menschen betreffenden Fragestellungen in das gesamte Menschenrechtssystem der Vereinten Nationen eingeordnet.

Begriff der Behinderung (Art. 1 Satz 2): Die BRK definiert Behinderung als soziales Konstrukt. Dieses entsteht aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit langfristigen Beeinträchtigungen einerseits und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren in der Gesellschaft andererseits, die eine volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe verhindern. Es geht also beim Umgang mit Behinderung um den Perspektivenwechsel von der Fürsorge zur Selbstbestimmung, vom Objekt- zum Subjektstatus, vom „Problemfall“ zum Träger von eigenen Rechten.

Leitgedanke: Ausgehend von diesem Behinderungsbegriff fordert die BRK die soziale Inklusion und einen umfassenden Diskriminierungsschutz für behinderte Menschen. Als ▶*Inklusion* wird die von Anfang an gegebene, selbstverständliche, selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an allen gesellschaftlichen Bereichen „auf gleicher Augenhöhe“ mit nicht behinderten Menschen bezeichnet. Sie unterscheidet sich damit von der Integration, die davon ausgeht, zunächst außerhalb der verschiedenen gesellschaftlichen Systeme stehende Menschen – hier: mit Behinderungen – (nachträglich) in diese Systeme (wie z. B. Regelschule oder Arbeitswelt) aufzunehmen.

Acht Grundprinzipien: Art. 3 der BRK enthält 8 Prinzipien, die die Kernaussagen des Übereinkommens darstellen und die den Auslegungsrahmen für die einzelnen normativen Bestimmungen der BRK abstecken. Dabei handelt es sich um:

1. Respekt vor der Würde und individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen
2. Verbot der Diskriminierung

3. volle und effektive Teilhabe an der Inklusion in die Gesellschaft
4. Achtung vor der Unterschiedlichkeit und Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen als Teil der menschlichen Verschiedenartigkeit und Humanität
5. Chancengleichheit
6. ▸ *Barrierefreiheit*
7. Gleichheit zwischen Männern und Frauen
8. Respekt vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer speziellen Identität

Rechtliche Verpflichtungen: Mit diesen Leitprinzipien stellt sich die BRK als Konkretisierung der Rechte von Menschen mit Behinderungen dar. Sie schafft allerdings keine neuen (einklagbaren) Spezialrechte bzw. Ansprüche für Menschen mit Behinderung. Die BRK verpflichtet vielmehr die Vertragsstaaten, unter Ausschöpfung ihrer verfügbaren Mittel Maßnahmen, wie zum Beispiel gesetzliche Regelungen oder Förderprogramme, zu treffen, um künftig die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und Bildungsrechte von Menschen mit Behinderungen möglichst umfassend zu gewährleisten.

▸ ***Rehabilitation*** **und** ▸ ***Teilhabe*** **am Arbeitsleben:** Mit der Rehabilitation befasst sich Art. 26 der BRK. Die Vertragsstaaten verpflichten sich insoweit, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Menschen mit Behinderungen ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassenden körperlichen, geistigen, sozialen und beruflichen Fähigkeiten sowie die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens erreichen und bewahren können.

Art. 27 befasst sich mit Arbeit und Beschäftigung. Die Vertragsstaaten anerkennen diesbezüglich das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit. Dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch eigene Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Insoweit verpflichten sich die Vertragsstaaten, die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für behinderte Menschen zu sichern und zu fördern, u. a. durch den Erlass von entsprechenden Rechtsvorschriften. In den einzelnen Regelungen des Art. 27 Abs. 1 Buchst. a–k geht es um verschiedene Aspekte der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die BRK nennt hier u. a. ein Diskriminierungsverbot, das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen (z. B. hinsichtlich des ▸ *Arbeitsentgelts*), den Zugang zum Arbeitsmarkt (u. a. durch ▸ *Berufsberatung*, Stellenvermittlung, ▸ *Berufsausbildung* und ▸ *berufliche Weiterbildung*), die Beschäftigung behinderter Menschen im öffentlichen Dienst sowie die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Vor allem mit den Regelungen des ▸ *SGB IX* hat Deutschland insoweit bereits vielfältige gesetzliche Bestimmungen geschaffen, die wesentliche Be-

reiche der Vorgaben des Art. 27 BRK in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung in innerstaatliches Recht umsetzen (vgl. insbesondere die §§ 33, 34, 85 ff. sowie 102 und 104 SGB IX).

Fakultativprotokoll: Das von Deutschland ebenfalls unterzeichnete Fakultativprotokoll zur BRK enthält – ähnlich wie andere Menschenrechtsverträge – ein Individualbeschwerdeverfahren, mit dem sich einzelne Menschen oder Gruppen gegen erlebte Rechtsverletzungen in Bezug auf die Menschenrechte behinderter Menschen wehren können, indem sie den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anrufen können. Das Fakultativprotokoll enthält ferner ein besonderes Untersuchungsverfahren für schwere Menschenrechtsverletzungen.

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 bzw. 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 in der Regel eine Überstundenvergütung gezahlt, die in einem – zumeist 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 empfiehlt die Bundesarbeitsgemeinschaft der ▶*Integrationsämter* und Hauptfürsorgestellen (BIH) hinsichtlich

der Einkommensanrechnung wie folgt zu unterscheiden: Soweit der schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht behinderungsgerecht wohnt und der Umzug deshalb behinderungsbedingt ist, werden die Transportkosten ohne Einkommensanrechnung übernommen. Wird durch den Umzug lediglich die Fahrtzeit zum Arbeitsplatz verkürzt, wird ein Teil des Einkommens angerechnet.

Umzugskosten können auch als Leistungen zur ▶*Teilhabe* am Arbeitsleben von den ▶*Rehabilitationsträgern* erbracht werden (§ 33 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX).

Unfallversicherung

▶*Berufsgenossenschaften*

Unterstützte Beschäftigung

Mit dem Fördertatbestand der Unterstützten Beschäftigung in § 38a SGB IX sollen Alternativen zur Arbeit in einer ▶*Werkstatt für behinderte Menschen* geschaffen werden. Hintergrund ist die immer weiter steigende Zahl von behinderten Menschen, die in einer Werkstatt beschäftigt werden, und die Erkenntnis, dass dies nicht für alle diese Menschen zwingend erforderlich ist. Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ziel dieser Unterstützung ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Wesentlich bei der Unterstützten Beschäftigung ist der Grundsatz „Erst platzieren, dann qualifizieren".

Die Unterstützte Beschäftigung beginnt mit einer individuellen betrieblichen Qualifizierung, für die ein ▶*Rehabilitationsträger*, in der Regel die Bundesagentur für Arbeit (▶*Agentur für Arbeit*), zuständig ist. Diese findet von Anfang an in Betrieben des allgemeinen ▶*Arbeitsmarktes* statt. Durchgeführt wird diese Qualifizierungsphase von einem Träger der Unterstützten Beschäftigung, den der Rehabilitationsträger beauftragt. Das kann ein ▶*Integrationsfachdienst* sein, aber auch ein sonstiger Dritter. Diese Phase der Qualifizierung dauert bis zu 2 Jahre, in Ausnahmefällen bis zu 3 Jahre. In der Zeit der Qualifizierung sind die Teilnehmer sozialversichert.

Ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erreicht, ist aber gleichzeitig eine weitergehende Unterstützung erforderlich, wird diese in Form der Berufsbegleitung erbracht. Dafür ist in der Regel das ▶*Integrationsamt* zuständig. Die Dauer dieser Leistung richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des behinderten Menschen. Es gibt grundsätzlich keine zeitliche Beschränkung. Lediglich ein erforderliches intensives Job-Coaching wird in der Regel für längstens 6 Monate erbracht.

Unterstützte Beschäftigung richtet sich an behinderte Menschen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, aber nicht das besondere Angebot

einer Werkstatt für behinderte Menschen benötigen. Zur Zielgruppe zählen insbesondere

- Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förder- oder Sonderschulen mit Behinderung,
- Erwachsene, die im Laufe ihres (Erwerbs-) Lebens zum Beispiel eine ▶*seelische Behinderung* erworben haben, die so schwer ist, dass die Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen erwogen wird,
- Beschäftigte aus der Werkstatt für behinderte Menschen, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen.

Unterstützte Beschäftigung ist allerdings kein Ersatz für ▶*Berufsausbildungen* oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (▶*Berufsvorbereitung*). Diesen Maßnahmen gegenüber ist die Unterstützte Beschäftigung immer nachrangig.

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 geringerem Arbeitsanfall oder geringerer Leistung zu vermeiden. Derartige Klauseln finden sich vor allem in ▶*Tarifverträgen*, zum Beispiel in wichtigen Branchen wie der Metall- und Elektro- oder der Stahlindustrie. Bei betrieblichen Veränderungen – zum Beispiel tariflich vereinbarten kürzeren Wochenar-

beitszeiten – 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 – gegebenenfalls über den Tarif hinausgehenden – Effektivlohn.

Vergleichbare Regelungen für den öffentlichen Dienst gibt es zum Beispiel mit § 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT. Die Vorschrift beschränkt das Recht des öffentlichen Arbeitgebers auf Herabgruppierung eines Angestellten. Diese Vorschrift gilt im Rahmen des TVöD für diejenigen in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten weiter, die diesen Verdienstschutz nach den bis zum 30.09.2005 geltenden Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes bereits erworben hatten. § 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 finan-

zielle 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 bzw. 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 bzw. 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 schwerbehinderter 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 bzw. 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 ▶ *Integrationsteams* 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 vom ▶ *stellvertretenden Mitglied* geleitet.

Terminierung: Nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist über den Tag, den Beginn und die Zeitdauer der Versammlung eine Einigung mit dem Arbeitgeber zu erzielen. Die Versammlung ist während der betrieblichen Arbeitszeit abzuhalten (vgl. § 44 Abs. 1 BetrVG und z. B. § 50 Abs. 1 BPersVG). Die Durchführung außerhalb der Arbeitszeit kann nur verlangt werden, wenn die Struktur des Betriebes eine andere Möglichkeit nicht zulässt. Notfalls sind Teilversammlungen durchzuführen, wenn eine Versammlung aller schwerbehinderten Beschäftigten zum selben Zeitpunkt nicht möglich ist. Die Zeit der Teilnahme an der Versammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den schwerbehinderten Beschäftigten zu vergüten. Eine Schwerbehindertenversammlung muss nicht jedes Jahr abgehalten werden, in der Regel 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 bzw. 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 SchwbVWO). Ein entsprechendes Initiativrecht besitzt auch der Betriebsrat bzw. Personalrat (§ 1 Abs. 2 SchwbVWO).

Versetzung

Nach allgemeinem Arbeitsrecht ist eine Versetzung jede personelle Maßnahme, durch die einem Arbeitnehmer ein anderer Aufgabenbereich für eine längere Zeit zugewiesen wird. Dabei spielt es für den Begriff der Versetzung keine Rolle, ob es sich um eine Versetzung innerhalb des ▸*Betriebs* handelt, ob die Versetzung eine Änderung des Arbeitsvertrags (▸*Arbeitsverhältnis*) notwendig macht oder ob es sich um eine Maßnahme handelt, die der ▸*Mitbestimmung* durch den Betriebsrat unterliegt. Versetzung ist stets nur die tatsächliche Veränderung des Arbeitsbereichs. Die Begriffe Versetzung und ▸*Umsetzung* sind in der Privatwirtschaft weitgehend deckungsgleich und nicht genau voneinander abgrenzbar (siehe auch ▸*Direktionsrecht* und ▸*Änderungskündigung*).

Im Bereich des Beamtenrechts wird unter der Versetzung die dauernde Zuweisung einer neuen Tätigkeit unter Verlust der bisherigen Stelle, verbunden mit dem Wechsel der Dienststelle, verstanden. Die Umsetzung ist der Wechsel innerhalb einer Dienststelle auf eine andere Stelle.

Jede Versetzung eines schwerbehinderten Menschen ist eine Entscheidung des Arbeitgebers, bei der gemäß § 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 – zum Beispiel nach dem ▶ *Bundesversorgungsgesetz* (BVG) – zahlt es u. a. Versorgungsrenten und Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung. Die Aufgaben der Versorgungsämter werden in einigen Bundesländern inzwischen von kommunalen Behörden wahrgenommen.

Versorgungsmedizin-Verordnung

Das ▶ *Versorgungsamt* bzw. die nach Landesrecht zuständige Behörde richtet sich bei der Feststellung der Behinderung sowie dem Grad der Behinderung (GdB, vgl. ▶ *Schwerbehinderung*) und der Ausstellung eines ▶ *Schwerbehindertenausweises* nach der seit Anfang 2009 geltenden Versorgungsmedizin-Verordnung mit den zugehörigen Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (GdS/GdB-Tabelle). Sie hat die bisherigen „Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht“ abgelöst. Die Versorgungsmedizin-Verordnung enthält allgemeine Beurteilungsregeln und Einzelangaben darüber, wie hoch der Grad der Behinderung bei welcher Behinderung festzusetzen ist.

Die Versorgungsmedizin-Verordnung hat gegenüber den bisherigen „Anhaltspunkten“ kein grundsätzlich neues Bewertungssystem geschaffen. Mit ihr wurde lediglich die Forderung der Rechtsprechung nach einer „Verrechtlichung“ der „Anhaltspunkte“ umgesetzt und ihr der Status einer Rechtsverordnung gegeben. Veröffentlicht ist die Versorgungsmedizin-Verordnung im Bundesgesetzblatt. Dort werden zukünftig auch alle Änderungen, die aufgrund des wissenschaftlichen Fortschritts in der Medizin erforderlich werden, veröffentlicht. Der Text der Versorgungsmedizin-Verordnung mit der GdS/GdB-Tabelle ist beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch als Broschüre gegen eine Schutzgebühr zu beziehen.

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

▶ *Schwerbehindertenvertretung*

Verwaltungsgericht

Gegen Entscheidungen des Integrationsamtes und gegebenenfalls der 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 beigeladen; klagt im umgekehrten Fall der Arbeitgeber gegen die Versagung der Zustimmung, wird der schwerbehinderte Arbeitnehmer beigeladen. 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 bzw. in 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 Tätigkeit, Angabe ob ▶ *Schwerbehinderung* oder ▶ *Gleichstellung* vorliegt, Grad der Behinderung, ▶ *Mehrfachanrechnung*).

Zum Zweck der Veranlagung zur ▶ *Ausgleichsabgabe* muss der Arbeitgeber einmal jährlich das Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen (§ 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* (Vertrauensperson) und wenigstens ein ▶ *stellvertretendes Mitglied* zu wählen. Dies geschieht in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Unter den gleichen Voraussetzungen haben die schwerbehinderten Richter eines Gerichts einen Richter zu ihrer Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Für die Staatsanwälte gilt dasselbe, sofern sie eine entsprechende Personalvertretung haben.

Gemäß § 93 SGB IX soll der Betriebsrat bzw. Personalrat auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinwirken. Die Gewerkschaften haben anders als bei der Wahl des Betriebsrats kein Initiativrecht (vgl. BAG vom 29.07.2009 – 7 ABR 25/08). 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).

Wahlberechtigte und wählbare Personen: Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb bzw. 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 bzw. der Dienststelle seit 6 Monaten angehören; die Schwerbehindertenvertretung muss also nicht selbst schwerbehindert sein. Besteht der Betrieb bzw. 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 (▶ *Betrieb*). 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 eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats), so sind diese tarifvertraglichen Vereinbarungen auch für die Wahl der Schwerbehin-

dertenvertretung maßgeblich, vgl. BAG vom 10.11.2004 – 7 ABR 17/04. Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung im öffentlichen Dienst gilt der Dienststellenbegriff der jeweils anzuwendenden ▶ *Personalvertretungsgesetze* (§ 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 Instanzen. Über die Zusammenfassung zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz des Betriebes bzw. der Dienststelle zuständigen ▶ *Integrationsamt*.

Wahltermine: Die regelmäßigen Wahlen finden alle 4 Jahre in der Zeit vom 01.10. bis 30.11. statt. Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn

- das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt,
- die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
- eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.

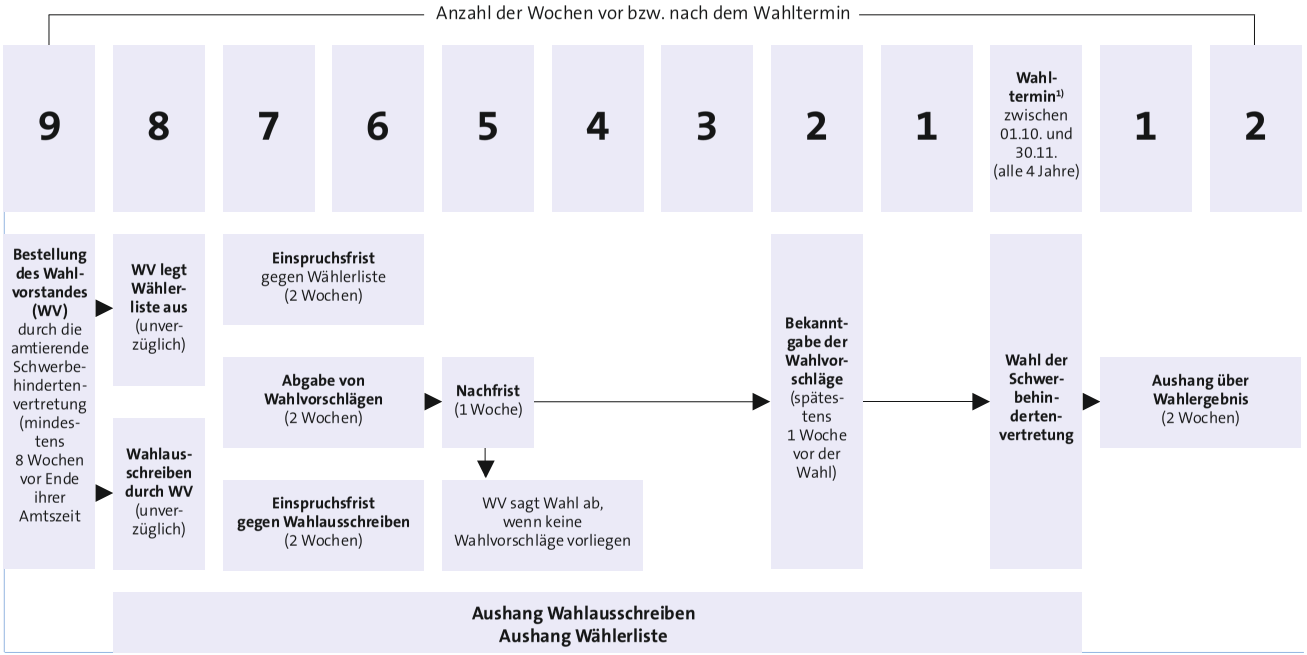
Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, so ist die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Schwerbehindertenvertretung in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu zu wählen. Die letzte regelmäßige Wahl fand im Jahr 2010 statt.

▶ ***Wahlversammlung*, Vereinfachtes und förmliches Wahlverfahren:** Ist in einem Betrieb bzw. einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so können das für den Betrieb bzw. 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.

Ein „Wahlrecht“ zwischen vereinfachtem und förmlichem Wahlverfahren

Förmliches Wahlverfahren

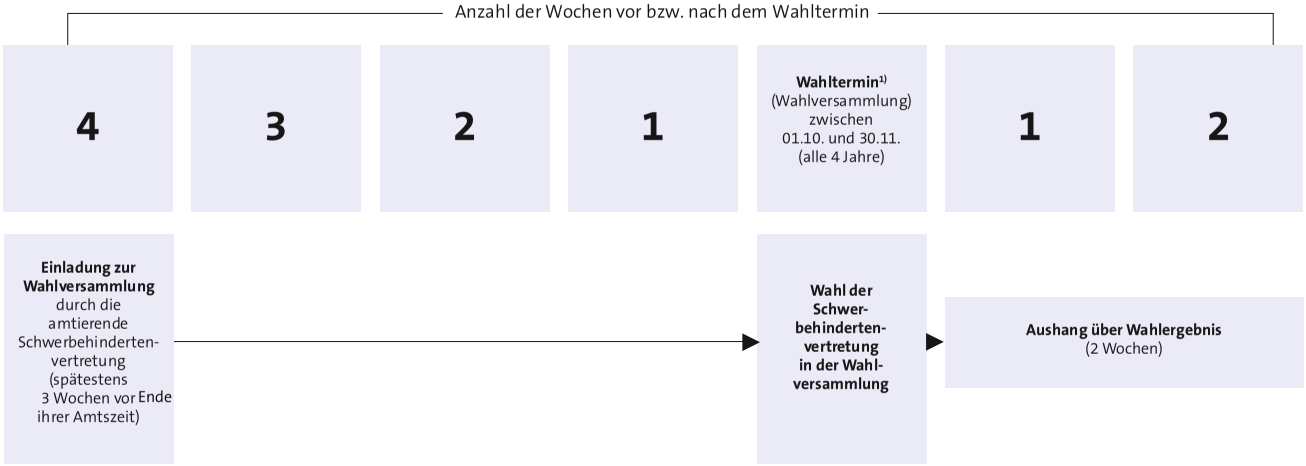
(§§ 1 bis 17 SchwbVWO)



[1] möglichst 1 Woche vor Ablauf der Amtszeit

Vereinfachtes Wahlverfahren

(§§ 18 bis 21 SchwbVWO)



[1)] möglichst 1 Woche vor Ablauf der Amtszeit

besteht nicht, es ist stets das Wahlverfahren anzuwenden, dessen Voraussetzungen im jeweiligen Betrieb bzw. in der jeweiligen Dienststelle gegeben sind.

Stufenvertretungen: Die ▶*Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen* (SchwbVWO) regelt auch die Einzelheiten zur Wahl der ▶*Gesamt-*, ▶*Bezirks-*, ▶*Haupt-* und ▶*Konzernschwerbehindertenvertretung*.

Rechtsstreitigkeiten bezüglich der Wahl der Schwerbehindertenvertretung (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 sowie vom 29.07.2009 – 7 ABR 25/08).

Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)

Die Wahlordnung regelt die Einzelheiten zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung und der Stufenvertretungen (▶*Gesamt-*, ▶*Bezirks-*, ▶*Haupt-* und ▶*Konzernschwerbehindertenvertretung*). Es gelten die Grundsätze der Mehrheitswahl.

Es wird zwischen dem vereinfachten und dem förmlichen Wahlverfahren unterschieden (▶*Wahl der Schwerbehindertenvertretung*). Das vereinfachte Wahlverfahren ist durchzuführen, wenn der Betrieb bzw. 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.

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 schwermehrfachbehinderten 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 Ab-

wicklung 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 in der Regel 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*), in der Regel 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 berühren.

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 stellvertretendes Mitglied zu berufen. Der Vorsitz wechselt jährlich zwischen einem Vertreter der Arbeitnehmer und einem Vertreter der Arbeitgeber.

Entscheidungen der Widerspruchsausschüsse ergehen in der Form von Widerspruchsbescheiden, die in einem anschließenden Klageverfahren gerichtlich überprüft werden können. Vor einer Entscheidung muss der betroffene Arbeitgeber oder der betroffene

schwerbehinderte Mensch gehört werden (§ 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; zum Beispiel gegen die Ablehnung des Antrags eines behinderten Menschen auf ▶*Gleichstellung* oder gegen die Ablehnung des Antrags eines Arbeitgebers auf finanzielle Leistungen zur ▶*Teilhabe* im Rahmen der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen.

Der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt ist zuständig für die Widersprüche gegen Entscheidungen, die das Integrationsamt und gegebenenfalls die 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, das heißt 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 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. Die ▶*Arbeitsunfähigkeit* im Sinne des Krankenversicherungsrechts bleibt dabei aber bestehen. Der behandelnde

Arzt soll dann in der ▶*Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung* die Art der möglichen Tätigkeiten sowie die täglich verantwortbare ▶*Arbeitszeit* angeben und sich in geeigneten Fällen zuvor eine Stellungnahme vom ▶*Betriebsarzt* einholen.

Schwerbehinderte Beschäftigte haben nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf stufenweise Wiedereingliederung (vgl. BAG vom 13.06.2006 – 9 AZR 229/05). Bei nicht schwerbehinderten Beschäftigten soll sich ein entsprechender Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung aus § 84 Abs. 2 SGB IX (Betriebliches ▶*Eingliederungsmanagement*) ergeben (LAG Hamm vom 04.07.2011 – 8 Sa 726/11).

Die stufenweise Wiedereingliederung gehört zu den wichtigsten Maßnahmen, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zur Verfügung stehen und zur Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit einzusetzen sind.

Sie ist nicht durchführbar, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, den Arbeitnehmer unter den vom behandelnden Arzt genannten Vorgaben nicht beschäftigen zu können oder es an einer ärztlichen Bescheinigung mit einem konkreten Wiedereingliederungsplan mit den aus ärztlicher Sicht zulässigen Arbeitstätigkeiten fehlt.

Rechtsverhältnis: Das Wiedereingliederungsverhältnis begründet ein Rechtsverhältnis eigener Art. Es geht hierbei nicht um die übliche, vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung. Im Vordergrund der Beschäftigung steht vielmehr die Rehabilitation. Da der Arbeitnehmer bei der stufenweisen Wiedereingliederung nicht die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbringt – und wegen seiner fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch nicht erbringen kann –, hat er keinen Anspruch auf ▶*Arbeitsentgelt* gegen den Arbeitgeber. 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 „ergänzende 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 behinderungsgerechtem Wohnraum
- zur Anpassung von Wohnraum und seiner Ausstattung an die besonderen behinderungsbedingten Bedürfnisse
- zum Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung (▶ *Umzugskosten*)

Als Leistungen kommen Zuschüsse oder Darlehen 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 sozialversicherungspflichtigen 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 behinderungsgerecht sein (vgl. ▶ *Barrierefreies Bauen*). Die Leistungen kommen nur in Betracht, wenn die jetzige Wohnung nicht behinderungsgerecht ist und der behinderte Mensch nicht auf eine behinderungsgerechte Mietwohnung verwiesen werden kann. Im Übrigen werden die im Rahmen des

sozialen Wohnungsbaus vorgesehenen Darlehen bei behinderungsbedingten zusätzlichen Baumaßnahmen auf die Leistungen des Integrationsamtes angerechnet.

Wohngeld (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 besonderen 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 ▶*Sozialgesetzbuchs (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 beispielsweise 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 ebenso wie den nicht behinderten Arbeitnehmern 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 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 zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter vor, so gelten diese Sonderregelungen (§ 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 zum Beispiel an 4 Tagen in der Woche, stehen ihm auch nur 4 Tage Zusatzurlaub zu. Verteilt sich die Wochenarbeitszeit auf zum Beispiel 6 Tage, beträgt der Zusatzurlaub ebenfalls 6 Tage. Auch bei ▶*Teilzeitarbeit* von schwerbehinderten Arbeitnehmern ist die Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die Wochentage maßgeblich (z. B. 3 Arbeitstage pro Arbeitswoche = 3 Tage Zusatzurlaub). Die Urlaubsdauer ist aber stets auf eine Arbeitswoche begrenzt. Einen Zusatzurlaub von bis zu 3 Arbeitstagen kann in einzelnen Bundesländern im öffentlichen Dienst, zum Beispiel in Hessen und Baden-Württemberg, auch behinderten Beschäftigten mit einem ▶*Grad der Behinderung (GdB)* unter 50 gewährt werden.

Geltung der allgemeinen Urlaubsgrundsätze: Ansonsten gelten die allgemeinen Urlaubsgrundsätze, das heißt der Zusatzurlaub folgt dem Grundurlaub hinsichtlich seines Entstehens (z. B. Wartezeit/Teilurlaub bei nicht voll erfülltem Ur-

laubsjahr; Urlaubsjahr = Kalenderjahr), der Gewährung (z. B. bei Lehrern in der unterrichtsfreien Zeit), seines Erlöschens und des Abgeltungsanspruchs nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. zuletzt Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10).

Die wichtigsten allgemeinen Urlaubsgrundsätze:

Erwerb des Anspruchs auf den vollen Erholungsurlaub/Teilurlaub: Der ▶*Arbeitnehmer* erhält den Anspruch auf den vollen gesetzlich vorgeschriebenen Erholungsurlaub erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 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. 1a–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 gezwölftelt.

Teilurlaub bei schwerbehinderten Beschäftigten: 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.) Er scheidet 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 gezwölftelter Zusatzurlaub (siehe oben) darf nicht noch einmal nach den allgemeinen Regeln des § 5 BUrlG gemindert werden, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis, zum Beispiel wegen Ausscheidens in der ersten Jahreshälfte, nicht das ganze Kalenderjahr über besteht (§ 125 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Urlaubsansprüche bei Arbeitsunfähigkeit/ruhendem Arbeitsverhältnis: Urlaubsansprüche entstehen nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG auch dann, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist; dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit das gesamte Urlaubsjahr andauert (vgl. EuGH vom 02.01.2009 –

C – 350/06; grundlegend BAG vom 28.01.1982 – 6 AZR 571/79, seither ständige Rechtsprechung). Urlaubsansprüche entstehen auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers wegen des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente ruht (vgl. BAG vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10).

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach § 3 Abs. 1 BUrlG (24 Werktage) erlischt aufgrund EU-rechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder eines Übertragungszeitraums von 3 Monaten nach diesem Zeitpunkt krank und deshalb arbeitsunfähig ist. Der Anspruch geht jedoch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres unter (so die neue ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10 – und vom 16.10.2012 – 9 AZR 63/11 – unter Berücksichtigung des Urteils des EuGH vom 22.11.2011 – C – 214/10). Dasselbe gilt auch für den Erholungsurlaub, der während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses entstanden ist (BAG vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10).

Diese Grundsätze gelten in gleicher Weise für den Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen (BAG vom 13.12.2011 – 9 AZR 399/10 – und vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10).

Entstehung und Geltendmachung des Anspruchs auf Zusatzurlaub: Das Anrecht auf den Zusatzurlaub entsteht ohne Rücksicht auf die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung. Das Vorliegen der Schwerbehinderung muss der Arbeitnehmer dem ▶*Arbeitgeber* jedoch durch den ▶*Schwerbehindertenausweis* nachweisen. Wenn das ▶*Versorgungsamt* oder die nach Landesrecht zuständige Behörde über einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung nicht im Jahr der Antragstellung entscheidet, kann der Anspruch auf Zusatzurlaub für dieses Jahr nur dadurch gesichert werden, dass der Arbeitnehmer die Gewährung des Zusatzurlaubs von seinem Arbeitgeber ausdrücklich fordert (geltend macht). Allein der Hinweis, er habe einen Anerkennungsantrag gestellt und mache vorsorglich einen Zusatzurlaubsanspruch geltend, reicht dazu nicht aus.

Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs bei rückwirkend festgestellter Schwerbehinderteneigenschaft (§ 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 dann 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, an-

sonsten aus § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG (erste 3 Monate des folgenden Kalenderjahres).

Auch für die Übertragung eines rückwirkend zustehenden Zusatzurlaubs aus dem Vorjahr im Zusammenhang mit einem Verfahren auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gilt: Die Ungewissheit über die Anerkennung der Schwerbehinderung ist kein Grund zur automatischen Übertragung eines möglichen Zusatzurlaubsanspruchs in das nächste Kalenderjahr bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums. Die Übertragung eines möglicherweise zustehenden Zusatzurlaubs muss vielmehr auch in diesen Fällen beim Arbeitgeber ausdrücklich geltend gemacht werden.

Mit dem Ablauf des Übertragungszeitraums verfällt aber auch der mangels Feststellung der ▶*Schwerbehinderung* noch nicht gewährte Zusatzurlaub für das vorhergehende Urlaubsjahr. An seine Stelle tritt aber im bestehenden Arbeitsverhältnis – bei rückwirkender Anerkennung der Schwerbehinderung – ein Urlaubsersatzanspruch in gleichem Umfang als Schadensersatz (vgl. §§ 281 Abs. 1, 249 Abs. 1 BGB).

Zusatzurlaubsanspruch bei Verlust der Schwerbehinderteneigenschaft: Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht, solange die Schwerbehinderteneigenschaft fortdauert. 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).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses/ Abgeltung des Zusatzurlaubs: Kann der gesetzliche Zusatzurlaub wegen ▶*Beendigung des Arbeitsverhältnisses* nicht mehr gewährt werden, ist er finanziell abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Das gilt auch dann, wenn der Zusatzurlaub – ebenso wie der gesetzliche Mindesturlaub – bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht gewährt werden konnte, weil der schwerbehinderte Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt war (BAG vom 23.03.2010 – 9 AZR 128/09). Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist nach der – geänderten – Rechtsprechung des BAG ein reiner Geldanspruch; er unterscheidet sich damit nicht von anderen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und unterliegt damit den einzelvertraglichen, tariflichen und/oder allgemeinen Ausschluss- und Verjährungsfristen (BAG vom 19.06.2012 – 9 AZR 652/10). Sofern keine im Arbeitsvertrag vereinbarten oder in dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag geregelten Fristen gelten, findet die allgemeine Verjährungsfrist des § 195 BGB (= 3 Jahre gerechnet ab Ende des Urlaubsjahres) Anwendung.

Abgeltung des Zusatzurlaubs bei Beamten: Für schwerbehinderte Beamte gilt, dass der nach EU-Recht gewährleistete Mindesturlaub (= Grundurlaub) von 4 Wochen pro Jahr den zuvor dargeleg-

ten Regeln hinsichtlich der finanziellen Abgeltung des bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommenen Urlaubs unterfällt. Dieser Mindesturlaub ist daher unionsrechtlich auch bei ihnen finanziell abzugelten (EuGH vom 03.05.2012 – C – 337/10). Von dieser Abgeltungspflicht ist nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts der zum Mindesturlaub nach EU-Recht hinzutretende Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX jedoch nicht erfasst, da er nach dem Recht der EU nicht gewährleistet ist. Der Zusatzurlaub ist folglich nicht in Geld abzugelten, falls er wegen der bestehenden Arbeitsunfähigkeit bis zum Eintritt in den Ruhestand nicht genommen werden konnte (BVerwG vom 31.01.2013 – 2 C 10.12).

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 Rehabilitationsträgers 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, sondern muss eine Entscheidung über die beanspruchte Leistung treffen. Er trifft die Entscheidung unter allen nach dem Sozialgesetzbuch in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen.

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 Kriegsopferfürsorge 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 erfassen,

- 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 kein Rehabilitationsträger. Deshalb regelt § 102 Abs. 6 SGB IX die sinngemäße Anwendung der Vorschrift über die Zuständigkeitsklärung durch das Integrationsamt. 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 durch § 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, das heißt 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 entsprechend.

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 schwerbehinderter Menschen
- Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen
- Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- die Gleichstellung, deren Widerruf und Rücknahme

Mit diesen Aufgaben sind bei den Agenturen für Arbeit spezielle Vermittlungsstellen für schwerbehinderte Menschen betraut. Zuständig ist jeweils die Vermittlungsstelle der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der schwerbehinderte Mensch seinen Wohnsitz hat.

Mit Inkrafttreten des Vierten 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 sind 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
- die Öffentlichkeitsarbeit

▶ **Integrationsfachdienste**

Die Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die die Integrationsämter bei freien Trägern eingerichtet haben. Die Integrationsfachdienste werden auch von den Rehabilitationsträgern und den Agenturen für Arbeit eingeschaltet.

Für die Teilhabe besonders betroffener schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben erfüllen die Integrationsfachdienste zum Beispiel folgende Aufgaben:

- behinderte Menschen beraten und unterstützen
- Arbeitgeber informieren und unterstützen
- geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt akquirieren und vermitteln
- Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofile zugewiesener schwerbehinderter Menschen erstellen
- die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch behinderter und lernbehinderter Jugendlicher begleiten
- schwerbehinderte Menschen auf vorgesehene Arbeitsplätze vorbereiten
- schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – begleitend 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, sowie
- Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden wollen

Behinderte Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderte oder von einer seelischen Behinderung bedrohte Menschen, die einen Arbeitsplatz suchen oder ihren Arbeitsplatz sichern wollen, können sich ebenfalls an den Integrationsfachdienst wenden.

Rehabilitationsträger

Rehabilitationsträger sind die Träger der

- gesetzlichen Krankenversicherung,
- gesetzlichen Unfallversicherung,
- gesetzlichen Rentenversicherung,
- Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge,
- öffentlichen Jugendhilfe,
- (öffentlichen) Sozialhilfe (SGB XII) sowie
- die Bundesagentur für Arbeit.

Die Rehabilitationsträger erbringen Leistungen, die zur beruflichen oder gesellschaftlichen Teilhabe behinderter Menschen beitragen. Sie sind darüber hinaus verpflichtet, behinderte Menschen umfassend über mögliche Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und sie zu beraten.

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 zum Beispiel 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
Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung	Integrationsamt, Rehabilitationsträger	Beratung, Zuschuss, Darlehen
Berufsbegleitung schwerbehinderter Menschen	Integrationsamt (kann dafür auch IFD beauftragen)	Individuelle Beratung und Betreuung
Arbeitsassistenz	Integrationsamt, Rehabilitationsträger	Kostenübernahme/Budget
Qualifizierung	Agentur für Arbeit, Integrationsamt	Kostenübernahme 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 WfbM** 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
** Werkstatt für behinderte Menschen

Behinderte Menschen im Beruf

Leistungen an Arbeitgeber — 1. Finanzielle Förderung

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung ► Zuschuss zur monatlichen Ausbildungsvergütung oder der vergleichbaren Vergütung für das letzte Ausbildungsjahr (inkl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag), in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr. **Förderhöhe** ● bei behinderten Menschen bis zu 60 Prozent ● bei schwerbehinderten Menschen bis zu 80 Prozent **Förderdauer** ● für die Dauer der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung	**wenn** ● die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist.	● Arbeitsagentur ► § 73 Abs. 1 u. 2 SGB III ● SGB II-Träger ► § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 73 Abs. 1 u. 2 SGB III ● Rehaträger ► § 34 Abs. 1 Nr. 1 u. 2 SGB IX
Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung ► Zuschuss zum Arbeitsentgelt **Förderhöhe** ● bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (inkl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) **Förderdauer** ● 12 Monate	**wenn** ● schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse erbracht wurden.	● Arbeitsagentur ► § 73 Abs. 3 SGB III ● SGB II-Träger ► § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 73 Abs. 3 SGB III

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener ► Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren ► Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung ► Betreuungsgebühr für Auszubildende ► Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte Die Gebühren werden von den Handwerkskammern und den Industrie- und Handelskammern erhoben. **Förderhöhe** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles **Förderdauer** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	**wenn** ● 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.	● Integrationsamt ► § 102 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX i.V.m. § 26a SchwbAV
Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener Die Kosten sind von den Leistungen der Agentur für Arbeit abzugrenzen, die sich auf Zuschüsse zu den Personalkosten des Auszubildenden beschränken (§ 73 SGB III). **Förderhöhe** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles **Förderdauer** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	**wenn** ● Arbeitgeber einen behinderten Menschen einstellen, der für die Zeit der Berufsausbildung den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist (§ 68 Abs. 4 SGB IX). Dabei bleibt unberücksichtigt, ob der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht erfüllt oder nicht. ● die Behinderung (§ 2 Abs. 1 SGB IX) durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nachgewiesen wird.	● Integrationsamt ► § 102 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX i.V.m. § 26b SchwbAV

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Zuschuss für Probebeschäftigung ► Kostenübernahme **Förderdauer** ● bis zu 3 Monate	**wenn** ● dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen verbessert oder ihre vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird.	● Arbeitsagentur ► § 46 Abs. 1 SGB III ● SGB II-Träger ► § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 1 SGB III ● Rehaträger ► § 34 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX
Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen ► Zuschuss und/oder Darlehen zu den Investitionskosten ► Ausbildung im Gebrauch der (technischen) Arbeitsmittel **Förderhöhe** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	**wenn** ● schwerbehinderte Menschen ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Pflichtquote hinaus eingestellt werden. ● besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 71 Abs. 1 u. § 72 SGB IX) eingestellt werden. ● schwerbehinderte Menschen nach einer Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt werden. ● Arbeitsbedingungen verbessert werden oder eine sonst drohende Kündigung eines behinderten Menschen abgewendet wird. ● sich der Arbeitgeber angemessen an den Gesamtkosten beteiligt.	● Integrationsamt ► § 15 SchwbAV
Eingliederungszuschuss ► Zuschuss zum Arbeitsentgelt **Förderhöhe** ● bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (inkl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) **Förderdauer** ● bis zu 24 Monate im Regelfall ● bis zu 60 Monate für schwerbehinderte Menschen ● bis zu 96 Monate bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben	**wenn** ● behinderte und schwerbehinderte Menschen wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert vermittelt werden können. ● schwerbehinderte Menschen (i. S. § 104 Abs. 1 Nr. 3a bis d SGB IX) bzw. ihnen gleichgestellte behinderte Menschen wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert vermittelt werden können (besonders betroffene schwerbehinderte Menschen).	● Arbeitsagentur ► § 90 SGB III ● SGB II-Träger ► § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 90 SGB III ● Rehaträger ► § 34 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Degression ● nach 12 Monaten um mindestens 10 Prozentpunkte jährlich ● bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen erstmals nach Ablauf von 24 Monaten ● nicht unter Mindestförderung von 30 Prozent		
Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb **Förderhöhe** ● bis zu 100 Prozent der notwendigen Kosten für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen	**wenn** ● dies für eine dauerhafte Teilhabe des behinderten Menschen erforderlich ist und ● der Arbeitgeber nicht nach dem SGB IX Teil 2 (§ 81 Abs. 4 SGB IX) verpflichtet ist, die Kosten für die Arbeitshilfen zu übernehmen.	● Arbeitsagentur ► § 46 Abs. 2 SGB III ● SGB II-Träger ► § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 2 SGB III ● Rehaträger ► § 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX ●Integrationsamt ► § 26 SchwbAV
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ► Zuschüsse und/oder Darlehen ► Erst- und Ersatzbeschaffung einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung ► Wartung, Instandhaltung ► Anpassung an technische Weiterentwicklung ► Ausbildung im Gebrauch der geförderten Gegenstände **Förderhöhe** ● bis zur vollen Kostenübernahme	**wenn** ● Arbeitsstätten behinderungsgerecht eingerichtet und unterhalten werden. ● Arbeits- oder Ausbildungsplätze mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet werden. ● Teilzeitarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen eingerichtet werden (§ 81 Abs. 5 SGB IX). ● sonstige Maßnahmen zur dauerhaften behinderungsgerechten Beschäftigung schwerbehinderter Menschen veranlasst werden.	● Rehaträger ► § 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX ● Integrationsamt ► § 26 SchwbAV

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen **Förderhöhe** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles und muss in einem angemessenen Verhältnis zum gezahlten Arbeitsentgelt stehen **Förderdauer** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	**wenn** ● überdurchschnittlich hohe Aufwendungen oder Belastungen bei der Beschäftigung besonders betroffener oder in Teilzeit tätiger schwerbehinderter Menschen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1a bis d, Abs. 2 u. § 75 SGB IX) anfallen, z. B. besondere Aufwendungen bei der Einarbeitung und Betreuung, für eine Hilfskraft oder zur Abgeltung einer wesentlich verminderten Arbeitsleistung. ● alle anderen Hilfsmöglichkeiten, z. B. die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, zuvor ausgeschöpft wurden. ● es für den Arbeitgeber unzumutbar ist, die Kosten zu tragen. ● ein Beschäftigter aus einer Werkstatt für behinderte Menschen übernommen wird.	● Integrationsamt ► § 27 SchwbAV
Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) **Prämienhöhe** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	**wenn** ● Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen. ● z. B. in einer Integrationsvereinbarung insbesondere Regelungen zur Durchführung einer betrieblichen Prävention (BEM) und zur Gesundheitsförderung getroffen werden. ● das Konzept zum BEM über die Mindestanforderungen der Prävention hinausgeht.	● Rehaträger ● Integrationsamt ► § 84 Abs. 3 SGB IX, ► § 102 Abs. 3 Nr. 2d SGB IX i.V.m. § 26c SchwbAV

Leistungen an Arbeitgeber — 2. Beratung und Information

Leistungen	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Beratung und Information für Betriebe Das Integrationsamt berät und informiert in allen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängenden Fragen, insbesondere der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, Wohnungen und Kraftfahrzeugen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. ● Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter unterstützen bei der behinderungsgerechten Ausstattung neuer oder vorhandener Arbeitsplätze. Sie beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und betriebliche Integrationsteams in technisch-organisatorischen Fragen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer. ● Die Integrationsämter beauftragen Integrationsfachdienste zur Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Arbeitnehmer.	● Integrationsamt ► § 102 SGB IX
Arbeitsmarktberatung 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 ● Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, ● Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, ● Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit, ● betrieblichen Aus- und Weiterbildung, ● Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Arbeitnehmer ● und zu Leistungen der Arbeitsförderung.	● Arbeitsagentur ► § 34 SGB III ● SGB II-Träger ► § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 34 SGB III
Integrationsfachdienste Integrationsfachdienste können vom Integrationsamt, von der Agentur für Arbeit, von den SGB II-Trägern und den Trägern der beruflichen Rehabilitation bei der Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Die Integrationsfachdienste sind wichtige Ansprechpartner für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von ● schwerbehinderten Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung, ● schwerbehinderten Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei auf aufwändige personalintensive individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind, ● schwerbehinderten Schulabgängern, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind, ● behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderten oder von einer seelischen Behinderung bedrohten Menschen.	● Arbeitsagentur ► § 45 SGB III ● SGB II-Träger ► § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III ● Integrationsamt ► §§ 109 bis 115, § 102 Abs. 2 SGB IX ● Rehaträger ► § 33 Abs. 6 Nr. 8 SGB IX

Leistungen	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Die Integrationsfachdienste ● beraten und informieren Arbeitgeber umfassend in psychosozialen Fragen, ● helfen Arbeitsplätze mit geeigneten schwerbehinderten Menschen zu besetzen, ● helfen bei deren Einarbeitung und betreuen vor Ort, ● klären für den Arbeitgeber in Betracht kommende Leistungen ● und unterstützen ihn bei der Beantragung.	
Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, Aufklärungsmaßnahmen Sie haben die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zum Gegenstand und umfassen viele Themenfelder rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, z. B. Aufgaben der Funktionsträger nach dem SGB IX, Umsetzung des SGB IX, behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Umgang mit behinderten Menschen, rechtliche Fragestellungen, Betriebliches Eingliederungsmanagement. Angeboten werden ● Informationsveranstaltungen, ● Lehrgänge und Seminare, insbesondere für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte und Beauftragte des Arbeitgebers, ● Schriften des Integrationsamtes (Faltblätter, Informationsbroschüren usw.).	● Integrationsamt ► § 102 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 29 SchwbAV

Leistungen an Arbeitgeber

3. Sonstige Angebote

Leistungen	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Integrationsvereinbarung Das Integrationsamt kann zur Unterstützung an den Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung eingeladen werden. Integrationsvereinbarungen sind innerbetriebliche Vereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat getroffen werden. Sie beinhalten Regelungen im Zusammenhang zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, insbesondere zur ● Personalplanung, ● Arbeitsplatzgestaltung, ● Gestaltung des Arbeitsumfeldes, ● Arbeitsorganisation, ● Arbeitszeit ● sowie zu Regelungen über die Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen. In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden zur ● angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Stellenbesetzung, ● anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen, ● Teilzeitarbeit, ● Ausbildung behinderter Jugendlicher, ● Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements.	● Integrationsamt ► § 83 SGB IX
Anrechnung schwerbehinderter Menschen auf einen Pflichtarbeitsplatz und Mehrfachanrechnung ● Beschäftigte schwerbehinderte Menschen bzw. ihnen gleichgestellte behinderte Menschen werden grundsätzlich auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet. ● Die Agentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz (maximal drei) zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. ● Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird grundsätzlich auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Dies gilt auch während einer Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (verzahnte Ausbildung) für Zeiten, die in einem Betrieb durchgeführt werden. Eine Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze kann zugelassen werden, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. ● Bei Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung wird der schwerbehinderte Mensch im ersten Jahr der Beschäftigung weiter auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.	● Arbeitsagentur ► §§ 75 u. 76 SGB IX

Leistungen	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Antragsteller ist der Arbeitgeber. Ein förmlicher Antrag ist nicht erforderlich. Über die Mehrfachanrechnung entscheidet die Agentur für Arbeit am Sitz des Betriebes. Die Mehrfachanrechnung wird in der Regel ab dem Monat wirksam, in dem sie beantragt wird. Sie erfolgt nur für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis.	
Besonderer Kündigungsschutz 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.	● Integrationsamt ► §§ 85 ff. SGB IX

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Technische Arbeitshilfen ► Erst- und Ersatzbeschaffung ► Wartung, Instandhaltung ► Ausbildung im Gebrauch **Förderhöhe** ● Zuschuss bis zur vollen Höhe der Kosten	**wenn** ● die technischen Arbeitshilfen nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen.	● Integrationsamt ► § 19 SchwbAV ● Rehaträger ► § 33 Abs. 8 Nr. 5 SGB IX
Kosten für Hilfsmittel ► zur Berufsausübung ► zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe ► zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Arbeitsweg und am Arbeitsplatz	**wenn** ● keine Verpflichtung zur Kostenübernahme von Seiten des Arbeitgebers besteht. ● es keine medizinischen Leistungen sind.	● Rehaträger ► § 33 Abs. 8 Nr. 4 SGB IX
Kraftfahrzeughilfen ► Beschaffung eines Kraftfahrzeuges **Förderhöhe** ● bis zur Höhe des Kaufpreises, höchstens jedoch bis 9.500 Euro (höherer Zuschuss möglich, wenn wegen Art und Schwere der Behinderung größeres Fahrzeug erforderlich) ● einkommensabhängig **Förderdauer** ● erneute Förderung eines Kfz in der Regel nicht vor Ablauf von 5 Jahren ► Behinderungsbedingte Zusatzausstattung **Förderhöhe** ● volle Kostenübernahme auch für Einbau und Reparaturen	**wenn** ● das Kfz infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- und Ausbildungsortes erforderlich ist. ● das Kfz nach Größe und Ausstattung behinderungsgerecht ist. ● eine eventuell erforderliche behinderungsbedingte Zusatzausstattung ohne unverhältnismäßigen Mehraufwand möglich ist. Die Beschaffung eines Gebrauchtwagens kann gefördert werden, **wenn** ● sein Verkehrswert mindestens 50 Prozent des ursprünglichen Neuwagenpreises beträgt.	● Rehaträger ► § 33 Abs. 8 Nr. 1 SGB IX ► Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV) ● Integrationsamt ► § 20 SchwbAV i.V.m. KfzHV

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
► Fahrerlaubnis **Förderhöhe** ● einkommensabhängig ● volle Kostenübernahme für behinderungsbedingte Untersuchungen, Ergänzungsprüfungen und Eintragungen in vorhandene Führerscheine ► Leistungen in Härtefällen, z. B. Kosten für Beförderungsdienste		
Wohnungshilfen ► Zuschüsse, Zinszuschüsse ► Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum ► Anpassung von Wohnraum und seiner Ausstattung an behinderungsbedingte Bedürfnisse ► Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung	**wenn** ● die Förderungsvoraussetzungen nach dem Zweiten Wohnraumförderungsgesetz (WoFG) vorliegen (für Hilfen zur Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum).	● Rehaträger ► § 33 Abs. 8 Nr. 6 SGB IX ● Integrationsamt ► § 102 Abs. 3 Nr. 1d SGB IX i.V.m. § 22 SchwbAV
Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz ► Darlehen oder Zinszuschüsse ► Gründungszuschuss ► Einstiegsgeld ► Coaching ► Freie Förderung	**wenn** ● die Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit vorliegen. ● eine fachkundige Stelle das Existenzgründungsvorhaben begutachtet und die Tragfähigkeit der Existenzgründung bestätigt hat. ● der Lebensunterhalt durch die Tätigkeit sichergestellt ist. ● die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist. ● damit die Arbeitslosigkeit und der Bezug von Entgeltersatzleistungen beendet wird bzw. zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit.	● Integrationsamt ► § 21 SchwbAV ● Arbeitsagentur ► §§ 93 ff. SGB III ● SGB II-Träger ► §§ 16b, 16c, 16f SGB II

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Hilfen in besonderen Lebenslagen ► Zuschuss und/oder Darlehen **Förderhöhe** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	**wenn** ● andere Leistungen als die in den §§ 19 bis 24 SchwbAV geregelten Hilfen erforderlich sind, um die Ziele der Begleitenden Hilfe zu erreichen.	● Integrationsamt ► § 102 Abs. 3 Nr. 1e SGB IX, ► § 25 SchwbAV
Notwendige Arbeitsassistenz ► Geldleistung in Form der Kostenübernahme **Förderhöhe** Maßgeblich für die Kostenerstattung an den schwerbehinderten Menschen ist sein zeitlicher Bedarf an Arbeitsassistenz. Der Umfang der zu erstattenden Kosten wird anhand eines Stundenhonorars (Arbeitgeberbrutto) ermittelt, dessen Höhe sich an der Entgeltgruppe 2 des TVöD bzw. der ortsüblichen Entlohnung von Tätigkeiten, die mit denjenigen der Assistenzkraft vergleichbar sind, orientiert.	**wenn** ● persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bzw. zeitlich und tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung erforderlich ist. ● der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbst die Assistenzkraft beauftragt. ● der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbstständig den Kernbereich der Arbeitsaufgaben erledigt. ● der schwerbehinderte Arbeitnehmer in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die Organisation und Anleitung der Assistenz übernimmt. ● das schriftliche Einverständnis des Arbeitgebers vorliegt. ● alle anderen Möglichkeiten des SGB IX sowie alle Leistungen Dritter ausgeschöpft wurden.	● Rehaträger ► § 33 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX ● Integrationsamt ► § 102 Abs. 4 SGB IX i.V.m. § 17 Abs. 1a SchwbAV
Unterstützte Beschäftigung ► Leistungen für eine individuelle betriebliche Qualifizierung (Leistungen zum Lebensunterhalt, Übernahme der Teilnahmekosten) **Förderdauer** ● im Regelfall bis zu 2 Jahre, in begründeten Fällen maximal 3 Jahre ► Leistungen für eine Berufsbegleitung **Förderhöhe** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles **Förderdauer** ● richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	**wenn** ● besonderer Unterstützungsbedarf besteht, vor allem bei Schulabgängern aus Förderschulen sowie bei behinderten Menschen, für die sonst nur eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen möglich wäre und bei denen durch die Qualifizierung eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt in Aussicht steht.	● Rehaträger ► § 38a SGB IX i.V.m. § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 SGB IX

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
	wenn ● nach der Qualifizierungsphase ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande gekommen und weitere Unterstützung erforderlich ist. ● ein Beschäftigter einer Werkstatt für behinderte Menschen einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlangt.	● Integrationsamt ► § 38a SGB IX i.V.m. § 102 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 bis 4 SGB IX ● Rehaträger ► § 38a SGB IX i.V.m. § 6 Abs. 1 Nr. 3 o. 5 SGB IX
Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten ► Zuschüsse **Förderhöhe** ● bis zur Höhe der behinderungsbedingt entstehenden Aufwendungen für die Teilnahme	**wenn** ● die Maßnahmen nach Art, Umfang und Dauer den besonderen Bedürfnissen der schwerbehinderten Arbeitnehmer oder Selbstständigen entsprechen und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten oder verbessern.	● Integrationsamt ► § 24 SchwbAV ● Rehaträger ► § 33 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX

Allgemeine Hinweise

- Zuschüsse und Darlehen werden in der Regel nur bewilligt, wenn der Antrag vor Beginn der geförderten Maßnahme (z. B. **vor** Einstellung des behinderten Menschen) bzw. **vor** Vertragsabschluss (z. B. vor Kauf oder Bestellung des geförderten Gegenstandes) gestellt wird.
- Die Agentur für Arbeit und die SGB II-Träger beraten über die in Frage kommenden Hilfen.
- Leistungen des Integrationsamtes werden nur insoweit gewährt, als Mittel für denselben Zweck nicht von einem Rehabilitationsträger (z. B. Agentur für Arbeit, Unfall- oder Rentenversicherungsträger), vom Arbeitgeber oder von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden.
- Die Leistungen und Hilfen des Integrationsamtes sind je nach Länderregelung teilweise auf örtliche Fürsorgestellen übertragen.

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

2. Beratung und Information

Leistungen	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Beratung und Information Das Integrationsamt berät und informiert in allen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, insbesondere bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, Wohnungen und Kraftfahrzeugen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. ● Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter unterstützen bei der behinderungsgerechten Ausstattung neuer oder vorhandener Arbeitsplätze. Sie beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und betriebliche Integrationsteams in technisch-organisatorischen Fragen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer. ● Die Integrationsämter beauftragen Integrationsfachdienste zur Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Arbeitnehmer.	● Integrationsamt ► § 102 SGB IX, ► § 109 ff. SGB IX
Berufsberatung Die Beratung von jugendlichen und erwachsenen schwerbehinderten Menschen umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat ● zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel, ● zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, ● zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung, ● zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche, ● zu Leistungen der Ausbildungs- und Arbeitsförderung. Die Arbeitsagentur kann den Integrationsfachdienst bei der Berufsberatung in den Schulen beteiligen.	● Arbeitsagentur ► §§ 30 ff. SGB III, ► § 104 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, ► § 110 Abs. 2 Nr. 1a SGB IX
Berufsorientierung Die Arbeitsagentur hat zur Vorbereitung der Jugendlichen und Erwachsenen auf die Berufswahl sowie zur Unterrichtung der Ausbildungsuchenden, Arbeitsuchenden, Arbeitnehmer und Arbeitgeber Berufsorientierung zu betreiben. Dabei soll sie unterrichten über ● Fragen der Berufswahl, ● die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, ● Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über ● beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitsagentur kann den Integrationsfachdienst bei der Berufsorientierung in den Schulen beteiligen.	● Arbeitsagentur ► § 33 SGB III, ► § 110 Abs. 2 Nr. 1a SGB IX

Leistungen	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Arbeitsvermittlung und Ausbildungsvermittlung Die Vermittlung umfasst alle Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Ausbildung- und Arbeitsuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. Die Agentur für Arbeit hat dabei die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungsuchenden und Arbeitsuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen.	● Arbeitsagentur ► § 35 SGB III, ► § 104 SGB IX ● SGB II-Träger ► § 16 Abs. 1 i.V.m. § 35 SGB III
Integrationsfachdienste Im Auftrag des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit, der SGB II-Träger und der Rehaträger betreuen und begleiten die Integrationsfachdienste, die bei Diensten Dritter – z. B. den Wohlfahrtsverbänden – angesiedelt sind ● schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung, ● 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, ● schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind, ● behinderte Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderte oder von einer seelischen Behinderung bedrohte Menschen. Der Integrationsfachdienst informiert, berät und unterstützt die betroffenen Arbeitsuchenden, Ausbildungsuchenden und Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden, hilft bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen und sichert Ausbildungs- und vorhandene Arbeitsplätze durch qualifizierte Betreuung.	● Integrationsamt ► §§ 109 bis 115, § 102 Abs. 2 SGB IX ● Arbeitsagentur ► § 45 SGB III ● SGB II-Träger ► § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III ● Rehaträger ► § 33 Abs. 6 Nr. 8 SGB IX

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Leistungen	● Zuständige Stelle ► Rechtsgrundlagen
Gleichstellung Ein behinderter Mensch mit einem GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30, soll auf Antrag einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn er infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann.	● Arbeitsagentur ► § 2 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 68 Abs. 2 u. 3 SGB IX
Besonderer Kündigungsschutz 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.	● Integrationsamt ► §§ 85 ff. SGB IX

Rechtsgrundlagen

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)

– Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –

vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2598)

INHALTSÜBERSICHT

Teil 1 Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen

Kapitel 1 Allgemeine Regelungen

§ 1 Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft 317
§ 2 Behinderung 317
§ 3 Vorrang von Prävention 317
§ 4 Leistungen zur Teilhabe 318
§ 5 Leistungsgruppen 318
§ 6 Rehabilitationsträger 318
§ 6a Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Zweiten Buch 319
§ 7 Vorbehalt abweichender Regelungen 319
§ 8 Vorrang von Leistungen zur Teilhabe 319
§ 9 Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten 320
§ 10 Koordinierung der Leistungen 320
§ 11 Zusammenwirken der Leistungen 321
§ 12 Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger 321
§ 13 Gemeinsame Empfehlungen 322
§ 14 Zuständigkeitsklärung 324
§ 15 Erstattung selbstbeschaffter Leistungen 325
§ 16 Verordnungsermächtigung 326

Kapitel 2 Ausführung von Leistungen zur Teilhabe

§ 17 Ausführung von Leistungen, Persönliches Budget 327
§ 18 Leistungsort 328
§ 19 Rehabilitationsdienste und -einrichtungen 328
§ 20 Qualitätssicherung 329

§ 21 Verträge mit Leistungserbringern ... 330
§ 21a Verordnungsermächtigung ... 331

Kapitel 3 Gemeinsame Servicestellen

§ 22 Aufgaben ... 332
§ 23 Servicestellen ... 333
§ 24 Bericht ... 333
§ 25 Verordnungsermächtigung ... 334

Kapitel 4 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

§ 26 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation ... 335
§ 27 Krankenbehandlung und Rehabilitation ... 336
§ 28 Stufenweise Wiedereingliederung ... 336
§ 29 Förderung der Selbsthilfe ... 336
§ 30 Früherkennung und Frühförderung ... 336
§ 31 Hilfsmittel ... 337
§ 32 Verordnungsermächtigungen ... 338

Kapitel 5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

§ 33 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ... 339
§ 34 Leistungen an Arbeitgeber ... 341
§ 35 Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ... 342
§ 36 Rechtsstellung der Teilnehmenden ... 343
§ 37 Dauer von Leistungen ... 343
§ 38 Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit ... 343
§ 38a Unterstützte Beschäftigung ... 343
§ 39 Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen ... 345
§ 40 Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich ... 345
§ 41 Leistungen im Arbeitsbereich ... 346
§ 42 Zuständigkeit für Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen ... 347
§ 43 Arbeitsförderungsgeld ... 347

Kapitel 6 Unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen

§ 44 Ergänzende Leistungen ... 348
§ 45 Leistungen zum Lebensunterhalt ... 349
§ 46 Höhe und Berechnung des Übergangsgelds ... 350
§ 47 Berechnung des Regelentgelts ... 351

§ 48 Berechnungsgrundlage in Sonderfällen ... 352
§ 49 Kontinuität der Bemessungsgrundlage ... 352
§ 50 Anpassung der Entgeltersatzleistungen ... 352
§ 51 Weiterzahlung der Leistungen ... 353
§ 52 Einkommensanrechnung ... 354
§ 53 Reisekosten ... 355
§ 54 Haushalts- oder Betriebshilfe und Kinderbetreuungskosten ... 355

Kapitel 7 Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

§ 55 Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft ... 357
§ 56 Heilpädagogische Leistungen ... 357
§ 57 Förderung der Verständigung ... 357
§ 58 Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben ... 358
§ 59 Verordnungsermächtigung ... 358

Kapitel 8 Sicherung und Koordinierung der Teilhabe

Titel 1 Sicherung von Beratung und Auskunft

§ 60 Pflichten Personensorgeberechtigter ... 359
§ 61 Sicherung der Beratung behinderter Menschen ... 359
§ 62 Landesärzte ... 359

Titel 2 Klagerecht der Verbände

§ 63 Klagerecht der Verbände ... 360

Titel 3 Koordinierung der Teilhabe behinderter Menschen

§ 64 Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen ... 360
§ 65 Verfahren des Beirats ... 362
§ 66 Berichte über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe ... 362
§ 67 Verordnungsermächtigung ... 362

Teil 2 Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

Kapitel 1 Geschützter Personenkreis

§ 68 Geltungsbereich ... 363
§ 69 Feststellung der Behinderung, Ausweise ... 363
§ 70 Verordnungsermächtigung ... 364

Kapitel 2 Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

§ 71 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ... 365
§ 72 Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen ... 365
§ 73 Begriff des Arbeitsplatzes ... 366
§ 74 Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Pflichtarbeitsplatzzahl ... 367
§ 75 Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen ... 367
§ 76 Mehrfachanrechnung ... 368
§ 77 Ausgleichsabgabe ... 368
§ 78 Ausgleichsfonds ... 370
§ 79 Verordnungsermächtigungen ... 371

Kapitel 3 Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen

§ 80 Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern ... 372
§ 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen ... 373
§ 82 Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber ... 374
§ 83 Integrationsvereinbarung ... 375
§ 84 Prävention ... 376

Kapitel 4 Kündigungsschutz

§ 85 Erfordernis der Zustimmung ... 377
§ 86 Kündigungsfrist ... 377
§ 87 Antragsverfahren ... 377
§ 88 Entscheidung des Integrationsamtes ... 377
§ 89 Einschränkungen der Ermessensentscheidung ... 378
§ 90 Ausnahmen ... 378
§ 91 Außerordentliche Kündigung ... 379
§ 92 Erweiterter Beendigungsschutz ... 380

Kapitel 5 Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragter des Arbeitgebers

§ 93 Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates ... 381
§ 94 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung ... 381
§ 95 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung ... 383
§ 96 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen ... 385
§ 97 Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung ... 386
§ 98 Beauftragter des Arbeitgebers ... 388
§ 99 Zusammenarbeit ... 388
§ 100 Verordnungsermächtigung ... 388

Kapitel 6 Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

§ 101 Zusammenarbeit der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit ... 389
§ 102 Aufgaben des Integrationsamtes ... 389
§ 103 Beratender Ausschuss für behinderte Menschen bei dem Integrationsamt ... 391
§ 104 Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit ... 392
§ 105 Beratender Ausschuss für behinderte Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit ... 394
§ 106 Gemeinsame Vorschriften ... 394
§ 107 Übertragung von Aufgaben ... 395
§ 108 Verordnungsermächtigung ... 395

Kapitel 7 Integrationsfachdienste

§ 109 Begriff und Personenkreis ... 396
§ 110 Aufgaben ... 396
§ 111 Beauftragung und Verantwortlichkeit ... 397
§ 112 Fachliche Anforderungen ... 398
§ 113 Finanzielle Leistungen ... 399
§ 114 Ergebnisbeobachtung ... 399
§ 115 Verordnungsermächtigung ... 400

Kapitel 8 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen

§ 116 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen ... 401
§ 117 Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen ... 401

Kapitel 9 Widerspruchsverfahren

§ 118 Widerspruch ... 402
§ 119 Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt ... 402
§ 120 Widerspruchsausschüsse der Bundesagentur für Arbeit ... 403
§ 121 Verfahrensvorschriften ... 404

Kapitel 10 Sonstige Vorschriften

§ 122 Vorrang der schwerbehinderten Menschen ... 405
§ 123 Arbeitsentgelt und Dienstbezüge ... 405
§ 124 Mehrarbeit ... 405
§ 125 Zusatzurlaub ... 405
§ 126 Nachteilsausgleich ... 406
§ 127 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Heimarbeit ... 406
§ 128 Schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen, Soldaten und Soldatinnen ... 407
§ 129 Unabhängige Tätigkeit ... 407
§ 130 Geheimhaltungspflicht ... 408
§ 131 Statistik ... 408

Kapitel 11 Integrationsprojekte

§ 132 Begriff und Personenkreis ... 409
§ 133 Aufgaben ... 409
§ 134 Finanzielle Leistungen ... 410
§ 135 Verordnungsermächtigung ... 410

Kapitel 12 Werkstätten für behinderte Menschen

§ 136 Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen ... 411
§ 137 Aufnahme in die Werkstätten für behinderte Menschen ... 412
§ 138 Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen ... 412
§ 139 Mitwirkung ... 413
§ 140 Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe ... 413

§ 141 Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand ... 414
§ 142 Anerkennungsverfahren ... 414
§ 143 Blindenwerkstätten ... 414
§ 144 Verordnungsermächtigungen ... 415

Kapitel 13 Unentgeltliche Beförderung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Personenverkehr

§ 145 Unentgeltliche Beförderung, Anspruch auf Erstattung der Fahrgeldausfälle ... 416
§ 146 Persönliche Voraussetzungen ... 418
§ 147 Nah- und Fernverkehr ... 418
§ 148 Erstattung der Fahrgeldausfälle im Nahverkehr ... 419
§ 149 Erstattung der Fahrgeldausfälle im Fernverkehr ... 420
§ 150 Erstattungsverfahren ... 421
§ 151 Kostentragung ... 422
§ 152 Einnahmen aus Wertmarken ... 422
§ 153 Erfassung der Ausweise ... 423
§ 154 Verordnungsermächtigungen ... 423

Kapitel 14 ■ Straf-, Bußgeld- und Schlussvorschriften

§ 155 Strafvorschriften ... 424
§ 156 Bußgeldvorschriften ... 424
§ 157 Stadtstaatenklausel ... 425
§ 158 Sonderregelung für den Bundesnachrichtendienst ... 425
§ 159 Übergangsregelung ... 426
§ 160 Überprüfungsregelung ... 427

Teil 1

Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen

Kapitel 1 Allgemeine Regelungen

§ 1 Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft

[1]Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. [2]Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen.

§ 2 Behinderung

(1) [1]Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, 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. [2]Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(2) [1]Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) [1]Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

§ 3 Vorrang von Prävention

[1]Die Rehabilitationsträger wirken darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird.

§ 4 Leistungen zur Teilhabe

(1) [1]Die Leistungen zur Teilhabe umfassen die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung

1. die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern,
2. 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,
3. die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern oder
4. die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine möglichst selbständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen oder zu erleichtern.

(2) [1]Die Leistungen zur Teilhabe werden zur Erreichung der in Absatz 1 genannten Ziele nach Maßgabe dieses Buches und der für die zuständigen Leistungsträger geltenden besonderen Vorschriften neben anderen Sozialleistungen erbracht. [2]Die Leistungsträger 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.

(3) [1]Leistungen für behinderte oder von Behinderung bedrohte Kinder werden so geplant und gestaltet, dass nach Möglichkeit Kinder nicht von ihrem sozialen Umfeld getrennt und gemeinsam mit nicht behinderten Kindern betreut werden können. [2]Dabei werden behinderte Kinder alters- und entwicklungsentsprechend an der Planung und Ausgestaltung der einzelnen Hilfen beteiligt und ihre Sorgeberechtigten intensiv in Planung und Gestaltung der Hilfen einbezogen.

§ 5 Leistungsgruppen

[1]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.

§ 6 Rehabilitationsträger

(1) [1]Träger der Leistungen zur Teilhabe (Rehabilitationsträger) können sein

1. die gesetzlichen Krankenkassen für Leistungen nach § 5 Nr. 1 und 3,
2. die Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach § 5 Nr. 2 und 3,

3. die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für Leistungen nach § 5 Nr. 1 bis 4,
4. die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung für Leistungen nach § 5 Nr. 1 bis 3, der Träger der Alterssicherung der Landwirte für Leistungen nach § 5 Nr. 1 und 3,
5. die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden für Leistungen nach § 5 Nr. 1 bis 4,
6. die Träger der öffentlichen Jugendhilfe für Leistungen nach § 5 Nr. 1, 2 und 4,
7. die Träger der Sozialhilfe für Leistungen nach § 5 Nr. 1, 2 und 4.

(2) [1]Die Rehabilitationsträger nehmen ihre Aufgaben selbständig und eigenverantwortlich wahr.

§ 6a Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Zweiten Buch

[1]Die Bundesagentur für Arbeit ist auch Rehabilitationsträger für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches, sofern nicht ein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist. [2]Die Zuständigkeit der gemeinsamen Einrichtung oder des zugelassenen kommunalen Trägers für die Leistungen zur beruflichen Teilhabe behinderter Menschen nach § 16 Abs. 1 des Zweiten Buches bleibt unberührt. [3]Die Bundesagentur für Arbeit unterrichtet die zuständige gemeinsame Einrichtung oder den zugelassenen kommunalen Träger und die Leistungsberechtigten schriftlich über den festgestellten Rehabilitationsbedarf und ihren Eingliederungsvorschlag. [4]Die gemeinsame Einrichtung oder der zuständige kommunale Träger entscheidet unter Berücksichtigung des Eingliederungsvorschlages innerhalb von drei Wochen über die Leistungen zur beruflichen Teilhabe.

§ 7 Vorbehalt abweichender Regelungen

[1]Die Vorschriften dieses Buches gelten für die Leistungen zur Teilhabe, soweit sich aus den für den jeweiligen Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen nichts Abweichendes ergibt. [2]Die Zuständigkeit und die Voraussetzungen für die Leistungen zur Teilhabe richten sich nach den für den jeweiligen Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen.

§ 8 Vorrang von Leistungen zur Teilhabe

(1) [1]Werden bei einem Rehabilitationsträger Sozialleistungen wegen oder unter Berücksichtigung einer Behinderung oder einer drohenden Behinderung be-

antragt oder erbracht, prüft dieser unabhängig von der Entscheidung über diese Leistungen, ob Leistungen zur Teilhabe voraussichtlich erfolgreich sind.

(2) [1]Leistungen zur Teilhabe haben Vorrang vor Rentenleistungen, die bei erfolgreichen Leistungen zur Teilhabe nicht oder voraussichtlich erst zu einem späteren Zeitpunkt zu erbringen wären. [2]Dies gilt während des Bezuges einer Rente entsprechend.

(3) [1]Absatz 1 ist auch anzuwenden, um durch Leistungen zur Teilhabe Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten.

§ 9 Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten

(1) [1]Bei der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe wird berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen. [2]Dabei wird auch auf die persönliche Lebenssituation, das Alter, das Geschlecht, die Familie sowie die religiösen und weltanschaulichen Bedürfnisse der Leistungsberechtigten Rücksicht genommen; im Übrigen gilt § 33 des Ersten Buches. [3]Den besonderen Bedürfnissen behinderter Mütter und Väter bei der Erfüllung ihres Erziehungsauftrages sowie den besonderen Bedürfnissen behinderter Kinder wird Rechnung getragen.

(2) [1]Sachleistungen zur Teilhabe, die nicht in Rehabilitationseinrichtungen auszuführen sind, können auf Antrag der Leistungsberechtigten als Geldleistungen erbracht werden, wenn die Leistungen hierdurch voraussichtlich bei gleicher Wirksamkeit wirtschaftlich zumindest gleichwertig ausgeführt werden können. [2]Für die Beurteilung der Wirksamkeit stellen die Leistungsberechtigten dem Rehabilitationsträger geeignete Unterlagen zur Verfügung. [3]Der Rehabilitationsträger begründet durch Bescheid, wenn er den Wünschen des Leistungsberechtigten nach den Absätzen 1 und 2 nicht entspricht.

(3) [1]Leistungen, Dienste und Einrichtungen lassen den Leistungsberechtigten möglichst viel Raum zu eigenverantwortlicher Gestaltung ihrer Lebensumstände und fördern ihre Selbstbestimmung.

(4) [1]Die Leistungen zur Teilhabe bedürfen der Zustimmung der Leistungsberechtigten.

§ 10 Koordinierung der Leistungen

(1) [1]Soweit Leistungen verschiedener Leistungsgruppen oder mehrerer Rehabilitationsträger erforderlich sind, ist der nach § 14 leistende Rehabilitationsträger dafür verantwortlich, dass die beteiligten Rehabilitationsträger im Benehmen miteinander und in Abstimmung mit den Leistungsberechtigten die nach dem indivi-

duellen Bedarf voraussichtlich erforderlichen Leistungen funktionsbezogen feststellen und schriftlich so zusammenstellen, dass sie nahtlos ineinander greifen. [2]Die Leistungen werden entsprechend dem Verlauf der Rehabilitation angepasst und darauf ausgerichtet, den Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls die den Zielen der §§ 1 und 4 Abs. 1 entsprechende umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zügig, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer zu ermöglichen. [3]Dabei sichern die Rehabilitationsträger durchgehend das Verfahren entsprechend dem jeweiligen Bedarf und gewährleisten, dass die wirksame und wirtschaftliche Ausführung der Leistungen nach gleichen Maßstäben und Grundsätzen erfolgt.

(2) [1]Absatz 1 gilt entsprechend auch für die Integrationsämter in Bezug auf Leistungen und sonstige Hilfen für schwerbehinderte Menschen nach Teil 2.

(3) [1]Den besonderen Bedürfnissen seelisch behinderter oder von einer solchen Behinderung bedrohter Menschen wird Rechnung getragen.

(4) [1]Die datenschutzrechtlichen Regelungen dieses Gesetzbuchs bleiben unberührt.

§ 11 Zusammenwirken der Leistungen

(1) [1]Soweit es im Einzelfall geboten ist, prüft der zuständige Rehabilitationsträger gleichzeitig mit der Einleitung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation, während ihrer Ausführung und nach ihrem Abschluss, ob durch geeignete Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben die Erwerbsfähigkeit des behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen erhalten, gebessert oder wiederhergestellt werden kann. [2]Er beteiligt die Bundesagentur für Arbeit nach § 38.

(2) [1]Wird während einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation erkennbar, dass der bisherige Arbeitsplatz gefährdet ist, wird mit den Betroffenen sowie dem zuständigen Rehabilitationsträger unverzüglich geklärt, ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich sind.

(3) [1]Bei der Prüfung nach den Absätzen 1 und 2 wird zur Klärung eines Hilfebedarfs nach Teil 2 auch das Integrationsamt beteiligt.

§ 12 Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger

(1) [1]Im Rahmen der durch Gesetz, Rechtsverordnung oder allgemeine Verwaltungsvorschrift getroffenen Regelungen sind die Rehabilitationsträger verantwortlich, dass

1. die im Einzelfall erforderlichen Leistungen zur Teilhabe nahtlos, zügig sowie nach Gegenstand, Umfang und Ausführung einheitlich erbracht werden,
2. Abgrenzungsfragen einvernehmlich geklärt werden,

3. Beratung entsprechend den in §§ 1 und 4 genannten Zielen geleistet wird,
4. Begutachtungen möglichst nach einheitlichen Grundsätzen durchgeführt werden sowie
5. Prävention entsprechend dem in § 3 genannten Ziel geleistet wird.

(2) [1]Die Rehabilitationsträger und ihre Verbände sollen zur gemeinsamen Wahrnehmung von Aufgaben zur Teilhabe behinderter Menschen insbesondere regionale Arbeitsgemeinschaften bilden. [2]§ 88 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 des Zehnten Buches gilt entsprechend.

§ 13 Gemeinsame Empfehlungen

(1) [1]Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 vereinbaren zur Sicherung der Zusammenarbeit nach § 12 Abs. 1 gemeinsame Empfehlungen.

(2) [1]Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 vereinbaren darüber hinaus gemeinsame Empfehlungen,

1. welche Maßnahmen nach § 3 geeignet sind, um den Eintritt einer Behinderung zu vermeiden, sowie über die statistische Erfassung der Anzahl, des Umfangs und der Wirkungen dieser Maßnahmen,
2. in welchen Fällen und in welcher Weise rehabilitationsbedürftigen Menschen notwendige Leistungen zur Teilhabe angeboten werden, insbesondere um eine durch eine Chronifizierung von Erkrankungen bedingte Behinderung zu verhindern,
3. in welchen Fällen und in welcher Weise die Klärung der im Einzelfall anzustrebenden Ziele und des Bedarfs an Leistungen schriftlich festzuhalten ist sowie über die Ausgestaltung des in § 14 bestimmten Verfahrens,
4. in welcher Weise die Bundesagentur für Arbeit von den übrigen Rehabilitationsträgern nach § 38 zu beteiligen ist,
5. wie Leistungen zur Teilhabe zwischen verschiedenen Trägern koordiniert werden,
6. in welcher Weise und in welchem Umfang Selbsthilfegruppen, -organisationen und -kontaktstellen, die sich die Prävention, Rehabilitation, Früherkennung und Bewältigung von Krankheiten und Behinderungen zum Ziel gesetzt haben, gefördert werden,
7. (weggefallen)
8. in welchen Fällen und in welcher Weise der behandelnde Hausarzt oder Facharzt und der Betriebs- oder Werksarzt in die Einleitung und Ausführung von Leistungen zur Teilhabe einzubinden sind,
9. zu einem Informationsaustausch mit behinderten Beschäftigten, Arbeitgebern und den in § 83 genannten Vertretungen zur möglichst frühzeitigen Er-

kennung des individuellen Bedarfs voraussichtlich erforderlicher Leistungen zur Teilhabe sowie

10. über ihre Zusammenarbeit mit Sozialdiensten und vergleichbaren Stellen.

(3) [1]Bestehen für einen Rehabilitationsträger Rahmenempfehlungen auf Grund gesetzlicher Vorschriften und soll bei den gemeinsamen Empfehlungen von diesen abgewichen werden oder sollen die gemeinsamen Empfehlungen Gegenstände betreffen, die nach den gesetzlichen Vorschriften Gegenstand solcher Rahmenempfehlungen werden sollen, stellt der Rehabilitationsträger das Einvernehmen mit den jeweiligen Partnern der Rahmenempfehlungen sicher.

(4) [1]Die Träger der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung können sich bei der Vereinbarung der gemeinsamen Empfehlungen durch ihre Spitzenverbände vertreten lassen.

(5) [1]An der Vorbereitung der gemeinsamen Empfehlungen werden die Träger der Sozialhilfe und der öffentlichen Jugendhilfe über die Bundesvereinigung der Kommunalen Spitzenverbände, die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter sowie die Integrationsämter in Bezug auf Leistungen und sonstige Hilfen für schwerbehinderte Menschen nach dem Teil 2 über die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, beteiligt. [2]Die Träger der Sozialhilfe und der öffentlichen Jugendhilfe orientieren sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach diesem Buch an den vereinbarten Empfehlungen oder können diesen beitreten.

(6) [1]Die Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen sowie die für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände werden an der Vorbereitung der gemeinsamen Empfehlungen beteiligt. [2]Ihren Anliegen wird bei der Ausgestaltung der Empfehlungen nach Möglichkeit Rechnung getragen. [3]Die Empfehlungen berücksichtigen auch die besonderen Bedürfnisse behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder.

(7) [1]Die beteiligten Rehabilitationsträger vereinbaren die gemeinsamen Empfehlungen im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Ländern auf der Grundlage eines von ihnen innerhalb der Bundesarbeitsgemeinschaft vorbereiteten Vorschlags. [2]Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz wird beteiligt. [3]Hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu einem Vorschlag aufgefordert, legt die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation den Vorschlag innerhalb von sechs Monaten vor. [4]Dem Vorschlag wird gefolgt, wenn ihm berechtigte

Interessen eines Rehabilitationsträgers nicht entgegenstehen. [5]Einwände nach Satz 4 sind innerhalb von vier Wochen nach Vorlage des Vorschlags auszuräumen.

(8) [1]Die Rehabilitationsträger teilen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation alle zwei Jahre ihre Erfahrungen mit den gemeinsamen Empfehlungen mit, die Träger der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung über ihre Spitzenverbände. [2]Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation stellt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Ländern eine Zusammenfassung zur Verfügung.

(9) [1]Die gemeinsamen Empfehlungen können durch die regional zuständigen Rehabilitationsträger konkretisiert werden.

§ 14 Zuständigkeitsklärung

(1) [1]Werden Leistungen zur Teilhabe beantragt, stellt der Rehabilitationsträger innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages bei ihm fest, ob er nach dem für ihn geltenden Leistungsgesetz für die Leistung zuständig ist; bei den Krankenkassen umfasst die Prüfung auch die Leistungspflicht nach § 40 Abs. 4 des Fünften Buches. [2]Stellt er bei der Prüfung fest, dass er für die Leistung nicht zuständig ist, leitet er den Antrag unverzüglich dem nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger zu. [3]Muss für eine solche Feststellung die Ursache der Behinderung geklärt werden und ist diese Klärung in der Frist nach Satz 1 nicht möglich, wird der Antrag unverzüglich dem Rehabilitationsträger zugeleitet, der die Leistung ohne Rücksicht auf die Ursache erbringt. [4]Wird der Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt, werden bei der Prüfung nach den Sätzen 1 und 2 Feststellungen nach § 11 Abs. 2a Nr. 1 des Sechsten Buches und § 22 Abs. 2 des Dritten Buches nicht getroffen.

(2) [1]Wird der Antrag nicht weitergeleitet, stellt der Rehabilitationsträger den Rehabilitationsbedarf unverzüglich fest. [2]Muss für diese Feststellung ein Gutachten nicht eingeholt werden, entscheidet der Rehabilitationsträger innerhalb von drei Wochen nach Antragseingang. [3]Wird der Antrag weitergeleitet, gelten die Sätze 1 und 2 für den Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet worden ist, entsprechend; die in Satz 2 genannte Frist beginnt mit dem Eingang bei diesem Rehabilitationsträger. [4]Ist für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs ein Gutachten erforderlich, wird die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen des Gutachtens getroffen. [5]Kann der Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet worden ist, für die beantragte Leistung nicht Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 sein, klärt er unverzüglich mit dem nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger, von wem und in welcher Weise über den Antrag innerhalb der Fristen nach den Sätzen 2 und 4 entschieden wird und unterrichtet hierüber den Antragsteller.

(3) [1]Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn der Rehabilitationsträger Leistungen von Amts wegen erbringt. Dabei tritt an die Stelle des Tages der Antragstellung der Tag der Kenntnis des voraussichtlichen Rehabilitationsbedarfs.

(4) [1]Wird nach Bewilligung der Leistung durch einen Rehabilitationsträger nach Absatz 1 Satz 2 bis 4 festgestellt, dass ein anderer Rehabilitationsträger für die Leistung zuständig ist, erstattet dieser dem Rehabilitationsträger, der die Leistung erbracht hat, dessen Aufwendungen nach den für diesen geltenden Rechtsvorschriften. [2]Die Bundesagentur für Arbeit leitet für die Klärung nach Satz 1 Anträge auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Feststellung nach § 11 Abs. 2a Nr. 1 des Sechsten Buches an die Träger der Rentenversicherung nur weiter, wenn sie konkrete Anhaltspunkte dafür hat, dass der Träger der Rentenversicherung zur Leistung einer Rente unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage verpflichtet sein könnte. [3]Für unzuständige Rehabilitationsträger, die eine Leistung nach Absatz 2 Satz 1 und 2 erbracht haben, ist § 105 des Zehnten Buches nicht anzuwenden, es sei denn, die Rehabilitationsträger vereinbaren Abweichendes.

(5) [1]Der Rehabilitationsträger stellt sicher, dass er Sachverständige beauftragen kann, bei denen Zugangs- und Kommunikationsbarrieren nicht bestehen. [2]Ist für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs ein Gutachten erforderlich, beauftragt der Rehabilitationsträger unverzüglich einen geeigneten Sachverständigen. [3]Er benennt den Leistungsberechtigten in der Regel drei möglichst wohnortnahe Sachverständige unter Berücksichtigung bestehender sozialmedizinischer Dienste. [4]Haben sich Leistungsberechtigte für einen benannten Sachverständigen entschieden, wird dem Wunsch Rechnung getragen. [5]Der Sachverständige nimmt eine umfassende sozialmedizinische, bei Bedarf auch psychologische Begutachtung vor und erstellt das Gutachten innerhalb von zwei Wochen nach Auftragserteilung. [6]Die in dem Gutachten getroffenen Feststellungen zum Rehabilitationsbedarf werden den Entscheidungen der Rehabilitationsträger zugrunde gelegt. [7]Die gesetzlichen Aufgaben der Gesundheitsämter bleiben unberührt.

(6) [1]Hält der leistende Rehabilitationsträger weitere Leistungen zur Teilhabe für erforderlich und kann er für diese Leistungen nicht Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 sein, wird Absatz 1 Satz 2 entsprechend angewendet. [2]Die Leistungsberechtigten werden hierüber unterrichtet.

§ 15 Erstattung selbstbeschaffter Leistungen

(1) [1]Kann über den Antrag auf Leistungen zur Teilhabe nicht innerhalb der in § 14 Abs. 2 genannten Fristen entschieden werden, teilt der Rehabilitationsträger dies den Leistungsberechtigten unter Darlegung der Gründe rechtzeitig mit. [2]Erfolgt die Mitteilung nicht oder liegt ein zureichender Grund nicht vor, können

Leistungsberechtigte dem Rehabilitationsträger eine angemessene Frist setzen und dabei erklären, dass sie sich nach Ablauf der Frist die erforderliche Leistung selbst beschaffen. [3]Beschaffen sich Leistungsberechtigte nach Ablauf der Frist eine erforderliche Leistung selbst, ist der zuständige Rehabilitationsträger unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zur Erstattung der Aufwendungen verpflichtet. [4]Die Erstattungspflicht besteht auch, wenn der Rehabilitationsträger eine unaufschiebbare Leistung nicht rechtzeitig erbringen kann oder er eine Leistung zu Unrecht abgelehnt hat. [5]Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für die Träger der Sozialhilfe, der öffentlichen Jugendhilfe und der Kriegsopferfürsorge.

(2) [1]Die Rehabilitationsträger erfassen,

1. in wie vielen Fällen die Fristen nach § 14 nicht eingehalten wurden,
2. in welchem Umfang sich die Verfahrensdauer vom Eingang der Anträge bis zur Entscheidung über die Anträge verringert hat,
3. in wie vielen Fällen eine Kostenerstattung nach Absatz 1 Satz 3 und 4 erfolgt ist.

§ 16 Verordnungsermächtigung

[1]Vereinbaren die Rehabilitationsträger nicht innerhalb von sechs Monaten, nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sie dazu aufgefordert hat, gemeinsame Empfehlungen nach § 13 oder ändern sie unzureichend gewordene Empfehlungen nicht innerhalb dieser Frist, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Regelungen durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates erlassen.

Kapitel 2 ■ Ausführung von Leistungen zur Teilhabe

§ 17 Ausführung von Leistungen, Persönliches Budget

(1) [1]Der zuständige Rehabilitationsträger kann Leistungen zur Teilhabe

1. allein oder gemeinsam mit anderen Leistungsträgern,
2. durch andere Leistungsträger oder
3. unter Inanspruchnahme von geeigneten, insbesondere auch freien und gemeinnützigen oder privaten Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen (§ 19)

ausführen. [2]Er bleibt für die Ausführung der Leistungen verantwortlich. [3]Satz 1 gilt insbesondere dann, wenn der Rehabilitationsträger die Leistung dadurch wirksamer oder wirtschaftlicher erbringen kann.

(2) [1]Auf Antrag können Leistungen zur Teilhabe auch durch ein Persönliches Budget ausgeführt werden, um den Leistungsberechtigten in eigener Verantwortung ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. [2]Bei der Ausführung des Persönlichen Budgets sind nach Maßgabe des individuell festgestellten Bedarfs die Rehabilitationsträger, die Pflegekassen und die Integrationsämter beteiligt. [3]Das Persönliche Budget wird von den beteiligten Leistungsträgern trägerübergreifend als Komplexleistung erbracht. [4]Budgetfähig sind auch die neben den Leistungen nach Satz 1 erforderlichen Leistungen der Krankenkassen und der Pflegekassen, Leistungen der Träger der Unfallversicherung bei Pflegebedürftigkeit sowie Hilfe zur Pflege der Sozialhilfe, die sich auf alltägliche und regelmäßig wiederkehrende Bedarfe beziehen und als Geldleistungen oder durch Gutscheine erbracht werden können. [5]An die Entscheidung ist der Antragsteller für die Dauer von sechs Monaten gebunden.

(3) [1]Persönliche Budgets werden in der Regel als Geldleistung ausgeführt, bei laufenden Leistungen monatlich. [2]In begründeten Fällen sind Gutscheine auszugeben. [3]Persönliche Budgets werden auf der Grundlage der nach § 10 Abs. 1 getroffenen Feststellungen so bemessen, dass der individuell festgestellte Bedarf gedeckt wird und die erforderliche Beratung und Unterstützung erfolgen kann. [4]Dabei soll die Höhe des Persönlichen Budgets die Kosten aller bisher individuell festgestellten, ohne das Persönliche Budget zu erbringenden Leistungen nicht überschreiten.

(4) [1]Enthält das Persönliche Budget Leistungen mehrerer Leistungsträger, erlässt der nach § 14 zuständige der beteiligten Leistungsträger im Auftrag und im Namen der anderen beteiligten Leistungsträger den Verwaltungsakt und führt das weitere Verfahren durch. [2]Ein anderer der beteiligten Leistungsträger kann mit den Aufgaben nach Satz 1 beauftragt werden, wenn die beteiligten Leistungsträger dies in Abstimmung mit den Leistungsberechtigten vereinbaren; in

diesem Fall gilt § 93 des Zehnten Buches entsprechend. [3]Die für den handelnden Leistungsträger zuständige Widerspruchsstelle erlässt auch den Widerspruchsbescheid.

(5) [1]§ 17 Abs. 3 in der am 30. Juni 2004 geltenden Fassung findet auf Modellvorhaben zur Erprobung der Einführung Persönlicher Budgets weiter Anwendung, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen haben.

(6) [1]In der Zeit vom 1. Juli 2004 bis zum 31. Dezember 2007 werden Persönliche Budgets erprobt. [2]Dabei sollen insbesondere modellhaft Verfahren zur Bemessung von budgetfähigen Leistungen in Geld und die Weiterentwicklung von Versorgungsstrukturen unter wissenschaftlicher Begleitung und Auswertung erprobt werden.

§ 18 Leistungsort

[1]Sachleistungen können auch im Ausland erbracht werden, wenn sie 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.

§ 19 Rehabilitationsdienste und -einrichtungen

(1) [1]Die Rehabilitationsträger wirken gemeinsam unter Beteiligung der Bundesregierung und der Landesregierungen darauf hin, dass die fachlich und regional erforderlichen Rehabilitationsdienste und -einrichtungen in ausreichender Zahl und Qualität zur Verfügung stehen. [2]Dabei achten sie darauf, dass für eine ausreichende Zahl solcher Rehabilitationsdienste und -einrichtungen Zugangs- und Kommunikationsbarrieren nicht bestehen. [3]Die Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen sowie die für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände werden beteiligt.

(2) [1]Soweit die Ziele nach Prüfung des Einzelfalls mit vergleichbarer Wirksamkeit erreichbar sind, werden Leistungen unter Berücksichtigung der persönlichen Umstände in ambulanter, teilstationärer oder betrieblicher Form und gegebenenfalls unter Einbeziehung familienentlastender und -unterstützender Dienste erbracht.

(3) [1]Bei Leistungen an behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Kinder wird eine gemeinsame Betreuung behinderter und nichtbehinderter Kinder angestrebt.

(4) [1]Nehmen Rehabilitationsträger zur Ausführung von Leistungen besondere Dienste (Rehabilitationsdienste) oder Einrichtungen (Rehabilitationseinrichtungen) in Anspruch, erfolgt die Auswahl danach, welcher Dienst oder welche Einrichtung die Leistung in der am besten geeigneten Form ausführt; dabei werden Dienste und Einrichtungen freier oder gemeinnütziger Träger entsprechend ihrer Bedeutung für die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen berücksichtigt und die Vielfalt der Träger von Rehabilitationsdiensten oder -einrichtungen gewahrt sowie deren Selbständigkeit, Selbstverständnis und Unabhängigkeit beachtet. § 35 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 ist anzuwenden.

(5) [1]Rehabilitationsträger können nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften Rehabilitationsdienste oder -einrichtungen fördern, wenn dies zweckmäßig ist und die Arbeit dieser Dienste oder Einrichtungen in anderer Weise nicht sichergestellt werden kann.

(6) [1]Rehabilitationsdienste und -einrichtungen mit gleicher Aufgabenstellung sollen Arbeitsgemeinschaften bilden.

§ 20 Qualitätssicherung

(1) [1]Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 vereinbaren 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. [2]§ 13 Abs. 4 ist entsprechend anzuwenden. [3]Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 6 und 7 können den Empfehlungen beitreten.

(2) [1]Die Erbringer von Leistungen stellen ein Qualitätsmanagement sicher, das durch zielgerichtete und systematische Verfahren und Maßnahmen die Qualität der Versorgung gewährleistet und kontinuierlich verbessert. [2]Stationäre Rehabilitationseinrichtungen haben sich an dem Zertifizierungsverfahren nach Absatz 2a zu beteiligen.

(2a) [1]Die Spitzenverbände der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 und 3 bis 5 vereinbaren im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation grundsätzliche Anforderungen an ein einrichtungsinternes Qualitätsmanagement nach Absatz 2 Satz 1 sowie ein einheitliches, unabhängiges Zertifizierungsverfahren, mit dem die erfolgreiche Umsetzung des Qualitätsmanagements in regelmäßigen Abständen nachgewiesen wird. [2]Den für die Wahrnehmung der Interessen der stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbänden sowie den Verbänden behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und

der Interessenvertretungen behinderter Frauen ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(3) [1]Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation bereitet die Empfehlungen nach Absatz 1 vor. [2]Sie beteiligt die Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen sowie die nach § 19 Abs. 6 gebildeten Arbeitsgemeinschaften und die für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände. [3]Deren Anliegen wird bei der Ausgestaltung der Empfehlungen nach Möglichkeit Rechnung getragen.

(4) [1]§ 13 Abs. 3 ist entsprechend anzuwenden für Vereinbarungen auf Grund gesetzlicher Vorschriften für die Rehabilitationsträger.

§ 21 Verträge mit Leistungserbringern

(1) [1]Die Verträge über die Ausführung von Leistungen durch Rehabilitationsdienste und -einrichtungen, die nicht in der Trägerschaft eines Rehabilitationsträgers stehen, enthalten insbesondere Regelungen über

1. Qualitätsanforderungen an die Ausführung der Leistungen, das beteiligte Personal und die begleitenden Fachdienste,
2. Übernahme von Grundsätzen der Rehabilitationsträger zur Vereinbarung von Vergütungen,
3. Rechte und Pflichten der Teilnehmer, soweit sich diese nicht bereits aus dem Rechtsverhältnis ergeben, das zwischen ihnen und dem Rehabilitationsträger besteht,
4. angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten der Teilnehmer an der Ausführung der Leistungen,
5. Geheimhaltung personenbezogener Daten sowie
6. die Beschäftigung eines angemessenen Anteils behinderter, insbesondere schwerbehinderter Frauen,
7. das Angebot, Beratung durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung in Anspruch zu nehmen.

(2) [1]Die Rehabilitationsträger wirken darauf hin, dass die Verträge nach einheitlichen Grundsätzen abgeschlossen werden; sie können über den Inhalt der Verträge gemeinsame Empfehlungen nach § 13 sowie Rahmenverträge mit den Arbeitsgemeinschaften der Rehabilitationsdienste und -einrichtungen vereinbaren. [2]Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz wird beteiligt.

(3) [1]Verträge mit fachlich nicht geeigneten Diensten oder Einrichtungen werden gekündigt. [2]Stationäre Rehabilitationseinrichtungen sind nur dann als geeignet anzusehen, wenn sie nach § 20 Abs. 2 Satz 2 zertifiziert sind.

(4) [1]Absatz 1 Nr. 1 und 3 bis 6 wird für eigene Einrichtungen der Rehabilitationsträger entsprechend angewendet.

§ 21a Verordnungsermächtigung

[1]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Näheres zum Inhalt und Ausführung des Persönlichen Budgets, zum Verfahren sowie zur Zuständigkeit bei Beteiligung mehrerer Leistungsträger zu regeln.

Kapitel 3 ■ Gemeinsame Servicestellen

§ 22 Aufgaben

(1) [1]Gemeinsame örtliche Servicestellen der Rehabilitationsträger bieten behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen, ihren Vertrauenspersonen und Personensorgeberechtigten nach § 60 Beratung und Unterstützung an. [2]Die Beratung und Unterstützung umfasst insbesondere,

1. über Leistungsvoraussetzungen, Leistungen der Rehabilitationsträger, besondere Hilfen im Arbeitsleben sowie über die Verwaltungsabläufe zu informieren,
2. bei der Klärung des Rehabilitationsbedarfs, bei der Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe, bei der Inanspruchnahme eines Persönlichen Budgets und der besonderen Hilfen im Arbeitsleben sowie bei der Erfüllung von Mitwirkungspflichten zu helfen,
3. zu klären, welcher Rehabilitationsträger zuständig ist, auf klare und sachdienliche Anträge hinzuwirken und sie an den zuständigen Rehabilitationsträger weiterzuleiten,
4. bei einem Rehabilitationsbedarf, der voraussichtlich ein Gutachten erfordert, den zuständigen Rehabilitationsträger darüber zu informieren,
5. die Entscheidung des zuständigen Rehabilitationsträgers in Fällen, in denen die Notwendigkeit von Leistungen zur Teilhabe offenkundig ist, so umfassend vorzubereiten, dass dieser unverzüglich entscheiden kann,
6. bis zur Entscheidung oder Leistung des Rehabilitationsträgers den behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen unterstützend zu begleiten,
7. bei den Rehabilitationsträgern auf zeitnahe Entscheidungen und Leistungen hinzuwirken und
8. zwischen mehreren Rehabilitationsträgern und Beteiligten auch während der Leistungserbringung zu koordinieren und zu vermitteln.

[3]Die Beratung umfasst unter Beteiligung der Integrationsämter auch die Klärung eines Hilfebedarfs nach Teil 2 dieses Buches. [4]Die Pflegekassen werden bei drohender oder bestehender Pflegebedürftigkeit an der Beratung und Unterstützung durch die gemeinsamen Servicestellen beteiligt. [5]Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen werden mit Einverständnis der behinderten Menschen an der Beratung beteiligt.

(2) [1]§ 14 des Ersten Buches und § 10 Abs. 2 und § 11 Abs. 1 bis 3 und 5 des Zwölften Buches bleiben unberührt. [2]Auskünfte nach § 15 des Ersten Buches über Leistungen zur Teilhabe erteilen alle Rehabilitationsträger.

§ 23 Servicestellen

(1) [1]Die Rehabilitationsträger stellen unter Nutzung bestehender Strukturen sicher, dass in allen Landkreisen und kreisfreien Städten gemeinsame Servicestellen bestehen. [2]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. [3]In den Ländern Berlin, Bremen und Hamburg werden die Servicestellen entsprechend dem besonderen Verwaltungsaufbau dieser Länder eingerichtet.

(2) [1]Die zuständigen obersten Landessozialbehörden wirken mit Unterstützung der Spitzenverbände der Rehabilitationsträger darauf hin, dass die gemeinsamen Servicestellen unverzüglich eingerichtet werden.

(3) [1]Die gemeinsamen Servicestellen werden so ausgestattet, dass sie ihre Aufgaben umfassend und qualifiziert erfüllen können, Zugangs- und Kommunikationsbarrieren nicht bestehen und Wartezeiten in der Regel vermieden werden. [2]Hierfür wird besonders qualifiziertes Personal mit breiten Fachkenntnissen insbesondere des Rehabilitationsrechts und der Praxis eingesetzt. [3]§ 112 Abs. 3 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) [1]In den Servicestellen dürfen Sozialdaten nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach § 22 Abs. 1 erforderlich ist.

§ 24 Bericht

(1) [1]Die Rehabilitationsträger, die Träger der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung über ihre Spitzenverbände, teilen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation im Abstand von drei Jahren, erstmals im Jahre 2004, ihre Erfahrungen über die Einrichtung der gemeinsamen Servicestellen, die Durchführung und Erfüllung ihrer Aufgaben, die Einhaltung des Datenschutzes und mögliche Verbesserungen mit. [2]Personenbezogene Daten werden anonymisiert.

(2) [1]Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation bereitet die Mitteilungen der Rehabilitationsträger auf, beteiligt hierbei die zuständigen obersten Landessozialbehörden, erörtert die Mitteilungen auf Landesebene mit den Verbänden behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen behinderter Frauen und berichtet unverzüglich dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Ländern.

§ 25 Verordnungsermächtigung

[1]Sind gemeinsame Servicestellen nach § 23 Abs. 1 nicht bis zum 31. Dezember 2002 in allen Landkreisen und kreisfreien Städten eingerichtet, bestimmt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Ort der Einrichtung, den Rehabilitationsträger, bei dem die gemeinsame Servicestelle eingerichtet wird und der für die Einrichtung verantwortlich ist, den Zeitpunkt, zu dem die Einrichtung abgeschlossen sein muss, sowie über die Organisation, insbesondere entsprechend ihrem Anteil an den Leistungen zur Teilhabe über Art und Umfang der Beteiligung der Rehabilitationsträger in den gemeinsamen Servicestellen.

Kapitel 4 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

§ 26 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

(1) [1]Zur medizinischen Rehabilitation behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um

1. Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, auszugleichen, eine Verschlimmerung zu verhüten oder
2. 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.

(2) [1]Leistungen zur medizinischen Rehabilitation umfassen insbesondere

1. Behandlung durch Ärzte, Zahnärzte und Angehörige anderer Heilberufe, soweit deren Leistungen unter ärztlicher Aufsicht oder auf ärztliche Anordnung ausgeführt werden, einschließlich der Anleitung, eigene Heilungskräfte zu entwickeln,
2. Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder,
3. Arznei- und Verbandmittel,
4. Heilmittel einschließlich physikalischer, Sprach- und Beschäftigungstherapie,
5. Psychotherapie als ärztliche und psychotherapeutische Behandlung,
6. Hilfsmittel,
7. Belastungserprobung und Arbeitstherapie.

(3) [1]Bestandteil der Leistungen nach Absatz 1 sind auch medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich sind, um die in Absatz 1 genannten Ziele zu erreichen oder zu sichern und Krankheitsfolgen zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten, insbesondere

1. Hilfen zur Unterstützung bei der Krankheits- und Behinderungsverarbeitung,
2. Aktivierung von Selbsthilfepotentialen,
3. mit Zustimmung der Leistungsberechtigten Information und Beratung von Partnern und Angehörigen sowie von Vorgesetzten und Kollegen,
4. Vermittlung von Kontakten zu örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsmöglichkeiten,
5. Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen,
6. Training lebenspraktischer Fähigkeiten,

7. Anleitung und Motivation zur Inanspruchnahme von Leistungen der medizinischen Rehabilitation.

§ 27 Krankenbehandlung und Rehabilitation

[1]Die in § 26 Abs. 1 genannten Ziele sowie § 10 gelten auch bei Leistungen der Krankenbehandlung.

§ 28 Stufenweise Wiedereingliederung

[1]Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden.

§ 29 Förderung der Selbsthilfe

[1]Selbsthilfegruppen, -organisationen und -kontaktstellen, die sich die Prävention, Rehabilitation, Früherkennung, Behandlung und Bewältigung von Krankheiten und Behinderungen zum Ziel gesetzt haben, sollen nach einheitlichen Grundsätzen gefördert werden.

§ 30 Früherkennung und Frühförderung

(1) [1]Die medizinischen Leistungen zur Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder nach § 26 Abs. 2 Nr. 2 umfassen auch

1. die medizinischen Leistungen der mit dieser Zielsetzung fachübergreifend arbeitenden Dienste und Einrichtungen,
2. nichtärztliche sozialpädiatrische, psychologische, heilpädagogische, psychosoziale Leistungen und die Beratung der Erziehungsberechtigten, auch in fachübergreifend arbeitenden Diensten und Einrichtungen, wenn sie unter ärztlicher Verantwortung erbracht werden und erforderlich sind, um eine drohende oder bereits eingetretene Behinderung zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu erkennen und einen individuellen Behandlungsplan aufzustellen.

[2]Leistungen nach Satz 1 werden als Komplexleistung in Verbindung mit heilpädagogischen Leistungen (§ 56) erbracht.

(2) [1]Leistungen zur Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder umfassen des Weiteren nichtärztliche therapeutische, psychologische, heilpädagogische, sonderpädagogische, psychosoziale Leistungen und die Beratung der Erziehungsberechtigten durch interdisziplinäre

Frühförderstellen, wenn sie erforderlich sind, um eine drohende oder bereits eingetretene Behinderung zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu erkennen oder die Behinderung durch gezielte Förder- und Behandlungsmaßnahmen auszugleichen oder zu mildern.

(3) [1]Zur Abgrenzung der in den Absätzen 1 und 2 genannten Leistungen und der sonstigen Leistungen dieser Dienste und Einrichtungen, zur Übernahme oder Teilung der Kosten zwischen den beteiligten Rehabilitationsträgern, zur Vereinbarung und Abrechnung der Entgelte sowie zur Finanzierung werden gemeinsame Empfehlungen vereinbart; § 13 Abs. 3, 4 und 6 gilt entsprechend. [2]Landesrecht kann vorsehen, dass an der Komplexleistung weitere Stellen, insbesondere die Kultusverwaltung, zu beteiligen sind. [3]In diesem Fall ist eine Erweiterung der gemeinsamen Empfehlungen anzustreben.

§ 31 Hilfsmittel

(1) [1]Hilfsmittel (Körperersatzstücke sowie orthopädische und andere Hilfsmittel) nach § 26 Abs. 2 Nr. 6 umfassen die Hilfen, die von den Leistungsempfängern getragen oder mitgeführt oder bei einem Wohnungswechsel mitgenommen werden können und unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles erforderlich sind, um

1. einer drohenden Behinderung vorzubeugen,
2. den Erfolg einer Heilbehandlung zu sichern oder
3. eine Behinderung bei der Befriedigung von Grundbedürfnissen des täglichen Lebens auszugleichen, soweit sie nicht allgemeine Gebrauchsgegenstände des täglichen Lebens sind.

(2) [1]Der Anspruch umfasst auch die notwendige Änderung, Instandhaltung, Ersatzbeschaffung sowie die Ausbildung im Gebrauch der Hilfsmittel. Der Rehabilitationsträger soll

1. vor einer Ersatzbeschaffung prüfen, ob eine Änderung oder Instandsetzung von bisher benutzten Hilfsmitteln wirtschaftlicher und gleich wirksam ist,
2. die Bewilligung der Hilfsmittel davon abhängig machen, dass die behinderten Menschen sie sich anpassen oder sich in ihrem Gebrauch ausbilden lassen.

(3) [1]Wählen Leistungsempfänger ein geeignetes Hilfsmittel in einer aufwendigeren Ausführung als notwendig, tragen sie die Mehrkosten selbst.

(4) [1]Hilfsmittel können auch leihweise überlassen werden. [2]In diesem Fall gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend.

§ 32 Verordnungsermächtigungen

[1]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Näheres zur Abgrenzung der in § 30 Abs. 1 und 2 genannten Leistungen und der sonstigen Leistungen dieser Dienste und Einrichtungen, zur Übernahme oder Teilung der Kosten zwischen den beteiligten Rehabilitationsträgern, zur Vereinbarung und Abrechnung der Entgelte sowie zur Finanzierung zu regeln, wenn gemeinsame Empfehlungen nach § 30 Abs. 3 nicht innerhalb von sechs Monaten, nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dazu aufgefordert hat, vereinbart oder unzureichend gewordene Empfehlungen nicht innerhalb dieser Frist geändert worden sind,
2. Näheres zur Auswahl der im Einzelfall geeigneten Hilfsmittel, insbesondere zum Verfahren, zur Eignungsprüfung, Dokumentation und leihweisen Überlassung der Hilfsmittel sowie zur Zusammenarbeit der anderen Rehabilitationsträger mit den orthopädischen Versorgungsstellen zu regeln.

Kapitel 5 ■ Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

§ 33 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

(1) [1]Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.

(2) [1]Behinderten Frauen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben gesichert, insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.

(3) [1]Die Leistungen umfassen insbesondere

1. Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
2. Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung,

2a. individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung,

3. berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen,
4. berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden,
5. Gründungszuschuss entsprechend § 93 des Dritten Buches durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5,
6. sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um behinderten Menschen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.

(4) [1]Bei der Auswahl der Leistungen werden Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt. [2]Soweit erforderlich, wird dabei die berufliche Eignung abgeklärt oder eine Arbeitserprobung durchgeführt; in diesem Fall werden die Kosten nach Absatz 7, Reisekosten nach § 53 sowie Haushaltshilfe und Kinderbetreuungskosten nach § 54 übernommen.

(5) [1]Die Leistungen werden auch für Zeiten notwendiger Praktika erbracht.

(6) [1]Die Leistungen umfassen auch medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich sind, um die in Absatz 1 genannten Ziele zu erreichen oder zu sichern und Krankheitsfolgen zu

vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten, insbesondere

1. Hilfen zur Unterstützung bei der Krankheits- und Behinderungsverarbeitung,
2. Aktivierung von Selbsthilfepotentialen,
3. mit Zustimmung der Leistungsberechtigten Information und Beratung von Partnern und Angehörigen sowie von Vorgesetzten und Kollegen,
4. Vermittlung von Kontakten zu örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsmöglichkeiten,
5. Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen,
6. Training lebenspraktischer Fähigkeiten,
7. Anleitung und Motivation zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
8. Beteiligung von Integrationsfachdiensten im Rahmen ihrer Aufgabenstellung (§ 110).

(7) [1]Zu den Leistungen gehört auch die Übernahme

1. der erforderlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung, wenn für die Ausführung einer Leistung eine Unterbringung außerhalb des eigenen oder des elterlichen Haushalts wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Erfolges der Teilhabe notwendig ist,
2. der erforderlichen Kosten, die mit der Ausführung einer Leistung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, insbesondere für Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Lernmittel, Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

(8) [1]Leistungen nach Absatz 3 Nr. 1 und 6 umfassen auch

1. Kraftfahrzeughilfe nach der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung,
2. den Ausgleich unvermeidbaren Verdienstausfalls des behinderten Menschen oder einer erforderlichen Begleitperson wegen Fahrten der An- und Abreise zu einer Bildungsmaßnahme und zur Vorstellung bei einem Arbeitgeber, einem Träger oder einer Einrichtung für behinderte Menschen durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5,
3. die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes,
4. Kosten für Hilfsmittel, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung, zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz erforderlich sind, es sei denn, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht oder solche Leistungen als medizinische Leistung erbracht werden können,

5. Kosten technischer Arbeitshilfen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung erforderlich sind und
6. Kosten der Beschaffung, der Ausstattung und der Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung in angemessenem Umfang.

[2]Die Leistung nach Satz 1 Nr. 3 wird für die Dauer von bis zu drei Jahren erbracht und in Abstimmung mit dem Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 durch das Integrationsamt nach § 102 Abs. 4 ausgeführt. [3]Der Rehabilitationsträger erstattet dem Integrationsamt seine Aufwendungen. [4]Der Anspruch nach § 102 Abs. 4 bleibt unberührt.

§ 34 Leistungen an Arbeitgeber

(1) [1]Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch an Arbeitgeber erbringen, insbesondere als

1. Ausbildungszuschüsse zur betrieblichen Ausführung von Bildungsleistungen,
2. Eingliederungszuschüsse,
3. Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb,
4. teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung.

Die Leistungen können unter Bedingungen und Auflagen erbracht werden.

(2) [1]Ausbildungszuschüsse nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 können für die gesamte Dauer der Maßnahme geleistet werden und sollen bei Ausbildungsmaßnahmen die von den Arbeitgebern im letzten Ausbildungsjahr zu zahlenden monatlichen Ausbildungsvergütungen nicht übersteigen.

(3) [1]Eingliederungszuschüsse nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 betragen höchstens 50 vom Hundert der vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Entgelte, soweit sie die tariflichen Arbeitsentgelte oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, die für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelte im Rahmen der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung nicht übersteigen; die Leistungen sollen im Regelfall für nicht mehr als ein Jahr geleistet werden. [2]Soweit es für die Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist, können die Leistungen um bis zu 20 Prozentpunkte höher festgelegt und bis zu einer Förderungshöchstdauer von zwei Jahren erbracht werden. [3]Werden sie für mehr als ein Jahr geleistet, sind sie entsprechend der zu erwartenden Zunahme der Leistungsfähigkeit der Leistungsberechtigten und den abnehmenden Eingliederungserfordernissen gegenüber der bisherigen Förderungshöhe, mindestens um zehn Prozentpunkte, zu vermindern. [4]Bei der Berechnung nach Satz 1 wird auch der Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag berücksichtigt. [5]Eingliederungszuschüsse werden zurückgezahlt, wenn die Arbeitsverhältnisse während des Förderungszeitraums oder innerhalb eines Zeitraums, der der Förderungsdauer entspricht, längs-

tens jedoch von einem Jahr, nach dem Ende der Leistungen beendet werden; dies gilt nicht, wenn

1. die Leistungsberechtigten die Arbeitsverhältnisse durch Kündigung beenden oder das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht haben oder
2. die Arbeitgeber berechtigt waren, aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb entgegenstehen, zu kündigen.

[6]Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des Förderungsbetrages, höchstens aber den im letzten Jahr vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährten Förderungsbetrag begrenzt; ungeförderte Nachbeschäftigungszeiten werden anteilig berücksichtigt.

§ 35 Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

(1) [1]Leistungen werden durch Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, soweit Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Erfolges die besonderen Hilfen dieser Einrichtungen erforderlich machen. [2]Die Einrichtung muss

1. nach Dauer, Inhalt und Gestaltung der Leistungen, Unterrichtsmethode, Ausbildung und Berufserfahrung der Leitung und der Lehrkräfte sowie der Ausgestaltung der Fachdienste eine erfolgreiche Ausführung der Leistung erwarten lassen,
2. angemessene Teilnahmebedingungen bieten und behinderungsgerecht sein, insbesondere auch die Beachtung der Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung gewährleisten,
3. den Teilnehmenden und den von ihnen zu wählenden Vertretungen angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten an der Ausführung der Leistungen bieten sowie
4. die Leistung nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, insbesondere zu angemessenen Vergütungssätzen, ausführen.

[3]Die zuständigen Rehabilitationsträger vereinbaren hierüber gemeinsame Empfehlungen nach den §§ 13 und 20.

(2) [1]Werden Leistungen zur beruflichen Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, sollen die Einrichtungen bei Eignung der behinderten Menschen darauf hinwirken, dass Teile dieser Ausbildung auch in Betrieben und Dienststellen durchgeführt werden. [2]Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation unterstützen die Arbeitgeber bei der betrieblichen Ausbildung und bei der Betreuung der auszubildenden behinderten Jugendlichen.

§ 36 Rechtsstellung der Teilnehmenden

[1]Werden Leistungen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, werden die Teilnehmenden nicht in den Betrieb der Einrichtungen eingegliedert. [2]Sie sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und wählen zu ihrer Mitwirkung besondere Vertreter. [3]Bei der Ausführung werden die arbeitsrechtlichen Grundsätze über den Persönlichkeitsschutz, die Haftungsbeschränkung sowie die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz, den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, den Erholungsurlaub und die Gleichberechtigung von Männern und Frauen entsprechend angewendet.

§ 37 Dauer von Leistungen

(1) [1]Leistungen werden für die Zeit erbracht, die vorgeschrieben oder allgemein üblich ist, um das angestrebte Teilhabeziel zu erreichen; eine Förderung kann darüber hinaus erfolgen, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen.

(2) [1]Leistungen zur beruflichen Weiterbildung sollen in der Regel bei ganztägigem Unterricht nicht länger als zwei Jahre dauern, es sei denn, dass das Teilhabeziel nur über eine länger dauernde Leistung erreicht werden kann oder die Eingliederungsaussichten nur durch eine länger dauernde Leistung wesentlich verbessert werden.

§ 38 Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit

[1]Die Bundesagentur für Arbeit nimmt auf Anforderung eines anderen Rehabilitationsträgers zu Notwendigkeit, Art und Umfang von Leistungen unter Berücksichtigung arbeitsmarktlicher Zweckmäßigkeit gutachterlich Stellung. [2]Dies gilt auch, wenn sich die Leistungsberechtigten in einem Krankenhaus oder einer Einrichtung der medizinischen oder der medizinisch-beruflichen Rehabilitation aufhalten.

§ 38a Unterstützte Beschäftigung

(1) [1]Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten. [2]Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung.

(2) [1]Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung erhalten behinderte Menschen insbesondere, um sie für geeignete betriebliche Tätigkeiten zu erproben, auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorzubereiten und bei der Einarbeitung und Qualifizierung auf einem betrieblichen

Arbeitsplatz zu unterstützen. [2]Die Leistungen umfassen auch die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen. [3]Die Leistungen werden vom zuständigen Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 für bis zu zwei Jahre erbracht, soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind. [4]Sie können bis zu einer Dauer von weiteren zwölf Monaten verlängert werden, wenn auf Grund der Art oder Schwere der Behinderung der gewünschte nachhaltige Qualifizierungserfolg im Einzelfall nicht anders erreicht werden kann und hinreichend gewährleistet ist, dass eine weitere Qualifizierung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führt.

(3) [1]Leistungen der Berufsbegleitung erhalten behinderte Menschen insbesondere, um nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses die zu dessen Stabilisierung erforderliche Unterstützung und Krisenintervention zu gewährleisten. [2]Die Leistungen werden bei Zuständigkeit eines Rehabilitationsträgers nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 oder 5 von diesem, im Übrigen von dem Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit erbracht, solange und soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

(4) [1]Stellt der Rehabilitationsträger während der individuellen betrieblichen Qualifizierung fest, dass voraussichtlich eine anschließende Berufsbegleitung erforderlich ist, für die ein anderer Leistungsträger zuständig ist, beteiligt er diesen frühzeitig.

(5) [1]Die Unterstützte Beschäftigung kann von Integrationsfachdiensten oder anderen Trägern durchgeführt werden. [2]Mit der Durchführung kann nur beauftragt werden, wer über die erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, um seine Aufgaben entsprechend den individuellen Bedürfnissen der behinderten Menschen erfüllen zu können. [3]Insbesondere müssen die Beauftragten

1. über Fachkräfte verfügen, die eine geeignete Berufsqualifikation, eine psychosoziale oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation und ausreichend Berufserfahrung besitzen,
2. in der Lage sein, den Teilnehmern geeignete individuelle betriebliche Qualifizierungsplätze zur Verfügung zu stellen und ihre berufliche Eingliederung zu unterstützen,
3. über die erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen und
4. ein System des Qualitätsmanagements im Sinne des § 20 Abs. 2 Satz 1 anwenden.

(6) [1]Zur Konkretisierung und Weiterentwicklung der in Absatz 5 genannten Qualitätsanforderungen vereinbaren die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation eine gemeinsame Empfehlung. [2]Die gemeinsame Empfehlung kann auch Aus-

führungen zu möglichen Leistungsinhalten und zur Zusammenarbeit enthalten. [3]§ 13 Abs. 4, 6 und 7 und § 16 gelten entsprechend.

§ 39 Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen

[1]Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (§ 136) werden erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der behinderten Menschen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.

§ 40 Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich

(1) [1]Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erhalten behinderte Menschen

1. im Eingangsverfahren zur Feststellung, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Teilhabe des behinderten Menschen am Arbeitsleben ist sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für den behinderten Menschen in Betracht kommen, und um einen Eingliederungsplan zu erstellen,
2. im Berufsbildungsbereich, wenn die Leistungen erforderlich sind, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des behinderten Menschen so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen und erwartet werden kann, dass der behinderte Mensch nach Teilnahme an diesen Leistungen in der Lage ist, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 136 zu erbringen.

(2) [1]Die Leistungen im Eingangsverfahren werden für drei Monate erbracht. [2]Die Leistungsdauer kann auf bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahrens im Einzelfall festgestellt wird, dass eine kürzere Leistungsdauer ausreichend ist.

(3) [1]Die Leistungen im Berufsbildungsbereich werden für zwei Jahre erbracht. [2]Sie werden in der Regel für ein Jahr bewilligt. [3]Sie werden für ein weiteres Jahr bewilligt, wenn auf Grund einer rechtzeitig vor Ablauf des Förderzeitraums nach Satz 2 abzugebenden fachlichen Stellungnahme die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden kann.

(4) [1]Zeiten der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen einer Unterstützten Beschäftigung nach § 38a werden zur Hälfte auf die Dauer des Berufsbildungsbereichs angerechnet. [2]Allerdings dürfen die Zeiten individueller betrieblicher Qualifizierung und des Berufsbildungsbereichs insgesamt nicht mehr als 36 Monate betragen.

§ 41 Leistungen im Arbeitsbereich

(1) [1]Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erhalten behinderte Menschen, bei denen

1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder
2. Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung (§ 33 Abs. 3 Nr. 2 bis 4)

wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommen und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

(2) [1]Die Leistungen sind gerichtet auf

1. Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des behinderten Menschen entsprechenden Beschäftigung,
2. Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie
3. Förderung des Übergangs geeigneter behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.

(3) [1]Die Werkstätten erhalten für die Leistungen nach Absatz 2 vom zuständigen Rehabilitationsträger angemessene Vergütungen, die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen. [2]Ist der Träger der Sozialhilfe zuständig, sind die Vorschriften nach dem Zehnten Kapitel des Zwölften Buches anzuwenden. [3]Die Vergütungen, in den Fällen des Satzes 2 die Pauschalen und Beträge nach § 76 Abs. 2 des Zwölften Buches, berücksichtigen

1. alle für die Erfüllung der Aufgaben und der fachlichen Anforderungen der Werkstatt notwendigen Kosten sowie
2. die mit der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt in Zusammenhang stehenden Kosten, soweit diese unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in der Werkstatt und der dort beschäftigten behinderten Menschen nach Art und Umfang über die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehenden Kosten hinausgehen.

[4]Können die Kosten der Werkstatt nach Satz 3 Nr. 2 im Einzelfall nicht ermittelt werden, kann eine Vergütungspauschale für diese werkstattspezifischen Kosten der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt vereinbart werden.

(4) [1]Bei der Ermittlung des Arbeitsergebnisses der Werkstatt nach § 12 Abs. 4 der Werkstättenverordnung werden die Auswirkungen der Vergütungen auf die Höhe des Arbeitsergebnisses dargestellt. [2]Dabei wird getrennt ausgewiesen, ob sich durch die Vergütung Verluste oder Gewinne ergeben. [3]Das Arbeitsergebnis der Werkstatt darf nicht zur Minderung der Vergütungen nach Absatz 3 verwendet werden.

§ 42 Zuständigkeit für Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen

(1) [1]Die Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich erbringen

1. die Bundesagentur für Arbeit, soweit nicht einer der in den Nummern 2 bis 4 genannten Träger zuständig ist,
2. die Träger der Unfallversicherung im Rahmen ihrer Zuständigkeit für durch Arbeitsunfälle Verletzte und von Berufskrankheiten Betroffene,
3. die Träger der Rentenversicherung unter den Voraussetzungen der §§ 11 bis 13 des Sechsten Buches,
4. die Träger der Kriegsopferfürsorge unter den Voraussetzungen der §§ 26 und 26a des Bundesversorgungsgesetzes.

(2) [1]Die Leistungen im Arbeitsbereich erbringen

1. die Träger der Unfallversicherung im Rahmen ihrer Zuständigkeit für durch Arbeitsunfälle Verletzte und von Berufskrankheiten Betroffene,
2. die Träger der Kriegsopferfürsorge unter den Voraussetzungen des § 27d Abs. 1 Nr. 3 des Bundesversorgungsgesetzes,
3. die Träger der öffentlichen Jugendhilfe unter den Voraussetzungen des § 35a des Achten Buches,
4. im Übrigen die Träger der Sozialhilfe unter den Voraussetzungen des Zwölften Buches.

§ 43 Arbeitsförderungsgeld

[1]Die Werkstätten für behinderte Menschen erhalten von dem zuständigen Rehabilitationsträger zur Auszahlung an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen zusätzlich zu den Vergütungen nach § 41 Abs. 3 ein Arbeitsförderungsgeld. [2]Das Arbeitsförderungsgeld beträgt monatlich 26 Euro für jeden im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen, dessen Arbeitsentgelt zusammen mit dem Arbeitsförderungsgeld den Betrag von 325 Euro nicht übersteigt. [3]Ist das Arbeitsentgelt höher als 299 Euro, beträgt das Arbeitsförderungsgeld monatlich den Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt und 325 Euro. [4]Erhöhungen der Arbeitsentgelte auf Grund der Zuordnung der Kosten im Arbeitsbereich der Werkstatt gemäß § 41 Abs. 3 des Bundessozialhilfegesetzes in der ab 1. August 1996 geltenden Fassung oder gemäß § 41 Abs. 3 können auf die Zahlung des Arbeitsförderungsgeldes angerechnet werden.

Kapitel 6 Unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen

§ 44 Ergänzende Leistungen

(1) [1]Die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben der in § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 genannten Rehabilitationsträger werden ergänzt durch

1. Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Ausbildungsgeld oder Unterhaltsbeihilfe,
2. Beiträge und Beitragszuschüsse
   a) zur Krankenversicherung nach Maßgabe des Fünften Buches, des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte sowie des Künstlersozialversicherungsgesetzes,
   b) zur Unfallversicherung nach Maßgabe des Siebten Buches,
   c) zur Rentenversicherung nach Maßgabe des Sechsten Buches sowie des Künstlersozialversicherungsgesetzes,
   d) zur Bundesagentur für Arbeit nach Maßgabe des Dritten Buches,
   e) zur Pflegeversicherung nach Maßgabe des Elften Buches,
3. ärztlich verordneten Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung, einschließlich Übungen für behinderte oder von Behinderung bedrohte Frauen und Mädchen, die der Stärkung des Selbstbewusstseins dienen,
4. ärztlich verordnetes Funktionstraining in Gruppen unter fachkundiger Anleitung und Überwachung,
5. Reisekosten,
6. Betriebs- oder Haushaltshilfe und Kinderbetreuungskosten.

(2) [1]Ist der Schutz behinderter Menschen bei Krankheit oder Pflege während der Teilnahme an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht anderweitig sichergestellt, können die Beiträge für eine freiwillige Krankenversicherung ohne Anspruch auf Krankengeld und zur Pflegeversicherung bei einem Träger der gesetzlichen Kranken- oder Pflegeversicherung oder, wenn dort im Einzelfall ein Schutz nicht gewährleistet ist, die Beiträge zu einem privaten Krankenversicherungsunternehmen erbracht werden. [2]Arbeitslose Teilnehmer an Leistungen zur medizinischen Rehabilitation können für die Dauer des Bezuges von Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld einen Zuschuss zu ihrem Beitrag für eine private Versicherung gegen Krankheit oder für die Pflegeversicherung erhalten. [3]Der Zuschuss wird nach § 174 Abs. 2 des Dritten Buches berechnet.

§ 45 Leistungen zum Lebensunterhalt

(1) [1]Im Zusammenhang mit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation leisten

1. die gesetzlichen Krankenkassen Krankengeld nach Maßgabe der §§ 44 und 46 bis 51 des Fünften Buches und des § 8 Abs. 2 in Verbindung mit den §§ 12 und 13 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte,
2. die Träger der Unfallversicherung Verletztengeld nach Maßgabe der §§ 45 bis 48, 52 und 55 des Siebten Buches,
3. die Träger der Rentenversicherung Übergangsgeld nach Maßgabe dieses Buches und der §§ 20 und 21 des Sechsten Buches,
4. die Träger der Kriegsopferversorgung Versorgungskrankengeld nach Maßgabe der §§ 16 bis 16h und 18a des Bundesversorgungsgesetzes.

(2) [1]Im Zusammenhang mit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben leisten Übergangsgeld

1. die Träger der Unfallversicherung nach Maßgabe dieses Buches und der §§ 49 bis 52 des Siebten Buches,
2. die Träger der Rentenversicherung nach Maßgabe dieses Buches und der §§ 20 und 21 des Sechsten Buches,
3. die Bundesagentur für Arbeit nach Maßgabe dieses Buches und der §§ 119 bis 121 des Dritten Buches,
4. die Träger der Kriegsopferfürsorge nach Maßgabe dieses Buches und des § 26a des Bundesversorgungsgesetzes.

(3) [1]Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen haben Anspruch auf Übergangsgeld wie bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für den Zeitraum, in dem die berufliche Eignung abgeklärt oder eine Arbeitserprobung durchgeführt wird (§ 33 Abs. 4 Satz 2) und sie wegen der Teilnahme kein oder ein geringeres Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielen.

(4) [1]Der Anspruch auf Übergangsgeld ruht, solange die Leistungsempfängerin einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat; § 52 Nr. 2 des Siebten Buches bleibt unberührt.

(5) [1]Während der Ausführung von Leistungen zur erstmaligen beruflichen Ausbildung behinderter Menschen, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung sowie im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen leisten

1. die Bundesagentur für Arbeit Ausbildungsgeld nach Maßgabe der §§ 122 bis 126 des Dritten Buches,
2. die Träger der Kriegsopferfürsorge Unterhaltsbeihilfe unter den Voraussetzungen der §§ 26 und 26a des Bundesversorgungsgesetzes.

(6) [1]Die Träger der Kriegsopferfürsorge leisten in den Fällen des § 27d Abs. 1 Nr. 3 des Bundesversorgungsgesetzes ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach § 27a des Bundesversorgungsgesetzes.

(7) [1](weggefallen)

(8) [1]Das Krankengeld, das Versorgungskrankengeld, das Verletztengeld und das Übergangsgeld werden für Kalendertage gezahlt; wird die Leistung für einen ganzen Kalendermonat gezahlt, so wird dieser mit 30 Tagen angesetzt.

§ 46 Höhe und Berechnung des Übergangsgelds

(1) [1]Der Berechnung des Übergangsgelds werden 80 vom Hundert des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt (Regelentgelt) zugrunde gelegt, höchstens jedoch das in entsprechender Anwendung des § 47 berechnete Nettoarbeitsentgelt; hierbei gilt die für den Rehabilitationsträger jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze. [2]Bei der Berechnung des Regelentgelts und des Nettoarbeitsentgelts werden die für die jeweilige Beitragsbemessung und Beitragstragung geltenden Besonderheiten der Gleitzone nach § 20 Abs. 2 des Vierten Buches nicht berücksichtigt. [3]Das Übergangsgeld beträgt

1. für Leistungsempfänger, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, oder deren Ehegatten oder Lebenspartner, mit denen sie in häuslicher Gemeinschaft leben, eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben können, weil sie die Leistungsempfänger pflegen oder selbst der Pflege bedürfen und keinen Anspruch auf Leistungen aus der Pflegeversicherung haben, 75 vom Hundert; Gleiches gilt für Leistungsempfänger, die ein Stiefkind (§ 56 Absatz 2 Nummer 1 des Ersten Buches) in ihren Haushalt aufgenommen haben,
2. für die übrigen Leistungsempfänger 68 vom Hundert des nach Satz 1 oder § 48 maßgebenden Betrages. Bei Übergangsgeld der Träger der Kriegsopferfürsorge wird unter den Voraussetzungen von Satz 2 Nr. 1 ein Vomhundertsatz von 80, im Übrigen ein Vomhundertsatz von 70 zugrunde gelegt.

(2) [1]Für die Berechnung des Nettoarbeitsentgelts nach Absatz 1 Satz 1 wird der sich aus dem kalendertäglichen Hinzurechnungsbetrag nach § 47 Abs. 1 Satz 6 ergebende Anteil am Nettoarbeitsentgelt mit dem Vomhundertsatz angesetzt, der sich aus dem Verhältnis des kalendertäglichen Regelentgeltbetrages nach § 47 Abs. 1 Satz 1 bis 5 zu dem sich aus diesem Regelentgeltbetrag ergebenden Nettoarbeitsentgelt ergibt. [2]Das kalendertägliche Übergangsgeld darf das sich aus dem Arbeitsentgelt nach § 47 Abs. 1 Satz 1 bis 5 ergebende kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen.

§ 47 Berechnung des Regelentgelts

(1) [1]Für die Berechnung des Regelentgelts wird das von den Leistungsempfängern im letzten vor Beginn der Leistung oder einer vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum, mindestens das während der letzten abgerechneten vier Wochen (Bemessungszeitraum) erzielte und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt durch die Zahl der Stunden geteilt, für die es gezahlt wurde. [2]Das Ergebnis wird mit der Zahl der sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden vervielfacht und durch sieben geteilt. [3]Ist das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen oder ist eine Berechnung des Regelentgelts nach den Sätzen 1 und 2 nicht möglich, gilt der 30. Teil des in dem letzten vor Beginn der Leistung abgerechneten Kalendermonat erzielten und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderten Arbeitsentgelts als Regelentgelt. [4]Wird mit einer Arbeitsleistung Arbeitsentgelt erzielt, das für Zeiten einer Freistellung vor oder nach dieser Arbeitsleistung fällig wird (Wertguthaben nach § 7b des Vierten Buches), ist für die Berechnung des Regelentgelts das im Bemessungszeitraum der Beitragsberechnung zugrunde liegende und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt maßgebend; Wertguthaben, die nicht gemäß einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendet werden (§ 23b Abs. 2 des Vierten Buches), bleiben außer Betracht. [5]Bei der Anwendung des Satzes 1 gilt als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die Arbeitszeit, die dem gezahlten Arbeitsentgelt entspricht. [6]Für die Berechnung des Regelentgelts wird der 360. Teil des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts, das in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Leistung nach § 23a des Vierten Buches der Beitragsberechnung zugrunde gelegen hat, dem nach den Sätzen 1 bis 5 berechneten Arbeitsentgelt hinzugerechnet.

(2) [1]Bei Teilarbeitslosigkeit ist für die Berechnung das Arbeitsentgelt maßgebend, das in der infolge der Teilarbeitslosigkeit nicht mehr ausgeübten Beschäftigung erzielt wurde.

(3) [1]Für Leistungsempfänger, die Kurzarbeitergeld bezogen haben, wird das regelmäßige Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das zuletzt vor dem Arbeitsausfall erzielt wurde.

(4) [1]Das Regelentgelt wird bis zur Höhe der für den Rehabilitationsträger jeweils geltenden Leistungs- oder Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt, in der Rentenversicherung bis zur Höhe des der Beitragsbemessung zugrunde liegenden Entgelts.

(5) [1]Für Leistungsempfänger, die im Inland nicht einkommensteuerpflichtig sind, werden für die Feststellung des entgangenen Nettoarbeitsentgelts die Steu-

ern berücksichtigt, die bei einer Steuerpflicht im Inland durch Abzug vom Arbeitsentgelt erhoben würden.

§ 48 Berechnungsgrundlage in Sonderfällen

[1]Die Berechnungsgrundlage für das Übergangsgeld während Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wird aus 65 vom Hundert des auf ein Jahr bezogenen tariflichen oder, wenn es an einer tariflichen Regelung fehlt, des ortsüblichen Arbeitsentgelts ermittelt, das für den Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort der Leistungsempfänger gilt, wenn

1. die Berechnung nach den §§ 46 und 47 zu einem geringeren Betrag führt,
2. Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen nicht erzielt worden ist oder
3. der letzte Tag des Bemessungszeitraums bei Beginn der Leistungen länger als drei Jahre zurückliegt.

[2]Maßgebend ist das Arbeitsentgelt in dem letzten Kalendermonat vor dem Beginn der Leistungen bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze für diejenige Beschäftigung, für die Leistungsempfänger ohne die Behinderung nach ihren beruflichen Fähigkeiten, ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit und nach ihrem Lebensalter in Betracht kämen. [3]Für den Kalendertag wird der 360. Teil dieses Betrages angesetzt.

§ 49 Kontinuität der Bemessungsgrundlage

[1]Haben Leistungsempfänger Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld bezogen und wird im Anschluss daran eine Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben ausgeführt, so wird bei der Berechnung der diese Leistungen ergänzenden Leistung zum Lebensunterhalt von dem bisher zugrunde gelegten Arbeitsentgelt ausgegangen; es gilt die für den Rehabilitationsträger jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze.

§ 50 Anpassung der Entgeltersatzleistungen

(1) [1]Die dem Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld und Übergangsgeld zugrunde liegende Berechnungsgrundlage wird jeweils nach Ablauf eines Jahres seit dem Ende des Bemessungszeitraums entsprechend der Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (§ 68 Abs. 2 Satz 1 des Sechsten Buches) vom vorvergangenen zum vergangenen Kalenderjahr an die Entwicklung der Bruttoarbeitsentgelte angepasst.

(2) [1]Der Anpassungsfaktor errechnet sich, indem die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer für das vergangene Kalenderjahr durch die entsprechenden Bruttolöhne und -gehälter für das vorvergangene Kalenderjahr geteilt werden; § 68 Abs. 7 und § 121 Abs. 1 des Sechsten Buches gelten entsprechend.

(3) [1]Eine Anpassung nach Absatz 1 erfolgt, wenn der nach Absatz 2 berechnete Anpassungsfaktor den Wert 1,0000 überschreitet.

(4) [1]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt jeweils zum 30. Juni eines Kalenderjahres den Anpassungsfaktor, der für die folgenden zwölf Monate maßgebend ist, im Bundesanzeiger bekannt.

§ 51 Weiterzahlung der Leistungen

(1) [1]Sind nach Abschluss von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich, während derer dem Grunde nach Anspruch auf Übergangsgeld besteht, und können diese aus Gründen, die die Leistungsempfänger nicht zu vertreten haben, nicht unmittelbar anschließend durchgeführt werden, werden das Verletztengeld, das Versorgungskrankengeld oder das Übergangsgeld für diese Zeit weitergezahlt, wenn

1. die Leistungsempfänger arbeitsunfähig sind und keinen Anspruch auf Krankengeld mehr haben oder
2. ihnen eine zumutbare Beschäftigung aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, nicht vermittelt werden kann.

(2) [1]Leistungsempfänger haben die Verzögerung insbesondere zu vertreten, wenn sie zumutbare Angebote von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in größerer Entfernung zu ihren Wohnorten ablehnen. [2]Für die Beurteilung der Zumutbarkeit ist § 140 Abs. 4 des Dritten Buches entsprechend anzuwenden.

(3) [1]Können Leistungsempfänger Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben allein aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr, aber voraussichtlich wieder in Anspruch nehmen, werden Übergangsgeld und Unterhaltsbeihilfe bis zum Ende dieser Leistungen, längstens bis zu sechs Wochen weitergezahlt.

(4) [1]Sind die Leistungsempfänger im Anschluss an eine abgeschlossene Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben arbeitslos, werden Übergangsgeld und Unterhaltsbeihilfe während der Arbeitslosigkeit bis zu drei Monate weitergezahlt, wenn sie sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben und einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens drei Monaten nicht geltend machen können; die Dauer von drei Monaten vermindert sich um die Anzahl von Tagen, für die Leistungsempfänger im Anschluss an eine abgeschlossene Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben einen Anspruch aus Arbeitslosengeld geltend machen können. [2]In diesem Fall beträgt das Übergangsgeld

1. bei Leistungsempfängern, bei denen die Voraussetzungen des erhöhten Bemessungssatzes nach § 46 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 vorliegen, 67 vom Hundert,
2. bei den übrigen Leistungsempfängern 60 vom Hundert des sich aus § 46 Abs. 1 Satz 1 oder § 48 ergebenden Betrages.

(5) [1]Ist im unmittelbaren Anschluss an Leistungen zur medizinischen Rehabilitation eine stufenweise Wiedereingliederung (§ 28) erforderlich, wird das Übergangsgeld bis zu deren Ende weitergezahlt.

§ 52 Einkommensanrechnung

(1) [1]Auf das Übergangsgeld der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2, 4 und 5 werden angerechnet

1. Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung oder einer während des Anspruchs auf Übergangsgeld ausgeübten Tätigkeit, das bei Beschäftigten um die gesetzlichen Abzüge und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und bei sonstigen Leistungsempfängern um 20 vom Hundert zu vermindern ist,
2. Leistungen des Arbeitgebers zum Übergangsgeld, soweit sie zusammen mit dem Übergangsgeld das vor Beginn der Leistung erzielte, um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt übersteigen,
3. Geldleistungen, die eine öffentlich-rechtliche Stelle im Zusammenhang mit einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringt,
4. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Verletztenrenten in Höhe des sich aus § 18a Abs. 3 Satz 1 Nr. 4 des Vierten Buches ergebenden Betrages, wenn sich die Minderung der Erwerbsfähigkeit auf die Höhe der Berechnungsgrundlage für das Übergangsgeld nicht ausgewirkt hat,
5. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, die aus demselben Anlass wie die Leistungen zur Teilhabe erbracht werden, wenn durch die Anrechnung eine unbillige Doppelleistung vermieden wird,
6. Renten wegen Alters, die bei Berechnung des Übergangsgelds aus einem Teilarbeitsentgelt nicht berücksichtigt wurden,
7. Verletztengeld nach den Vorschriften des Siebten Buches,
8. den Nummern 1 bis 7 vergleichbare Leistungen, die von einer Stelle außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzbuchs erbracht werden.

(2) [1]Bei der Anrechnung von Verletztenrenten mit Kinderzulage und von Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit mit Kinderzuschuss auf das Übergangsgeld bleibt ein Betrag in Höhe des Kindergeldes nach § 66 des Einkommensteuergesetzes oder § 6 des Bundeskindergeldgesetzes außer Ansatz.

(3) [1]Wird ein Anspruch auf Leistungen, um die das Übergangsgeld nach Absatz 1 Nr. 3 zu kürzen wäre, nicht erfüllt, geht der Anspruch insoweit mit Zahlung des Übergangsgelds auf den Rehabilitationsträger über; die §§ 104 und 115 des Zehnten Buches bleiben unberührt.

§ 53 Reisekosten

(1) [1]Als Reisekosten werden die im Zusammenhang mit der Ausführung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlichen Fahr-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten übernommen; hierzu gehören auch die Kosten für besondere Beförderungsmittel, deren Inanspruchnahme wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich ist, für eine wegen der Behinderung erforderliche Begleitperson einschließlich des für die Zeit der Begleitung entstehenden Verdienstausfalls, für Kinder, deren Mitnahme an den Rehabilitationsort erforderlich ist, weil ihre anderweitige Betreuung nicht sichergestellt ist, sowie für den erforderlichen Gepäcktransport.

(2) [1]Während der Ausführung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden Reisekosten auch für im Regelfall zwei Familienheimfahrten je Monat übernommen. [2]Anstelle der Kosten für die Familienheimfahrten können für Fahrten von Angehörigen vom Wohnort zum Aufenthaltsort der Leistungsempfänger und zurück Reisekosten übernommen werden.

(3) [1]Reisekosten nach Absatz 2 werden auch im Zusammenhang mit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation übernommen, wenn die Leistungen länger als acht Wochen erbracht werden.

(4) [1]Fahrkosten werden in Höhe des Betrages zugrunde gelegt, der bei Benutzung eines regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmittels der niedrigsten Klasse des zweckmäßigsten öffentlichen Verkehrsmittels zu zahlen ist, bei Benutzung sonstiger Verkehrsmittel in Höhe der Wegstreckenentschädigung nach § 5 Absatz 1 des Bundesreisekostengesetzes. [2]Bei nicht geringfügigen Fahrpreiserhöhungen hat auf Antrag eine Anpassung zu erfolgen, wenn die Maßnahme noch mindestens zwei weitere Monate andauert. [3]Kosten für Pendelfahrten können nur bis zur Höhe des Betrages übernommen werden, der bei unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung zumutbarer auswärtiger Unterbringung für Unterbringung und Verpflegung zu leisten wäre.

§ 54 Haushalts- oder Betriebshilfe und Kinderbetreuungskosten

(1) [1]Haushaltshilfe wird geleistet, wenn

1. den Leistungsempfängern wegen der Ausführung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist,
2. eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann und
3. im Haushalt ein Kind lebt, das bei Beginn der Haushaltshilfe das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

[2]§ 38 Abs. 4 des Fünften Buches ist sinngemäß anzuwenden.

(2) [1]Anstelle der Haushaltshilfe werden auf Antrag die Kosten für die Mitnahme oder anderweitige Unterbringung des Kindes bis zur Höhe der Kosten der sonst zu erbringenden Haushaltshilfe übernommen, wenn die Unterbringung und Betreuung des Kindes in dieser Weise sichergestellt ist.

(3) [1]Kosten für die Betreuung der Kinder des Leistungsempfängers können bis zu einem Betrag von 130 Euro je Kind und Monat übernommen werden, wenn sie durch die Ausführung einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben unvermeidbar entstehen. [2]Leistungen zur Kinderbetreuung werden nicht neben Leistungen nach den Absätzen 1 und 2 erbracht. [3]Der in Satz 1 genannte Betrag erhöht sich entsprechend der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches; § 77 Abs. 3 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend.

(4) [1]Abweichend von den Absätzen 1 bis 3 erbringen die landwirtschaftliche Alterskasse und die landwirtschaftliche Krankenkasse Betriebs- und Haushaltshilfe nach den §§ 10 und 36 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte und nach den §§ 9 und 10 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte, die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft für die bei ihr versicherten landwirtschaftlichen Unternehmer und im Unternehmen mitarbeitenden Ehegatten nach den §§ 54 und 55 des Siebten Buches.

Kapitel 7 Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

§ 55 Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

(1) [1]Als Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft werden die Leistungen erbracht, die den behinderten Menschen die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglichen oder sichern oder sie so weit wie möglich unabhängig von Pflege machen und nach den Kapiteln 4 bis 6 nicht erbracht werden.

(2) [1]Leistungen nach Absatz 1 sind insbesondere

1. Versorgung mit anderen als den in § 31 genannten Hilfsmitteln oder den in § 33 genannten Hilfen,
2. heilpädagogische Leistungen für Kinder, die noch nicht eingeschult sind,
3. Hilfen zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten, die erforderlich und geeignet sind, behinderten Menschen die für sie erreichbare Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen,
4. Hilfen zur Förderung der Verständigung mit der Umwelt,
5. Hilfen bei der Beschaffung, dem Umbau, der Ausstattung und der Erhaltung einer Wohnung, die den besonderen Bedürfnissen der behinderten Menschen entspricht,
6. Hilfen zu selbstbestimmtem Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten,
7. Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben.

§ 56 Heilpädagogische Leistungen

(1) [1]Heilpädagogische Leistungen nach § 55 Abs. 2 Nr. 2 werden erbracht, wenn nach fachlicher Erkenntnis zu erwarten ist, dass hierdurch

1. eine drohende Behinderung abgewendet oder der fortschreitende Verlauf einer Behinderung verlangsamt oder
2. die Folgen einer Behinderung beseitigt oder gemildert werden können. [2]Sie werden immer an schwerstbehinderte und schwerstmehrfachbehinderte Kinder, die noch nicht eingeschult sind, erbracht.

(2) [1]In Verbindung mit Leistungen zur Früherkennung und Frühförderung (§ 30) und schulvorbereitenden Maßnahmen der Schulträger werden heilpädagogische Leistungen als Komplexleistung erbracht.

§ 57 Förderung der Verständigung

[1]Bedürfen hörbehinderte Menschen oder behinderte Menschen mit besonders starker Beeinträchtigung der Sprachfähigkeit auf Grund ihrer Behinderung zur Verständigung mit der Umwelt aus besonderem Anlass der Hilfe Anderer, wer-

den ihnen die erforderlichen Hilfen zur Verfügung gestellt oder angemessene Aufwendungen hierfür erstattet.

§ 58 Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben

[1]Die Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben (§ 55 Abs. 2 Nr. 7) umfassen vor allem

1. Hilfen zur Förderung der Begegnung und des Umgangs mit nichtbehinderten Menschen,
2. Hilfen zum Besuch von Veranstaltungen oder Einrichtungen, die der Geselligkeit, der Unterhaltung oder kulturellen Zwecken dienen,
3. die Bereitstellung von Hilfsmitteln, die der Unterrichtung über das Zeitgeschehen oder über kulturelle Ereignisse dienen, wenn wegen Art oder Schwere der Behinderung anders eine Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft nicht oder nur unzureichend möglich ist.

§ 59 Verordnungsermächtigung

[1]Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Näheres über Voraussetzungen, Gegenstand und Umfang der Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft sowie über das Zusammenwirken dieser Leistungen mit anderen Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen regeln.

Kapitel 8 ■ Sicherung und Koordinierung der Teilhabe

Titel 1 ■ Sicherung von Beratung und Auskunft

§ 60 Pflichten Personensorgeberechtigter

[1]Eltern, Vormünder, Pfleger und Betreuer, die bei ihrer Personensorge anvertrauten Menschen Behinderungen (§ 2 Abs. 1) wahrnehmen oder durch die in § 61 genannten Personen hierauf hingewiesen werden, sollen im Rahmen ihres Erziehungs- oder Betreuungsauftrags die behinderten Menschen einer gemeinsamen Servicestelle oder einer sonstigen Beratungsstelle für Rehabilitation oder einem Arzt zur Beratung über die geeigneten Leistungen zur Teilhabe vorstellen.

§ 61 Sicherung der Beratung behinderter Menschen

(1) [1]Die Beratung der Ärzte, denen eine Person nach § 60 vorgestellt wird, erstreckt sich auf die geeigneten Leistungen zur Teilhabe. [2]Dabei weisen sie auf die Möglichkeit der Beratung durch eine gemeinsame Servicestelle oder eine sonstige Beratungsstelle für Rehabilitation hin. [3]Bei Menschen, bei denen der Eintritt der Behinderung nach allgemeiner ärztlicher Erkenntnis zu erwarten ist, wird entsprechend verfahren. [4]Werdende Eltern werden auf den Beratungsanspruch bei den Schwangerschaftsberatungsstellen hingewiesen.

(2) [1]Hebammen, Entbindungspfleger, Medizinalpersonen außer Ärzten, Lehrer, Sozialarbeiter, Jugendleiter und Erzieher, die bei Ausübung ihres Berufs Behinderungen (§ 2 Abs. 1) wahrnehmen, weisen die Personensorgeberechtigten auf die Behinderung und auf die Beratungsangebote nach § 60 hin.

(3) [1]Nehmen Medizinalpersonen außer Ärzten und Sozialarbeiter bei Ausübung ihres Berufs Behinderungen (§ 2 Abs. 1) bei volljährigen Menschen wahr, empfehlen sie diesen Menschen oder den für sie bestellten Betreuern, eine Beratungsstelle für Rehabilitation oder einen Arzt zur Beratung über die geeigneten Leistungen zur Teilhabe aufzusuchen.

§ 62 Landesärzte

(1) [1]In den Ländern können Landesärzte bestellt werden, die über besondere Erfahrungen in der Hilfe für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen verfügen.

(2) [1]Die Landesärzte haben vor allem die Aufgabe,

1. Gutachten für die Landesbehörden, die für das Gesundheitswesen und die Sozialhilfe zuständig sind, sowie für die zuständigen Träger der Sozialhilfe in

besonders schwierig gelagerten Einzelfällen oder in Fällen von grundsätzlicher Bedeutung zu erstatten,
2. die für das Gesundheitswesen zuständigen obersten Landesbehörden beim Erstellen von Konzeptionen, Situations- und Bedarfsanalysen und bei der Landesplanung zur Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen zu beraten und zu unterstützen sowie selbst entsprechende Initiativen zu ergreifen,
3. die für das Gesundheitswesen zuständigen Landesbehörden über Art und Ursachen von Behinderungen und notwendige Hilfen sowie über den Erfolg von Leistungen zur Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen regelmäßig zu unterrichten.

Titel 2 ■ Klagerecht der Verbände

§ 63 Klagerecht der Verbände

[1]Werden behinderte Menschen in ihren Rechten nach diesem Buch verletzt, können an ihrer Stelle und mit ihrem Einverständnis Verbände klagen, die nach ihrer Satzung behinderte Menschen auf Bundes- oder Landesebene vertreten und nicht selbst am Prozess beteiligt sind. [2]In diesem Fall müssen alle Verfahrensvoraussetzungen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch den behinderten Menschen selbst vorliegen.

Titel 3 ■ Koordinierung der Teilhabe behinderter Menschen

§ 64 Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen

(1) [1]Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen gebildet, der es in Fragen der Teilhabe behinderter Menschen berät und bei Aufgaben der Koordinierung unterstützt. [2]Zu den Aufgaben des Beirats gehören insbesondere auch
1. die Unterstützung bei der Förderung von Rehabilitationseinrichtungen und die Mitwirkung bei der Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds,
2. die Anregung und Koordinierung von Maßnahmen zur Evaluierung der in diesem Buch getroffenen Regelungen im Rahmen der Rehabilitationsforschung und als forschungsbegleitender Ausschuss die Unterstützung des Ministeriums bei der Festlegung von Fragestellungen und Kriterien.

[3]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales trifft Entscheidungen über die Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds nur auf Grund von Vorschlägen des Beirats.

(2) [1]Der Beirat besteht aus 48 Mitgliedern. Von diesen beruft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- zwei Mitglieder auf Vorschlag der Gruppenvertreter der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit,
- zwei Mitglieder auf Vorschlag der Gruppenvertreter der Arbeitgeber im Verwaltungsrat der Bundesagentur fürArbeit,
- sechs Mitglieder auf Vorschlag der Behindertenverbände, die nach der Zusammensetzung ihrer Mitglieder dazu berufen sind, behinderte Menschen auf Bundesebene zu vertreten,
- 16 Mitglieder auf Vorschlag der Länder,
- drei Mitglieder auf Vorschlag der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände,
- ein Mitglied auf Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen,
- ein Mitglied auf Vorschlag des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit,
- zwei Mitglieder auf Vorschlag der Spitzenverbände der Krankenkassen,
- ein Mitglied auf Vorschlag der Spitzenvereinigungen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
- drei Mitglieder auf Vorschlag der Deutschen Rentenversicherung Bund,
- ein Mitglied auf Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe,
- ein Mitglied auf Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege,
- ein Mitglied auf Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung,
- fünf Mitglieder auf Vorschlag der Arbeitsgemeinschaften der Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation, der Berufsförderungswerke, der Berufsbildungswerke, der Werkstätten für behinderte Menschen und der Integrationsfirmen,
- ein Mitglied auf Vorschlag der für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände,
- zwei Mitglieder auf Vorschlag der Kassenärztlichen Bundesvereinigung und der Bundesärztekammer.

Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu berufen.

§ 65 Verfahren des Beirats

[1]Der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen wählt aus den ihm angehörenden Mitgliedern von Seiten der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Organisationen behinderter Menschen jeweils für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende und einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin. [2]Im Übrigen gilt § 106 entsprechend.

§ 66 Berichte über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe

(1) [1]Die Bundesregierung unterrichtet die gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 31. Dezember 2004 über die Lage behinderter Frauen und Männer sowie die Entwicklung ihrer Teilhabe, gibt damit eine zusammenfassende Darstellung und Bewertung der Aufwendungen zu Prävention, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im Hinblick auf Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit ab und schlägt unter Berücksichtigung und Bewertung der mit diesem Buch getroffenen Regelungen die zu treffenden Maßnahmen vor. [2]In dem Bericht wird die Entwicklung der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft gesondert dargestellt. [3]Schlägt die Bundesregierung weitere Regelungen vor, erstattet sie auch über deren Wirkungen einen weiteren Bericht. [4]Die Träger von Leistungen und Einrichtungen erteilen die erforderlichen Auskünfte. [5]Die obersten Landesbehörden werden beteiligt. [6]Ein gesonderter Bericht über die Lage behinderter Menschen ist vor diesem Zeitpunkt nicht zu erstellen.

(2) [1]Bei der Erfüllung der Berichtspflicht nach Absatz 1 unterrichtet die Bundesregierung die gesetzgebenden Körperschaften des Bundes auch über die nach dem Behindertengleichstellungsgesetz getroffenen Maßnahmen, über Zielvereinbarungen im Sinne von § 5 des Behindertengleichstellungsgesetzes sowie über die Gleichstellung behinderter Menschen und gibt eine zusammenfassende, nach Geschlecht und Alter differenzierte Darstellung und Bewertung ab. [2]Der Bericht nimmt zu möglichen weiteren Maßnahmen zur Gleichstellung behinderter Menschen Stellung. [3]Die zuständigen obersten Landesbehörden werden beteiligt.

(3) [1]Die Bundesregierung unterrichtet die gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 31. Dezember 2006 über die Ausführung der Leistungen des Persönlichen Budgets nach § 17. [2]Auf der Grundlage des Berichts ist zu prüfen, ob weiterer Handlungsbedarf besteht; die obersten Landessozialbehörden werden beteiligt.

§ 67 Verordnungsermächtigung

[1]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates weitere Vorschriften über die Geschäftsführung und das Verfahren des Beirats nach § 65 erlassen.

Teil 2 Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

Kapitel 1 Geschützter Personenkreis

§ 68 Geltungsbereich

(1) [1]Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.

(2) [1]Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 3) erfolgt auf Grund einer Feststellung nach § 69 auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. [2]Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam. [3]Sie kann befristet werden.

(3) [1]Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 125 und des Kapitels 13 angewendet.

(4) [1]Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Abs. 1) während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. [2]Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. [3]Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen, mit Ausnahme des § 102 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe c, werden nicht angewendet.

§ 69 Feststellung der Behinderung, Ausweise

(1) [1]Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung fest. [2]Beantragt eine erwerbstätige Person die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 2 Abs. 2), gelten die in § 14 Abs. 2 Satz 2 und 4 sowie Abs. 5 Satz 2 und 5 genannten Fristen sowie § 60 Abs. 1 des Ersten Buches entsprechend. [3]Das Gesetz über das Verwaltungsverfahren der Kriegsopferversorgung ist entsprechend anzuwenden, soweit nicht das Zehnte Buch Anwendung findet. [4]Die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden abgestuft festgestellt. [5]Die Maßstäbe des § 30 Abs. 1 des Bundesversorgungsgesetzes und der auf Grund des § 30 Absatz 16 des Bundesversorgungsgesetzes

erlassenen Rechtsverordnung gelten entsprechend. [6]Eine Feststellung ist nur zu treffen, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 20 vorliegt. [7]Durch Landesrecht kann die Zuständigkeit abweichend von Satz 1 geregelt werden.

(2) [1]Feststellungen nach Absatz 1 sind nicht zu treffen, wenn eine Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung und den Grad einer auf ihr beruhenden Erwerbsminderung schon in einem Rentenbescheid, einer entsprechenden Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung oder einer vorläufigen Bescheinigung der für diese Entscheidungen zuständigen Dienststellen getroffen worden ist, es sei denn, dass der behinderte Mensch ein Interesse an anderweitiger Feststellung nach Absatz 1 glaubhaft macht. [2]Eine Feststellung nach Satz 1 gilt zugleich als Feststellung des Grades der Behinderung.

(3) [1]Liegen mehrere Beeinträchtigungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft vor, so wird der Grad der Behinderung nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen festgestellt. [2]Für diese Entscheidung gilt Absatz 1, es sei denn, dass in einer Entscheidung nach Absatz 2 eine Gesamtbeurteilung bereits getroffen worden ist.

(4) [1]Sind neben dem Vorliegen der Behinderung weitere gesundheitliche Merkmale Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen, so treffen die zuständigen Behörden die erforderlichen Feststellungen im Verfahren nach Absatz 1.

(5) [1]Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die zuständigen Behörden auf Grund einer Feststellung der Behinderung einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch, den Grad der Behinderung sowie im Falle des Absatzes 4 über weitere gesundheitliche Merkmale aus. [2]Der Ausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen nach Teil 2 oder nach anderen Vorschriften zustehen. [3]Die Gültigkeitsdauer des Ausweises soll befristet werden. [4]Er wird eingezogen, sobald der gesetzliche Schutz schwerbehinderter Menschen erloschen ist. [5]Der Ausweis wird berichtigt, sobald eine Neufeststellung unanfechtbar geworden ist.

§ 70 Verordnungsermächtigung

[1]Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates nähere Vorschriften über die Gestaltung der Ausweise, ihre Gültigkeit und das Verwaltungsverfahren zu erlassen.

Kapitel 2 ■ Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

§ 71 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) [1]Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. [2]Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. [3]Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

(2) [1](weggefallen)

(3) [1]Als öffentliche Arbeitgeber im Sinne des Teils 2 gelten

1. jede oberste Bundesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen, das Bundespräsidialamt, die Verwaltungen des Deutschen Bundestages und Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, die obersten Gerichtshöfe des Bundes, der Bundesgerichtshof jedoch zusammengefasst mit dem Generalbundesanwalt, sowie das Bundeseisenbahnvermögen,
2. jede oberste Landesbehörde und die Staats- und Präsidialkanzleien mit ihren nachgeordneten Dienststellen, die Verwaltungen der Landtage, die Rechnungshöfe (Rechnungskammern), die Organe der Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder und jede sonstige Landesbehörde, zusammengefasst jedoch diejenigen Behörden, die eine gemeinsame Personalverwaltung haben,
3. jede sonstige Gebietskörperschaft und jeder Verband von Gebietskörperschaften,
4. jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts.

§ 72 Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen

(1) [1]Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang zu beschäftigen

1. schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,
   a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder

b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
c) die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
d) bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder
e) die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,

2. schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

(2) [1]Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. [2]Hierüber ist mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

§ 73 Begriff des Arbeitsplatzes

(1) [1]Arbeitsplätze im Sinne des Teils 2 sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.

(2) [1]Als Arbeitsplätze gelten nicht die Stellen, auf denen beschäftigt werden

1. behinderte Menschen, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 Abs. 3 Nr. 3 in Betrieben oder Dienststellen teilnehmen,
2. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, und Geistliche öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften,
3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung erfolgt,
4. Personen, die an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Dritten Buch teilnehmen,
5. Personen, die nach ständiger Übung in ihre Stellen gewählt werden,
6. (weggefallen)
7. Personen, deren Arbeits-, Dienst- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis wegen Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, unbezahltem Urlaub, wegen Bezuges einer Rente auf Zeit oder bei Altersteilzeitarbeit in der Freistellungsphase (Verblockungsmodell) ruht, solange für sie eine Vertretung eingestellt ist.

(3) [1]Als Arbeitsplätze gelten ferner nicht Stellen, die nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen nur auf die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, sowie Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

§ 74 Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Pflichtarbeitsplatzzahl

(1) [1]Bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind (§ 71), zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden, nicht mit. [2]Das Gleiche gilt für Stellen, auf denen Rechts- oder Studienreferendare und -referendarinnen beschäftigt werden, die einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben.

(2) [1]Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden, bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen abzurunden.

§ 75 Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen

(1) [1]Ein schwerbehinderter Mensch, der auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 Abs. 1 oder Abs. 2 Nr. 1 oder 4 beschäftigt wird, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

(2) [1]Ein schwerbehinderter Mensch, der in Teilzeitbeschäftigung kürzer als betriebsüblich, aber nicht weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt wird, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet. [2]Bei Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 18 Stunden infolge von Altersteilzeit gilt Satz 1 entsprechend. [3]Wird ein schwerbehinderter Mensch weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt, lässt die Bundesagentur für Arbeit die Anrechnung auf einen dieser Pflichtarbeitsplätze zu, wenn die Teilzeitbeschäftigung wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

(2a) [1]Ein schwerbehinderter Mensch, der im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 5 Abs. 4 Satz 1 der Werkstättenverordnung) beschäftigt wird, wird auch für diese Zeit auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

(3) [1]Ein schwerbehinderter Arbeitgeber wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

(4) [1]Der Inhaber eines Bergmannsversorgungsscheins wird, auch wenn er kein schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch im Sinne des § 2 Abs. 2 oder 3 ist, auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet.

§ 76 Mehrfachanrechnung

(1) [1]Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen, besonders eines schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. [2]Satz 1 gilt auch für schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen und für teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 75 Abs. 2.

(2) [1]Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet. [2]Satz 1 gilt auch während der Zeit einer Ausbildung im Sinne des § 35 Abs. 2, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle durchgeführt wird. [3]Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. [4]Bei Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis durch den ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung wird der schwerbehinderte Mensch im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet; Absatz 1 bleibt unberührt.

(3) [1]Bescheide über die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf mehr als drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, die vor dem 1. August 1986 erlassen worden sind, gelten fort.

§ 77 Ausgleichsabgabe

(1) [1]Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe. [2]Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. [3]Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.

(2) [1]Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

1. 115 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz,
2. 200 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent,
3. 290 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.

[2]Abweichend von Satz 1 beträgt die Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen

1. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 115 Euro und
2. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen 115 Euro und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 200 Euro.

(3) [1]Die Ausgleichsabgabe erhöht sich entsprechend der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches. [2]Sie erhöht sich zum 1. Januar eines Kalenderjahres, wenn sich die Bezugsgröße seit der letzten Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe um wenigstens 10 Prozent erhöht hat. [3]Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe erfolgt, indem der Faktor für die Veränderung der Bezugsgröße mit dem jeweiligen Betrag der Ausgleichsabgabe vervielfältigt wird. [4]Die sich ergebenden Beträge sind auf den nächsten durch fünf teilbaren Betrag abzurunden. [5]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Erhöhungsbetrag und die sich nach Satz 3 ergebenden Beträge der Ausgleichsabgabe im Bundesanzeiger bekannt.

(4) [1]Die Ausgleichsabgabe zahlt der Arbeitgeber jährlich zugleich mit der Erstattung der Anzeige nach § 80 Abs. 2 an das für seinen Sitz zuständige Integrationsamt. [2]Ist ein Arbeitgeber mehr als drei Monate im Rückstand, erlässt das Integrationsamt einen Feststellungsbescheid über die rückständigen Beträge und zieht diese ein. [3]Für rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe erhebt das Integrationsamt nach dem 31. März Säumniszuschläge nach Maßgabe des § 24 Abs. 1 des Vierten Buches; für ihre Verwendung gilt Absatz 5 entsprechend. [4]Das Integrationsamt kann in begründeten Ausnahmefällen von der Erhebung von Säumniszuschlägen absehen. [5]Widerspruch und Anfechtungsklage gegen den Feststellungsbescheid haben keine aufschiebende Wirkung. [6]Gegenüber privaten Arbeitgebern wird die Zwangsvollstreckung nach den Vorschriften über das Verwaltungszwangsverfahren durchgeführt. [7]Bei öffentlichen Arbeitgebern wendet sich das Integrationsamt an die Aufsichtsbehörde, gegen deren Entscheidung es die Entscheidung der obersten Bundes- oder Landesbehörde anrufen kann. [8]Die Ausgleichsabgabe wird nach Ablauf des Kalenderjahres, das auf den Eingang der Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit folgt, weder nachgefordert noch erstattet.

(5) [1]Die Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich beglei-

tender Hilfe im Arbeitsleben (§ 102 Abs. 1 Nr. 3) verwendet werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet werden. [2]Aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe dürfen persönliche und sächliche Kosten der Verwaltung und Kosten des Verfahrens nicht bestritten werden. [3]Das Integrationsamt gibt dem Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen bei dem Integrationsamt (§ 103) auf dessen Verlangen eine Übersicht über die Verwendung der Ausgleichsabgabe.

(6) [1]Die Integrationsämter leiten den in der Rechtsverordnung nach § 79 bestimmten Prozentsatz des Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds (§ 78) weiter. [2]Zwischen den Integrationsämtern wird ein Ausgleich herbeigeführt. [3]Der auf das einzelne Integrationsamt entfallende Anteil am Aufkommen an Ausgleichsabgabe bemisst sich nach dem Mittelwert aus dem Verhältnis der Wohnbevölkerung im Zuständigkeitsbereich des Integrationsamtes zur Wohnbevölkerung im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches und dem Verhältnis der Zahl der im Zuständigkeitsbereich des Integrationsamtes in den Betrieben und Dienststellen beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 beschäftigten und der bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen zur entsprechenden Zahl der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs.

(7) [1]Die bei den Integrationsämtern verbleibenden Mittel der Ausgleichsabgabe werden von diesen gesondert verwaltet. [2]Die Rechnungslegung und die formelle Einrichtung der Rechnungen und Belege regeln sich nach den Bestimmungen, die für diese Stellen allgemein maßgebend sind.

(8) [1]Für die Verpflichtung zur Entrichtung einer Ausgleichsabgabe (Absatz 1) gelten hinsichtlich der in § 71 Abs. 3 Nr. 1 genannten Stellen der Bund und hinsichtlich der in § 71 Abs. 3 Nr. 2 genannten Stellen das Land als ein Arbeitgeber.

§ 78 Ausgleichsfonds

[1]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 für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gebildet. [2]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwaltet den Ausgleichsfonds.

§ 79 Verordnungsermächtigungen

[1]Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. die Pflichtquote nach § 71 Abs. 1 nach dem jeweiligen Bedarf an Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen zu ändern, jedoch auf höchstens 10 Prozent zu erhöhen oder bis auf 4 Prozent herabzusetzen; dabei kann die Pflichtquote für öffentliche Arbeitgeber höher festgesetzt werden als für private Arbeitgeber,
2. nähere Vorschriften über die Verwendung der Ausgleichsabgabe nach § 77 Abs. 5 und die Gestaltung des Ausgleichsfonds nach § 78, die Verwendung der Mittel durch ihn für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und das Vergabe- und Verwaltungsverfahren des Ausgleichsfonds zu erlassen,
3. in der Rechtsverordnung nach Nummer 2
    a) den Anteil des an den Ausgleichsfonds weiterzuleitenden Aufkommens an Ausgleichsabgabe entsprechend den erforderlichen Aufwendungen zur Erfüllung der Aufgaben des Ausgleichsfonds und der Integrationsämter,
    b) den Ausgleich zwischen den Integrationsämtern auf Vorschlag der Länder oder einer Mehrheit der Länder abweichend von § 77 Abs. 6 Satz 3 sowie
    c) die Zuständigkeit für die Förderung von Einrichtungen nach § 30 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung abweichend von § 41 Abs. 2 Nr. 1 dieser Verordnung und von Integrationsbetrieben und -abteilungen abweichend von § 41 Abs. 1 Nr. 3 dieser Verordnung

zu regeln,

4. die Ausgleichsabgabe bei Arbeitgebern, die über weniger als 30 Arbeitsplätze verfügen, für einen bestimmten Zeitraum allgemein oder für einzelne Bundesländer herabzusetzen oder zu erlassen, wenn die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen die Zahl der zu beschäftigenden schwerbehinderten Menschen so erheblich übersteigt, dass die Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen dieser Arbeitgeber nicht in Anspruch genommen zu werden brauchen.

Kapitel 3 Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen

§ 80 Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern

(1) [1]Die Arbeitgeber haben, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und dieses den Vertretern oder Vertreterinnen der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes, die für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständig sind, auf Verlangen vorzulegen.

(2) [1]Die Arbeitgeber haben der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind. [2]Der Anzeige sind das nach Absatz 1 geführte Verzeichnis sowie eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zur Weiterleitung an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt beizufügen. [3]Dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Beauftragten des Arbeitgebers ist je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln.

(3) [1]Zeigt ein Arbeitgeber die Daten bis zum 30. Juni nicht, nicht richtig oder nicht vollständig an, erlässt die Bundesagentur für Arbeit nach Prüfung in tatsächlicher sowie in rechtlicher Hinsicht einen Feststellungsbescheid über die zur Berechnung der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und der besetzten Arbeitsplätze notwendigen Daten.

(4) [1]Die Arbeitgeber, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen nicht zur Verfügung zu stellen haben, haben die Anzeige nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung zu erstatten, die mit dem Ziel der Erfassung der in Absatz 1 genannten Personengruppen, aufgegliedert nach Bundesländern, alle fünf Jahre durchgeführt wird.

(5) [1]Die Arbeitgeber haben der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen am Arbeitsleben notwendig sind.

(6) [1]Für das Verzeichnis und die Anzeige des Arbeitgebers sind die mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, abgestimmten Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit zu verwenden. [2]Die Bundes-

agentur für Arbeit soll zur Durchführung des Anzeigeverfahrens in Abstimmung mit der Bundesarbeitsgemeinschaft ein elektronisches Übermittlungsverfahren zulassen.

(7) [1]Die Arbeitgeber haben den Beauftragten der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes auf Verlangen Einblick in ihren Betrieb oder ihre Dienststelle zu geben, soweit es im Interesse der schwerbehinderten Menschen erforderlich ist und Betriebs- oder Dienstgeheimnisse nicht gefährdet werden.

(8) [1]Die Arbeitgeber haben die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (§ 94 Abs. 1 Satz 1 bis 3 und § 97 Abs. 1 bis 5) unverzüglich nach der Wahl und ihren Beauftragten für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen (§ 98 Satz 1) unverzüglich nach der Bestellung der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen.

(9) (weggefallen)

§ 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(1) [1]Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. [2]Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. [3]Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. [4]Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. [5]Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richter und Richterinnen wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. [6]Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 und hören die in § 93 genannten Vertretungen an. [7]Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. [8]Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. [9]Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. [10]Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

(2) [1]Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. [2]Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

(3) [1]Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. [2]Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) [1]Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. 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 besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen

unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. [2]Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützt die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. [3]Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) [1]Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. [2]Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. [3]Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 82 Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

[1]Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze

(§ 73). [2]Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. [3]Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. [4]Einer Integrationsvereinbarung nach § 83 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 83 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

§ 83 Integrationsvereinbarung

(1) [1]Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98) eine verbindliche Integrationsvereinbarung. [2]Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 93 genannten Vertretungen hierüber verhandelt. [3]Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 93 genannten Vertretungen zu. [4]Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen. [5]Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.

(2) [1]Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. [2]Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.

(2a) [1]In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden

1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
3. zu Teilzeitarbeit,
4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
6. über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

(3) [1]In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

§ 84 Prävention

(1) [1]Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) [1]Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). [2]Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. [3]Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. [4]Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. [5]Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. [6]Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. [7]Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) [1]Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Kapitel 4 ■ Kündigungsschutz

§ 85 Erfordernis der Zustimmung

[1]Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

§ 86 Kündigungsfrist

[1]Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen.

§ 87 Antragsverfahren

(1) [1]Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich. [2]Der Begriff des Betriebes und der Begriff der Dienststelle im Sinne des Teils 2 bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht.

(2) [1]Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.

(3) [1]Das Integrationsamt wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

§ 88 Entscheidung des Integrationsamtes

(1) [1]Das Integrationsamt soll die Entscheidung, falls erforderlich auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an treffen.

(2) [1]Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen zugestellt. [2]Der Bundesagentur für Arbeit wird eine Abschrift der Entscheidung übersandt.

(3) [1]Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären.

(4) [1]Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.

(5) [1]In den Fällen des § 89 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an zu treffen ist. [2]Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. [3]Die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 89 Einschränkungen der Ermessensentscheidung

(1) [1]Das Integrationsamt erteilt die Zustimmung bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen, die nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden, wenn zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen. [2]Unter der gleichen Voraussetzung soll es die Zustimmung auch bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen erteilen, die nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden, wenn die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 71 ausreicht. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder derselben Dienststelle oder 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.

(2) [1]Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist.

(3) [1]Ist das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet, soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn

1. der schwerbehinderte Mensch in einem Interessenausgleich namentlich als einer der zu entlassenden Arbeitnehmer bezeichnet ist (§ 125 der Insolvenzordnung),
2. die Schwerbehindertenvertretung beim Zustandekommen des Interessenausgleichs gemäß § 95 Abs. 2 beteiligt worden ist,
3. der Anteil der nach dem Interessenausgleich zu entlassenden schwerbehinderten Menschen an der Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen nicht größer ist als der Anteil der zu entlassenden übrigen Arbeitnehmer an der Zahl der beschäftigten übrigen Arbeitnehmer und
4. die Gesamtzahl der schwerbehinderten Menschen, die nach dem Interessenausgleich bei dem Arbeitgeber verbleiben sollen, zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 71 ausreicht.

§ 90 Ausnahmen

(1) [1]Die Vorschriften dieses Kapitels gelten nicht für schwerbehinderte Menschen,

1. deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder
2. die auf Stellen im Sinne des § 73 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 beschäftigt werden oder
3. deren Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet wird, sofern sie

a) das 58. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung auf Grund eines Sozialplanes haben oder
b) Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistung nach dem Sechsten Buch oder auf Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus haben,

wenn der Arbeitgeber ihnen die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und sie der beabsichtigtenKündigung bis zu deren Ausspruch nicht widersprechen.

(2) [1]Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner bei Entlassungen, die aus Witterungsgründen vorgenommen werden, keine Anwendung, sofern die Wiedereinstellung der schwerbehinderten Menschen bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist.

(2a) [1]Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.

(3) [1]Der Arbeitgeber zeigt Einstellungen auf Probe und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen an.

§ 91 Außerordentliche Kündigung

(1) [1]Die Vorschriften dieses Kapitels gelten mit Ausnahme von § 86 auch bei außerordentlicher Kündigung, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nichts Abweichendes ergibt.

(2) [1]Die Zustimmung zur Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden; maßgebend ist der Eingang des Antrages bei dem Integrationsamt. [2]Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

(3) [1]Das Integrationsamt trifft die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tage des Eingangs des Antrages an. [2]Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) [1]Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

(5) [1]Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.

(6) Schwerbehinderte Menschen, denen lediglich aus Anlass eines Streiks oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden ist, werden nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder eingestellt.

§ 92 Erweiterter Beendigungsschutz

[1]Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. [2]Die Vorschriften dieses Kapitels über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gelten entsprechend.

Kapitel 5 Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragter des Arbeitgebers

§ 93 Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates

[1]Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. [2]Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

§ 94 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

(1) [1]In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt. [2]Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung. [3]Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. [4]Betriebe oder Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden; soweit erforderlich, können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen zusammengefasst werden. [5]Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.

(2) [1]Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

(3) [1]Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. [2]Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann.

(4) [1]Bei Dienststellen der Bundeswehr, bei denen eine Vertretung der Soldaten nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz zu wählen ist, sind auch schwerbehinderte Soldaten und Soldatinnen wahlberechtigt und auch Soldaten und Soldatinnen wählbar.

(5) [1]Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. [2]Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn

1. das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt,
2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.

[3]Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt. [4]Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt.

(6) [1]Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. [2]Im Übrigen sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung, den Wahlschutz und die Wahlkosten bei der Wahl des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates sinngemäß anzuwenden. [3]In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht. [4]Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so kann das für den Betrieb oder die Dienststelle zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen.

(7) [1]Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. [2]Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. [3]Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. [4]Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach; dies gilt für das stellvertretende Mitglied entsprechend. [5]Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann der

Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119) das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

§ 95 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) [1]Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. [2]Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

[3]Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 69 Abs. 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. [4]In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen, das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. [5]Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) [1]Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. [2]Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. [3]Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in

die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) [1]Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. [2]Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) [1]Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. [2]Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. [3]In den Fällen des § 21e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters oder einer schwerbehinderten Richterin vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) [1]Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

(6) [1]Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. [2]Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

(7) [1]Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.

(8) [1]Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

§ 96 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

(1) [1]Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) [1]Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(3) [1]Die Vertrauenspersonen besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richterrates. [2]Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 95 Abs. 1 Satz 4 die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der in Satz 1 genannten Vertretungen.

(4) [1]Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. [2]Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weiter gehende Vereinbarungen sind zulässig. [3]Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. [4]Satz 3 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied, wenn wegen

1. ständiger Heranziehung nach § 95,
2. häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit,
3. absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist

die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.

(5) [1]Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. [2]Innerhalb eines Jahres 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. [3]Für Vertrauenspersonen, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der genannte Zeitraum auf zwei Jahre.

(6) [1]Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauenspersonen Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge.

(7) [1]Die Vertrauenspersonen sind verpflichtet,

1. über ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Beschäftigten im Sinne des § 73, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren und
2. ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

[2]Diese Pflichten gelten auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt. [3]Sie gelten nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber es erfordern, gegenüber den Vertrauenspersonen in den Stufenvertretungen (§ 97) sowie gegenüber den in § 79 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechtes genannten Vertretungen, Personen und Stellen.

(8) [1]Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. [2]Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.

(9) [1]Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

§ 97 Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

(1) [1]Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. [2]Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem der Betriebe oder in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(2) [1]Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. [2]Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, für den eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat sie das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(3) [1]Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Absatz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. [2]Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.

(4) [1]Für Gerichte eines Zweiges der Gerichtsbarkeit, für die ein Bezirks- oder Hauptrichterrat gebildet ist, gilt Absatz 3 entsprechend. [2]Sind in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere Schwerbehindertenvertretungen nach § 94 zu wählen und ist in diesem Zweig kein Hauptrichterrat gebildet, ist in entsprechender Anwendung von Absatz 3 eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen. [3]Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Präsidialrat wahr.

(5) [1]Für jede Vertrauensperson, die nach den Absätzen 1 bis 4 neu zu wählen ist, wird wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

(6) [1]Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist; dies umfasst auch Verhandlungen und den Abschluss entsprechender Integrationsvereinbarungen. [2]Satz 1 gilt entsprechend für die Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt sind. [3]Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; sie gibt der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, die den schwerbehinderten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung. [4]Satz 3 gilt

nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.

(7) [1]§ 94 Abs. 3 bis 7, § 95 Abs. 1 Satz 4, Abs. 2, 4, 5 und 7 und § 96 gelten entsprechend, § 94 Abs. 5 mit der Maßgabe, dass die Wahl der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar, die der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März stattfindet.

(8) [1]§ 95 Abs. 6 gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauens- und der Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

§ 98 Beauftragter des Arbeitgebers

[1]Der Arbeitgeber bestellt einen Beauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. [2]Der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. [3]Der Beauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

§ 99 Zusammenarbeit

(1) [1]Arbeitgeber, Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen.

(2) [1]Die in Absatz 1 genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 2 beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. [2]Vertrauensperson und Beauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

§ 100 Verordnungsermächtigung

[1]Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates nähere Vorschriften über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Stufenvertretungen zu erlassen.

Kapitel 6 ■ Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

§ 101 Zusammenarbeit der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit

(1) [1]Soweit die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben nicht durch freie Entschließung der Arbeitgeber erfüllt werden, werden sie

1. in den Ländern von dem Amt für die Sicherung der Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben (Integrationsamt) und
2. von der Bundesagentur für Arbeit

in enger Zusammenarbeit durchgeführt.

(2) [1]Die den Rehabilitationsträgern nach den geltenden Vorschriften obliegenden Aufgaben bleiben unberührt.

§ 102 Aufgaben des Integrationsamtes

(1) [1]Das Integrationsamt hat folgende Aufgaben:

1. die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe,
2. den Kündigungsschutz,
3. die begleitende Hilfe im Arbeitsleben,
4. die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen (§ 117).

[2]Die Integrationsämter werden so ausgestattet, dass sie ihre Aufgaben umfassend und qualifiziert erfüllen können. [3]Hierfür wird besonders geschultes Personal mit Fachkenntnissen des Schwerbehindertenrechts eingesetzt.

(2) [1]Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben wird in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern durchgeführt. [2]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 sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. [3]Dabei gelten als Arbeitsplätze auch Stellen, auf denen Beschäftigte befristet oder als Teilzeitbeschäftigte in einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. [4]Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst auch die nach den Umständen des Einzelfalls notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen. [5]Das Integrationsamt kann bei der Durchführung der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben Integrati-

onsfachdienste einschließlich psychosozialer Dienste freier gemeinnütziger Einrichtungen und Organisationen beteiligen. [6]Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten im Arbeitsleben verhindert oder beseitigt werden; es führt hierzu auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Vertrauenspersonen, Beauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte durch. [7]Das Integrationsamt benennt in enger Abstimmung mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes Ansprechpartner, die in Handwerks- sowie in Industrie- und Handelskammern für die Arbeitgeber zur Verfügung stehen, um sie über Funktion und Aufgaben der Integrationsfachdienste aufzuklären, über Möglichkeiten der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zu informieren und Kontakt zum Integrationsfachdienst herzustellen.

(3) [1]Das Integrationsamt kann im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen erbringen, insbesondere

1. an schwerbehinderte Menschen
   a) für technische Arbeitshilfen,
   b) zum Erreichen des Arbeitsplatzes,
   c) zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz,
   d) zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung,
   e) zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten und
   f) in besonderen Lebenslagen,
2. an Arbeitgeber
   a) zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen,
   b) für Zuschüsse zu Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren, bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener,
   c) für Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen nach § 68 Abs. 4 gleichgestellt worden sind,
   d) für Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements und
   e) für außergewöhnliche Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bis d, von schwerbehinderten Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder im Sinne

des § 75 Abs. 2 verbunden sind, vor allem, wenn ohne diese Leistungen das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde,

3. an Träger von Integrationsfachdiensten einschließlich psychosozialer Dienste freier gemeinnütziger Einrichtungen und Organisationen sowie an Träger von Integrationsprojekten.

[2]Es kann ferner Leistungen zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen erbringen.

(3a) [1]Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3.

(4) [1]Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.

(5) [1]Verpflichtungen anderer werden durch die Absätze 3 und 4 nicht berührt. [2]Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 dürfen, auch wenn auf sie ein Rechtsanspruch nicht besteht, nicht deshalb versagt werden, weil nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen entsprechende Leistungen vorgesehen sind; eine Aufstockung durch Leistungen des Integrationsamtes findet nicht statt.

(6) [1]§ 14 gilt sinngemäß, wenn bei dem Integrationsamt eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben beantragt wird. [2]Das Gleiche gilt, wenn ein Antrag bei einem Rehabilitationsträger gestellt und der Antrag von diesem nach § 16 Abs. 2 des Ersten Buches an das Integrationsamt weitergeleitet worden ist. [3]Ist die unverzügliche Erbringung einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich, so kann das Integrationsamt die Leistung vorläufig erbringen. [4]Hat das Integrationsamt eine Leistung erbracht, für die ein anderer Träger zuständig ist, so erstattet dieser die auf die Leistung entfallenden Aufwendungen.

(7) [1]Das Integrationsamt kann seine Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben auch als persönliches Budget ausführen. [2]§ 17 gilt entsprechend.

§ 103 Beratender Ausschuss für behinderte Menschen bei dem Integrationsamt

(1) [1]Bei jedem Integrationsamt wird ein Beratender Ausschuss für behinderte Menschen gebildet, der die Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben fördert, das Integrationsamt bei der Durchführung der besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben unterstützt und

bei der Vergabe der Mittel der Ausgleichsabgabe mitwirkt. [2]Soweit die Mittel der Ausgleichsabgabe zur institutionellen Förderung verwendet werden, macht der Beratende Ausschuss Vorschläge für die Entscheidungen des Integrationsamtes.

(2) [1]Der Ausschuss besteht aus zehn Mitgliedern, und zwar aus

- zwei Mitgliedern, die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vertreten,
- zwei Mitgliedern, die die privaten und öffentlichen Arbeitgeber vertreten,
- vier Mitgliedern, die die Organisationen behinderter Menschen vertreten,
- einem Mitglied, das das jeweilige Land vertritt,
- einem Mitglied, das die Bundesagentur für Arbeit vertritt.

(3) [1]Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin zu berufen. [2]Mitglieder und Stellvertreter oder Stellvertreterinnen sollen im Bezirk des Integrationsamtes ihren Wohnsitz haben.

(4) [1]Das Integrationsamt beruft auf Vorschlag

- der Gewerkschaften des jeweiligen Landes zwei Mitglieder, der Arbeitgeberverbände des jeweiligen Landes ein Mitglied,
- der zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde ein Mitglied,
- der Organisationen behinderter Menschen des jeweiligen Landes, die nach der Zusammensetzung ihrer Mitglieder dazu berufen sind, die behinderten Menschen in ihrer Gesamtheit zu vertreten, vier Mitglieder.

[2]Die zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde und die Bundesagentur für Arbeit berufen je ein Mitglied.

§ 104 Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit

(1) [1]Die Bundesagentur für Arbeit hat folgende Aufgaben:

1. die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
2. die Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen,
3. die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, insbesondere von schwerbehinderten Menschen,
   a) die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind (§ 72 Abs. 1),
   b) die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches sind,

c) die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder einem Integrationsprojekt eingestellt werden,
d) die als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden oder
e) die zur Aus- oder Weiterbildung eingestellt werden,

4. im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen die besondere Förderung schwerbehinderter Menschen,
5. die Gleichstellung, deren Widerruf und Rücknahme,
6. die Durchführung des Anzeigeverfahrens (§ 80 Abs. 2 und 4),
7. die Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht,
8. die Zulassung der Anrechnung und der Mehrfachanrechnung (§ 75 Abs. 2, § 76 Abs. 1 und 2),
9. die Erfassung der Werkstätten für behinderte Menschen, ihre Anerkennung und die Aufhebung der Anerkennung.

(2) [1]Die Bundesagentur für Arbeit übermittelt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales jährlich die Ergebnisse ihrer Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach dessen näherer Bestimmung und fachlicher Weisung. [2]Zu den Ergebnissen gehören Angaben über die Zahl der geförderten Arbeitgeber und schwerbehinderten Menschen, die insgesamt aufgewandten Mittel und die durchschnittlichen Förderungsbeträge. [3]Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht diese Ergebnisse.

(3) [1]Die Bundesagentur für Arbeit führt befristete überregionale und regionale Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen, besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen, insbesondere schwerbehinderter Frauen, sowie zur Förderung des Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen durch, die ihr durch Verwaltungsvereinbarung gemäß § 368 Abs. 3 Satz 2 und Abs. 4 des Dritten Buches unter Zuweisung der entsprechenden Mittel übertragen werden. [2]Über den Abschluss von Verwaltungsvereinbarungen mit den Ländern ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu unterrichten.

(4) [1]Die Bundesagentur für Arbeit richtet zur Durchführung der ihr in Teil 2 und der ihr im Dritten Buch zur Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben übertragenen Aufgaben in allen Agenturen für Arbeit besondere Stellen ein; bei der personellen Ausstattung dieser Stellen trägt sie dem besonderen Aufwand bei der Beratung und Vermittlung des zu betreuenden Personenkreises sowie bei der Durchführung der sonstigen Aufgaben nach Absatz 1 Rechnung.

(5) [1]Im Rahmen der Beratung der Arbeitgeber nach Absatz 1 Nr. 2 hat die Bundesagentur für Arbeit

1. dem Arbeitgeber zur Besetzung von Arbeitsplätzen geeignete arbeitslose oder arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen unter Darlegung der Leistungsfähigkeit und der Auswirkungen der jeweiligen Behinderung auf die angebotene Stelle vorzuschlagen,
2. ihre Fördermöglichkeiten aufzuzeigen, so weit wie möglich und erforderlich, auch die entsprechenden Hilfen der Rehabilitationsträger und der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben durch die Integrationsämter.

§ 105 Beratender Ausschuss für behinderte Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit

(1) [1]Bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit wird ein Beratender Ausschuss für behinderte Menschen gebildet, der die Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben durch Vorschläge fördert und die Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung der in Teil 2 und im Dritten Buch zur Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben übertragenen Aufgaben unterstützt.

(2) [1]Der Ausschuss besteht aus elf Mitgliedern, und zwar aus

- zwei Mitgliedern, die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vertreten,
- zwei Mitgliedern, die die privaten und öffentlichen Arbeitgeber vertreten,
- fünf Mitgliedern, die die Organisationen behinderter Menschen vertreten,
- einem Mitglied, das die Integrationsämter vertritt,
- einem Mitglied, das das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vertritt.

(3) [1]Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin zu berufen.

(4) [1]Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit beruft die Mitglieder, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten, auf Vorschlag ihrer Gruppenvertreter im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit. [2]Er beruft auf Vorschlag der Organisationen behinderter Menschen, die nach der Zusammensetzung ihrer Mitglieder dazu berufen sind, die behinderten Menschen in ihrer Gesamtheit auf Bundesebene zu vertreten, die Mitglieder, die Organisationen der behinderten Menschen vertreten. Auf Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, beruft er das Mitglied, das die Integrationsämter vertritt, und auf Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales das Mitglied, das dieses vertritt.

§ 106 Gemeinsame Vorschriften

(1) [1]Die Beratenden Ausschüsse für behinderte Menschen (§§ 103, 105) wählen aus den ihnen angehörenden Mitgliedern von Seiten der Arbeitnehmer, Ar-

beitgeber oder Organisationen behinderter Menschen jeweils für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende und einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin. [2]Die Gewählten dürfen nicht derselben Gruppe angehören. Die Gruppen stellen in regelmäßig jährlich wechselnder Reihenfolge den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und den Stellvertreter oder die Stellvertreterin. [3]Die Reihenfolge wird durch die Beendigung der Amtszeit der Mitglieder nicht unterbrochen. [4]Scheidet der Vorsitzende oder die Vorsitzende oder der Stellvertreter oder die Stellvertreterin aus, wird er oder sie neu gewählt.

(2) [1]Die Beratenden Ausschüsse für behinderte Menschen sind beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. [2]Die Beschlüsse und Entscheidungen werden mit einfacher Stimmenmehrheit getroffen.

(3) [1]Die Mitglieder der Beratenden Ausschüsse für behinderte Menschen üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. [2]Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre.

§ 107 Übertragung von Aufgaben

(1) [1]Die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle kann die Verlängerung der Gültigkeitsdauer der Ausweise nach § 69 Abs. 5, für die eine Feststellung nach § 69 Abs. 1 nicht zu treffen ist, auf andere Behörden übertragen. [2]Im Übrigen kann sie andere Behörden zur Aushändigung der Ausweise heranziehen.

(2) [1]Die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle kann Aufgaben und Befugnisse des Integrationsamtes nach Teil 2 auf örtliche Fürsorgestellen übertragen oder die Heranziehung örtlicher Fürsorgestellen zur Durchführung der den Integrationsämtern obliegenden Aufgaben bestimmen.

(3) (weggefallen)

§ 108 Verordnungsermächtigung

[1]Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die Voraussetzungen des Anspruchs nach § 33 Abs. 8 Nr. 3 und § 102 Abs. 4 sowie über die Höhe, Dauer und Ausführung der Leistungen zu regeln.

Kapitel 7 ■ Integrationsfachdienste

§ 109 Begriff und Personenkreis

(1) [1]Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden.

(2) [1]Schwerbehinderte Menschen im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere

1. schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind sowie
3. schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

(3) [1]Ein besonderer Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung ist insbesondere gegeben bei schwerbehinderten Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, Leistungsminderung) die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.

(4) [1]Der Integrationsfachdienst kann im Rahmen der Aufgabenstellung nach Absatz 1 auch zur beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, tätig werden. Hierbei wird den besonderen Bedürfnissen seelisch behinderter oder von einer seelischen Behinderung bedrohter Menschen Rechnung getragen.

§ 110 Aufgaben

(1) [1]Die Integrationsfachdienste können zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung) beteiligt werden, indem sie

1. die schwerbehinderten Menschen beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln,
2. die Arbeitgeber informieren, beraten und ihnen Hilfe leisten.

(2) [1]Zu den Aufgaben des Integrationsfachdienstes gehört es,

1. die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in enger Kooperation mit den schwerbehinderten Menschen, dem Auftraggeber und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation zu erarbeiten,

1a. die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen einschließlich der auf jeden einzelnen Jugendlichen bezogenen Dokumentation der Ergebnisse zu unterstützen,

1b. die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher zu begleiten,

2. geeignete Arbeitsplätze (§ 73) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen,
3. die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
4. die schwerbehinderten Menschen, solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,
5. mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen die Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,
6. eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen sowie
7. als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, über die Leistungen für die Arbeitgeber zu informieren und für die Arbeitgeber diese Leistungen abzuklären,
8. in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen.

§ 111 Beauftragung und Verantwortlichkeit

(1) [1]Die Integrationsfachdienste werden im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig. [2]Diese bleiben für die Ausführung der Leistung verantwortlich.

(2) [1]Im Auftrag legt der Auftraggeber in Abstimmung mit dem Integrationsfachdienst Art, Umfang und Dauer des im Einzelfall notwendigen Einsatzes des Integrationsfachdienstes sowie das Entgelt fest.

(3) [1]Der Integrationsfachdienst arbeitet insbesondere mit

1. den zuständigen Stellen der Bundesagentur für Arbeit,

2. dem Integrationsamt,
3. dem zuständigen Rehabilitationsträger, insbesondere den Berufshelfern der gesetzlichen Unfallversicherung,
4. dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und den anderen betrieblichen Interessenvertretungen,
5. der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation mit ihren begleitenden Diensten und internen Integrationsfachkräften oder -diensten zur Unterstützung von Teilnehmenden an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,

5a. den Handwerks-, den Industrie- und Handelskammern sowie den berufsständigen Organisationen,

6. wenn notwendig auch mit anderen Stellen und Personen,

eng zusammen.

(4) [1]Näheres zur Beauftragung, Zusammenarbeit, fachlichen Leitung, Aufsicht sowie zur Qualitätssicherung und Ergebnisbeobachtung wird zwischen dem Auftraggeber und dem Träger des Integrationsfachdienstes vertraglich geregelt. [2]Die Vereinbarungen sollen im Interesse finanzieller Planungssicherheit auf eine Dauer von mindestens drei Jahren abgeschlossen werden.

(5) [1]Die Integrationsämter wirken darauf hin, dass die berufsbegleitenden und psychosozialen Dienste bei den von ihnen beauftragten Integrationsfachdiensten konzentriert werden.

§ 112 Fachliche Anforderungen

(1) [1]Die Integrationsfachdienste müssen

1. nach der personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung in der Lage sein, ihre gesetzlichen Aufgaben wahrzunehmen,
2. über Erfahrungen mit dem zu unterstützenden Personenkreis (§ 109 Abs. 2) verfügen,
3. mit Fachkräften ausgestattet sein, die über eine geeignete Berufsqualifikation, eine psychosoziale oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation und ausreichende Berufserfahrung verfügen, sowie
4. rechtlich oder organisatorisch und wirtschaftlich eigenständig sein.

(2) [1]Der Personalbedarf eines Integrationsfachdienstes richtet sich nach den konkreten Bedürfnissen unter Berücksichtigung der Zahl der Betreuungs- und Beratungsfälle, des durchschnittlichen Betreuungs- und Beratungsaufwands, der Größe des regionalen Einzugsbereichs und der Zahl der zu beratenden Arbeitgeber. [2]Den besonderen Bedürfnissen besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen, insbesondere schwerbehinderter Frauen, und der Notwendigkeit einer

psychosozialen Betreuung soll durch eine Differenzierung innerhalb des Integrationsfachdienstes Rechnung getragen werden.

(3) [1]Bei der Stellenbesetzung des Integrationsfachdienstes werden schwerbehinderte Menschen bevorzugt berücksichtigt. [2]Dabei wird ein angemessener Anteil der Stellen mit schwerbehinderten Frauen besetzt.

§ 113 Finanzielle Leistungen

(1) [1]Die Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten wird vom Auftraggeber vergütet. [2]Die Vergütung für die Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten kann bei Beauftragung durch das Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erbracht werden.

(2) [1]Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen vereinbart mit den Rehabilitationsträgern nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 unter Beteiligung der maßgeblichen Verbände, darunter der Bundesarbeitsgemeinschaft, in der sich die Integrationsfachdienste zusammengeschlossen haben, eine gemeinsame Empfehlung zur Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste durch die Rehabilitationsträger, zur Zusammenarbeit und zur Finanzierung der Kosten, die dem Integrationsfachdienst bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Rehabilitationsträger entstehen. [2]§ 13 Abs. 7 und 8 gilt entsprechend.

§ 114 Ergebnisbeobachtung

(1) [1]Der Integrationsfachdienst dokumentiert Verlauf und Ergebnis der jeweiligen Bemühungen um die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. [2]Er erstellt jährlich eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse und legt diese den Auftraggebern nach deren näherer gemeinsamer Maßgabe vor. [3]Diese Zusammenstellung soll insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten zu

1. den Zu- und Abgängen an Betreuungsfällen im Kalenderjahr,
2. dem Bestand an Betreuungsfällen,
3. der Zahl der abgeschlossenen Fälle, differenziert nach Aufnahme einer Ausbildung, einer befristeten oder unbefristeten Beschäftigung, einer Beschäftigung in einem Integrationsprojekt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

(2) [1]Der Integrationsfachdienst dokumentiert auch die Ergebnisse seiner Bemühungen zur Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit und die Begleitung der betrieblichen Ausbildung nach § 110 Abs. 2 Nr. 1a und 1b unter Einbeziehung geschlechtsdifferenzierter Daten und Besonderheiten sowie der Art der Behinderung. [2]Er erstellt zum 30. September 2006 eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse und legt diese dem zuständigen Integrationsamt vor. [3]Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen bereitet die Ergebnisse auf und stellt sie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales

zur Vorbereitung des Berichtes nach § 160 Abs. 2 bis zum 31. Dezember 2006 zur Verfügung.

§ 115 Verordnungsermächtigung

(1) [1]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Begriff und die Aufgaben des Integrationsfachdienstes, die für sie geltenden fachlichen Anforderungen und die finanziellen Leistungen zu regeln.

(2) [1]Vereinbaren die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen und die Rehabilitationsträger nicht innerhalb von sechs Monaten, nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sie dazu aufgefordert hat, eine gemeinsame Empfehlung nach § 113 Abs. 2 oder ändern sie die unzureichend gewordene Empfehlung nicht innerhalb dieser Frist, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Regelungen durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates erlassen.

Kapitel 8 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen

§ 116 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

(1) [1]Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen werden nicht angewendet nach dem Wegfall der Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2; wenn sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 verringert, jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides.

(2) [1]Die besonderen Regelungen für gleichgestellte behinderte Menschen werden nach dem Widerruf oder der Rücknahme der Gleichstellung nicht mehr angewendet. [2]Der Widerruf der Gleichstellung ist zulässig, wenn die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 3 in Verbindung mit § 68 Abs. 2 weggefallen sind. [3]Er wird erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt seiner Unanfechtbarkeit wirksam.

(3) [1]Bis zur Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen werden die behinderten Menschen dem Arbeitgeber auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

§ 117 Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen

(1) [1]Einem schwerbehinderten Menschen, der einen zumutbaren Arbeitsplatz ohne berechtigten Grund zurückweist oder aufgibt oder sich ohne berechtigten Grund weigert, an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen, oder sonst durch sein Verhalten seine Teilhabe am Arbeitsleben schuldhaft vereitelt, kann das Integrationsamt im Benehmen mit der Bundesagentur für Arbeit die besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen zeitweilig entziehen. [2]Dies gilt auch für gleichgestellte behinderte Menschen.

(2) [1]Vor der Entscheidung über die Entziehung wird der schwerbehinderte Mensch gehört. [2]In der Entscheidung wird die Frist bestimmt, für die sie gilt. [3]Die Frist läuft vom Tage der Entscheidung an und beträgt nicht mehr als sechs Monate. [4]Die Entscheidung wird dem schwerbehinderten Menschen bekannt gegeben.

Kapitel 9 ■ Widerspruchsverfahren

§ 118 Widerspruch

(1) [1]Den Widerspruchsbescheid nach § 73 der Verwaltungsgerichtsordnung erlässt bei Verwaltungsakten der Integrationsämter und bei Verwaltungsakten der örtlichen Fürsorgestellen (§ 107 Abs. 2) der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119). [2]Des Vorverfahrens bedarf es auch, wenn den Verwaltungsakt ein Integrationsamt erlassen hat, das bei einer obersten Landesbehörde besteht.

(2) [1]Den Widerspruchsbescheid nach § 85 des Sozialgerichtsgesetzes erlässt bei Verwaltungsakten, welche die Bundesagentur für Arbeit auf Grund des Teils 2 erlässt, der Widerspruchsausschuss der Bundesagentur für Arbeit.

§ 119 Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt

(1) [1]Bei jedem Integrationsamt besteht ein Widerspruchsausschuss aus sieben Mitgliedern, und zwar aus

- zwei Mitgliedern, die schwerbehinderte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind,
- zwei Mitgliedern, die Arbeitgeber sind,
- einem Mitglied, das das Integrationsamt vertritt,
- einem Mitglied, das die Bundesagentur für Arbeit vertritt,
- einer Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen.

(2) [1]Für jedes Mitglied wird ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin berufen.

(3) [1]Das Integrationsamt beruft

- auf Vorschlag der Organisationen behinderter Menschen des jeweiligen Landes die Mitglieder, die Arbeitnehmer sind,
- auf Vorschlag der jeweils für das Land zuständigen Arbeitgeberverbände die Mitglieder, die Arbeitgeber sind, sowie
- die Vertrauensperson.

[2]Die zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde beruft das Mitglied, das das Integrationsamt vertritt. [3]Die Bundesagentur für Arbeit beruft das Mitglied, dass sie vertritt. [4]Entsprechendes gilt für die Berufung des Stellvertreters oder der Stellvertreterin des jeweiligen Mitglieds.

(4) [1]In Kündigungsangelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die bei einer Dienststelle oder in einem Betrieb beschäftigt sind, der zum Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung gehört, treten an die Stelle der Mitglieder, die Arbeitgeber sind, Angehörige des öffentlichen Dienstes. [2]Dem Integrationsamt werden ein Mitglied und sein Stellvertreter oder seine Stellvertreterin von den von der Bundesregierung bestimmten Bundesbehörden benannt. [3]Eines der

Mitglieder, die schwerbehinderte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind, muss dem öffentlichen Dienst angehören.

(5) [1]Die Amtszeit der Mitglieder der Widerspruchsausschüsse beträgt vier Jahre. [2]Die Mitglieder der Ausschüsse üben ihre Tätigkeit unentgeltlich aus.

§ 120 Widerspruchsausschüsse der Bundesagentur für Arbeit

(1) [1]Die Bundesagentur für Arbeit richtet Widerspruchsausschüsse ein, die aus sieben Mitgliedern bestehen, und zwar aus

- zwei Mitgliedern, die schwerbehinderte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind,
- zwei Mitgliedern, die Arbeitgeber sind,
- einem Mitglied, das das Integrationsamt vertritt,
- einem Mitglied, das die Bundesagentur für Arbeit vertritt,
- einer Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen.

(2) [1]Für jedes Mitglied wird ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin berufen.

(3) [1]Die Bundesagentur für Arbeit beruft

- die Mitglieder, die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind, auf Vorschlag der jeweils zuständigen Organisationen behinderter Menschen, der im Benehmen mit den jeweils zuständigen Gewerkschaften, die für die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen wesentliche Bedeutung haben, gemacht wird,
- die Mitglieder, die Arbeitgeber sind, auf Vorschlag der jeweils zuständigen Arbeitgeberverbände, soweit sie für die Vertretung von Arbeitgeberinteressen wesentliche Bedeutung haben, sowie
- das Mitglied, das die Bundesagentur für Arbeit vertritt und
- die Vertrauensperson.

[2]Die zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde beruft das Mitglied, das das Integrationsamt vertritt. [3]Entsprechendes gilt für die Berufung des Stellvertreters oder der Stellvertreterin des jeweiligen Mitglieds.

(4) [1]§ 119 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 121 Verfahrensvorschriften

(1) [1]Für den Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119) und die Widerspruchsausschüsse bei der Bundesagentur für Arbeit (§ 120) gilt § 106 Abs. 1 und 2 entsprechend.

(2) [1]Im Widerspruchsverfahren nach Teil 2 Kapitel 4 werden der Arbeitgeber und der schwerbehinderte Mensch vor der Entscheidung gehört; in den übrigen Fällen verbleibt es bei der Anhörung des Widerspruchsführers.

(3) [1]Die Mitglieder der Ausschüsse können wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt werden. [2]Über die Ablehnung entscheidet der Ausschuss, dem das Mitglied angehört.

Kapitel 10 ■ Sonstige Vorschriften

§ 122 Vorrang der schwerbehinderten Menschen

[1]Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen.

§ 123 Arbeitsentgelt und Dienstbezüge

(1) [1]Bei der Bemessung des Arbeitsentgelts und der Dienstbezüge aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis werden Renten und vergleichbare Leistungen, die wegen der Behinderung bezogen werden, nicht berücksichtigt. [2]Die völlige oder teilweise Anrechnung dieser Leistungen auf das Arbeitsentgelt oder die Dienstbezüge ist unzulässig.

(2) [1]Absatz 1 gilt nicht für Zeiträume, in denen die Beschäftigung tatsächlich nicht ausgeübt wird und die Vorschriften über die Zahlung der Rente oder der vergleichbaren Leistung eine Anrechnung oder ein Ruhen vorsehen, wenn Arbeitsentgelt oder Dienstbezüge gezahlt werden.

§ 124 Mehrarbeit

[1]Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

§ 125 Zusatzurlaub

(1) [1]Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; 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. [2]Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

(2) [1]Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach Absatz 1 Satz 1. [2]Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. [3]Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub

hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

(3) [1]Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 69 Abs. 1 und 2 rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung.

§ 126 Nachteilsausgleich

(1) [1]Die Vorschriften über Hilfen für behinderte Menschen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen (Nachteilsausgleich) werden so gestaltet, dass sie unabhängig von der Ursache der Behinderung der Art oder Schwere der Behinderung Rechnung tragen.

(2) [1]Nachteilsausgleiche, die auf Grund bisher geltender Rechtsvorschriften erfolgen, bleiben unberührt.

§ 127 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Heimarbeit

(1) [1]Schwerbehinderte Menschen, die in Heimarbeit beschäftigt oder diesen gleichgestellt sind (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes) und in der Hauptsache für den gleichen Auftraggeber arbeiten, werden auf die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen dieses Auftraggebers angerechnet.

(2) [1]Für in Heimarbeit beschäftigte und diesen gleichgestellte schwerbehinderte Menschen wird die in § 29 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes festgelegte Kündigungsfrist von zwei Wochen auf vier Wochen erhöht; die Vorschrift des § 29 Abs. 7 des Heimarbeitsgesetzes ist sinngemäß anzuwenden. [2]Der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen im Sinne des Kapitels 4 gilt auch für die in Satz 1 genannten Personen.

(3) [1]Die Bezahlung des zusätzlichen Urlaubs der in Heimarbeit beschäftigten oder diesen gleichgestellten schwerbehinderten Menschen erfolgt nach den für die Bezahlung ihres sonstigen Urlaubs geltenden Berechnungsgrundsätzen. [2]Sofern eine besondere Regelung nicht besteht, erhalten die schwerbehinderten Menschen als zusätzliches Urlaubsgeld 2 Prozent des in der Zeit vom 1. Mai des vergangenen bis zum 30. April des laufenden Jahres verdienten Arbeitsentgelts ausschließlich der Unkostenzuschläge.

(4) [1]Schwerbehinderte Menschen, die als fremde Hilfskräfte eines Hausgewerbetreibenden oder eines Gleichgestellten beschäftigt werden (§ 2 Abs. 6 des Heimarbeitsgesetzes) können auf Antrag eines Auftraggebers auch auf dessen Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet werden, wenn

der Arbeitgeber in der Hauptsache für diesen Auftraggeber arbeitet. [2]Wird einem schwerbehinderten Menschen im Sinne des Satzes 1, dessen Anrechnung die Bundesagentur für Arbeit zugelassen hat, durch seinen Arbeitgeber gekündigt, weil der Auftraggeber die Zuteilung von Arbeit eingestellt oder die regelmäßige Arbeitsmenge erheblich herabgesetzt hat, erstattet der Auftraggeber dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Zahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes an den schwerbehinderten Menschen bis zur rechtmäßigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses.

(5) [1]Werden fremde Hilfskräfte eines Hausgewerbetreibenden oder eines Gleichgestellten (§ 2 Abs. 6 des Heimarbeitsgesetzes) einem Auftraggeber gemäß Absatz 4 auf seine Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet, erstattet der Auftraggeber die dem Arbeitgeber nach Absatz 3 entstehenden Aufwendungen.

(6) [1]Die den Arbeitgeber nach § 80 Abs. 1 und 5 treffenden Verpflichtungen gelten auch für Personen, die Heimarbeit ausgeben.

§ 128 Schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen, Soldaten und Soldatinnen

(1) [1]Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenstellen sind unbeschadet der Geltung des Teils 2 auch für schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamten und Beamtinnen erreicht wird.

(2) (weggefallen)

(3) [1]Die Vorschriften des Absatzes 1 finden auf Richter und Richterinnen entsprechende Anwendung.

4) [1]Für die persönliche Rechtsstellung schwerbehinderter Soldaten und Soldatinnen gelten § 2 Abs. 1 und 2, §§ 69, 93 bis 99, 116 Abs. 1 sowie §§ 123, 125, 126 und 145 bis 147. [2]Im Übrigen gelten für Soldaten und Soldatinnen die Vorschriften über die persönliche Rechtsstellung der schwerbehinderten Menschen, soweit sie mit den Besonderheiten des Dienstverhältnisses vereinbar sind.

§ 129 Unabhängige Tätigkeit

[1]Soweit zur Ausübung einer unabhängigen Tätigkeit eine Zulassung erforderlich ist, soll schwerbehinderten Menschen, die eine Zulassung beantragen, bei fachlicher Eignung und Erfüllung der sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen die Zulassung bevorzugt erteilt werden.

§ 130 Geheimhaltungspflicht

(1) [1]Die Beschäftigten der Integrationsämter, der Bundesagentur für Arbeit, der Rehabilitationsträger einschließlich ihrer Beschäftigten in gemeinsamen Servicestellen sowie der von diesen Stellen beauftragten Integrationsfachdienste und die Mitglieder der Ausschüsse und des Beirates für die Teilhabe behinderter Menschen (§ 64) und ihre Stellvertreter oder Stellvertreterinnen sowie zur Durchführung ihrer Aufgaben hinzugezogene Sachverständige sind verpflichtet,

1. über ihnen wegen ihres Amtes oder Auftrages bekannt gewordene persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren, und
2. ihnen wegen ihres Amtes oder Auftrages bekannt gewordene und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

(2) [1]Diese Pflichten gelten auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt oder nach Beendigung des Auftrages. [2]Sie gelten nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben gegenüber schwerbehinderten Menschen es erfordern, gegenüber der Schwerbehindertenvertretung sowie gegenüber den in § 79 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechts genannten Vertretungen, Personen und Stellen.

§ 131 Statistik

(1) [1]Über schwerbehinderte Menschen wird alle zwei Jahre eine Bundesstatistik durchgeführt. [1]Sie umfasst folgende Tatbestände:

1. die Zahl der schwerbehinderten Menschen mit gültigem Ausweis,
2. persönliche Merkmale schwerbehinderter Menschen wie Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Wohnort,
3. Art, Ursache und Grad der Behinderung.

(2) [1]Für die Erhebung besteht Auskunftspflicht. [2]Auskunftspflichtig sind die nach § 69 Abs. 1 und 5 zuständigen Behörden.

Kapitel 11 ■ Integrationsprojekte

§ 132 Begriff und Personenkreis

(1) [1]Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (Integrationsunternehmen) oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 71 Abs. 3 geführte Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen) zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.

(2) [1]Schwerbehinderte Menschen nach Absatz 1 sind insbesondere

1. schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Integrationsprojekts erschwert oder verhindert,
2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen, sowie
3. schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Integrationsprojekt an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden.

(3) [1]Integrationsunternehmen beschäftigen mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Menschen im Sinne von Absatz 1. [2]Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll in der Regel 50 Prozent nicht übersteigen.

§ 133 Aufgaben

[1]Die Integrationsprojekte bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem all-

gemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt.

§ 134 Finanzielle Leistungen

[1]Integrationsprojekte können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und für besonderen Aufwand erhalten.

§ 135 Verordnungsermächtigung

[1]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Begriff und die Aufgaben der Integrationsprojekte, die für sie geltenden fachlichen Anforderungen, die Aufnahmevoraussetzungen und die finanziellen Leistungen zu regeln.

Kapitel 12 ■ Werkstätten für behinderte Menschen

§ 136 Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen

(1) [1]Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne des Kapitels 5 des Teils 1 und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. [2]Sie hat denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

[3]Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. [4]Sie verfügt über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst. [5]Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. [6]Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.

(2) [1]Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. [2]Dies ist nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.

(3) [1]Behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind.

§ 137 Aufnahme in die Werkstätten für behinderte Menschen

(1) [1]Anerkannte Werkstätten nehmen diejenigen behinderten Menschen aus ihrem Einzugsgebiet auf, die die Aufnahmevoraussetzungen gemäß § 136 Abs. 2 erfüllen, wenn Leistungen durch die Rehabilitationsträger gewährleistet sind; die Möglichkeit zur Aufnahme in eine andere anerkannte Werkstatt nach Maßgabe des § 9 des Zwölften Buches oder entsprechender Regelungen bleibt unberührt. [2]Die Aufnahme erfolgt unabhängig von

1. der Ursache der Behinderung,
2. der Art der Behinderung, wenn in dem Einzugsgebiet keine besondere Werkstatt für behinderte Menschen für diese Behinderungsart vorhanden ist, und
3. der Schwere der Behinderung, der Minderung der Leistungsfähigkeit und einem besonderen Bedarf an Förderung, begleitender Betreuung oder Pflege.

(2) [1]Behinderte Menschen werden in der Werkstatt beschäftigt, solange die Aufnahmevoraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen.

§ 138 Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen

(1) [1]Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt.

(2) [1]Die Werkstätten zahlen aus ihrem Arbeitsergebnis an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein Arbeitsentgelt, das sich aus einem Grundbetrag in Höhe des Ausbildungsgeldes, das die Bundesagentur für Arbeit nach den für sie geltenden Vorschriften behinderten Menschen im Berufsbildungsbereich zuletzt leistet, und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt. [2]Der Steigerungsbetrag bemisst sich nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte.

(3) [1]Der Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses wird unter Berücksichtigung des zwischen den behinderten Menschen und dem Rehabilitationsträger bestehenden Sozialleistungsverhältnisses durch Werkstattverträge zwischen den behinderten Menschen und dem Träger der Werkstatt näher geregelt.

(4) [1]Hinsichtlich der Rechtsstellung der Teilnehmer an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich gilt § 36 entsprechend.

(5) [1]Ist ein volljähriger behinderter Mensch gemäß Absatz 1 in den Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen im Sinne des § 136

aufgenommen worden und war er zu diesem Zeitpunkt geschäftsunfähig, so gilt der von ihm geschlossene Werkstattvertrag in Ansehung einer bereits bewirkten Leistung und deren Gegenleistung, soweit diese in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, als wirksam.

(6) [1]War der volljährige behinderte Mensch bei Abschluss eines Werkstattvertrages geschäftsunfähig, so kann der Träger einer Werkstatt das Werkstattverhältnis nur unter den Voraussetzungen für gelöst erklären, unter denen ein wirksamer Vertrag seitens des Trägers einer Werkstatt gekündigt werden kann.

(7) [1]Die Lösungserklärung durch den Träger einer Werkstatt bedarf der schriftlichen Form und ist zu begründen.

§ 139 Mitwirkung

(1) [1]Die in § 138 Abs. 1 genannten behinderten Menschen wirken unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch Werkstatträte in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt mit. [2]Die Werkstatträte berücksichtigen die Interessen der im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der Werkstätten tätigen behinderten Menschen in angemessener und geeigneter Weise, solange für diese eine Vertretung nach § 36 nicht besteht.

(2) [1]Ein Werkstattrat wird in Werkstätten gewählt; er setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammen.

(3) [1]Wahlberechtigt zum Werkstattrat sind alle in § 138 Abs. 1 genannten behinderten Menschen; von ihnen sind die behinderten Menschen wählbar, die am Wahltag seit mindestens sechs Monaten in der Werkstatt beschäftigt sind.

(4) [1]Die Werkstätten für behinderte Menschen unterrichten die Personen, die behinderte Menschen gesetzlich vertreten oder mit ihrer Betreuung beauftragt sind, einmal im Kalenderjahr in einer Eltern- und Betreuerversammlung in angemessener Weise über die Angelegenheiten der Werkstatt, auf die sich die Mitwirkung erstreckt, und hören sie dazu an. [2]In den Werkstätten kann im Einvernehmen mit dem Träger der Werkstatt ein Eltern- und Betreuerbeirat errichtet werden, der die Werkstatt und den Werkstattrat bei ihrer Arbeit berät und durch Vorschläge und Stellungnahmen unterstützt.

§ 140 Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe

(1) [1]Arbeitgeber, die durch Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen zur Beschäftigung behinderter Menschen beitragen, können 50 vom Hundert des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages solcher Aufträge (Gesamtrechnungsbetrag abzüglich Materialkosten) auf die Ausgleichsabgabe anrechnen. [2]Dabei wird die Arbeitsleistung des Fachpersonals

zur Arbeits- und Berufsförderung berücksichtigt, nicht hingegen die Arbeitsleistung sonstiger nichtbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. [3]Bei Weiterveräußerung von Erzeugnissen anderer anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen wird die von diesen erbrachte Arbeitsleistung berücksichtigt. [4]Die Werkstätten bestätigen das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen in der Rechnung.

(2) [1]Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass

1. die Aufträge innerhalb des Jahres, in dem die Verpflichtung zur Zahlung der Ausgleichsabgabe entsteht, von der Werkstatt für behinderte Menschen ausgeführt und vom Auftraggeber bis spätestens 31. März des Folgejahres vergütet werden und
2. es sich nicht um Aufträge handelt, die Träger einer Gesamteinrichtung an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben, die rechtlich unselbständige Teile dieser Einrichtung sind.

(3) [1]Bei der Vergabe von Aufträgen an Zusammenschlüsse anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 141 Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand

[1]Aufträge der öffentlichen Hand, die von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen ausgeführt werden können, werden bevorzugt diesen Werkstätten angeboten. [2]Die Bundesregierung erlässt mit Zustimmung des Bundesrates hierzu allgemeine Verwaltungsvorschriften.

§ 142 Anerkennungsverfahren

[1]Werkstätten für behinderte Menschen, die eine Vergünstigung im Sinne dieses Kapitels in Anspruch nehmen wollen, bedürfen der Anerkennung. [2]Die Entscheidung über die Anerkennung trifft auf Antrag die Bundesagentur für Arbeit im Einvernehmen mit dem überörtlichen Träger der Sozialhilfe. [3]Die Bundesagentur für Arbeit führt ein Verzeichnis der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen. [4]In dieses Verzeichnis werden auch Zusammenschlüsse anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen aufgenommen.

§ 143 Blindenwerkstätten

[1]Die §§ 140 und 141 sind auch zugunsten von auf Grund des Blindenwarenvertriebsgesetzes anerkannten Blindenwerkstätten anzuwenden.

§ 144 Verordnungsermächtigungen

(1) [1]Die Bundesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Begriff und die Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen, die Aufnahmevoraussetzungen, die fachlichen Anforderungen, insbesondere hinsichtlich der Wirtschaftsführung sowie des Begriffs und der Verwendung des Arbeitsergebnisses sowie das Verfahren zur Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen.

(2) [1]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates im Einzelnen die Errichtung, Zusammensetzung und Aufgaben des Werkstattrats, die Fragen, auf die sich die Mitwirkung erstreckt, einschließlich Art und Umfang der Mitwirkung, die Vorbereitung und Durchführung der Wahl, einschließlich der Wahlberechtigung und der Wählbarkeit, die Amtszeit sowie die Geschäftsführung des Werkstattrats einschließlich des Erlasses einer Geschäftsordnung und der persönlichen Rechte und Pflichten der Mitglieder des Werkstattrats und der Kostentragung. [2]Die Rechtsverordnung kann darüber hinaus bestimmen, dass die in ihr getroffenen Regelungen keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen finden, soweit sie eigene gleichwertige Regelungen getroffen haben.

Kapitel 13 Unentgeltliche Beförderung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Personenverkehr

§ 145 Unentgeltliche Beförderung, Anspruch auf Erstattung der Fahrgeldausfälle

(1) [1]Schwerbehinderte Menschen, die infolge ihrer Behinderung in ihrer Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt oder hilflos oder gehörlos sind, werden von Unternehmern, die öffentlichen Personenverkehr betreiben, gegen Vorzeigen eines entsprechend gekennzeichneten Ausweises nach § 69 Abs. 5 im Nahverkehr im Sinne des § 147 Abs. 1 unentgeltlich befördert; die unentgeltliche Beförderung verpflichtet zur Zahlung eines tarifmäßigen Zuschlages bei der Benutzung zuschlagpflichtiger Züge des Nahverkehrs. [2]Voraussetzung ist, dass der Ausweis mit einer gültigen Wertmarke versehen ist. [3]Sie wird gegen Entrichtung eines Betrages von 72 Euro für ein Jahr oder 36 Euro für ein halbes Jahr ausgegeben. [4]Der Betrag erhöht sich in entsprechender Anwendung des § 77 Absatz 3 erstmals zu dem Zeitpunkt, zu dem die nächste Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe erfolgt. [5]Liegt dieser Zeitpunkt innerhalb der Gültigkeitsdauer einer bereits ausgegebenen Wertmarke, ist der höhere Betrag erst im Zusammenhang mit der Ausgabe der darauffolgenden Wertmarke zu entrichten. [6]Abweichend von § 77 Absatz 3 Satz 4 sind die sich ergebenden Beträge auf den nächsten vollen Eurobetrag aufzurunden. [7]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Erhöhungsbetrag und die sich nach entsprechender Anwendung des § 77 Absatz 3 Satz 3 ergebenden Beträge im Bundesanzeiger bekannt. [8]Wird die für ein Jahr ausgegebene Wertmarke vor Ablauf eines halben Jahres ihrer Gültigkeitsdauer zurückgegeben, wird auf Antrag die Hälfte der Gebühr erstattet. [9]Entsprechendes gilt für den Fall, dass der schwerbehinderte Mensch vor Ablauf eines halben Jahres der Gültigkeitsdauer der für ein Jahr ausgegebenen Wertmarke verstirbt. [10]Auf Antrag wird eine für ein Jahr gültige Wertmarke, ohne dass der Betrag nach Satz 3 in seiner jeweiligen Höhe zu entrichten ist, an schwerbehinderte Menschen ausgegeben,

1. die blind im Sinne des § 72 Abs. 5 des Zwölften Buches oder entsprechender Vorschriften oder hilflos im Sinne des § 33b des Einkommensteuergesetzes oder entsprechender Vorschriften sind oder
2. die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch oder für den Lebensunterhalt laufende Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches, dem Achten Buch oder den §§ 27a und 27d des Bundesversorgungsgesetzes erhalten oder

3. die am 1. Oktober 1979 die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 des Gesetzes über die unentgeltliche Beförderung von Kriegs- und Wehrdienstbeschädigten sowie von anderen Behinderten im Nahverkehr vom 27. August 1965 (BGBl. I S. 978), das zuletzt durch Artikel 41 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) geändert worden ist, erfüllten, solange ein Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 70 festgestellt ist oder von mindestens 50 festgestellt ist und sie infolge der Schädigung erheblich gehbehindert sind; das Gleiche gilt für schwerbehinderte Menschen, die diese Voraussetzungen am 1. Oktober 1979 nur deshalb nicht erfüllt haben, weil sie ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt zu diesem Zeitpunkt in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet hatten.

[11]Die Wertmarke wird nicht ausgegeben, solange der Ausweis einen gültigen Vermerk über die Inanspruchnahme von Kraftfahrzeugsteuerermäßigung trägt. [12]Die Ausgabe der Wertmarken erfolgt auf Antrag durch die nach § 69 Abs. 5 zuständigen Behörden. [13]Die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle kann die Aufgaben nach Absatz 1 Satz 3 bis 5 ganz oder teilweise auf andere Behörden übertragen. [14]Für Streitigkeiten in Zusammenhang mit der Ausgabe der Wertmarke gilt § 51 Abs. 1 Nr. 7 des Sozialgerichtsgesetzes entsprechend.

(2) [1]Das Gleiche gilt im Nah- und Fernverkehr im Sinne des § 147, ohne dass die Voraussetzung des Absatzes 1 Satz 2 erfüllt sein muss, für die Beförderung

1. einer Begleitperson eines schwerbehinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1, wenn die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson nachgewiesen und dies im Ausweis des schwerbehinderten Menschen eingetragen ist, und
2. des Handgepäcks, eines mitgeführten Krankenfahrstuhles, soweit die Beschaffenheit des Verkehrsmittels dies zulässt, sonstiger orthopädischer Hilfsmittel und eines Führhundes; das Gleiche gilt für einen Hund, den ein schwerbehinderter Mensch mitführt, in dessen Ausweis die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson nachgewiesen ist.

(3) [1]Die durch die unentgeltliche Beförderung nach den Absätzen 1 und 2 entstehenden Fahrgeldausfälle werden nach Maßgabe der §§ 148 bis 150 erstattet. [2]Die Erstattungen sind aus dem Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates (ABl. L 315 vom 3.12.2007, S. 1) ausgenommen.

§ 146 Persönliche Voraussetzungen

(1) [1]In seiner Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt ist, wer infolge einer Einschränkung des Gehvermögens (auch durch innere Leiden oder infolge von Anfällen oder von Störungen der Orientierungsfähigkeit) nicht ohne erhebliche Schwierigkeiten oder nicht ohne Gefahren für sich oder andere Wegstrecken im Ortsverkehr zurückzulegen vermag, die üblicherweise noch zu Fuß zurückgelegt werden. [2]Der Nachweis der erheblichen Beeinträchtigung in der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr kann bei schwerbehinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 80 nur mit einem Ausweis mit halbseitigem orangefarbenem Flächenaufdruck und eingetragenem Merkzeichen G geführt werden, dessen Gültigkeit frühestens mit dem 1. April 1984 beginnt, oder auf dem ein entsprechender Änderungsvermerk eingetragen ist.

(2) [1]Zur Mitnahme einer Begleitperson sind schwerbehinderte Menschen berechtigt, die bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln infolge ihrer Behinderung regelmäßig auf Hilfe angewiesen sind. [2]Die Feststellung bedeutet nicht, dass die schwerbehinderte Person, wenn sie nicht in Begleitung ist, eine Gefahr für sich oder für andere darstellt.

§ 147 Nah- und Fernverkehr

(1) [1]Nahverkehr im Sinne dieses Gesetzes ist der öffentliche Personenverkehr mit

1. Straßenbahnen und Obussen im Sinne des Personenbeförderungsgesetzes,
2. Kraftfahrzeugen im Linienverkehr nach den §§ 42 und 43 des Personenbeförderungsgesetzes auf Linien, bei denen die Mehrzahl der Beförderungen eine Strecke von 50 Kilometer nicht übersteigt, es sei denn, dass bei den Verkehrsformen nach § 43 des Personenbeförderungsgesetzes die Genehmigungsbehörde auf die Einhaltung der Vorschriften über die Beförderungsentgelte gemäß § 45 Abs. 3 des Personenbeförderungsgesetzes ganz oder teilweise verzichtet hat,
3. S-Bahnen in der 2. Wagenklasse,
4. Eisenbahnen in der 2. Wagenklasse in Zügen und auf Strecken und Streckenabschnitten, die in ein von mehreren Unternehmern gebildetes, mit den unter Nummer 1, 2 oder 7 genannten Verkehrsmitteln zusammenhängendes Liniennetz mit einheitlichen oder verbundenen Beförderungsentgelten einbezogen sind,
5. Eisenbahnen des Bundes in der 2. Wagenklasse in Zügen, die überwiegend dazu bestimmt sind, die Verkehrsnachfrage im Nahverkehr zu befriedigen (Züge des Nahverkehrs),
6. sonstigen Eisenbahnen des öffentlichen Verkehrs im Sinne des § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 des Allgemeinen Eisenbahngesetzes in der 2. Wagenklasse auf

Strecken, bei denen die Mehrzahl der Beförderungen eine Strecke von 50 Kilometer nicht überschreiten,

7. Wasserfahrzeugen im Linien-, Fähr- und Übersetzverkehr, wenn dieser der Beförderung von Personen im Orts- und Nachbarschaftsbereich dient und Ausgangs- und Endpunkt innerhalb dieses Bereiches liegen; Nachbarschaftsbereich ist der Raum zwischen benachbarten Gemeinden, die, ohne unmittelbar aneinander grenzen zu müssen, durch einen stetigen, mehr als einmal am Tag durchgeführten Verkehr wirtschaftlich und verkehrsmäßig verbunden sind.

(2) [1]Fernverkehr im Sinne dieses Gesetzes ist der öffentliche Personenverkehr mit

1. Kraftfahrzeugen im Linienverkehr nach § 42 des Personenbeförderungsgesetzes,
2. Eisenbahnen, ausgenommen den Sonderzugverkehr,
3. Wasserfahrzeugen im Fähr- und Übersetzverkehr, sofern keine Häfen außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzbuchs angelaufen werden, soweit der Verkehr nicht Nahverkehr im Sinne des Absatzes 1 ist.

(3) [1]Die Unternehmer, die öffentlichen Personenverkehr betreiben, weisen im öffentlichen Personenverkehr nach Absatz 1 Nr. 2, 5, 6 und 7 im Fahrplan besonders darauf hin, inwieweit eine Pflicht zur unentgeltlichen Beförderung nach § 145 Abs. 1 nicht besteht.

§ 148 Erstattung der Fahrgeldausfälle im Nahverkehr

(1) [1]Die Fahrgeldausfälle im Nahverkehr werden nach einem Prozentsatz der von den Unternehmern oder den Nahverkehrsorganisationen im Sinne des § 150 Absatz 2 nachgewiesenen Fahrgeldeinnahmen im Nahverkehr erstattet.

(2) [1]Fahrgeldeinnahmen im Sinne dieses Kapitels sind alle Erträge aus dem Fahrkartenverkauf zum genehmigten Beförderungsentgelt; sie umfassen auch Erträge aus der Beförderung von Handgepäck, Krankenfahrstühlen, sonstigen orthopädischen Hilfsmitteln, Tieren sowie aus erhöhten Beförderungsentgelten.

(3) [1]Werden in einem von mehreren Unternehmern gebildeten zusammenhängenden Liniennetz mit einheitlichen oder verbundenen Beförderungsentgelten die Erträge aus dem Fahrkartenverkauf zusammengefasst und dem einzelnen Unternehmer anteilmäßig nach einem vereinbarten Verteilungsschlüssel zugewiesen, so ist der zugewiesene Anteil Ertrag im Sinne des Absatzes 2.

(4) [1]Der Prozentsatz im Sinne des Absatzes 1 wird für jedes Land von der Landesregierung oder der von ihr bestimmten Behörde für jeweils ein Jahr bekannt gemacht. [2]Bei der Berechnung des Prozentsatzes ist von folgenden Zahlen auszugehen:

1. der Zahl der in dem Land in dem betreffenden Kalenderjahr ausgegebenen Wertmarken und der Hälfte der in dem Land am Jahresende in Umlauf befindlichen gültigen Ausweise im Sinne des § 145 Abs. 1 Satz 1 von schwerbehinderten Menschen, die das sechste Lebensjahr vollendet haben und bei denen die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson im Ausweis eingetragen ist; Wertmarken mit einer Gültigkeitsdauer von einem halben Jahr werden zur Hälfte, zurückgegebene Wertmarken für jeden vollen Kalendermonat vor Rückgabe zu einem Zwölftel gezählt,
2. der in den jährlichen Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes zum Ende des Vorjahres nachgewiesenen Zahl der Wohnbevölkerung in dem Land abzüglich der Zahl der Kinder, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und der Zahlen nach Nummer 1.

[3]Der Prozentsatz ist nach folgender Formel zu berechnen:

$$\frac{\text{Nach Nummer 1 errechnete Zahl}}{\text{Nach Nummer 2 errechnete Zahl}} \times 100.$$

[4]Bei der Festsetzung des Prozentsatzes sich ergebende Bruchteile von 0,005 und mehr werden auf ganze Hundertstel aufgerundet, im Übrigen abgerundet.

(5) [1]Weist ein Unternehmen durch Verkehrszählung nach, dass das Verhältnis zwischen den nach diesem Kapitel unentgeltlich beförderten Fahrgästen und den sonstigen Fahrgästen den nach Absatz 4 festgesetzten Prozentsatz um mindestens ein Drittel übersteigt, wird neben dem sich aus der Berechnung nach Absatz 4 ergebenden Erstattungsbetrag auf Antrag der nachgewiesene, über dem Drittel liegende Anteil erstattet. [2]Die Länder können durch Rechtsverordnung bestimmen, dass die Verkehrszählung durch Dritte auf Kosten des Unternehmens zu erfolgen hat.

(6) Absatz 5 gilt nicht in Fällen des § 150 Absatz 1a.

§ 149 Erstattung der Fahrgeldausfälle im Fernverkehr

(1) [1]Die Fahrgeldausfälle im Fernverkehr werden nach einem Prozentsatz der von den Unternehmern nachgewiesenen Fahrgeldeinnahmen im Fernverkehr erstattet.

(2) [1]Der maßgebende Prozentsatz wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung für jeweils zwei Jahre bekannt gemacht. [2]Bei der Berechnung des Prozentsatzes ist von folgenden, für das letzte Jahr vor Beginn des Zweijahreszeitraumes vorliegenden Zahlen auszugehen:

1. der Zahl der im Geltungsbereich dieses Gesetzes am Jahresende in Umlauf befindlichen gültigen Ausweise nach § 145 Abs. 1 Satz 1, auf denen die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson eingetragen ist, abzüglich 25 Prozent,
2. der in den jährlichen Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes zum Jahresende nachgewiesenen Zahl der Wohnbevölkerung im Geltungsbereich dieses Gesetzes abzüglich der Zahl der Kinder, die das vierte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und der nach Nummer 1 ermittelten Zahl.

[3]Der Prozentsatz ist nach folgender Formel zu errechnen:

$$\frac{\text{Nach Nummer 1 errechnete Zahl}}{\text{Nach Nummer 2 errechnete Zahl}} \times 100.$$

[4]§ 148 Abs. 4 letzter Satz gilt entsprechend.

§ 150 Erstattungsverfahren

(1) [1]Die Fahrgeldausfälle werden auf Antrag des Unternehmers erstattet. [2]Bei einem von mehreren Unternehmern gebildeten zusammenhängenden Liniennetz mit einheitlichen oder verbundenen Beförderungsentgelten können die Anträge auch von einer Gemeinschaftseinrichtung dieser Unternehmer für ihre Mitglieder gestellt werden. [3]Der Antrag ist bis zum 31. Dezember für das vorangegangene Kalenderjahr zu stellen, und zwar für den Nahverkehr nach § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und für den Fernverkehr an das Bundesverwaltungsamt, für den übrigen Nahverkehr bei den in Absatz 3 bestimmten Behörden.

(1a) [1]Haben sich in einem Bundesland mehrere Aufgabenträger des öffentlichen Personennahverkehrs auf lokaler oder regionaler Ebene zu Verkehrsverbünden zusammengeschlossen und erhalten die im Zuständigkeitsbereich dieser Aufgabenträger öffentlichen Personennahverkehr betreibenden Verkehrsunternehmen für ihre Leistungen ein mit diesen Aufgabenträgern vereinbartes Entgelt (Bruttoprinzip), können anstelle der antrags- und erstattungsberechtigten Verkehrsunternehmen auch die Nahverkehrsorganisationen Antrag auf Erstattung der in ihrem jeweiligen Gebiet entstandenen Fahrgeldausfälle stellen, sofern die Verkehrsunternehmen hierzu ihr Einvernehmen erteilt haben.

(2) [1]Die Unternehmer oder die Nahverkehrsorganisationen im Sinne des Absatzes 1a erhalten auf Antrag Vorauszahlungen für das laufende Kalenderjahr in Höhe von insgesamt 80 Prozent des zuletzt für ein Jahr festgesetzten Erstattungsbetrages. [2]Die Vorauszahlungen werden je zur Hälfte am 15. Juli und am 15. November gezahlt. [3]Der Antrag auf Vorauszahlungen gilt zugleich als Antrag im Sinne des Absatzes 1. [4]Die Vorauszahlungen sind zurückzuzahlen, wenn Unterlagen, die für die Berechnung der Erstattung erforderlich sind, nicht bis zum 31. Dezember des auf die Vorauszahlung folgenden Kalenderjahres vorgelegt sind.

(3)[1] Die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle legt die Behörden fest, die über die Anträge auf Erstattung und Vorauszahlung entscheiden und die auf den Bund und das Land entfallenden Beträge auszahlen. [2]§ 11 Abs. 2 bis 4 des Personenbeförderungsgesetzes gilt entsprechend.

(4) [1]Erstreckt sich der Nahverkehr auf das Gebiet mehrerer Länder, entscheiden die nach Landesrecht zuständigen Landesbehörden dieser Länder darüber, welcher Teil der Fahrgeldeinnahmen jeweils auf den Bereich ihres Landes entfällt.

(5) [1]Die Unternehmen im Sinne des § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 legen ihren Anträgen an das Bundesverwaltungsamt den Anteil der nachgewiesenen Fahrgeldeinnahmen im Nahverkehr zugrunde, der auf den Bereich des jeweiligen Landes entfällt; für den Nahverkehr von Eisenbahnen des Bundes im Sinne des § 147 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 bestimmt sich dieser Teil nach dem Anteil der Zugkilometer, die von einer Eisenbahn des Bundes mit Zügen des Nahverkehrs im jeweiligen Land erbracht werden.

(6) [1]Hinsichtlich der Erstattungen gemäß § 148 für den Nahverkehr nach § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und gemäß § 149 sowie der entsprechenden Vorauszahlungen nach Absatz 2 wird dieses Kapitel in bundeseigener Verwaltung ausgeführt. [2]Die Verwaltungsaufgaben des Bundes erledigt das Bundesverwaltungsamt nach fachlichen Weisungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in eigener Zuständigkeit.

(7) [1]Für das Erstattungsverfahren gelten das Verwaltungsverfahrensgesetz und die entsprechenden Gesetze der Länder. [2]Bei Streitigkeiten über die Erstattungen und die Vorauszahlungen ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben.

§ 151 Kostentragung

[1]Der Bund trägt die Aufwendungen für die unentgeltliche Beförderung

1. im Nahverkehr, soweit Unternehmen, die sich überwiegend in der Hand des Bundes oder eines mehrheitlich dem Bund gehörenden Unternehmens befinden (auch in Verkehrsverbünden), erstattungsberechtigte Unternehmer sind sowie
2. im Fernverkehr für die Begleitperson und die mitgeführten Gegenstände im Sinne des § 145 Abs. 2.

[2]Die Länder tragen die Aufwendungen für die unentgeltliche Beförderung im übrigen Nahverkehr.

§ 152 Einnahmen aus Wertmarken

[1]Von den durch die Ausgabe der Wertmarke erzielten jährlichen Einnahmen erhält der Bund einen Anteil von 27 Prozent. [2]Dieser ist unter Berücksichtigung

der in der Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni eines Kalenderjahres eingegangenen Einnahmen zum 15. Juli und unter Berücksichtigung der vom 1. Juli bis 31. Dezember eines Kalenderjahres eingegangenen Einnahmen zum 15. Januar des darauffolgenden Kalenderjahres an den Bund abzuführen.

§ 153 Erfassung der Ausweise

[1]Die für die Ausstellung der Ausweise nach § 69 Absatz 5 zuständigen Behörden erfassen

1. die am Jahresende im Umlauf befindlichen gültigen Ausweise, getrennt nach Art und besonderen Eintragungen,
2. die im Kalenderjahr ausgegebenen Wertmarken, unterteilt nach der jeweiligen Gültigkeitsdauer und die daraus erzielten Einnahmen,

als Grundlage für die nach § 148 Absatz 4 Nummer 1 und § 149 Absatz 2 Nummer 1 zu ermittelnde Zahl der Ausweise und Wertmarken. [2]Die zuständigen obersten Landesbehörden teilen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Ergebnis der Erfassung nach Satz 1 spätestens bis zum 31. März des Jahres mit, in dem die Prozentsätze festzusetzen sind.

§ 154 Verordnungsermächtigungen

(1) [1]Die Bundesregierung wird ermächtigt, in der Rechtsverordnung auf Grund des § 70 nähere Vorschriften über die Gestaltung der Wertmarken, ihre Verbindung mit dem Ausweis und Vermerke über ihre Gültigkeitsdauer zu erlassen.

(2) [1]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung werden ermächtigt, durch Rechtsverordnung festzulegen, welche Zuggattungen von Eisenbahnen des Bundes zu den Zügen des Nahverkehrs im Sinne des § 147 Abs. 1 Nr. 5 und zu den zuschlagpflichtigen Zügen des Nahverkehrs im Sinne des § 145 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz zählen.

Kapitel 14 ■ Straf-, Bußgeld- und Schlussvorschriften

§ 155 Strafvorschriften

(1) [1]Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) [1]Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe. [2]Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach Absatz 1 verpflichtet ist, verwertet.

(3) [1]Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt.

§ 156 Bußgeldvorschriften

(1) [1]Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 71 Abs. 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 79 Nr. 1, oder § 71 Abs. 1 Satz 3 schwerbehinderte Menschen nicht beschäftigt,
2. entgegen § 80 Abs. 1 ein Verzeichnis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt oder nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt,
3. entgegen § 80 Abs. 2 Satz 1 oder Abs. 4 eine Anzeige nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstattet,
4. entgegen § 80 Abs. 5 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
5. entgegen § 80 Abs. 7 Einblick in den Betrieb oder die Dienststelle nicht oder nicht rechtzeitig gibt,
6. entgegen § 80 Abs. 8 eine dort bezeichnete Person nicht oder nicht rechtzeitig benennt,
7. entgegen § 81 Abs. 1 Satz 4 oder 9 eine dort bezeichnete Vertretung oder einen Beteiligten nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet,
8. entgegen § 81 Abs. 1 Satz 7 eine Entscheidung nicht erörtert, oder
9. entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 die Schwerbehindertenvertretung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder nicht oder nicht rechtzeitig hört.

(2) [1]Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden.

(3) [1]Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist die Bundesagentur für Arbeit.

(4) [1]§ 66 des Zehnten Buches gilt entsprechend.

(5) [1]Die Geldbuße ist an das Integrationsamt abzuführen. [2]Für ihre Verwendung gilt § 77 Abs. 5.

§ 157 Stadtstaatenklausel

(1) [1]Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg wird ermächtigt, die Schwerbehindertenvertretung für Angelegenheiten, die mehrere oder alle Dienststellen betreffen, in der Weise zu regeln, dass die Schwerbehindertenvertretungen aller Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung wählen. [2]Für die Wahl gilt § 94 Abs. 2, 3, 6 und 7 entsprechend.

(2) [1]§ 97 Abs. 6 Satz 1 gilt entsprechend.

§ 158 Sonderregelung für den Bundesnachrichtendienst

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Der Bundesnachrichtendienst gilt vorbehaltlich der Nummer 3 als einheitliche Dienststelle.
2. [1]Für den Bundesnachrichtendienst gelten die Pflichten zur Vorlage des nach § 80 Abs. 1 zu führenden Verzeichnisses, zur Anzeige nach § 80 Abs. 2 und zur Gewährung von Einblick nach § 80 Abs. 7 nicht. [2]Die Anzeigepflicht nach § 90 Abs. 3 gilt nur für die Beendigung von Probearbeitsverhältnissen.
3. [1]Als Dienststelle im Sinne des Kapitels 5 gelten auch Teile und Stellen des Bundesnachrichtendienstes, die nicht zu seiner Zentrale gehören. [2]§ 94 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie § 97 sind nicht anzuwenden. [3]In den Fällen des § 97 Abs. 6 ist die Schwerbehindertenvertretung der Zentrale des Bundesnachrichtendienstes zuständig. [4]Im Falle des § 94 Abs. 6 Satz 4 lädt der Leiter oder die Leiterin der Dienststelle ein. [5]Die Schwerbehindertenvertretung ist in den Fällen nicht zu beteiligen, in denen die Beteiligung der Personalvertretung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz ausgeschlossen ist. [6]Der Leiter oder die Leiterin des Bundesnachrichtendienstes kann anordnen, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen ist, Unterlagen nicht vorgelegt oder Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, wenn und soweit dies aus besonderen nachrichtendienstlichen Gründen geboten ist. [7]Die Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung ruhen, wenn die Rechte und Pflichten der Per-

sonalvertretung ruhen. [8]§ 96 Abs. 7 Satz 3 ist nach Maßgabe der Sicherheitsbestimmungen des Bundesnachrichtendienstes anzuwenden. [9]§ 99 Abs. 2 gilt nur für die in § 99 Abs. 1 genannten Personen und Vertretungen der Zentrale des Bundesnachrichtendienstes.

4. Im Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119) und die Widerspruchsausschüsse bei der Bundesagentur für Arbeit (§ 120) treten in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die beim Bundesnachrichtendienst beschäftigt sind, an die Stelle der Mitglieder, die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber sind (§ 119 Abs. 1 und § 120 Abs. 1), Angehörige des Bundesnachrichtendienstes, an die Stelle der Schwerbehindertenvertretung die Schwerbehindertenvertretung der Zentrale des Bundesnachrichtendienstes. [11]Sie werden dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit vom Leiter oder der Leiterin des Bundesnachrichtendienstes benannt. [12]Die Mitglieder der Ausschüsse müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlusssachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten.
5. Über Rechtsstreitigkeiten, die auf Grund dieses Buches im Geschäftsbereich des Bundesnachrichtendienstes entstehen, entscheidet im ersten und letzten Rechtszug der oberste Gerichtshof des zuständigen Gerichtszweiges.

§ 159 Übergangsregelung

(1) [1]Abweichend von § 71 Abs. 1 beträgt die Pflichtquote für die in § 71 Abs. 3 Nr. 1 und 4 genannten öffentlichen Arbeitgeber des Bundes weiterhin 6 Prozent, wenn sie am 31. Oktober 1999 auf mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt hatten.

(2) [1]Auf Leistungen nach § 33 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes in Verbindung mit dem Ersten Abschnitt der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung jeweils in der bis zum 30. September 2000 geltenden Fassung sind die zu diesem Zeitpunkt geltenden Rechtsvorschriften weiter anzuwenden, wenn die Entscheidung über die beantragten Leistungen vor dem 1. Oktober 2000 getroffen worden ist.

(3) [1]Eine auf Grund des Schwerbehindertengesetzes getroffene bindende Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung, eines Grades der Behinderung und das Vorliegen weiterer gesundheitlicher Merkmale gelten als Feststellungen nach diesem Buch.

(4) [1]Die nach § 56 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes erlassenen allgemeinen Richtlinien sind bis zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften nach § 141 weiter anzuwenden.

(5) [1]§ 17 Abs. 2 Satz 1 ist vom 1. Januar 2008 an mit der Maßgabe anzuwenden, dass auf Antrag Leistungen durch ein Persönliches Budget ausgeführt werden.

(6) [1]Auf Erstattungen nach Teil 2 Kapitel 13 ist § 148 für bis zum 31. Dezember 2004 entstandene Fahrgeldausfälle in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung anzuwenden.

§ 160 Überprüfungsregelung

(1) [1]Die Bundesregierung berichtet den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 30. Juni 2005 über die Situation behinderter und schwerbehinderter Frauen und Männer auf dem Ausbildungsstellenmarkt und schlägt die danach zu treffenden Maßnahmen vor.

(2) [1]Sie berichtet den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 30. Juni 2007 über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention. [2]Dabei wird auch die Höhe der Beschäftigungspflichtquote überprüft.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 28. März 1988 (BGBl. I S. 484), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 22. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2959), Rechtsstand 22. Dezember 2008

INHALTSÜBERSICHT

Erster Abschnitt
(weggefallen)

§§ 1 bis 13 (weggefallen) 431

Zweiter Abschnitt
Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Integrationsämter

§ 14 Verwendungszwecke 431

1. Unterabschnitt
Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen

§ 15 Leistungen an Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen ... 432
§ 16 Arbeitsmarktprogramme für schwerbehinderte Menschen 433

2. Unterabschnitt
Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

§ 17 Leistungsarten 433
§ 18 Leistungsvoraussetzungen 434

I. Leistungen an schwerbehinderte Menschen

§ 19 Technische Arbeitshilfen 435
§ 20 Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes 435
§ 21 Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz 436

§ 22 Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung. 436
§ 23 (weggefallen). 437
§ 24 Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten. 437
§ 25 Hilfen in besonderen Lebenslagen 437

II. Leistungen an Arbeitgeber

§ 26 Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen 437
§ 26a Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener 438
§ 26b Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener 438
§ 26c Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements 438
§ 27 Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen 439

III. Sonstige Leistungen

§ 27a Leistungen an Integrationsfachdienste 439
§ 28 Leistungen zur Durchführung der psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen. 439
§ 28a Leistungen an Integrationsprojekte. 440
§ 29 Leistungen zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen. 440

3. Unterabschnitt
Leistungen für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

§ 30 Förderungsfähige Einrichtungen 441
§ 31 Förderungsvoraussetzungen 442
§ 32 Förderungsgrundsätze 444
§ 33 Art und Höhe der Leistungen 444
§ 34 Tilgung und Verzinsung von Darlehen 444

Dritter Abschnitt
Ausgleichsfonds

1. Unterabschnitt
Gestaltung des Ausgleichsfonds

§ 35 Rechtsform ... 445
§ 36 Weiterleitung der Mittel an den Ausgleichsfonds ... 445
§ 37 Anwendung der Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung ... 445
§ 38 Aufstellung eines Wirtschaftsplans ... 445
§ 39 Feststellung des Wirtschaftsplans ... 446
§ 40 Ausführung des Wirtschaftsplans ... 446

2. Unterabschnitt
Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln des Ausgleichsfonds

§ 41 Verwendungszwecke ... 447

3. Unterabschnitt
Verfahren zur Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds

§ 42 Anmeldeverfahren und Anträge ... 448
§ 43 Vorschlagsrecht des Beirats ... 448
§ 44 Entscheidung ... 448
§ 45 Vorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ... 448

Vierter Abschnitt
Schlußvorschriften

§ 46 Übergangsregelungen ... 448
§ 47 Inkrafttreten, Außerkrafttreten ... 449

Erster Abschnitt (weggefallen)

§§ 1 bis 13 (weggefallen)

Zweiter Abschnitt Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Integrationsämter

§ 14 Verwendungszwecke

(1)[1]Die Integrationsämter haben die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel der Ausgleichsabgabe einschließlich der Zinsen, der Tilgungsbeträge aus Darlehen, der zurückgezahlten Zuschüsse sowie der unverbrauchten Mittel des Vorjahres zu verwenden für folgende Leistungen:

1. Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen,
2. Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, einschließlich der Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen,
3. Leistungen für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und
4. Leistungen zur Durchführung von Forschungs- und Modellvorhaben auf dem Gebiet der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, sofern ihnen ausschließlich oder überwiegend regionale Bedeutung zukommt oder beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales beantragte Mittel aus dem Ausgleichsfonds nicht erbracht werden konnten.

(2) [1]Die Mittel der Ausgleichsabgabe sind vorrangig für die Förderung nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 zu verwenden.

(3) [1]Die Integrationsämter können sich an der Förderung von Vorhaben nach § 41 Abs. 1 Nr. 3 bis 6 durch den Ausgleichsfonds beteiligen.

1. Unterabschnitt
Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen

§ 15 Leistungen an Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen

(1) [1]Arbeitgeber können Darlehen oder Zuschüsse bis zur vollen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten zu den Aufwendungen für folgende Maßnahmen erhalten:

1. die Schaffung neuer geeigneter, erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter Arbeitsplätze in Betrieben oder Dienststellen für schwerbehinderte Menschen,
    a) die ohne Beschäftigungspflicht oder über die Beschäftigungspflicht hinaus (§ 71 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) eingestellt werden sollen,
    b) die im Rahmen der Erfüllung der besonderen Beschäftigungspflicht gegenüber im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 71 Abs. 1 Satz 2 und § 72 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) eingestellt werden sollen,
    c) die nach einer längerfristigen Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt werden sollen,
    d) die im Anschluß an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen eingestellt werden sollen oder
    e) die zur Durchführung von Maßnahmen der besonderen Fürsorge und Förderung nach § 81 Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 Nr. 1, 4 und 5 und Abs. 5 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch auf einen neu zu schaffenden Arbeitsplatz umgesetzt werden sollen oder deren Beschäftigungsverhältnis ohne Umsetzung auf einen neu zu schaffenden Arbeitsplatz enden würde,
2. die Schaffung neuer geeigneter, erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter Ausbildungsplätze und Plätze zur sonstigen beruflichen Bildung für schwerbehinderte Menschen, insbesondere zur Teilnahme an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 Abs. 3 Nr. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, in Betrieben oder Dienststellen,

wenn gewährleistet wird, daß die geförderten Plätze für einen nach Lage des Einzelfalles zu bestimmenden langfristigen Zeitraum schwerbehinderten Menschen vorbehalten bleiben. [2]Leistungen können auch zu den Aufwendungen er-

bracht werden, die durch die Ausbildung schwerbehinderter Menschen im Gebrauch der nach Satz 1 geförderten Gegenstände entstehen.

(2) [1]Leistungen sollen nur erbracht werden, wenn sich der Arbeitgeber in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten beteiligt. [2]Sie können nur erbracht werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden. [3]Art und Höhe der Leistung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. [4]Darlehen sollen mit jährlich 10 vom Hundert getilgt werden; von der Tilgung kann im Jahr der Auszahlung und dem darauf folgenden Kalenderjahr abgesehen werden. [5]Auch von der Verzinsung kann abgesehen werden.

(3) [1]Die behinderungsgerechte Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen können, wenn Leistungen nach Absatz 1 nicht erbracht werden, nach den Vorschriften über die begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§ 26) gefördert werden.

§ 16 Arbeitsmarktprogramme für schwerbehinderte Menschen

Die Integrationsämter können der Bundesagentur für Arbeit Mittel der Ausgleichsabgabe zur Durchführung befristeter regionaler Arbeitsmarktprogramme gemäß § 104 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuweisen.

2. Unterabschnitt
Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

§ 17 Leistungsarten

(1) [1]Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben können erbracht werden

1. an schwerbehinderte Menschen
   a) für technische Arbeitshilfen (§ 19),
   b) zum Erreichen des Arbeitsplatzes (§ 20),
   c) zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz (§ 21),
   d) zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung (§ 22),
   e) (weggefallen)
   f) zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten (§ 24) und
   g) in besonderen Lebenslagen (§ 25),

2. an Arbeitgeber
   a) zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen (§ 26),
   b) für Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener (§ 26a),
   c) für Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener (§ 26 b),
   d) für Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 26c) und
   e) bei außergewöhnlichen Belastungen (§ 27),
3. an Träger von Integrationsfachdiensten zu den Kosten ihrer Inanspruchnahme (§ 27a) einschließlich freier gemeinnütziger Einrichtungen und Organisationen zu den Kosten einer psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen (§ 28) sowie an Träger von Integrationsprojekten (§ 28a),
4. zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen (§ 29).

[2]Daneben können solche Leistungen unter besonderen Umständen an Träger sonstiger Maßnahmen erbracht werden, die dazu dienen und geeignet sind, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Aufnahme, Ausübung oder Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung) zu ermöglichen, zu erleichtern oder zu sichern.

(1a) [1]Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.

(1b) [1]Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) [1]Andere als die in Absatz 1 bis 1b genannten Leistungen, die der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben nicht oder nur mittelbar dienen, können nicht erbracht werden. [2]Insbesondere können medizinische Maßnahmen sowie Urlaubs- und Freizeitmaßnahmen nicht gefördert werden.

§ 18 Leistungsvoraussetzungen

(1) [1]Leistungen nach § 17 Abs. 1 bis 1b dürfen nur erbracht werden, soweit Leistungen für denselben Zweck nicht von einem Rehabilitationsträger, vom Arbeitge-

ber oder von anderer Seite zu erbringen sind oder, auch wenn auf sie ein Rechtsanspruch nicht besteht, erbracht werden. [2]Der Nachrang der Träger der Sozialhilfe gemäß § 2 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und das Verbot der Aufstockung von Leistungen der Rehabilitationsträger durch Leistungen der Integrationsämter (§ 102 Abs. 5 Satz 2 letzter Halbsatz des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) und die Möglichkeit der Integrationsämter, Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben vorläufig zu erbringen (§ 102 Abs. 6 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleiben unberührt.

(2) [1]Leistungen an schwerbehinderte Menschen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben können erbracht werden,

1. wenn die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt und durch die Leistungen ermöglicht, erleichtert oder gesichert werden kann und
2. wenn es dem schwerbehinderten Menschen wegen des behinderungsbedingten Bedarfs nicht zuzumuten ist, die erforderlichen Mittel selbst aufzubringen. In den übrigen Fällen sind seine Einkommensverhältnisse zu berücksichtigen.

(3) [1]Die Leistungen können als einmalige oder laufende Leistungen erbracht werden. [2]Laufende Leistungen können in der Regel nur befristet erbracht werden. [3]Leistungen können wiederholt erbracht werden.

I. Leistungen an schwerbehinderte Menschen

§ 19 Technische Arbeitshilfen

[1]Für die Beschaffung technischer Arbeitshilfen, ihre Wartung, Instandsetzung und die Ausbildung des schwerbehinderten Menschen im Gebrauch können die Kosten bis zur vollen Höhe übernommen werden. [2]Gleiches gilt für die Ersatzbeschaffung und die Beschaffung zur Anpassung an die technische Weiterentwicklung.

§ 20 Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes

[1]Schwerbehinderte Menschen können Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes nach Maßgabe der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung vom 28. September 1987 (BGBl. I S. 2251) erhalten.

§ 21 Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz

(1) [1]Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur Gründung und zur Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz erhalten, wenn

1. sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen,
2. sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im wesentlichen sicherstellen können und
3. die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts zweckmäßig ist.

(2) [1]Darlehen sollen mit jährlich 10 vom Hundert getilgt werden. [2]Von der Tilgung kann im Jahr der Auszahlung und dem darauffolgenden Kalenderjahr abgesehen werden. [3]Satz 2 gilt, wenn Darlehen verzinslich gegeben werden, für die Verzinsung.

(3) [1]Sonstige Leistungen zur Deckung von Kosten des laufenden Betriebs können nicht erbracht werden.

(4) [1]Die §§ 17 bis 20 und die §§ 22 bis § 27 sind zugunsten von schwerbehinderten Menschen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben oder aufzunehmen beabsichtigen, entsprechend anzuwenden.

§ 22 Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung

(1) [1]Schwerbehinderte Menschen können Leistungen erhalten

1. zur Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum im Sinne des § 16 des Wohnraumförderungsgesetzes,
2. zur Anpassung von Wohnraum und seiner Ausstattung an die besonderen behinderungsbedingten Bedürfnisse und
3. zum Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung.

(2) [1]Leistungen können als Zuschüsse, Zinszuschüsse oder Darlehen erbracht werden. [2]Höhe, Tilgung und Verzinsung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls.

(3) [1]Leistungen von anderer Seite sind nur insoweit anzurechnen, als sie schwerbehinderten Menschen für denselben Zweck wegen der Behinderung zu erbringen sind oder erbracht werden.

§ 23

(weggefallen)

§ 24 Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten

[1]Schwerbehinderte Menschen, die an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Erhaltung und Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten oder zur Anpassung an die technische Entwicklung teilnehmen, vor allem an besonderen Fortbildungs- und Anpassungsmaßnahmen, die nach Art, Umfang und Dauer den Bedürfnissen dieser schwerbehinderten Menschen entsprechen, können Zuschüsse bis zur Höhe der ihnen durch die Teilnahme an diesen Maßnahmen entstehenden Aufwendungen erhalten. [2]Hilfen können auch zum beruflichen Aufstieg erbracht werden.

§ 25 Hilfen in besonderen Lebenslagen

[1]Andere Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben als die in den §§ 19 bis 24 geregelten Leistungen können an schwerbehinderte Menschen erbracht werden, wenn und soweit sie unter Berücksichtigung von Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind, um die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu erleichtern oder zu sichern.

II. Leistungen an Arbeitgeber

§ 26 Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen

(1) [1]Arbeitgeber können Darlehen oder Zuschüsse bis zur vollen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten für folgende Maßnahmen erhalten:

1. die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte,
2. die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen, insbesondere wenn eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Dauer auch von weniger als 18 Stunden, wenigstens aber 15 Stunden, wöchentlich wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist,
3. die Ausstattung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen mit notwendigen technischen Arbeitshilfen, deren Wartung und Instandsetzung sowie die Ausbildung des schwerbehinderten Menschen im Gebrauch der nach den Nummern 1 bis 3 geförderten Gegenstände,

4. sonstige Maßnahmen, durch die eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Betrieben oder Dienststellen ermöglicht, erleichtert oder gesichert werden kann.

[2]Gleiches gilt für Ersatzbeschaffungen oder Beschaffungen zur Anpassung an die technische Weiterentwicklung.

(2) [1]Art und Höhe der Leistung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere unter Berücksichtigung, ob eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung von Maßnahmen nach Absatz 1 gemäß § 81 Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 und Abs. 5 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch besteht und erfüllt wird sowie ob schwerbehinderte Menschen ohne Beschäftigungspflicht oder über die Beschäftigungspflicht hinaus (§ 71 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) oder im Rahmen der Erfüllung der besonderen Beschäftigungspflicht gegenüber bei der Teilhabe am Arbeitsleben besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 71 Abs. 1 Satz 2 und § 72 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) beschäftigt werden.

(3) [1]§ 15 Abs. 2 Satz 1 und 2 gilt entsprechend.

§ 26a Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

[1]Arbeitgeber, die ohne Beschäftigungspflicht (§ 71 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zur Berufsausbildung einstellen, können Zuschüsse zu den Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren bei der Berufsausbildung, erhalten.

§ 26b Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

[1]Arbeitgeber können Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener erhalten, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen nach § 68 Abs. 4 gleichgestellt sind.

§ 26c Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

[1]Arbeitgeber können zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements Prämien erhalten.

§ 27 Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

(1) [1]Arbeitgeber können Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erhalten, die mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen verbunden sind, der nach Art oder Schwere seiner Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen ist (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bis d des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) oder im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder in Teilzeit (§ 75 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) beschäftigt wird, vor allem, wenn ohne diese Leistungen das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde. [2]Leistungen nach Satz 1 können auch in Probebeschäftigungen und Praktika erbracht werden, die ein in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigter schwerbehinderter Mensch im Rahmen von Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 5 Abs. 4 der Werkstättenverordnung) absolviert, wenn die dem Arbeitgeber entstehenden außergewöhnlichen Belastungen nicht durch die in dieser Zeit erbrachten Leistungen der Rehabilitationsträger abgedeckt werden.

(2) [1]Außergewöhnliche Belastungen sind überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige Belastungen, die einem Arbeitgeber bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen auch nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten entstehen und für die die Kosten zu tragen für den Arbeitgeber nach Art oder Höhe unzumutbar ist.

(3) [1]Für die Zuschüsse zu notwendigen Kosten nach Absatz 2 gilt § 26 Abs. 2 entsprechend.

(4) [1]Die Dauer des Zuschusses bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls.

III. Sonstige Leistungen

§ 27a Leistungen an Integrationsfachdienste

[1]Träger von Integrationsfachdiensten im Sinne des Kapitels 7 des Teils 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch können Leistungen nach § 113 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu den durch ihre Inanspruchnahme entstehenden notwendigen Kosten erhalten.

§ 28 Leistungen zur Durchführung der psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen

(1) [1]Freie gemeinnützige Träger psychosozialer Dienste, die das Integrationsamt an der Durchführung der ihr obliegenden Aufgabe der im Einzelfall erforderlichen psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen unter Fortbestand

ihrer Verantwortlichkeit beteiligt, können Leistungen zu den daraus entstehenden notwendigen Kosten erhalten.

(2) [1]Leistungen nach Absatz 1 setzen voraus, daß

1. der psychosoziale Dienst nach seiner personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung zur Durchführung von Maßnahmen der psychosozialen Betreuung geeignet ist, insbesondere mit Fachkräften ausgestattet ist, die über eine geeignete Berufsqualifikation, eine psychosoziale Zusatzqualifikation und ausreichende Berufserfahrung verfügen, und
2. die Maßnahmen
   a) nach Art, Umfang und Dauer auf die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet und dafür geeignet sind,
   b) nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit durchgeführt werden, insbesondere die Kosten angemessen sind, und
   c) aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem Integrationsamt und dem Träger des psychosozialen Dienstes durchgeführt werden.

[2]Leistungen können gleichermaßen für Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen erbracht werden, die diesen Dienst unter bestimmten, in der Vereinbarung näher zu regelnden Voraussetzungen im Einvernehmen mit dem Integrationsamt unmittelbar in Anspruch nehmen.

(3) [1]Leistungen sollen in der Regel bis zur vollen Höhe der notwendigen Kosten erbracht werden, die aus der Beteiligung an den im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen entstehen. [2]Das Nähere über die Höhe der zu übernehmenden Kosten, ihre Erfassung, Darstellung und Abrechnung bestimmt sich nach der Vereinbarung zwischen dem Integrationsamt und dem Träger des psychosozialen Dienstes gemäß Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe c.

§ 28a Leistungen an Integrationsprojekte

[1]Integrationsprojekte im Sinne des Kapitels 11 des Teils 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, können Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und besonderen Aufwand erhalten.

§ 29 Leistungen zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

(1) [1]Die Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen, Beauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte sowie die Mitglieder

der Stufenvertretungen wird gefördert, wenn es sich um Veranstaltungen der Integrationsämter im Sinne des § 102 Abs. 2 Satz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch handelt. [2]Die Durchführung von Maßnahmen im Sinne des Satzes 1 durch andere Träger kann gefördert werden, wenn die Maßnahmen erforderlich und die Integrationsämter an ihrer inhaltlichen Gestaltung maßgeblich beteiligt sind.

(2) [1]Aufklärungsmaßnahmen sowie Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für andere als in Absatz 1 genannte Personen, die die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zum Gegenstand haben, können gefördert werden. [2]Dies gilt auch für die Qualifizierung des nach § 102 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch einzusetzenden Personals sowie für notwendige Informationsschriften und -veranstaltungen über Rechte, Pflichten, Leistungen und sonstige Eingliederungshilfen sowie Nachteilsausgleiche nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch und anderen Vorschriften.

3. Unterabschnitt
Leistungen für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

§ 30 Förderungsfähige Einrichtungen

(1) [1]Leistungen können für die Schaffung, Erweiterung, Ausstattung und Modernisierung folgender Einrichtungen erbracht werden:

1. betriebliche, überbetriebliche und außerbetriebliche Einrichtungen zur Vorbereitung von behinderten Menschen auf eine berufliche Bildung oder die Teilhabe am Arbeitsleben,
2. betriebliche, überbetriebliche und außerbetriebliche Einrichtungen zur beruflichen Bildung behinderter Menschen,
3. Einrichtungen, soweit sie während der Durchführung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation behinderte Menschen auf eine berufliche Bildung oder die Teilhabe am Arbeitsleben vorbereiten,
4. Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch,
5. Blindenwerkstätten mit einer Anerkennung auf Grund des Blindenwarenvertriebsgesetzes vom 9. April 1965 (BGBl. I S. 311) in der bis zum 13. September 2007 geltenden Fassung,
6. Wohnstätten für behinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten tätig sind.
7. (weggefallen)

[2]Zur länderübergreifenden Bedarfsbeurteilung wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei der Planung neuer oder Erweiterung bestehender Einrichtungen nach Satz 1 Nr. 4 bis 6 beteiligt.

(2) [1]Öffentliche oder gemeinnützige Träger eines besonderen Beförderungsdienstes für behinderte Menschen können Leistungen zur Beschaffung und behinderungsgerechten Ausstattung von Kraftfahrzeugen erhalten. [2]Die Höhe der Leistung bestimmt sich nach dem Umfang, in dem der besondere Beförderungsdienst für Fahrten schwerbehinderter Menschen von und zur Arbeitsstätte benutzt wird.

(3) [1]Leistungen zur Deckung von Kosten des laufenden Betriebs dürfen nur ausnahmsweise erbracht werden, wenn hierdurch der Verlust bestehender Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Menschen abgewendet werden kann. [2]Für Einrichtungen nach Absatz 1 Nr. 4 bis 6 sind auch Leistungen zur Deckung eines Miet- oder Pachtzinses zulässig.

§ 31 Förderungsvoraussetzungen

(1) [1]Die Einrichtungen im Sinne des § 30 Abs. 1 können gefördert werden, wenn sie

1. ausschließlich oder überwiegend behinderte Menschen aufnehmen, die Leistungen eines Rehabilitationsträgers in Anspruch nehmen,
2. behinderten Menschen unabhängig von der Ursache der Behinderung und unabhängig von der Mitgliedschaft in der Organisation des Trägers der Einrichtung offenstehen und
3. nach ihrer personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung die Gewähr dafür bieten, daß die Rehabilitationsmaßnahmen nach zeitgemäßen Erkenntnissen durchgeführt werden und einer dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben dienen.

(2) [1]Darüber hinaus setzt die Förderung voraus bei

1. Einrichtungen im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 1:
   Die in diesen Einrichtungen durchzuführenden Maßnahmen sollen den individuellen Belangen der behinderten Menschen Rechnung tragen und sowohl eine werkspraktische wie fachtheoretische Unterweisung umfassen. [2]Eine begleitende Betreuung entsprechend den Bedürfnissen der behinderten Menschen muß sichergestellt sein. [3]Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine berufliche Bildung sollen sich auf mehrere Berufsfelder erstrecken und Aufschluß über Neigung und Eignung der behinderten Menschen geben.
2. Einrichtungen im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 2:
   a) Die Eignungsvoraussetzungen nach den §§ 27 bis 30 des Berufsbildungsgesetzes oder nach den §§ 21 bis 22b der Handwerksordnung zur Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen müssen erfüllt sein.

[4]Dies gilt auch für Ausbildungsgänge, die nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes oder nach § 42m der Handwerksordnung durchgeführt werden.

b) Außer- oder überbetriebliche Einrichtungen sollen unter Einbeziehung von Plätzen für berufsvorbereitende Maßnahmen über in der Regel mindestens 200 Plätze für die berufliche Bildung in mehreren Berufsfeldern verfügen. [5]Sie müssen in der Lage sein, behinderte Menschen mit besonderer Art oder Schwere der Behinderung beruflich zu bilden. [6]Sie müssen über die erforderliche Zahl von Ausbildern und die personellen und sächlichen Voraussetzungen für eine begleitende ärztliche, psychologische und soziale Betreuung entsprechend den Bedürfnissen der behinderten Menschen verfügen. [7]Bei Unterbringung im Internat muß die behinderungsgerechte Betreuung sichergestellt sein. [8]Die Einrichtungen sind zur vertrauensvollen Zusammenarbeit insbesondere untereinander und mit den für die Rehabilitation zuständigen Behörden verpflichtet.

3. Einrichtungen im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 3:
   Die in diesen Einrichtungen in einem ineinandergreifenden Verfahren durchzuführenden Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben müssen entsprechend den individuellen Gegebenheiten so ausgerichtet sein, daß nach Abschluß dieser Maßnahmen ein möglichst nahtloser Übergang in eine berufliche Bildungsmaßnahme oder in das Arbeitsleben gewährleistet ist. Für die Durchführung der Maßnahmen müssen besondere Fachdienste zur Verfügung stehen.
4. Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 4:
   Sie müssen gemäß § 142 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch anerkannt sein oder voraussichtlich anerkannt werden.
5. Blindenwerkstätten im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 5:
   Sie müssen auf Grund des Blindenwarenvertriebsgesetzes anerkannt sein.
6. Wohnstätten im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 6:
   Sie müssen hinsichtlich ihrer baulichen Gestaltung, Wohnflächenbemessung und Ausstattung den besonderen Bedürfnissen der behinderten Menschen entsprechen. [9]Die Aufnahme auch von behinderten Menschen, die nicht im Arbeitsleben stehen, schließt eine Förderung entsprechend dem Anteil der im Arbeitsleben stehenden schwerbehinderten Menschen nicht aus. [10]Der Verbleib von schwerbehinderten Menschen, die nicht mehr im Arbeitsleben stehen, insbesondere von schwerbehinderten Menschen nach dem Ausscheiden aus einer Werkstatt für behinderte Menschen, beeinträchtigt nicht die zweckentsprechende Verwendung der eingesetzten Mittel.
7. (weggefallen)

§ 32 Förderungsgrundsätze

(1) [1]Leistungen sollen nur erbracht werden, wenn sich der Träger der Einrichtung in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten beteiligt und alle anderen Finanzierungsmöglichkeiten aus Mitteln der öffentlichen Hände und aus privaten Mitteln in zumutbarer Weise in Anspruch genommen worden sind.

(2) [1]Leistungen dürfen nur erbracht werden, soweit Leistungen für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden. [2]Werden Einrichtungen aus Haushaltsmitteln des Bundes oder anderer öffentlicher Hände gefördert, ist eine Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nur zulässig, wenn der Förderungszweck sonst nicht erreicht werden kann.

(3) [1]Leistungen können nur erbracht werden, wenn ein Bedarf an entsprechenden Einrichtungen festgestellt und die Deckung der Kosten des laufenden Betriebs gesichert ist.

(4) [1]Eine Nachfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ist nur zulässig, wenn eine Förderung durch die gleiche Stelle vorangegangen ist.

§ 33 Art und Höhe der Leistungen

(1) [1]Leistungen können als Zuschüsse oder Darlehen erbracht werden. Zuschüsse sind auch Zinszuschüsse zur Verbilligung von Fremdmitteln.

(2) [1]Art und Höhe der Leistung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere nach dem Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtzahl des aufzunehmenden Personenkreises, nach der wirtschaftlichen Situation der Einrichtung und ihres Trägers sowie nach Bedeutung und Dringlichkeit der beabsichtigten Rehabilitationsmaßnahmen.

§ 34 Tilgung und Verzinsung von Darlehen

(1) [1]Darlehen nach § 33 sollen jährlich mit 2 vom Hundert getilgt und mit 2 vom Hundert verzinst werden; bei Ausstattungsinvestitionen beträgt die Tilgung 10 vom Hundert. [2]Die durch die fortschreitende Tilgung ersparten Zinsen wachsen den Tilgungsbeträgen zu.

(2) [1]Von der Tilgung und Verzinsung von Darlehen kann bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Inbetriebnahme abgesehen werden.

Dritter Abschnitt ■ Ausgleichsfonds

1. Unterabschnitt
Gestaltung des Ausgleichsfonds

§ 35 Rechtsform

[1]Der Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Ausgleichsfonds) ist ein nicht rechtsfähiges Sondervermögen des Bundes mit eigener Wirtschafts- und Rechnungsführung. [2]Er ist von den übrigen Vermögen des Bundes, seinen Rechten und Verbindlichkeiten getrennt zu halten. [3]Für Verbindlichkeiten, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Verwalter des Ausgleichsfonds eingeht, haftet nur der Ausgleichsfonds; der Ausgleichsfonds haftet nicht für die sonstigen Verbindlichkeiten des Bundes.

§ 36 Weiterleitung der Mittel an den Ausgleichsfonds

[1]Die Integrationsämter leiten zum 30. Juni eines jeden Jahres 20 vom Hundert des im Zeitraum vom 1. Juni des vorangegangenen Jahres bis zum 31. Mai des Jahres eingegangenen Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds weiter. [2]Sie teilen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum 30. Juni eines jeden Jahres das Aufkommen an Ausgleichsabgabe für das vorangegangene Kalenderjahr auf der Grundlage des bis zum 31. Mai des Jahres tatsächlich an die Integrationsämter gezahlten Aufkommens mit. [3]Sie teilen zum 31. Januar eines jeden Jahres das Aufkommen an Ausgleichsabgabe für das vorvergangene Kalenderjahr dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit.

§ 37 Anwendung der Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung

[1]Für den Ausgleichsfonds gelten die Bundeshaushaltsordnung sowie die zu ihrer Ergänzung und Durchführung erlassenen Vorschriften entsprechend, soweit die Vorschriften dieser Verordnung nichts anderes bestimmen.

§ 38 Aufstellung eines Wirtschaftsplans

(1) [1]Für jedes Kalenderjahr (Wirtschaftsjahr) ist ein Wirtschaftsplan aufzustellen.

(2) [1]Der Wirtschaftsplan enthält alle im Wirtschaftsjahr

1. zu erwartenden Einnahmen
2. voraussichtlich zu leistenden Ausgaben und

3. voraussichtlich benötigten Verpflichtungsermächtigungen.

[2]Zinsen, Tilgungsbeträge aus Darlehen, zurückgezahlte Zuschüsse sowie unverbrauchte Mittel des Vorjahres fließen dem Ausgleichsfonds als Einnahmen zu.

(3) [1]Der Wirtschaftsplan ist in Einnahmen und Ausgaben auszugleichen.

(4) [1]Die Ausgaben sind gegenseitig deckungsfähig.

(5) [1]Die Ausgaben sind übertragbar.

§ 39 Feststellung des Wirtschaftsplans

[1]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt im Benehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und im Einvernehmen mit dem Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen (Beirat) den Wirtschaftsplan fest. [2]§ 1 der Bundeshaushaltsordnung findet keine Anwendung.

§ 40 Ausführung des Wirtschaftsplans

(1) [1]Bei der Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds sind die jeweils gültigen Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen des Bundes zugrunde zu legen. [2]Von ihnen kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen abgewichen werden.

(2) [1]Verpflichtungen, die in Folgejahren zu Ausgaben führen, dürfen nur eingegangen werden, wenn die Finanzierung der Ausgaben durch das Aufkommen an Ausgleichsabgabe gesichert ist.

(3) [1]Überschreitungen der Ausgabeansätze sind nur zulässig, wenn
1. hierfür ein unvorhergesehenes und unabweisbares Bedürfnis besteht und
2. entsprechende Einnahmeerhöhungen vorliegen.

[2]Außerplanmäßige Ausgaben sind nur zulässig, wenn
1. hierfür ein unvorhergesehenes und unabweisbares Bedürfnis besteht und
2. Beträge in gleicher Höhe bei anderen Ausgabeansätzen eingespart werden oder entsprechende Einnahmeerhöhungen vorliegen.

[3]Die Entscheidung hierüber trifft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Benehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und im Einvernehmen mit dem Beirat.

(4) [1]Bis zur bestimmungsmäßigen Verwendung sind die Ausgabemittel verzinslich anzulegen.

2. Unterabschnitt
Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln des Ausgleichsfonds

§ 41 Verwendungszwecke

(1) [1]Die Mittel aus dem Ausgleichsfonds sind zu verwenden für

1. Zuweisungen an die Bundesagentur für Arbeit zur besonderen Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, insbesondere durch Eingliederungszuschüsse und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, und zwar ab 2009 jährlich in Höhe von 16 vom Hundert des Aufkommens an Ausgleichsabgabe,
2. befristete überregionale Programme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen, besonderer Gruppen von schwerbehinderten Menschen (§ 72 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) oder schwerbehinderter Frauen sowie zur Förderung des Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen,
3. Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, soweit sie den Interessen mehrerer Länder dienen; Einrichtungen dienen den Interessen mehrerer Länder auch dann, wenn sie Bestandteil eines abgestimmten Plans sind, der ein länderübergreifendes Netz derartiger Einrichtungen zum Gegenstand hat,
4. überregionale Modellvorhaben zur Weiterentwicklung der Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, insbesondere durch betriebliches Eingliederungsmanagement, und der Förderung der Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher,
5. die Entwicklung technischer Arbeitshilfen und
6. Aufklärungs-, Fortbildungs- und Forschungsmaßnahmen auf dem Gebiet der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, sofern diesen Maßnahmen überregionale Bedeutung zukommt.

(2) [1]Die Mittel des Ausgleichsfonds sind vorrangig für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwenden.

(3) [1]Der Ausgleichsfonds kann sich an der Förderung von Forschungs- und Modellvorhaben durch die Integrationsämter nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 beteiligen, sofern diese Vorhaben auch für andere Länder oder den Bund von Bedeutung sein können.

(4) [1]Die §§ 31 bis 34 gelten entsprechend.

3. Unterabschnitt
Verfahren zur Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds

§ 42 Anmeldeverfahren und Anträge

[1]Leistungen aus dem Ausgleichsfonds sind vom Träger der Maßnahme schriftlich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu beantragen, in den Fällen des § 41 Abs. 1 Nr. 3 nach vorheriger Abstimmung mit dem Land, in dem der Integrationsbetrieb oder die Integrationsabteilung oder die Einrichtung ihren Sitz hat oder haben soll. [2]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales leitet die Anträge mit seiner Stellungnahme dem Beirat zu.

§ 43 Vorschlagsrecht des Beirats

(1) [1]Der Beirat nimmt zu den Anträgen Stellung. [2]Die Stellungnahme hat einen Vorschlag zu enthalten, ob, in welcher Art und Höhe sowie unter welchen Bedingungen und Auflagen Mittel des Ausgleichsfonds vergeben werden sollen.

(2) [1]Der Beirat kann unabhängig vom Vorliegen oder in Abwandlung eines schriftlichen Antrags Vorhaben zur Förderung vorschlagen.

§ 44 Entscheidung

(1) [1]Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales entscheidet über die Anträge aufgrund der Vorschläge des Beirats durch schriftlichen Bescheid.

(2) [1]Der Beirat ist über die getroffene Entscheidung zu unterrichten.

§ 45 Vorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

[1]Für Vorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die dem Beirat zur Stellungnahme zuzuleiten sind, gelten die §§ 43 und 44 entsprechend.

Vierter Abschnitt
Schlußvorschriften

§ 46 Übergangsregelungen

(1) [1]Abweichend von § 36 leiten die Integrationsämter

1. zum 30. Juni 2005 30 vom Hundert des im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Mai 2005 eingegangenen Ausgleichsabgabeaufkommens und 45 vom Hundert des Ausgleichsabgabeaufkommens für das Kalenderjahr 2003 an den Ausgleichsfonds weiter; dabei werden die nach § 36 Abs. 2 in der bis zum 31.

Dezember 2004 geltenden Fassung geleisteten Abschlagszahlungen berücksichtigt,

2. bis zum Ablauf des Jahres, in dem die Förderung durch Investitionskostenzuschüsse der vom Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen vorgeschlagenen und von den Ländern bis zum 30. Juni 2006 bewilligten Projekte für Werk- und Wohnstätten für behinderte Menschen sowie Blindenwerkstätten durch den Ausgleichsfonds endet, im Jahr 2005 zusätzlich zu Nummer 1 und ab dem Jahr 2006 zusätzlich bis zu 4 vom Hundert des Ausgleichsabgabeaufkommens an den Ausgleichsfonds weiter, verringert um den Betrag, den die Träger der Integrationsämter in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die Förderung der genannten Projekte bewilligen.

(2) [1]Abweichend von § 41 werden

1. im Jahr 2004 Zuweisungen an die Bundesagentur für Arbeit für die Förderung von Integrationsfachdiensten vorgenommen und
2. mindestens die nach Absatz 1 Nr. 2 an den Ausgleichsfonds weitergeleiteten Mittel für die Förderung von Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 6 verwendet.

(3) [1]Abweichend von § 41 können Mittel des Ausgleichsfonds verwendet werden zur Förderung von Integrationsbetrieben und -abteilungen nach dem Kapitel 11 des Teils 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, die nicht von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 71 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch geführt werden, soweit die Förderung bis zum 31. Dezember 2003 bewilligt worden ist, sowie für die Förderung von Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 6, soweit Leistungen als Zinszuschüsse oder Zuschüsse zur Deckung eines Miet- oder Pachtzinses für bis zum 31. Dezember 2004 bewilligte Projekte erbracht werden.

§ 47 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 23. April 1990 (BGBl. I S. 811), zuletzt geändert durch Artikel 54 des Gesetzes vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046)

INHALTSÜBERSICHT

Erster Teil
Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

Erster Abschnitt
Vorbereitung der Wahl

§ 1 Bestellung des Wahlvorstandes ... 452
§ 2 Aufgaben des Wahlvorstandes ... 452
§ 3 Liste der Wahlberechtigten ... 453
§ 4 Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten ... 453
§ 5 Wahlausschreiben ... 453
§ 6 Wahlvorschläge ... 455
§ 7 Nachfrist für Wahlvorschläge ... 455
§ 8 Bekanntmachung der Bewerber und Bewerberinnen ... 456

Zweiter Abschnitt
Durchführung der Wahl

§ 9 Stimmabgabe ... 457
§ 10 Wahlvorgang ... 457
§ 11 Schriftliche Stimmabgabe ... 458
§ 12 Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen ... 459
§ 13 Feststellung des Wahlergebnisses ... 459
§ 14 Benachrichtigung der Gewählten und Annahme der Wahl ... 460
§ 15 Bekanntmachung der Gewählten ... 460
§ 16 Aufbewahrung der Wahlunterlagen ... 460
§ 17 Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds ... 460

Dritter Abschnitt
Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 18 Voraussetzungen ... 461
§ 19 Vorbereitung der Wahl ... 461
§ 20 Durchführung der Wahl ... 461
§ 21 Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds ... 462

Zweiter Teil
Wahl der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

§ 22 Wahlverfahren ... 463

Dritter Teil
Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen

§ 23 Wahlverfahren ... 464

Vierter Teil
Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen

§ 24 Vorbereitung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen ... 465
§ 25 Durchführung der Wahl ... 465
§ 26 Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds ... 465
§ 27 Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen ... 466

Fünfter Teil
Schlußvorschriften

§ 28 Berlin-Klausel (gegenstandslos) ... 467
§ 29 (Inkrafttreten) ... 467

Erster Teil ■ Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

Erster Abschnitt ■ Vorbereitung der Wahl

§ 1 Bestellung des Wahlvorstandes

(1) [1]Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit bestellt die Schwerbehindertenvertretung einen Wahlvorstand aus drei volljährigen in dem Betrieb oder der Dienststelle Beschäftigten und einen oder eine von ihnen als Vorsitzenden oder Vorsitzende.

(2) [1]Ist in dem Betrieb oder der Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, werden der Wahlvorstand und dessen Vorsitzender oder Vorsitzende in einer Versammlung der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen (Wahlberechtigte) gewählt. [2]Zu dieser Versammlung können drei Wahlberechtigte oder der Betriebs- oder Personalrat einladen. [3]Das Recht des Integrationsamtes, zu einer solchen Versammlung einzuladen (§ 94 Abs. 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleibt unberührt.

§ 2 Aufgaben des Wahlvorstandes

(1) [1]Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch. [2]Er kann volljährige in dem Betrieb oder der Dienststelle Beschäftigte als Wahlhelfer oder Wahlhelferin zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmenzählung bestellen.

(2) [1]Die Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder gefaßt. [2]Über jede Sitzung des Wahlvorstandes ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der gefaßten Beschlüsse enthält. [3]Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterzeichnen.

(3) [1]Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll innerhalb von sechs Wochen, spätestens jedoch eine Woche vor dem Tage stattfinden, an dem die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung abläuft.

(4) [1]Der Wahlvorstand beschließt nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Arbeitgeber, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in dem Betrieb oder der Dienststelle zu wählen sind.

(5) [1]Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, daß ausländische Wahlberechtigte rechtzeitig über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Liste der Wahlberechtig-

ten, die Wahlvorschläge, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.

(6) [1]Der Arbeitgeber unterstützt den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben. [2]Er gibt ihm insbesondere alle für die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten erforderlichen Auskünfte und stellt die notwendigen Unterlagen zur Verfügung.

§ 3 Liste der Wahlberechtigten

(1) [1]Der Wahlvorstand stellt eine Liste der Wahlberechtigten auf. [2]Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Geburtsdatum sowie Betrieb oder Dienststelle in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

(2) [1]Die Liste der Wahlberechtigten oder eine Abschrift ist unverzüglich nach Einleitung der Wahl bis zum Abschluß der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen.

§ 4 Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten

(1) [1]Wer wahlberechtigt oder in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigt ist und ein berechtigtes Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl glaubhaft macht, kann innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten einlegen.

(2) [1]Über Einsprüche nach Absatz 1 entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich. [2]Hält er den Einspruch für begründet, berichtigt er die Liste der Wahlberechtigten. [3]Der Person, die den Einspruch eingelegt hat, wird die Entscheidung des Wahlvorstandes unverzüglich mitgeteilt; die Entscheidung muss ihr spätestens am Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe zugehen.

(3) [1]Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand die Liste der Wahlberechtigten nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen. [2]Im übrigen kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Liste der Wahlberechtigten nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt oder Ausscheiden eines Wahlberechtigten bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden.

§ 5 Wahlausschreiben

(1) [1]Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltage erläßt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von dem oder der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist. [2]Es muß enthalten:

1. das Datum seines Erlasses,

2. die Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes,
3. die Voraussetzungen der Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung
4. den Hinweis, wo und wann die Liste der Wahlberechtigten und diese Verordnung zur Einsicht ausliegen,
5. den Hinweis, dass nur wählen kann, wer in die Liste der Wahlberechtigten eingetragen ist und dass Einsprüche gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlaß des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden können; der letzte Tag der Frist ist anzugeben,
6. die Zahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder,
7. den Hinweis, daß Schwerbehindertenvertretung und stellvertretende Mitglieder in zwei getrennten Wahlgängen gewählt werden und daß sich aus den Wahlvorschlägen ergeben muß, wer als Schwerbehindertenvertretung und wer als stellvertretende Mitglieder vorgeschlagen wird,
8. den Hinweis, daß Wahlberechtigte sowohl einen Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung als auch für die Wahl des stellvertretenden Mitglieds unterzeichnen können und daß ein Bewerber oder eine Bewerberin sowohl als Schwerbehindertenvertretung als auch als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden kann,
9. die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach Erlaß des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Frist ist anzugeben,
10. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muß (§ 6 Abs. 2 Satz 1),
11. den Hinweis, daß die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und daß nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht (Nummer 9) eingereicht sind,
12. die Bestimmung des Ortes, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluß der Stimmabgabe durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise bekanntgegeben werden,
13. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe,
14. den Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe (§ 11 Abs. 1), falls der Wahlvorstand nicht die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat (§ 11 Abs. 2),
15. den Ort und die Zeit der Stimmauszählung und der Sitzung des Wahlvorstandes, in der das Wahlergebnis abschließend festgestellt wird,
16. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Anschrift des Wahlvorstandes).

(2) [1]Eine Abschrift oder ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlbe-

rechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten.

§ 6 Wahlvorschläge

(1) [1]Die Wahlberechtigten können innerhalb von zwei Wochen seit Erlaß des Wahlausschreibens schriftliche Vorschläge beim Wahlvorstand einreichen. [2]Es können ein Bewerber oder eine Bewerberin als Schwerbehindertenvertretung und ein Bewerber oder eine Bewerberin als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden. [3]Hat der Wahlvorstand die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder beschlossen, können entsprechend viele Bewerber oder Bewerberinnen dafür benannt werden. [4]Ein Bewerber oder Bewerberin kann sowohl als Schwerbehindertenvertretung als auch als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden.

(2) [1]Jeder Wahlvorschlag muß von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. [2]Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber oder Bewerberinnen sind anzugeben. [3]Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber oder Bewerberinnen beizufügen.

(3) [1]Eine Person, die sich bewirbt, kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden, es sei denn, sie ist in einem Wahlvorschlag als Schwerbehindertenvertretung und in einem anderen Wahlvorschlag als stellvertretendes Mitglied benannt. [2]Der Wahlvorstand fordert eine Person, die mit ihrer schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen für dasselbe Amt benannt ist, auf, innerhalb von drei Arbeitstagen zu erklären, auf welchem der Wahlvorschläge sie benannt bleiben will. [3]Wird diese Erklärung nicht fristgerecht abgegeben, wird der Bewerber oder die Bewerberin von sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen.

(4) [1]Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einem Wahlvorschlag. [2]Der Wahlvorstand hat einen Wahlberechtigten, der mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet hat, schriftlich gegen Empfangsbestätigung aufzufordern, binnen drei Arbeitstagen seit dem Zugang der Aufforderung zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. [3]Gibt der Wahlberechtigte diese Erklärung nicht fristgerecht ab, zählt seine Unterschrift auf keinem Wahlvorschlag.

§ 7 Nachfrist für Wahlvorschläge

(1) [1]Ist nach Ablauf der in § 6 Abs. 1 genannten Frist kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung eingegangen, hat dies der Wahlvorstand sofort in der gleichen Weise bekanntzumachen wie das Wahlausschreiben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen zu setzen. [2]In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, daß die Wahl

nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird.

(2) [1]Gehen innerhalb der Nachfrist gültige Wahlvorschläge für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht ein, hat der Wahlvorstand sofort bekanntzumachen, daß die Wahl nicht stattfindet.

(3) [1]Absatz 1 Satz 1 gilt entsprechend, wenn für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder kein gültiger Wahlvorschlag eingeht oder wenn die Zahl der für dieses Amt gültig vorgeschlagenen Bewerber oder Bewerberinnen nicht der vom Wahlvorstand beschlossenen Zahl der stellvertretenden Mitglieder entspricht.

§ 8 Bekanntmachung der Bewerber und Bewerberinnen

[1]Der Wahlvorstand macht spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe die Namen der Bewerber und Bewerberinnen aus gültigen Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge, getrennt nach Bewerbungen für die Schwerbehindertenvertretung und als stellvertretendes Mitglied, bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt wie das Wahlausschreiben.

Zweiter Abschnitt ■ Durchführung der Wahl

§ 9 Stimmabgabe

(1) [1]Wer wahlberechtigt ist, kann seine Stimme nur für eine Person abgeben, die rechtswirksam als Bewerber oder Bewerberin vorgeschlagen ist.

(2) [1]Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. [2]Auf dem Stimmzettel sind die Personen, die sich für das Amt der Schwerbehindertenvertretung und als stellvertretendes Mitglied bewerben, getrennt in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung aufgeführt. [3]Die Stimmzettel müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. [4]Das gleiche gilt für die Wahlumschläge.

(3) [1]Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, soll der Stimmzettel einen Hinweis darauf enthalten, wie viele Bewerber oder Bewerberinnen im Höchstfall angekreuzt werden dürfen.

(4) Bei der Stimmabgabe wird durch Ankreuzen an der im Stimmzettel jeweils vorgesehenen Stelle die von dem Wählenden gewählte Person für das Amt der Schwerbehindertenvertretung und der Stellvertretung gekennzeichnet. [2]Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, können Bewerber oder Bewerberinnen in entsprechender Anzahl angekreuzt werden.

(5) [1]Stimmzettel, auf denen mehr als die zulässige Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen angekreuzt oder die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder aus denen sich der Wille des Wählers oder der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt, sind ungültig.

§ 10 Wahlvorgang

(1) [1]Der Wahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung einer Wahlurne oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen. [2]Die Wahlurne muß vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, daß die eingeworfenen Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne daß die Urne geöffnet wird.

(2) [1]Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer oder Wahlhelferinnen bestellt (§ 2 Abs. 1 Satz 2), genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und eines Wahlhelfers oder einer Wahlhelferin.

(3) Der Wähler oder die Wählerin händigt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des Wahlvorstandes aus, wobei der Name des Wählers oder der Wählerin angegeben wird. [2]Der Wahlumschlag ist in Gegenwart des Wählers oder der Wählerin in die Wahlurne einzuwerfen, nachdem die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten vermerkt worden ist.

(4) [1]Wer infolge seiner Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, bestimmt eine Person, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll, und teilt dies dem Wahlvorstand mit. [2]Personen, die sich bei der Wahl bewerben, Mitglieder des Wahlvorstandes sowie Wahlhelfer und Wahlhelferinnen dürfen nicht als Person nach Satz 1 bestimmt werden. [3]Die Hilfeleistung beschränkt sich auf die Erfüllung der Wünsche des Wählers oder der Wählerin zur Stimmabgabe; die nach Satz 1 bestimmte Person darf gemeinsam mit dem Wähler oder der Wählerin die Wahlzelle aufsuchen. [4]Die nach Satz 1 bestimmte Person ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung von der Wahl einer anderen Person erlangt hat. [5]Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für des Lesens unkundige Wähler und Wählerinnen.

(5) [1]Nach Abschluß der Wahl ist die Wahlurne zu versiegeln, wenn die Stimmenzählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird.

§ 11 Schriftliche Stimmabgabe

(1) [1]Der Wahlvorstand übergibt oder übersendet den Wahlberechtigten, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, auf deren Verlangen

1. das Wahlausschreiben,
2. den Stimmzettel und den Wahlumschlag,
3. eine vorgedruckte Erklärung, die der Wähler oder die Wählerin abgibt,
4. einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender Namen und Anschrift der wahlberechtigten Person sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

[2]In der Erklärung nach Nummer 3 versichert der Wähler oder die Wählerin gegenüber dem Wahlvorstand, dass er oder sie den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 4 durch eine andere Person hat kennzeichnen lassen. [3]Der Wahlvorstand soll zusätzlich zu den Unterlagen nach den Nummern 1 bis 4 ein Merkblatt über die schriftliche Stimmabgabe übersenden oder übergeben. [4]Er vermerkt die Übergabe oder Übersendung der Unterlagen in der Liste der Wahlberechtigten.

(2) [1]Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe beschließen. [2]Für diesen Fall sind die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen den Wahlberechtigten unaufgefordert zu übersenden.

(3) [1]Die Stimmabgabe erfolgt in der Weise, dass der Wähler oder die Wählerin

1. den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in den Wahlumschlag einlegt,
2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreibt und
3. den Wahlumschlag und die unterschriebene, vorgedruckte Erklärung in dem Freiumschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, daß er vor Abschluß der Wahl vorliegt.

[2]Der Wähler oder die Wählerin kann unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 4 die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine andere Person verrichten lassen.

§ 12 Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

(1) [1]Unmittelbar vor Abschluß der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. [2]Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 11), legt der Wahlvorstand die Wahlumschläge nach Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten ungeöffnet in die Wahlurne.

(2) [1]Verspätet eingehende Freiumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. [2]Sie sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten ist.

§ 13 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) [1]Unverzüglich nach Abschluß der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und stellt das Ergebnis fest.

(2) [1]Gewählt für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied ist der Bewerber oder die Bewerberin, der oder die jeweils die meisten Stimmen erhalten hat. [2]Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(3) [1]Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, ist als zweites stellvertretendes Mitglied der Bewerber oder die Bewerberin mit der zweithöchsten Stimmenzahl gewählt. [2]Entsprechendes gilt für die Wahl weiterer stellvertretender Mitglieder. [3]Für die Wahl und die Reihenfolge stellvertretender Mitglieder gilt Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

(4) [1]Der Wahlvorstand fertigt eine Niederschrift des Wahlergebnisses, die von dem oder der Vorsitzenden sowie mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes unterschrieben wird. [2]Die Niederschrift muß die Zahl der abgegebe-

nen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jeden Bewerber und jede Bewerberin entfallenen Stimmenzahlen sowie die Namen der gewählten Bewerber und Bewerberinnen enthalten.

§ 14 Benachrichtigung der Gewählten und Annahme der Wahl

(1) [1]Der Wahlvorstand benachrichtigt die für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied Gewählten unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung von ihrer Wahl. [2]Erklärt eine gewählte Person nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand ihre Ablehnung der Wahl, ist diese angenommen.

(2) [1]Wird eine Wahl abgelehnt, tritt an die Stelle der Person, die abgelehnt hat, der Bewerber oder die Bewerberin für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied mit der nächsthöheren Stimmenzahl. [2]Satz 1 gilt für die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder mit der Maßgabe, dass jeweils der Bewerber oder die Bewerberin mit der nächsthöheren Stimmenzahl nachrückt.

§ 15 Bekanntmachung der Gewählten

[1]Sobald die Namen der Personen, die das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder des stellvertretenden Mitglieds innehaben, endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekanntzumachen (§ 5 Abs. 2) sowie unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen.

§ 16 Aufbewahrung der Wahlunterlagen

[1]Die Wahlunterlagen, insbesondere die Niederschriften, Bekanntmachungen und Stimmzettel, werden von der Schwerbehindertenvertretung mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode aufbewahrt.

§ 17 Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

[1]Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, bestellt die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einen Wahlvorstand. [2]Der Wahlvorstand hat die Wahl eines oder mehrerer Stellvertreter für den Rest der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einzuleiten. [3]Im übrigen gelten die §§ 1 bis 16 entsprechend.

Dritter Abschnitt ■ Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 18 Voraussetzungen

[1]Besteht der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weiter auseinanderliegenden Teilen und sind dort weniger als fünzig Wahlberechtigte beschäftigt, ist die Schwerbehindertenvertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu wählen.

§ 19 Vorbereitung der Wahl

(1) [1]Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder sonst in geeigneter Weise zur Wahlversammlung ein.

(2) [1]Ist in dem Betrieb oder der Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen.

§ 20 Durchführung der Wahl

(1) [1]Die Wahlversammlung wird von einer Person geleitet, die mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird (Wahlleitung). [2]Die Wahlversammlung kann zur Unterstützung der Wahlleitung Wahlhelfer oder Wahlhelferinnen bestimmen.

(2) [1]Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind. [2]Die Schwerbehindertenvertretung und ein oder mehrere stellvertretende Mitglieder werden in getrennten Wahlgängen gewählt; mehrere stellvertretende Mitglieder werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt. [3]Jeder Person, die wahlberechtigt ist, kann Personen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer stellvertretenden Mitglieder vorschlagen.

(3) [1]Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. [2]Auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleitung die vorgeschlagenen Personen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname und Vorname aufzuführen; die Stimmzettel und Wahlumschläge müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. [3]Die Wahlleitung verteilt die Stimmzettel und trifft Vorkehrungen, daß die Wähler und Wählerinnen ihre Stimme unbeobachtet abgeben können; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend. [4]Der Wähler oder die Wählerin übergibt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, der Wahlleitung. [5]Diese legt den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers oder der Wählerin ungeöffnet in einen dafür bestimmten Behälter und hält den Namen des Wählers oder der Wählerin in einer Liste fest. [6]Unverzüg-

lich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt er öffentlich die Stimmen aus und stellt das Ergebnis fest.

(4) [1]§ 13 Abs. 2 und 3 sowie die §§ 14 bis 16 gelten entsprechend.

§ 21 Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

[1]Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, lädt die Schwerbehindertenvertretung die Wahlberechtigten unverzüglich zur Wahlversammlung zur Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder ein. [2]Im übrigen gelten die §§ 18 bis 20 entsprechend.

Zweiter Teil ■ Wahl der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

§ 22 Wahlverfahren

(1) [1]Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung werden durch schriftliche Stimmabgabe gewählt (§§ 11, 12). [2]Im übrigen sind § 1 Abs. 1, §§ 2 bis 5, 7 bis 10 und 13 bis 17 sinngemäß anzuwenden. [3]§ 1 Abs. 2 findet sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß sich die Wahlberechtigten auch in sonst geeigneter Weise über die Bestellung eines Wahlvorstandes einigen können. [4]§ 6 findet sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß bei weniger als fünf Wahlberechtigten die Unterzeichnung eines Wahlvorschlages durch einen Wahlberechtigten ausreicht.

(2) [1]Bei nur zwei Wahlberechtigten bestimmen diese im beiderseitigen Einvernehmen abweichend von Absatz 1 die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung. [2]Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das Los.

(3) [1]Sofern rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung eine Versammlung nach § 97 Abs. 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch stattfindet, kann die Wahl abweichend von Absatz 1 im Rahmen dieser Versammlung durchgeführt werden. § 20 findet entsprechende Anwendung.

Dritter Teil ■ Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen

§ 23 Wahlverfahren

[1]Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung, der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen in den Fällen des § 94 Abs. 1 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gelten die Vorschriften des Ersten und Zweiten Teils entsprechend.

Vierter Teil ■ Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen

§ 24 Vorbereitung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen

(1) [1]Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen die Wahlberechtigten schriftlich oder durch Aushang zu einer Wahlversammlung ein. [2]Die Einladung muß folgende Angaben enthalten:

1. die Voraussetzungen der Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung
2. den Hinweis über eine für Zwecke der Wahl erfolgte Zusammenfassung von Gerichten,
3. den Hinweis, wo und wann die Liste der Wahlberechtigten und diese Verordnung zur Einsicht ausliegen,
4. Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung.

(2) [1]Ist in dem Gericht eine Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen nicht vorhanden, laden drei wahlberechtigte Richter und Richterinnen, der Richterrat oder der Präsidialrat zu der Wahlversammlung ein. [2]Das Recht des Integrationsamtes, zu einer solchen Versammlung einzuladen (§ 94 Abs. 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleibt unberührt.

§ 25 Durchführung der Wahl

(1) [1]Die Wahlversammlung beschließt unter dem Vorsitz des oder der lebensältesten Wahlberechtigten das Wahlverfahren und die Anzahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung.

(2) [1]Die Leitung der Wahlversammlung hat die Gewählten unverzüglich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. [2]§ 14 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 sowie die §§ 15 und 16 gelten entsprechend.

§ 26 Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

[1]Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied vorzeitig aus dem Amt aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, lädt die Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen unverzüglich zur Wahlversammlung zur Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder für den Rest ihrer Amtszeit ein. Im übrigen gelten die §§ 24 und 25 entsprechend.

§ 27 Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen

[1]Für die Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen gelten die §§ 24 bis 26 entsprechend.

Fünfter Teil ■ Schlußvorschriften

§ 28 Berlin-Klausel (gegenstandslos)

§ 29 (Inkrafttreten)

Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juli 1991 (BGBl. I S. 1739), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 7. Juni 2012 (BGBl. I S. 1275), Rechtsstand 7. Juni 2012

INHALTSÜBERSICHT

Erster Abschnitt
Ausweis für schwerbehinderte Menschen
§ 1 Gestaltung des Ausweises ... 469
§ 2 Zugehörigkeit zu Sondergruppen ... 469
§ 3 Weitere Merkzeichen ... 470
§ 3a Beiblatt ... 471
§ 4 Sonstige Eintragungen ... 472
§ 5 Lichtbild ... 472
§ 6 Gültigkeitsdauer ... 472
§ 7 Verwaltungsverfahren ... 473

Zweiter Abschnitt
Ausweis für sonstige Personen zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr
§ 8 Ausweis für sonstige freifahrtberechtigte Personen ... 474

Dritter Abschnit
Übergangsregelung
§ 9 Übergangsregelung ... 475

Erster Abschnitt ■ Ausweis für schwerbehinderte Menschen

§ 1 Gestaltung des Ausweises

(1) [1]Der Ausweis im Sinne des § 69 Abs. 5 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch, den Grad der Behinderung und weitere gesundheitliche Merkmale, die Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch oder nach anderen Vorschriften sind, wird nach dem in der Anlage zu dieser Verordnung abgedruckten Muster 1 ausgestellt. [2]Der Ausweis ist mit einem fälschungssicheren Aufdruck in der Grundfarbe grün versehen.

(2) [1]Der Ausweis für schwerbehinderte Menschen, die das Recht auf unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr in Anspruch nehmen können, ist durch einen halbseitigen orangefarbenen Flächenaufdruck gekennzeichnet.

(3) [1]Der Ausweis für schwerbehinderte Menschen, die zu einer der in § 151 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe a des Neunten Buches Sozialgesetzbuch genannten Gruppen gehören, ist nach § 2 zu kennzeichnen.

(4) [1]Der Ausweis für schwerbehinderte Menschen mit weiteren gesundheitlichen Merkmalen im Sinne des Absatzes 1 ist durch Merkzeichen nach § 3 zu kennzeichnen.

(5) Ab dem 1. Januar 2013 kann der Ausweis nach den Absätzen 1 bis 4 auch als Identifikationskarte nach dem in der Anlage zu dieser Verordnung abgedruckten Muster 5 ausgestellt werden. Ab dem 1. Januar 2015 ist der Ausweis nur noch in dieser Form auszustellen.

§ 2 Zugehörigkeit zu Sondergruppen

(1) [1]Im Ausweis ist die Bezeichnung „Kriegsbeschädigt“ einzutragen, wenn der schwerbehinderte Mensch wegen eines Grades der Schädigungsfolgen von mindestens 50 Anspruch auf Versorgung nach dem Bundesversorgungsgesetz hat.

(2) [1]Im Ausweis sind folgende Merkzeichen einzutragen:

1. **VB** wenn der schwerbehinderte Mensch wegen eines Grades der Schädigungsfolgen von mindestens 50 Anspruch auf Versorgung nach anderen Bundesgesetzen in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes hat oder wenn der Grad der Schädigungsfolgen wegen des Zusammentreffens mehrerer Ansprüche auf Versorgung nach dem Bundesversorgungsgesetz, nach Bundesgesetzen in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes oder nach dem Bundesentschädigungsgesetz in seiner Gesamtheit

mindestens 50 beträgt und nicht bereits die Bezeichnung nach Absatz 1 oder ein Merkzeichen nach Nummer 2 einzutragen ist,

2. **EB** wenn der schwerbehinderte Mensch wegen eines Grades der Schädigungsfolgen von mindestens 50 Entschädigung nach § 28 des Bundesentschädigungsgesetzes erhält.

[2]Beim Zusammentreffen der Voraussetzungen für die Eintragung der Bezeichnung nach Absatz 1 und des Merkzeichens nach Satz 1 Nr. 2 ist die Bezeichnung „Kriegsbeschädigt" einzutragen, es sei denn, der schwerbehinderte Mensch beantragt die Eintragung des Merkzeichens „EB".

§ 3 Weitere Merkzeichen

(1) [1]Im Ausweis sind auf der Rückseite folgende Merkzeichen einzutragen:

1. **aG** wenn der schwerbehinderte Mensch außergewöhnlich gehbehindert im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 14 des Straßenverkehrsgesetzes oder entsprechender straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften ist,

2. **H** wenn der schwerbehinderte Mensch hilflos im Sinne des § 33b des Einkommensteuergesetzes oder entsprechender Vorschriften ist,

3. **Bl** wenn der schwerbehinderte Mensch blind im Sinne des § 72 Abs. 5 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder entsprechender Vorschriften ist,

4. **Gl** wenn der schwerbehinderte Mensch gehörlos im Sinne des § 145 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist,

5. **RF** wenn der schwerbehinderte Mensch die landesrechtlich festgelegten gesundheitlichen Voraussetzungen für die Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht erfüllt,

6. **1.Kl.** wenn der schwerbehinderte Mensch die im Verkehr mit Eisenbahnen tariflich festgelegten gesundheitlichen Voraussetzungen für die Benutzung der 1. Wagenklasse mit Fahrausweis der 2. Wagenklasse erfüllt,

7. **G** wenn der schwerbehinderte Mensch in seiner Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt im Sinne des § 146 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder entsprechender Vorschriften ist

(2) Ist der schwerbehinderte Mensch zur Mitnahme einer Begleitperson im Sinne des § 146 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch berechtigt, sind auf der Vorderseite des Ausweises das Merkzeichen „B“ und der Satz „Die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson ist nachgewiesen“ einzutragen.

§ 3a Beiblatt

(1) [1]Zum Ausweis für schwerbehinderte Menschen, die das Recht auf unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr in Anspruch nehmen können, ist auf Antrag ein Beiblatt nach dem in der Anlage zu dieser Verordnung abgedruckten Muster 2 in der Grundfarbe weiß auszustellen. [2]Das Beiblatt ist Bestandteil des Ausweises und nur zusammen mit dem Ausweis gültig.

(2) [1]Schwerbehinderte Menschen, die das Recht auf unentgeltliche Beförderung in Anspruch nehmen wollen, erhalten auf Antrag ein Beiblatt, das mit einer Wertmarke nach dem in der Anlage zu dieser Verordnung abgedruckten Muster 3 versehen ist. [2]Die Wertmarke enthält ein bundeseinheitliches Hologramm. [3]Auf die Wertmarke werden eingetragen das Jahr und der Monat, von dem an die Wertmarke gültig ist, sowie das Jahr und der Monat, in dem ihre Gültigkeit abläuft. [4]Sofern in Fällen des § 145 Abs. 1 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch der Antragsteller zum Gültigkeitsbeginn keine Angaben macht, wird der auf den Eingang des Antrages und die Entrichtung der Eigenbeteiligung folgende Monat auf der Wertmarke eingetragen. [5]Spätestens mit Ablauf der Gültigkeitsdauer der Wertmarke wird das Beiblatt ungültig.

(3) [1]Schwerbehinderte Menschen, die an Stelle der unentgeltlichen Beförderung die Kraftfahrzeugsteuerermäßigung in Anspruch nehmen wollen, erhalten auf Antrag ein Beiblatt ohne Wertmarke. [2]Bei Einräumung der Kraftfahrzeugsteuerermäßigung wird das Beiblatt mit einem Vermerk des zuständigen Finanzamtes versehen. [3]Die Gültigkeitsdauer des Beiblattes entspricht der des Ausweises.

(4) [1]Schwerbehinderte Menschen, die zunächst die Kraftfahrzeugsteuerermäßigung in Anspruch genommen haben und statt dessen die unentgeltliche Beförderung in Anspruch nehmen wollen, haben das Beiblatt (Absatz 3) nach Löschung des Vermerks durch das Finanzamt bei Stellung des Antrags auf ein Beiblatt mit Wertmarke (Absatz 2) zurückzugeben. [2]Entsprechendes gilt, wenn schwerbehinderte Menschen vor Ablauf der Gültigkeitsdauer der Wertmarke an Stelle der unentgeltlichen Beförderung die Kraftfahrzeugsteuerermäßigung in Anspruch nehmen wollen. [3]In diesem Fall ist das Datum der Rückgabe (Eingang beim Versorgungsamt) auf das Beiblatt nach Absatz 3 einzutragen.

(5) (weggefallen)

§ 4 Sonstige Eintragungen

(1) [1]Die Eintragung von Sondervermerken zum Nachweis von weiteren Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die schwerbehinderten Menschen nach landesrechtlichen Vorschriften zustehen, ist zulässig.

(2) [1]Die Eintragung von Merkzeichen oder sonstigen Vermerken, die in dieser Verordnung (§§ 2, 3, 4 Abs. 1 und § 5 Abs. 3) nicht vorgesehen sind, ist unzulässig.

§ 5 Lichtbild

(1) Der Ausweis ist mit einem Bild des schwerbehinderten Menschen zu versehen, wenn dieser das 10. Lebensjahr vollendet hat. Hierzu hat der schwerbehinderte Mensch ein Passbild beizubringen.

(2) [1]Bei schwerbehinderten Menschen, die das Haus nicht oder nur mit Hilfe eines Krankenwagens verlassen können, ist der Ausweis auf Antrag ohne Lichtbild auszustellen.

(3) [1]In Ausweisen ohne Lichtbild ist in dem für das Lichtbild vorgesehenen Raum der Vermerk „Ohne Lichtbild gültig“ einzutragen.

§ 6 Gültigkeitsdauer

(1) [1]Auf der Rückseite des Ausweises ist als Beginn der Gültigkeit des Ausweises einzutragen:

1. in den Fällen des § 69 Abs. 1 und 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch der Tag des Eingangs des Antrags auf Feststellung nach diesen Vorschriften,
2. in den Fällen des § 69 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch der Tag des Eingangs des Antrags auf Ausstellung des Ausweises nach § 69 Abs. 5 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) [1]Die Gültigkeit des Ausweises ist für die Dauer von längstens 5 Jahren vom Monat der Ausstellung an zu befristen. [2]In den Fällen, in denen eine Neufeststellung wegen einer wesentlichen Änderung in den gesundheitlichen Verhältnissen, die für die Feststellung maßgebend gewesen sind, nicht zu erwarten ist, kann der Ausweis unbefristet ausgestellt werden.

(3) [1]Für schwerbehinderte Menschen unter 10 Jahren ist die Gültigkeitsdauer des Ausweises bis längstens zum Ende des Kalendermonats zu befristen, in dem das 10. Lebensjahr vollendet wird.

(4) [1]Für schwerbehinderte Menschen im Alter zwischen 10 und 15 Jahren ist die Gültigkeitsdauer des Ausweises bis längstens zum Ende des Kalendermonats zu befristen, in dem das 20. Lebensjahr vollendet wird.

(5) [1]Bei nichtdeutschen schwerbehinderten Menschen, deren Aufenthaltstitel, Aufenthaltsgestattung oder Arbeitserlaubnis befristet ist, ist die Gültigkeitsdauer des Ausweises längstens bis zum Ablauf des Monats der Frist zu befristen.

(6) (weggefallen)

(7) [1]Der Kalendermonat und das Kalenderjahr, bis zu deren Ende der Ausweis gültig sein soll, sind auf der Vorderseite des Ausweises einzutragen.

§ 7 Verwaltungsverfahren

[1]Für die Ausstellung und Einziehung des Ausweises sind die für die Kriegsopferversorgung maßgebenden Verwaltungsverfahrensvorschriften entsprechend anzuwenden, soweit sich aus § 69 Abs. 5 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch nichts Abweichendes ergibt.

Zweiter Abschnitt ■ Ausweis für sonstige Personen zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr

§ 8 Ausweis für sonstige freifahrtberechtigte Personen

(1) [1]Der Ausweis für Personen im Sinne des Artikels 2 Abs. 1 des Gesetzes über die unentgeltliche Beförderung Schwerbehinderter im öffentlichen Personenverkehr vom 9. Juli 1979 (BGBl. I S. 989), soweit sie nicht schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, wird nach dem in der Anlage zu dieser Verordnung abgedruckten Muster 4 ausgestellt. [2]Der Ausweis ist mit einem fälschungssicheren Aufdruck in der Grundfarbe grün versehen und durch einen halbseitigen orangefarbenen Flächenaufdruck gekennzeichnet. [3]Zusammen mit dem Ausweis ist ein Beiblatt auszustellen, das mit einer Wertmarke nach dem in der Anlage zu dieser Verordnung abgedruckten Muster 3 versehen ist.

(2) [1]Für die Ausstellung des Ausweises nach Absatz 1 gelten die Vorschriften des § 1 Absatz 3 und 5, § 2, § 3 Absatz 1 Nummer 6 und Absatz 2, § 4 Absatz 2, § 5 und § 6 Absatz 2, 3, 4 und 7 sowie des § 7 entsprechend, soweit sich aus Artikel 2 Abs. 2 und 3 des Gesetzes über die unentgeltliche Beförderung Schwerbehinderter im öffentlichen Personenverkehr nichts Besonderes ergibt.

Dritter Abschnitt ■ Übergangsregelung

§ 9 Übergangsregelung

Bis zum 31. Dezember 2014 ausgestellte Ausweise, die keine Identifikationskarten nach § 1 Absatz 5 sind, bleiben bis zum Ablauf ihrer Gültigkeitsdauer gültig, es sei denn, sie sind einzuziehen. Sie können gegen eine Identifikationskarte umgetauscht werden. Ausgestellte Beiblätter bleiben bis zum Ablauf ihrer Gültigkeit gültig.

Verordnung über Kraftfahrzeughilfe zur beruflichen Rehabilitation (Kraftfahrzeughilfe-Verordnung – KfzHV)

Vom 28. September 1987 (BGBl. I S. 2251), zuletzt geändert durch Artikel 117 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848)

INHALTSÜBERSICHT

§ 1 Grundsatz ... 477
§ 2 Leistungen ... 477
§ 3 Persönliche Voraussetzungen ... 477
§ 4 Hilfe zur Beschaffung eines Kraftfahrzeugs ... 478
§ 5 Bemessungsbetrag ... 478
§ 6 Art und Höhe der Förderung ... 478
§ 7 Behinderungsbedingte Zusatzausstattung ... 479
§ 8 Fahrerlaubnis ... 480
§ 9 Leistungen in besonderen Härtefällen ... 480
§ 10 Antragstellung ... 481
§ 11 (weggefallen) ... 481
§ 12 (weggefallen) ... 481
§ 13 Übergangsvorschriften ... 481
§ 14 Inkrafttreten ... 481

§ 1 Grundsatz

[1]Kraftfahrzeughilfe zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben richtet sich bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung, der Kriegsopferfürsorge und der Bundesagentur für Arbeit sowie den Trägern der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben nach dieser Verordnung.

§ 2 Leistungen

(1) [1]Die Kraftfahrzeughilfe umfaßt Leistungen

1. zur Beschaffung eines Kraftfahrzeugs,
2. für eine behinderungsbedingte Zusatzausstattung,
3. zur Erlangung einer Fahrerlaubnis.

(2) [1]Die Leistungen werden als Zuschüsse und nach Maßgabe des § 9 als Darlehen erbracht.

§ 3 Persönliche Voraussetzungen

(1) [1]Die Leistungen setzen voraus, daß

1. der behinderte Mensch infolge seiner Behinderung nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen ist, um seinen Arbeits- oder Ausbildungsort oder den Ort einer sonstigen Leistung der beruflichen Bildung zu erreichen, und
2. der behinderte Mensch ein Kraftfahrzeug führen kann oder gewährleistet ist, daß ein Dritter das Kraftfahrzeug für ihn führt.

(2) [1]Absatz 1 gilt auch für in Heimarbeit Beschäftigte im Sinne des § 12 Abs. 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, wenn das Kraftfahrzeug wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist, um beim Auftraggeber die Ware abzuholen oder die Arbeitsergebnisse abzuliefern.

(3) [1]Ist der behinderte Mensch zur Berufsausübung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nicht nur vorübergehend auf ein Kraftfahrzeug angewiesen, wird Kraftfahrzeughilfe geleistet, wenn infolge seiner Behinderung nur auf diese Weise die Teilhabe am Arbeitsleben dauerhaft gesichert werden kann und die Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber nicht üblich oder nicht zumutbar ist.

(4) [1]Sofern nach den für den Träger geltenden besonderen Vorschriften Kraftfahrzeughilfe für behinderte Menschen, die nicht Arbeitnehmer sind, in Betracht kommt, sind die Absätze 1 und 3 entsprechend anzuwenden.

§ 4 Hilfe zur Beschaffung eines Kraftfahrzeugs

(1) [1]Hilfe zur Beschaffung eines Kraftfahrzeugs setzt voraus, daß der behinderte Mensch nicht über ein Kraftfahrzeug verfügt, das die Voraussetzungen nach Absatz 2 erfüllt und dessen weitere Benutzung ihm zumutbar ist.

(2) [1]Das Kraftfahrzeug muß nach Größe und Ausstattung den Anforderungen entsprechen, die sich im Einzelfall aus der Behinderung ergeben und, soweit erforderlich, eine behinderungsbedingte Zusatzausstattung ohne unverhältnismäßigen Mehraufwand ermöglichen.

(3) [1]Die Beschaffung eines Gebrauchtwagens kann gefördert werden, wenn er die Voraussetzungen nach Absatz 2 erfüllt und sein Verkehrswert mindestens 50 vom Hundert des seinerzeitigen Neuwagenpreises beträgt.

§ 5 Bemessungsbetrag

(1) [1]Die Beschaffung eines Kraftfahrzeugs wird bis zu einem Betrag in Höhe des Kaufpreises, höchstens jedoch bis zu einem Betrag von 9.500 Euro gefördert. [2]Die Kosten einer behinderungsbedingten Zusatzausstattung bleiben bei der Ermittlung unberücksichtigt.

(2) [1]Abweichend von Absatz 1 Satz 1 wird im Einzelfall ein höherer Betrag zugrundegelegt, wenn Art oder Schwere der Behinderung ein Kraftfahrzeug mit höherem Kaufpreis zwingend erfordert.

(3) [1]Zuschüsse öffentlich-rechtlicher Stellen zu dem Kraftfahrzeug, auf die ein vorrangiger Anspruch besteht oder die vorrangig nach pflichtgemäßem Ermessen zu leisten sind, und der Verkehrswert eines Altwagens sind von dem Betrag nach Absatz 1 oder 2 abzusetzen.

§ 6 Art und Höhe der Förderung

(1) [1]Hilfe zur Beschaffung eines Kraftfahrzeugs wird in der Regel als Zuschuß geleistet. [2]Der Zuschuß richtet sich nach dem Einkommen des behinderten Menschen nach Maßgabe der folgenden Tabelle:

Einkommen bis zu v.H. der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch	Zuschuß in v. H des Bemessungsbetrags nach § 5
40	100
45	88
50	76
55	64
60	52
65	40
70	28
75	16

[3]Die Beträge nach Satz 2 sind jeweils auf volle 5 Euro aufzurunden.

(2) [1]Von dem Einkommen des behinderten Menschen ist für jeden von ihm unterhaltenen Familienangehörigen ein Betrag von 12 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch abzusetzen; Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) [1]Einkommen im Sinne der Absätze 1 und 2 sind das monatliche Netto-Arbeitsentgelt, Netto-Arbeitseinkommen und vergleichbare Lohnersatzleistungen des behinderten Menschen. [2]Die Ermittlung des Einkommens richtet sich nach den für den zuständigen Träger maßgeblichen Regelungen.

(4) [1]Die Absätze 1 bis 3 gelten auch für die Hilfe zur erneuten Beschaffung eines Kraftfahrzeugs. [2]Die Hilfe soll nicht vor Ablauf von fünf Jahren seit der Beschaffung des zuletzt geförderten Fahrzeugs geleistet werden.

§ 7 Behinderungsbedingte Zusatzausstattung

[1]Für eine Zusatzausstattung, die wegen der Behinderung erforderlich ist, ihren Einbau, ihre technische Überprüfung und die Wiederherstellung ihrer technischen Funktionsfähigkeit werden die Kosten in vollem Umfang übernommen. [2]Dies gilt auch für eine Zusatzausstattung, die wegen der Behinderung eines Dritten erforderlich ist, der für den behinderten Menschen das Kraftfahrzeug führt (§ 3 Abs. 1 Nr. 2). [3]Zuschüsse öffentlich-rechtlicher Stellen, auf die ein vorrangiger Anspruch besteht oder die vorrangig nach pflichtgemäßem Ermessen zu leisten sind, sind anzurechnen.

§ 8 Fahrerlaubnis

(1) [1]Zu den Kosten, die für die Erlangung einer Fahrerlaubnis notwendig sind, wird ein Zuschuß geleistet. [2]Er beläuft sich bei behinderten Menschen mit einem Einkommen (§ 6 Abs. 3)

1. bis 40 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (monatliche Bezugsgröße) auf die volle Höhe,
2. bis zu 55 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße auf zwei Drittel,
3. bis zu 75 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße auf ein Drittel der entstehenden notwendigen Kosten; § 6 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 gilt entsprechend. [3]Zuschüsse öffentlich- rechtlicher Stellen für den Erwerb der Fahrerlaubnis, auf die ein vorrangiger Anspruch besteht oder die vorrangig nach pflichtgemäßem Ermessen zu leisten sind, sind anzurechnen.

(2) [1]Kosten für behinderungsbedingte Untersuchungen, Ergänzungsprüfungen und Eintragungen in vorhandene Führerscheine werden in vollem Umfang übernommen.

§ 9 Leistungen in besonderen Härtefällen

(1) [1]Zur Vermeidung besonderer Härten können Leistungen auch abweichend von § 2 Abs. 1, §§ 6 und 8 Abs. 1 erbracht werden, soweit dies

1. notwendig ist, um Leistungen der Kraftfahrzeughilfe von seiten eines anderen Leistungsträgers nicht erforderlich werden zu lassen, oder
2. unter den Voraussetzungen des § 3 zur Aufnahme oder Fortsetzung einer beruflichen Tätigkeit unumgänglich ist.

[2]Im Rahmen von Satz 1 Nr. 2 kann auch ein Zuschuß für die Beförderung des behinderten Menschen, insbesondere durch Beförderungsdienste, geleistet werden, wenn

1. der behinderte Mensch ein Kraftfahrzeug nicht selbst führen kann und auch nicht gewährleistet ist, daß ein Dritter das Kraftfahrzeug für ihn führt (§ 3 Abs. 1 Nr. 2), oder
2. die Übernahme der Beförderungskosten anstelle von Kraftfahrzeughilfen wirtschaftlicher und für den behinderten Menschen zumutbar ist; dabei ist zu berücksichtigen, was der behinderte Mensch als Kraftfahrzeughalter bei Anwendung des § 6 für die Anschaffung und die berufliche Nutzung des Kraftfahrzeugs aus eigenen Mitteln aufzubringen hätte.

(2) [1]Leistungen nach Absatz 1 Satz 1 können als Darlehen erbracht werden, wenn die dort genannten Ziele auch durch ein Darlehen erreicht werden können; das Darlehen darf zusammen mit einem Zuschuß nach § 6 den nach § 5 maßgebenden Bemessungsbetrag nicht übersteigen. [2]Das Darlehen ist unverzinslich und spätestens innerhalb von fünf Jahren zu tilgen; es können bis zu zwei tilgungsfreie

Jahre eingeräumt werden. [3]Auf die Rückzahlung des Darlehens kann unter den in Absatz 1 Satz 1 genannten Voraussetzungen verzichtet werden.

§ 10 Antragstellung

[1]Leistungen sollen vor dem Abschluß eines Kaufvertrages über das Kraftfahrzeug und die behinderungsbedingte Zusatzausstattung sowie vor Beginn einer nach § 8 zu fördernden Leistung beantragt werden. [2]Leistungen zur technischen Überprüfung und Wiederherstellung der technischen Funktionsfähigkeit einer behinderungsbedingten Zusatzausstattung sind spätestens innerhalb eines Monats nach Rechnungstellung zu beantragen.

§ 11 (weggefallen)

§ 12 (weggefallen)

§ 13 Übergangsvorschriften

(1) [1]Auf Beschädigte im Sinne des Bundesversorgungsgesetzes und der Gesetze, die das Bundesversorgungsgesetz für entsprechend anwendbar erklären, die vor Inkrafttreten dieser Verordnung Hilfe zur Beschaffung eines Kraftfahrzeugs im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben erhalten haben, sind die bisher geltenden Bestimmungen weiterhin anzuwenden, wenn sie günstiger sind und der Beschädigte es beantragt.

(2) [1]Über Leistungen, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung bereits beantragt sind, ist nach den bisher geltenden Bestimmungen zu entscheiden, wenn sie für den behinderten Menschen günstiger sind.

(3) (weggefallen)

§ 14 Inkrafttreten

[1]Diese Verordnung tritt am 1. Oktober 1987 in Kraft.

Verordnung zur Durchführung des § 17 Abs. 2 bis 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (Budgetverordnung – BudgetV)

Vom 27. Mai 2004 (BGBl. I S. 1055)

INHALTSÜBERSICHT

§ 1 Anwendungsbereich ... 483
§ 2 Beteiligte Leistungsträger ... 483
§ 3 Verfahren ... 483
§ 4 Zielvereinbarung ... 484
§ 5 Inkrafttreten ... 484

§ 1 Anwendungsbereich

[1]Die Ausführung von Leistungen in Form Persönlicher Budgets nach § 17 Abs. 2 bis 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, der Inhalt Persönlicher Budgets sowie das Verfahren und die Zuständigkeit der beteiligten Leistungsträger richten sich nach den folgenden Vorschriften.

§ 2 Beteiligte Leistungsträger

[1]Leistungen in Form Persönlicher Budgets werden von den Rehabilitationsträgern, den Pflegekassen und den Integrationsämtern erbracht, von den Krankenkassen auch Leistungen, die nicht Leistungen zur Teilhabe nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch sind, von den Trägern der Sozialhilfe auch Leistungen der Hilfe zur Pflege. [2]Sind an einem Persönlichen Budget mehrere Leistungsträger beteiligt, wird es als trägerübergreifende Komplexleistung erbracht.

§ 3 Verfahren

(1) [1]Der nach § 17 Abs. 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuständige Leistungsträger (Beauftragter) unterrichtet unverzüglich die an der Komplexleistung beteiligten Leistungsträger und holt von diesen Stellungnahmen ein, insbesondere zu

1. dem Bedarf, der durch budgetfähige Leistungen gedeckt werden kann, unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts nach § 9 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch,
2. der Höhe des Persönlichen Budgets als Geldleistung oder durch Gutscheine,
3. dem Inhalt der Zielvereinbarung nach § 4,
4. einem Beratungs- und Unterstützungsbedarf.

[2]Die beteiligten Leistungsträger sollen ihre Stellungnahmen innerhalb von zwei Wochen abgeben.

(2) [1]Wird ein Antrag auf Leistungen in Form eines Persönlichen Budgets bei einer gemeinsamen Servicestelle gestellt, ist Beauftragter im Sinne des Absatzes 1 der Rehabilitationsträger, dem die gemeinsame Servicestelle zugeordnet ist.

(3) [1]Der Beauftragte und, soweit erforderlich, die beteiligten Leistungsträger beraten gemeinsam mit der Antrag stellenden Person in einem trägerübergreifenden Bedarfsfeststellungsverfahren die Ergebnisse der von ihnen getroffenen Feststellungen sowie die gemäß § 4 abzuschließende Zielvereinbarung. [2]An dem Verfahren wird auf Verlangen der Antrag stellenden Person eine Person ihrer Wahl beteiligt.

(4) [1]Die beteiligten Leistungsträger stellen nach dem für sie geltenden Leistungsgesetz auf der Grundlage der Ergebnisse des Bedarfsfeststellungsverfahrens

das auf sie entfallende Teilbudget innerhalb einer Woche nach Abschluss des Verfahrens fest.

(5) [1]Der Beauftragte erlässt den Verwaltungsakt, wenn eine Zielvereinbarung nach § 4 abgeschlossen ist, und erbringt die Leistung. Widerspruch und Klage richten sich gegen den Beauftragten. [2]Laufende Geldleistungen werden monatlich im Voraus ausgezahlt; die beteiligten Leistungsträger stellen dem Beauftragten das auf sie entfallende Teilbudget rechtzeitig zur Verfügung. [3]Mit der Auszahlung oder der Ausgabe von Gutscheinen an die Antrag stellende Person gilt deren Anspruch gegen die beteiligten Leistungsträger insoweit als erfüllt.

(6) [1]Das Bedarfsfeststellungsverfahren für laufende Leistungen wird in der Regel im Abstand von zwei Jahren wiederholt. [2]In begründeten Fällen kann davon abgewichen werden.

§ 4 Zielvereinbarung

(1) [1]Die Zielvereinbarung wird zwischen der Antrag stellenden Person und dem Beauftragten abgeschlossen. [2]Sie enthält mindestens Regelungen über

1. die Ausrichtung der individuellen Förder- und Leistungsziele,
2. die Erforderlichkeit eines Nachweises für die Deckung des festgestellten individuellen Bedarfs sowie
3. die Qualitätssicherung.

(2) [1]Die Antrag stellende Person und der Beauftragte können die Zielvereinbarung aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung schriftlich kündigen, wenn ihnen die Fortsetzung nicht zumutbar ist. [2]Ein wichtiger Grund kann für die Antrag stellende Person insbesondere in der persönlichen Lebenssituation liegen. [3]Für den Beauftragten kann ein wichtiger Grund dann vorliegen, wenn die Antrag stellende Person die Vereinbarung, insbesondere hinsichtlich des Nachweises zur Bedarfsdeckung und der Qualitätssicherung nicht einhält. [4]Im Falle der Kündigung wird der Verwaltungsakt aufgehoben.

(3) [1]Die Zielvereinbarung wird im Rahmen des Bedarfsfeststellungsverfahrens für die Dauer des Bewilligungszeitraumes der Leistungen des Persönlichen Budgets abgeschlossen, soweit sich aus ihr nichts Abweichendes ergibt.

§ 5 Inkrafttreten

[1]Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2004 in Kraft.

Werkstättenverordnung (WVO)

Vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1365), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 22. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2959), Rechtsstand: 22. Dezember 2008

INHALTSÜBERSICHT

Erster Abschnitt
Fachliche Anforderungen an die Werkstatt für behinderte Menschen

§ 1 Grundsatz der einheitlichen Werkstatt ... 486
§ 2 Fachausschuß ... 486
§ 3 Eingangsverfahren ... 486
§ 4 Berufsbildungsbereich ... 487
§ 5 Arbeitsbereich ... 488
§ 6 Beschäftigungszeit ... 489
§ 7 Größe der Werkstatt ... 490
§ 8 Bauliche Gestaltung, Ausstattung, Standort ... 490
§ 9 Werkstattleiter, Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung ... 490
§ 10 Begleitende Dienste ... 491
§ 11 Fortbildung ... 491
§ 12 Wirtschaftsführung ... 491
§ 13 Abschluß von schriftlichen Verträgen ... 493
§ 14 Mitwirkung ... 493
§ 15 Werkstattverbund ... 494
§ 16 Formen der Werkstatt ... 494

Zweiter Abschnitt
Verfahren zur Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen

§ 17 Anerkennungsfähige Einrichtungen ... 495
§ 18 Antrag ... 495

Dritter Abschnitt
Schlußvorschriften

§ 19 (weggefallen) ... 496
§ 20 Abweichende Regelungen für Werkstätten im Beitrittsgebiet ... 496
§ 21 Inkrafttreten ... 497

Erster Abschnitt ■ Fachliche Anforderungen an die Werkstatt für behinderte Menschen

§ 1 Grundsatz der einheitlichen Werkstatt

(1) [1]Die Werkstatt für behinderte Menschen (Werkstatt) hat zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß sie die behinderten Menschen im Sinne des § 136 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch aus ihrem Einzugsgebiet aufnehmen kann.

(2) [1]Der unterschiedlichen Art der Behinderung und ihren Auswirkungen soll innerhalb der Werkstatt durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch Bildung besonderer Gruppen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich, Rechnung getragen werden.

§ 2 Fachausschuß

(1) [1]Bei jeder Werkstatt ist ein Fachausschuß zu bilden. [2]Ihm gehören in gleicher Zahl an

1. Vertreter der Werkstatt,
2. Vertreter der Bundesagentur für Arbeit,
3. Vertreter des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe oder des nach Landesrecht bestimmten örtlichen Trägers der Sozialhilfe.

[3]Kommt die Zuständigkeit eines anderen Rehabilitationsträgers zur Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen in Betracht, soll der Fachausschuß zur Mitwirkung an der Stellungnahme auch Vertreter dieses Trägers hinzuziehen. [4]Er kann auch andere Personen zur Beratung hinzuziehen und soll, soweit erforderlich, Sachverständige hören.

(2) [1]Der Fachausschuss gibt vor der Aufnahme des behinderten Menschen in die Werkstatt gegenüber dem im Falle einer Aufnahme zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme ab, ob der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zu seiner Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer Werkstatt für behinderte Menschen benötigt oder ob andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen, insbesondere Leistungen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 3 Eingangsverfahren

(1) [1]Die Werkstatt führt im Benehmen mit dem zuständigen Rehabilitationsträger Eingangsverfahren durch. [2]Aufgabe des Eingangsverfahrens ist es festzu-

stellen, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben im Sinne des § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist, sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen oder Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen und einen Eingliederungsplan zu erstellen.

(2) [1]Das Eingangsverfahren dauert drei Monate. [2]Es kann auf eine Dauer von bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahrens im Einzelfall festgestellt wird, dass eine kürzere Dauer ausreichend ist.

(3) [1]Zum Abschluß des Eingangsverfahrens gibt der Fachausschuß auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt und nach Anhörung des behinderten Menschen, gegebenenfalls auch seines gesetzlichen Vertreters, unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere der Persönlichkeit des behinderten Menschen und seines Verhaltens während des Eingangsverfahrens, eine Stellungnahme gemäß Absatz 1 gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger ab.

(4) [1]Kommt der Fachausschuß zu dem Ergebnis, daß die Werkstatt für behinderte Menschen nicht geeignet ist, soll er zugleich eine Empfehlung aussprechen, welche andere Einrichtung oder sonstige Maßnahmen und welche anderen Leistungen zur Teilhabe für den behinderten Menschen in Betracht kommen. [2]Er soll sich auch dazu äußern, nach welcher Zeit eine Wiederholung des Eingangsverfahrens zweckmäßig ist und welche Maßnahmen und welche anderen Leistungen zur Teilhabe in der Zwischenzeit durchgeführt werden sollen.

§ 4 Berufsbildungsbereich

(1) [1]Die Werkstatt führt im Benehmen mit dem im Berufsbildungsbereich und dem im Arbeitsbereich zuständigen Rehabilitationsträger Maßnahmen im Berufsbildungsbereich (Einzelmaßnahmen und Lehrgänge) zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben unter Einschluss angemessener Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen durch. [2]Sie fördert die behinderten Menschen so, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen des Berufsbildungsbereichs in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 136 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu erbringen.

(2) [1]Das Angebot an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben soll möglichst breit sein, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung zu tragen.

(3) [1]Die Lehrgänge sind in einen Grund- und einen Aufbaukurs von in der Regel je zwölfmonatiger Dauer zu gliedern.

(4) [1]Im Grundkurs sollen Fertigkeiten und Grundkenntnisse verschiedener Arbeitsabläufe vermittelt werden, darunter manuelle Fertigkeiten im Umgang mit verschiedenen Werkstoffen und Werkzeugen und Grundkenntnisse über Werkstoffe und Werkzeuge. [2]Zugleich sollen das Selbstwertgefühl des behinderten Menschen und die Entwicklung des Sozial- und Arbeitsverhaltens gefördert sowie Schwerpunkte der Eignung und Neigung festgestellt werden.

(5) [1]Im Aufbaukurs sollen Fertigkeiten mit höherem Schwierigkeitsgrad, insbesondere im Umgang mit Maschinen, und vertiefte Kenntnisse über Werkstoffe und Werkzeuge vermittelt sowie die Fähigkeit zu größerer Ausdauer und Belastung und zur Umstellung auf unterschiedliche Beschäftigungen im Arbeitsbereich geübt werden.

(6) [1]Rechtzeitig vor Beendigung einer Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 hat der Fachausschuss gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu abzugeben, ob

1. die Teilnahme an einer anderen oder weiterführenden beruflichen Bildungsmaßnahme oder
2. eine Wiederholung der Maßnahme im Berufsbildungsbereich oder
3. eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einem Integrationsprojekt (§ 132 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch)

zweckmäßig erscheint. [2]Das gleiche gilt im Falle des vorzeitigen Abbruchs oder Wechsels der Maßnahme im Berufsbildungsbereich sowie des Ausscheidens aus der Werkstatt. [3]Hat der zuständige Rehabilitationsträger die Leistungen für ein Jahr bewilligt (§ 40 Abs. 3 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), gibt der Fachausschuss ihm gegenüber rechtzeitig vor Ablauf dieses Jahres auch eine fachliche Stellungnahme dazu ab, ob die Leistungen für ein weiteres Jahr bewilligt werden sollen (§ 40 Abs. 3 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch). [4]Im übrigen gilt § 3 Abs. 3 entsprechend.

§ 5 Arbeitsbereich

(1) [1]Die Werkstatt soll über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen verfügen, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung zu tragen.

(2) [1]Die Arbeitsplätze sollen in ihrer Ausstattung soweit wie möglich denjenigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechen. [2]Bei der Gestaltung der Plätze und der Arbeitsabläufe sind die besonderen Bedürfnisse der behinderten

Menschen soweit wie möglich zu berücksichtigen, um sie in die Lage zu versetzen, wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistungen zu erbringen. [3]Die Erfordernisse zur Vorbereitung für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind zu beachten.

(3) [1]Zur Erhaltung und Erhöhung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen sind arbeitsbegleitend geeignete Maßnahmen durchzuführen.

(4) [1]Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern, insbesondere auch durch die Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten, Entwicklung individueller Förderpläne sowie Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und durch eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. [2]Dabei hat die Werkstatt die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherzustellen und darauf hinzuwirken, daß der zuständige Rehabilitationsträger seine Leistungen und nach dem Ausscheiden des behinderten Menschen aus der Werkstatt das Integrationsamt, gegebenenfalls unter Beteiligung eines Integrationsfachdienstes, die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben erbringen. [3]Die Werkstatt hat die Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung der vorbereitenden Maßnahmen in die Bemühungen zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einzubeziehen.

(5) [1]Der Fachausschuss wird bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen nach den Absätzen 3 und 4 beteiligt. [2]Er gibt auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt oder des zuständigen Rehabilitationsträgers in regelmäßigen Abständen, wenigstens einmal jährlich, gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu ab, welche behinderten Menschen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und welche übergangsfördernden Maßnahmen dazu erforderlich sind. [3]Im Übrigen gilt § 3 Abs. 3 entsprechend.

§ 6 Beschäftigungszeit

(1) [1]Die Werkstatt hat sicherzustellen, daß die behinderten Menschen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden können. [2]Die Stundenzahlen umfassen Erholungspausen und Zeiten der Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 3.

(2) [1]Einzelnen behinderten Menschen ist eine kürzere Beschäftigungszeit zu ermöglichen, wenn es wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages notwendig erscheint.

§ 7 Größe der Werkstatt

(1) [1]Die Werkstatt soll in der Regel über mindestens 120 Plätze verfügen.

(2) [1]Die Mindestzahl nach Absatz 1 gilt als erfüllt, wenn der Werkstattverbund im Sinne des § 15, dem die Werkstatt angehört, über diese Zahl von Plätzen verfügt.

§ 8 Bauliche Gestaltung, Ausstattung, Standort

(1) [1]Die bauliche Gestaltung und die Ausstattung der Werkstatt müssen der Aufgabenstellung der Werkstatt als einer Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben und den in § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und im Ersten Abschnitt dieser Verordnung gestellten Anforderungen Rechnung tragen. [2]Die Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sowie zur Vermeidung baulicher und technischer Hindernisse sind zu beachten.

(2) [1]Bei der Wahl des Standorts ist auf die Einbindung in die regionale Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur Rücksicht zu nehmen.

(3) [1]Das Einzugsgebiet muß so bemessen sein, daß die Werkstatt für die behinderten Menschen mit öffentlichen oder sonstigen Verkehrsmitteln in zumutbarer Zeit erreichbar ist.

(4) [1]Die Werkstatt hat im Benehmen mit den zuständigen Rehabilitationsträgern, soweit erforderlich, einen Fahrdienst zu organisieren.

§ 9 Werkstattleiter, Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung

(1) [1]Die Werkstatt muß über die Fachkräfte verfügen, die erforderlich sind, um ihre Aufgaben entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer individuellen Förderung von behinderten Menschen, erfüllen zu können.

(2) [1]Der Werkstattleiter soll in der Regel über einen Fachhochschulabschluß im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einen gleichwertigen Bildungsstand, über ausreichende Berufserfahrung und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. [2]Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem sozialen Bereich reichen aus, wenn die zur Leitung einer Werkstatt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im kaufmännischen und technischen Bereich anderweitig erworben worden sind. [3]Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation kann in angemessener Zeit durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden.

(3) [1]Die Zahl der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich richtet sich nach der Zahl und der Zusammensetzung der behinderten Menschen sowie der Art der Beschäftigung und der technischen Ausstattung des Arbeitsbereichs. [2]Das Zahlenverhältnis von Fachkräften zu behinderten Menschen soll im Berufsbildungsbereich 1:6, im Arbeitsbereich 1:12 betragen. [3]Die Fachkräfte sollen in der Regel Facharbeiter, Gesellen oder Meister mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie oder Handwerk sein; sie müssen pädagogisch geeignet sein und über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. [4]Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem pädagogischen oder sozialen Bereich reichen aus, wenn die für eine Tätigkeit als Fachkraft erforderlichen sonstigen Kenntnisse und Fähigkeiten für den Berufsbildungs- und Arbeitsbereich anderweitig erworben worden sind. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) [1]Zur Durchführung des Eingangsverfahrens sollen Fachkräfte des Berufsbildungsbereichs und der begleitenden Dienste eingesetzt werden, sofern der zuständige Rehabilitationsträger keine höheren Anforderungen stellt.

§ 10 Begleitende Dienste

(1) [1]Die Werkstatt muß zur pädagogischen, sozialen und medizinischen Betreuung der behinderten Menschen über begleitende Dienste verfügen, die den Bedürfnissen der behinderten Menschen gerecht werden. [2]Eine erforderliche psychologische Betreuung ist sicherzustellen. [3]§ 9 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) [1]Für je 120 behinderte Menschen sollen in der Regel ein Sozialpädagoge oder ein Sozialarbeiter zur Verfügung stehen, darüber hinaus im Einvernehmen mit den zuständigen Rehabilitationsträgern pflegerische, therapeutische und nach Art und Schwere der Behinderung sonst erforderliche Fachkräfte.

(3) [1]Die besondere ärztliche Betreuung der behinderten Menschen in der Werkstatt und die medizinische Beratung des Fachpersonals der Werkstatt durch einen Arzt, der möglichst auch die an einen Betriebsarzt zu stellenden Anforderungen erfüllen soll, müssen vertraglich sichergestellt sein.

§ 11 Fortbildung

[1]Die Werkstatt hat dem Fachpersonal nach den §§ 9 und 10 Gelegenheit zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu geben.

§ 12 Wirtschaftsführung

(1) [1]Die Werkstatt muß nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen organisiert sein. [2]Sie hat nach kaufmännischen Grundsätzen Bücher zu führen und eine

Betriebsabrechnung in Form einer Kostenstellenrechnung zu erstellen. [3]Sie soll einen Jahresabschluß erstellen. [4]Zusätzlich sind das Arbeitsergebnis, seine Zusammensetzung im Einzelnen gemäß Absatz 4 und seine Verwendung auszuweisen. [5]Die Buchführung, die Betriebsabrechnung und der Jahresabschluß einschließlich der Ermittlung des Arbeitsergebnisses, seine Zusammensetzung im Einzelnen gemäß Absatz 4 und seiner Verwendung sind in angemessenen Zeitabständen in der Regel von einer Person zu prüfen, die als Prüfer bei durch Bundesgesetz vorgeschriebenen Prüfungen des Jahresabschlusses (Abschlußprüfer) juristischer Personen zugelassen ist. [6]Weitergehende handelsrechtliche und abweichende haushaltsrechtliche Vorschriften über Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten sowie Prüfungspflichten bleiben unberührt. [7]Über den zu verwendenden Kontenrahmen, die Gliederung des Jahresabschlusses, die Kostenstellenrechnung und die Zeitabstände zwischen den Prüfungen der Rechnungslegung ist mit den zuständigen Rehabilitationsträgern Einvernehmen herzustellen.

(2) [1]Die Werkstatt muß über einen Organisations- und Stellenplan mit einer Funktionsbeschreibung des Personals verfügen.

(3) [1]Die Werkstatt muß wirtschaftliche Arbeitsergebnisse anstreben, um an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein ihrer Leistung angemessenes Arbeitsentgelt im Sinne des § 136 Abs. 1 Satz 2 und § 138 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zahlen zu können.

(4) [1]Arbeitsergebnis im Sinne des § 138 des Neunten Buches und der Vorschriften dieser Verordnung ist die Differenz aus den Erträgen und den notwendigen Kosten des laufenden Betriebs im Arbeitsbereich der Werkstatt. [2]Die Erträge setzen sich zusammen aus den Umsatzerlösen, Zins- und sonstigen Erträgen aus der wirtschaftlichen Tätigkeit und den von den Rehabilitationsträgern erbrachten Kostensätzen. [3]Notwendige Kosten des laufenden Betriebs sind die Kosten nach § 41 Abs. 3 Satz 3 und 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen sowie die mit der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt in Zusammenhang stehenden notwendigen Kosten, die auch in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehen und infolgedessen nach § 41 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch von den Rehabilitationsträgern nicht übernommen werden, nicht hingegen die Kosten für die Arbeitsentgelte nach § 138 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und das Arbeitsförderungsgeld nach § 43 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(5) [1]Das Arbeitsergebnis darf nur für Zwecke der Werkstatt verwendet werden, und zwar für

1. die Zahlung der Arbeitsentgelte nach § 138 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, in der Regel im Umfang von mindestens 70 vom Hundert des Arbeitsergebnisses,

2. die Bildung einer zum Ausgleich von Ertragsschwankungen notwendigen Rücklage, höchstens eines Betrages, der zur Zahlung der Arbeitsentgelte nach § 138 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch für sechs Monate erforderlich ist,
3. Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen in der Werkstatt, soweit diese Kosten nicht aus den Rücklagen auf Grund von Abschreibung des Anlagevermögens für solche Investitionen, aus Leistungen der Rehabilitationsträger oder aus sonstigen Einnahmen zu decken sind oder gedeckt werden. [2]Kosten für die Schaffung und Ausstattung neuer Werk- und Wohnstättenplätze dürfen aus dem Arbeitsergebnis nicht bestritten werden.

[3]Abweichende handelsrechtliche Vorschriften über die Bildung von Rücklagen bleiben unberührt.

(6) [1]Die Werkstatt legt die Ermittlung des Arbeitsergebnisses nach Absatz 4 und dessen Verwendung nach Absatz 5 gegenüber den beiden Anerkennungsbehörden nach § 142 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch auf deren Verlangen offen. [2]Diese sind berechtigt, die Angaben durch Einsicht in die nach Absatz 1 zu führenden Unterlagen zu überprüfen.

§ 13 Abschluß von schriftlichen Verträgen

(1) [1]Die Werkstätten haben mit den im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen, soweit auf sie die für einen Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften oder Rechtsgrundsätze nicht anwendbar sind, Werkstattverträge in schriftlicher Form abzuschließen, in denen das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zwischen der Werkstatt und dem behinderten Menschen näher geregelt wird. [2]Über die Vereinbarungen sind die zuständigen Rehabilitationsträger zu unterrichten.

(2) [1]In den Verträgen nach Absatz 1 ist auch die Zahlung des Arbeitsentgelts im Sinne des § 136 Abs. 1 Satz 2 und § 138 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen aus dem Arbeitsergebnis näher zu regeln.

(3) (weggefallen)

§ 14 Mitwirkung

[1]Die Werkstatt hat den behinderten Menschen im Sinne des § 13 Abs. 1 Satz 1 eine angemessene Mitwirkung in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt nach § 139 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu ermöglichen.

§ 15 Werkstattverbund

(1) [1]Mehrere Werkstätten desselben Trägers oder verschiedener Träger innerhalb eines Einzugsgebietes im Sinne des § 8 Abs. 3 oder mit räumlich zusammenhängenden Einzugsgebieten können zur Erfüllung der Aufgaben einer Werkstatt und der an sie gestellten Anforderungen eine Zusammenarbeit vertraglich vereinbaren (Werkstattverbund).

(2) [1]Ein Werkstattverbund ist anzustreben, wenn im Einzugsgebiet einer Werkstatt zusätzlich eine besondere Werkstatt im Sinne des § 137 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch für behinderte Menschen mit einer bestimmten Art der Behinderung vorhanden ist.

§ 16 Formen der Werkstatt

[1]Die Werkstatt kann eine teilstationäre Einrichtung oder ein organisatorisch selbständiger Teil einer stationären Einrichtung (Anstalt, Heim oder gleichartige Einrichtung) oder eines Unternehmens sein.

Zweiter Abschnitt ■ Verfahren zur Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen

§ 17 Anerkennungsfähige Einrichtungen

(1) [1]Als Werkstätten können nur solche Einrichtungen anerkannt werden, die die im § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und im Ersten Abschnitt dieser Verordnung gestellten Anforderungen erfüllen. [2]Von Anforderungen, die nicht zwingend vorgeschrieben sind, sind Ausnahmen zuzulassen, wenn ein besonderer sachlicher Grund im Einzelfall eine Abweichung rechtfertigt.

(2) [1]Als Werkstätten können auch solche Einrichtungen anerkannt werden, die Teil eines Werkstattverbundes sind und die Anforderungen nach Absatz 1 nicht voll erfüllen, wenn der Werkstattverbund die Anforderungen erfüllt.

(3) [1]Werkstätten im Aufbau, die die Anforderungen nach Absatz 1 noch nicht voll erfüllen, aber bereit und in der Lage sind, die Anforderungen in einer vertretbaren Anlaufzeit zu erfüllen, können unter Auflagen befristet anerkannt werden. [2]Abweichend von § 7 genügt es, wenn im Zeitpunkt der Entscheidung über den Antrag auf Anerkennung wenigstens 60 Plätze vorhanden sind, sofern gewährleistet ist, daß die Werkstatt im Endausbau, spätestens nach 5 Jahren, die Voraussetzungen des § 7 erfüllt.

§ 18 Antrag

(1) [1]Die Anerkennung ist vom Träger der Werkstatt schriftlich zu beantragen. [2]Der Antragsteller hat nachzuweisen, daß die Voraussetzungen für die Anerkennung vorliegen.

(2) [1]Die Entscheidung über den Antrag bedarf der Schriftform. [2]Eine Entscheidung soll innerhalb von 3 Monaten seit Antragstellung getroffen werden.

(3) [1]Die Anerkennung erfolgt mit der Auflage, im Geschäftsverkehr auf die Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen hinzuweisen.

Dritter Abschnitt ■ Schlußvorschriften

§ 19 (weggefallen)

§ 20 Abweichende Regelungen für Werkstätten im Beitrittsgebiet

[1]Für Werkstätten in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet gilt diese Verordnung mit folgenden Abweichungen:

1. Die Vorschriften des § 9 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 3 Satz 5 gelten für die von dem Bundesland für die Aufgabenerfüllung in dem betreffenden Einzugsgebiet vorgesehene anerkannte Werkstatt (Werkstatt des Einzugsgebietes) mit der Maßgabe, daß der Werkstattleiter und wenigstens ein Drittel der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung bis zum 31. Dezember 1995, ein weiteres Drittel bis zum 31. Dezember 1998 und das letzte Drittel spätestens bis zum 31. Dezember 2001 über die sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen müssen.
2. Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation nach § 9 Abs. 2 und 3 braucht nicht nachgeholt zu werden von Personen, die vor dem 1. Januar 1993
   a) das 50. Lebensjahr vollendet haben und
   b) zehn Jahre in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder einer anderen Einrichtung für behinderte Menschen in entsprechender Funktion tätig waren.
3. § 17 ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:
   a) Werkstätten, die in der Zeit vom 1. Juli 1990 bis 31. Dezember 1992 unter Auflagen befristet bis zum 31. Dezember 1992 anerkannt worden sind, bleiben bis zum 30. Juni 1993 vorläufig anerkannt, wenn der Antrag auf Verlängerung der Anerkennung unter Darlegung, inwieweit die Anforderungen und erteilten Auflagen inzwischen erfüllt werden, spätestens bis zum 31. Dezember 1992 gestellt wird und über diesen Antrag vor dem 30. Juni 1993 nicht unanfechtbar entschieden worden ist.
   b) Werkstätten im Sinne des Buchstabens a können, auch wenn die Voraussetzungen nach Absatz 3 nicht erfüllt werden, über den 30. Juni 1993 hinaus vorübergehend unter Auflagen befristet anerkannt werden, bis die von dem Bundesland für die Aufgabenerfüllung in dem betreffenden Einzugsgebiet vorgesehene anerkannte Werkstatt (Werkstatt des Einzugsgebietes) die behinderten Menschen der vorübergehend anerkannten Werkstatt voraussichtlich aufnehmen kann, längstens aber bis zum 30. Juni 1995. [2]Durch die Auflagen ist sicherzustellen, daß die in § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und im Ersten Abschnitt

dieser Verordnung gestellten Anforderungen soweit wie in der Übergangszeit möglich und wirtschaftlich vertretbar erfüllt werden.

c) Werkstätten im Sinne des Buchstabens a, die nach Buchstabe b vorübergehend anerkannt worden sind, können über den 30. Juni 1995 hinaus um jeweils ein weiteres Jahr vorläufig anerkannt werden, wenn die Werkstatt des Einzugsgebietes die behinderten Menschen der vorübergehend anerkannten Werkstatt zu diesem Zeitpunkt noch nicht aufnehmen kann.

d) Bei der Verlängerung der Anerkennung von Werkstätten im Sinne des Buchstabens a nach § 17 Abs. 3 rechnet die in dem dortigen Satz 2 bestimmte Fünfjahresfrist vom Erlaß der Entscheidung über den Verlängerungsantrag an.

§ 21 Inkrafttreten

[1]Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), Rechtsstand 3. April 2013

INHALTSÜBERSICHT

Abschnitt 1
Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes ... 500
§ 2 Anwendungsbereich ... 500
§ 3 Begriffsbestimmungen ... 501
§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe ... 502
§ 5 Positive Maßnahmen ... 502

Abschnitt 2
Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1
Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich ... 503
§ 7 Benachteiligungsverbot ... 503
§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen ... 504
§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung ... 504
§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ... 504

Unterabschnitt 2
Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung ... 506
§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers ... 506

Unterabschnitt 3
Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht ... 507
§ 14 Leistungsverweigerungsrecht ... 507
§ 15 Entschädigung und Schadensersatz ... 507
§ 16 Maßregelungsverbot ... 508

Unterabschnitt 4
Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten ... 508
§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen ... 509

Abschnitt 3
Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot ... 510
§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung ... 510
§ 21 Ansprüche ... 511

Abschnitt 4
Rechtsschutz

§ 22 Beweislast ... 512
§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände ... 512

Abschnitt 5
Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse ... 513

Abschnitt 6
Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes ... 514
§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ... 514
§ 27 Aufgaben ... 515
§ 28 Befugnisse ... 516
§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen ... 516
§ 30 Beirat ... 516

Abschnitt 7
Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit ... 518
§ 32 Schlussbestimmungen ... 518
§ 33 Übergangsbestimmungen ... 518

Abschnitt 1 ■ Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

[1]Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) [1]Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) [1]Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. [2]Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) [1]Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. [2]Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) [1]Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) [1]Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. [2]Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) [1]Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) [1]Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) [1]Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) [1]Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. [2]Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

[1]Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

[1]Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2 ■ Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) [1]Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

[2]Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) [1]Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. [2]Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. [3]Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) [1]Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) [1]Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) [1]Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) [1]Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) [1]Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) [1]Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) [1]Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) [1]Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

[1]Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. [2]Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. [3]Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2
Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

[1]Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) [1]Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. [2]Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) [1]Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. [2]Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) [1]Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) [1]Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) [1]Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. [2]Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3
Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

(1) [1]Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. [2]Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) [1]Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

[1]Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) [1]Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. [2]Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) [1]Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. [2]Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) [1]Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) [1]Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. [2]Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) [1]Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) [1]Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) [1]Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. [2]Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) [1]Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. [2]Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) [1]§ 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4
Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) [1]Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) [1]In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. [2]Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) [1]Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) [1]Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3 ■ Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) [1]Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

(2) [1]Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) [1]Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) [1]Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) [1]Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. [2]Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. [3]Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) [1]Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. [2]Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) [1]Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. [2]Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

(1) [1]Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. [2]Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) [1]Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. [2]Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. [3]Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) [1]Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) [1]Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) [1]Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. [2]Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4 ■ Rechtsschutz

§ 22 Beweislast

[1]Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) [1]Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. [2]Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) [1]Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. [2]Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) [1]Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) [1]Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

[1]Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6 ■ Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) [1]Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) [1]Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. [2]Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) [1]Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [2]Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. [3]Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) [1]Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) [1]Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

[2]Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. [3]Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. [4]Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) [1]Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Fa-

milie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. [2]Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) [1]Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. [2]Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. [3]Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

(1) [1]Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) [1]Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. [2]Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

[3]Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) [1]Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) [1]Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. [2]Sie kön-

nen gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) [1]Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) [1]Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) [1]Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. [2]Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

[1]Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30 Beirat

(1) [1]Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. [2]Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) [1]Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. [2]In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachtei-

ligungsfragen berufen werden. [3]Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. [4]Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) [1]Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) [1]Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. [2]Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. [3]Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7 ■ Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit

[1]Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmungen

[1]Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33 Übergangsbestimmungen

(1) [1]Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) [1]Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. [2]Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) [1]Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. [2]Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) [1]Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. [2]Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

(5) Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts im Falle des § 19 Absatz 1 Nummer 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen.

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 Ausgaben der ZB Spezial informieren vor allem Arbeitgeber in kleinen, mittelständischen und großen Betrieben sowie im öffentlichen Dienst anhand von Beispielen aus der Praxis über das Leistungsangebot der Integrationsämter.

Inhalte

- Aufgaben der Integrationsämter
- Beispiele für neu geschaffene und behinderungsgerecht ausgestattete Arbeitsplätze
- Leistungen der Integrationsämter im Überblick
- Ansprechpartner

ZB Ratgeber

Die ZB Ratgeber-Reihe bietet Basisinformationen zu Themen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sie sind ganz auf die betriebliche Praxis und an den Erfahrungen der Integrationsämter ausgerichtet.

Inhalte

- behandeln das Thema leicht verständlich und auf das Wesentliche konzentriert
- eine kompakte Arbeitsgrundlage im handlichen Pocket-Format

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 98 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

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
- BIH Online Akademie mit interaktiven Lernprogrammen, Diskussionsforen, Expertenrat und Arbeitsmaterial
- 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
Geschäftsstelle
c/o LWL-Integrationsamt Westfalen
Von Vincke-Straße 23 – 25
48143 Münster
Telefon: 0251 59-3863 u. -4282
Fax: 0251 591-14282
E-Mail: bih@integrationsaemter.de

Baden-Württemberg

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS)
Integrationsamt
Postfach 41 09
76026 Karlsruhe
Erzbergerstraße 119
76133 Karlsruhe
Telefon: 0721 8107-0
Fax: 0721 8107-975
E-Mail: info@kvjs.de

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS)
Integrationsamt
Postfach 10 60 22
70049 Stuttgart
Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart
Telefon: 0711 6375-0
Fax: 0711 6375-108
E-Mail: info@kvjs.de

Kommunalverband für Jugend und Soziales
Baden-Württemberg (KVJS)
Integrationsamt
Postfach 1 71
79001 Freiburg i. Br.
Kaiser-Joseph-Straße 170
79098 Freiburg i. Br.
Telefon: 0761 2719-0
Fax: 0761 2719-60
E-Mail: info@kvjs.de

Bayern

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Integrationsamt - Zentrale
95440 Bayreuth
Hegelstraße 2
95447 Bayreuth
Telefon: 0921 605-03
Fax: 0921 605-3980
E-Mail: integrationsamt@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Mittelfranken
Integrationsamt
Bärenschanzstraße 8a
90429 Nürnberg
Telefon: 0911 928-0
Fax: 0911 928-2398
E-Mail: integrationsamt.mfr@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Niederbayern
Integrationsamt
Friedhofstraße 7
84028 Landshut
Telefon: 0871 829-0
Fax: 0871 829-480
E-Mail: integrationsamt.ndb@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Oberbayern
Integrationsamt
Richelstraße 17
80634 München
Telefon: 089 18966-0
Fax: 089 18966-2416
E-Mail: integrationsamt.obb@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Oberfranken
Integrationsamt
Hegelstraße 2
95447 Bayreuth
Telefon: 0921 605-1
Fax: 0921 605-2980
E-Mail: integrationsamt.ofr@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Oberpfalz
Integrationsamt
Landshuter Straße 55
93053 Regensburg
Telefon: 0941 7809-00
Fax: 0941 7809-1375
E-Mail: integrationsamt.opf@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Schwaben
Integrationsamt
Morellstraße 30
86159 Augsburg
Telefon: 0821 5709-01
Fax: 0821 5709-5000
E-Mail: integrationsamt.schw@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Unterfranken
Integrationsamt
Georg-Eydel-Straße 13
97082 Würzburg
Telefon: 0931 4107-01
Fax: 0931 4107-282
E-Mail: integrationsamt.ufr@zbfs.bayern.de

Berlin

Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin
Integrationsamt
Turmstraße 21
10559 Berlin
Telefon: 030 90229-0
Fax: 030 90229-3399
E-Mail: integrationsamt@lageso.berlin.de

Brandenburg

Landesamt für Soziales und Versorgung
Integrationsamt
Postfach 10 01 23
03001 Cottbus
Lipezker Straße 45, Haus 5
03048 Cottbus
Telefon: 0355 2893-314
Fax: 0351 275484524
E-Mail: simone.wuschech@LASV.brandenburg.de

Landesamt für Soziales und Versorgung
Integrationsamt
Team Frankfurt (Oder)
Postfach 19 51
15209 Frankfurt (Oder)
Robert-Havemann-Straße 4
15236 Frankfurt (Oder)
Telefon: 0335 5582-454
Fax: 0335 5582-287
E-Mail: marika.peter@LASV.Brandenburg.de

Landesamt für Soziales und Versorgung
Integrationsamt
Team Potsdam
Postfach 60 15 51
14415 Potsdam
Zeppelinstraße 48
14471 Potsdam
Telefon: 0331 2761-229
Fax: 0331 2761-497
E-Mail: jan.leistner@LASV.Brandenburg.de

Bremen

Amt für Versorgung und Integration Bremen
Integrationsamt
Doventorscontrescarpe 172 D
28195 Bremen
Telefon: 0421 361-5138
Fax: 0421 361-5502
E-Mail: office.integrationsamt@versorgung.bremen.de

Amt für Menschen mit Behinderung Bremerhaven
Hinrich-Schmalfeldt-Straße, Stadthaus 4
27576 Bremerhaven
Telefon: 0471 590-2257
Fax: 0421 590-2141
E-Mail: AmtfuerMenschenmitBehinderung@magistrat.bremerhaven.de

Hamburg

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
Integrationsamt
Hamburger Straße 47
22083 Hamburg
Telefon: 040 42863-0
Fax: 040 42863-2847
E-Mail: integrationsamt@basfi.hamburg.de

Hessen

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Fachbereich Behinderte Menschen im Beruf
Integrationsamt
Regionalverwaltung Kassel
Ständeplatz 6 - 10
34117 Kassel
Telefon: 0561 1004-0
Fax: 0561 1004-2650
E-Mail: kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Fachbereich Behinderte Menschen im Beruf
Integrationsamt
Regionalverwaltung Darmstadt
Steubenplatz 16
64293 Darmstadt
Telefon: 06151 801-0
Fax: 06151 801-234
E-Mail: kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Fachbereich Behinderte Menschen im Beruf
Integrationsamt
Regionalverwaltung Wiesbaden
Frankfurter Straße 44
65189 Wiesbaden
Telefon: 0611 156-0
Fax: 0611 156-209
E-Mail: kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de

Mecklenburg-Vorpommern

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle
Erich-Schlesinger-Straße 35
18059 Rostock
Telefon: 0381 331-59000
Fax: 0381 331-59044
E-Mail: astrid.howoldt@lagus.mv-regierung.de

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle
Fachbereich Schwerin
Friedrich-Engels-Straße 47
19061 Schwerin
Telefon: 0385 3991-303
Fax: 0385 3991-305
E-Mail: poststelle.ina.sn@lagus.mv-regierung.de

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle
Fachbereich Neubrandenburg
Neustrelitzer Straße 120
17033 Neubrandenburg
Telefon: 0395 380-59729
Fax: 0395 380-59734
E-Mail: poststelle.ina.nb@lagus.mv-regierung.de

Niedersachsen

Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie
Integrationsamt
Postfach 10 08 44
31108 Hildesheim
Domhof 1
31134 Hildesheim
Telefon: 05121 304-0
Fax: 05121 304-611
E-Mail: poststelleLSHildesheim@ls.niedersachsen.de

Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie
Integrationsamt Team Oldenburg
Moslestraße 1
26122 Oldenburg
Telefon: 0441 22297400
Fax: 0441 22297491
E-Mail: IN1LSOldenburg@ls.niedersachsen.de

Nordrhein-Westfalen

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Integrationsamt
50663 Köln
Deutzer Freiheit 77-79
50679 Köln
Telefon: 0221 809-4290
Fax: 0221 809-4402
E-Mail: integrationsamt@lvr.de

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
LWL-Integrationsamt Westfalen
48133 Münster
Von-Vincke-Straße 23-25
48143 Münster
Telefon: 0251 591-01
Fax: 0251 591-5806
E-Mail: integrationsamt@lwl.org

Rheinland-Pfalz

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
Integrationsamt
Rheinallee 97 - 101
55118 Mainz
Telefon: 06131 967-0
Fax: 06131 967-354
E-Mail: integrationsamt@lsjv.rlp.de

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
Integrationsamt, Dienstort Mainz, SGS
Schießgartenstraße 6
55116 Mainz
Telefon: 06131 967-0
Fax: 06131 967 - 445
E-Mail: integrationsamt-mz@lsjv.rlp.de

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
Integrationsamt, Dienstort Koblenz
Baedekerstraße 2 -10
56073 Koblenz
Telefon: 0261 4041-1
Fax: 0261 4041-306
E-Mail: integrationsamt-ko@lsjv.rlp.de

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
Integrationsamt, Dienstort Landau
Reiterstraße 16
76829 Landau
Telefon: 06341 26-0
Fax: 06341 26-287
E-Mail: integrationsamt-ld@lsjv.rlp.de

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
Integrationsamt, Dienstort Trier
In der Reichsabtei 6
54292 Trier
Telefon: 0651 1447-0
Fax: 0651 1447-253
E-Mail: integrationsamt-tr@lsjv.rlp.de

Saarland

Landesamt für Soziales
Integrationsamt
Postfach 10 32 52
66032 Saarbrücken
Hochstraße 67
66115 Saarbrücken
Telefon: 0681 9978-0
Fax: 0681 9978-2399
E-Mail: integrationsamt@las.saarland.de

Sachsen

Kommunaler Sozialverband Sachsen
Außenstelle Chemnitz
Integrationsamt
Reichsstraße 3
09112 Chemnitz
Telefon: 0371 577-0
Fax: 0371 577-282
PC-Fax : 0371 577-1406
E-Mail: Integrationsamt@ksv-sachsen.de

Sachsen-Anhalt

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt
Integrationsamt
Ernst-Kamieth-Straße 2
06112 Halle/Saale
Telefon: 0345 514-0
Fax: 0345 514-1609
E-Mail: Renate.Neuhofer@lvwa.sachsen-anhalt.de

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt
Integrationsamt
Olvenstedter Str. 1-2
39108 Magdeburg
Telefon: 0391 567-2477 oder -02
Fax: 0391 567-2352
E-Mail: Martina.Heitmueller@lvwa.sachsen-anhalt.de

Schleswig-Holstein

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein
Integrationsamt
Adolf-Westphal-Straße 4
24143 Kiel
Telefon: 0431 988-0
Fax: 0431 988-3634
E-Mail: poststelle@sozmi.landsh.de

Thüringen

Thüringer Landesverwaltungsamt
Abteilung VI
Referat 640 - Integrationsamt
Karl-Liebknecht-Straße 4
98527 Suhl
Telefon: 03681 733696
Fax: 03681 733366
E-Mail: integrationsamt@tlvwa.thueringen.de

Thüringer Landesverwaltungsamt
Abteilung VI
Referat 640 - Integrationsamt
Weimarplatz 4
99423 Weimar
Telefon: 0361 37736710
Fax: 0361 37736711
E-Mail: integrationsamt.weimar@tlvwa.thueringen.de

Thüringer Landesverwaltungsamt
Abteilung VI
Referat 640 - Integrationsamt
Puschkinplatz 7
07545 Gera
Telefon: 0365 82231711
Fax: 0365 82231611
E-Mail: integrationsamt.gera@tlvwa.thueringen.de

Abkürzungen

Abs.	Absatz
aG	außergewöhnlich gehbehindert (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
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	Bundesvereingung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDH	Bund der Hirnverletzten
Beschl.	Beschluss
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BeurkG	Beurkundungsgesetz
BfA	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
BFW	Berufsförderungswerk
BG	Berufsgenossenschaft
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BGG NRW	Landes-Behindertengleichstellungsgesetze Nordrhein-Westfalen
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BGV A 2	Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

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
BRK	Behindertenrechtskonvention
BSG	Bundessozialgericht
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
BudgetV	Budgetverordnung
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVE	Berufsvorbereitende Einrichtungen
BVG	Bundesversorgungsgesetz
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
bzw.	beziehungsweise
DGS	Deutsche Gebärdensprache
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
d.h.	das heißt
DIN	Deutsches Institut für Normung
EC	Euro City
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
etc.	et cetera
EuGH	Europäischer Gerichtshof
f.	folgend
ff.	folgende (mehrere)
FGG	Freiwillige Gerichtsbarkeit
G	gehbehindert (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
GdB	Grad der Behinderung
GdS	Grad der Schädigungsfolgen
GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
GewO	Gewerbeordnung
GEZ	Gebühreneinzugszentrale
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GKG	Gerichtskostengesetz

Gl	gehörlos (Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis)
GPSG	Geräte- und Produktsicherheitsgesetz
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
H	hilflos (Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis)
HAG	Heimarbeitsgesetz
HbL	Hilfe in besonderen Lebenslagen (Sozialhilfe)
HGB	Handelsgesetzbuch
HLU	Hilfe zum Lebensunterhalt (Sozialhilfe)
HwO	Handwerksordnung
IBW	Interessengemeinschaft Behindertenvertreter Deutscher Wirtschaftsunternehmen
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)
IT	Informationstechnologie
i.V.m./i.V.mit	in Verbindung mit
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
Kfz	Kraftfahrzeug
KfzHV	Kraftfahrzeughilfeverordnung
KostO	Kostenordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LBG	Lautbegleitendes Gebärden
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
Bad.-Württbg.	Baden-Württemberg
LPVG NW	Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen
LPVG Rhld.-Pfalz	Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz
LSV	Landwirtschaftliche Sozialversicherung
LVA	Landesversicherungsanstalt
mbREHA	medizinisch-berufliches Rehabilitationszentrum
MdE	Minderung der Erwerbsfähigkeit
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung
MELBA	Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit (Profilmethode)
MS	Multiple Sklerose
MuSchG	Mutterschutzgesetz
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen

OWiG	Ordnungswidrigkeitsgesetz
PC	Personalcomputer
PFlegeZG	Gesetz über die Pflegezeit
PStG	Personenstandsgesetz
RF	Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht (Merkzeichen Schwerbehindertenausweis)
SchwbAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SchwbG	Schwerbehindertengesetz
SchwbVWO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen
SGB	Sozialgesetzbuch
SGG	Sozialgerichtsgesetz
sog.	so genannt
SoVD	Sozialverband Deutschland
SprAuG	Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten
StPO	Strafprozessordnung
SVLFG	Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
TRBS	Technische Regeln für Betriebssicherheit
TÜV	Technischer Überwachungsverein
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
UVV	Unfallverhütungsvorschriften
VersMedV	Versorgungsmedizin-Verordnung
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
5. überarbeitete Ausgabe 2014
Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH);
Von-Vincke-Straße 23-25; 48143 Münster; Telefon: 0251 591 3863; Fax: 0251 591 713863;
E-Mail: bih@integrationsaemter.de
Verlag: Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube.
Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.
Fachautoren: Ulrich Adlhoch, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster; Christoph Beyer, Landschaftsverband Rheinland, Köln; Karl-Friedrich Ernst, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Karlsruhe; Karin Fankhaenel, Landschaftsverband Rheinland, Köln; Carola Fischer, Landschaftsverband Rheinland, Köln; Dr. Helga Seel, ehemals Landschaftsverband Rheinland, Köln; Petra Wallmann, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster;
unter Mitarbeit der Bundesagentur für Arbeit (Thekla Schlör), der Deutschen Rentenversicherung Bund (Sylvia Dünn), des Verbandes Deutscher Sicherheitsingenieure (Dr. Arno Weber).
Redaktion: Ulrich Hofmann, Elly Lämmlen, Karin Seitz, Sabine Wolf (verantwortlich)
Satz und Seitenaufbau: FREIsign GmbH, 65817 Eppstein
Titel: © AndrewJohnson/iStock
Herstellung: Alexandra Koch
Druck: Parzeller GmbH & Co. KG, 36043 Fulda
Auflage: 65.500
Redaktionsschluss: Dezember 2013

Das ABC wie auch weitere Informationen zum Thema Behinderung und Beruf sind im Internet zu finden unter: **www.integrationsaemter.de**.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Quellenangabe gestattet.

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

ISBN 978-3-89869-329-5

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.