

Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Verantwortliche Vertretung – so sorgen Sie als Inklusionsbeauftragte für das Mehr an beruflicher Inklusion

RATGEBER



Impressum

BIH Ratgeber | 2021 **Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers**

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

Redaktion: Christoph Beyer (verantw. Hrsg.), Burkhardt Vitt (verantw. für Verlag)

Autorin: Carola Fischer, LVR Inklusionsamt

Titelfoto: Getty Images/Luis Alvarez

Gestaltung: CW Haarfeld GmbH

Druck: Bösmann Medien und Druck GmbH & Co KG, Ohmstraße 7, 32758 Detmold

Verlag: CW Haarfeld GmbH, Robert-Bosch-Straße 6, 50354 Hürth
Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

Editorische Hinweise: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der guten Lesbarkeit gelegentlich auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet wird. Alle Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Die Bezeichnung „schwerbehinderte Menschen“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten behinderten Menschen. Die Verwendung der Begriffe „geistige Behinderung“, „psychische“ oder „seelische Behinderung“ wird von verschiedener Seite mit unterschiedlichen Begriffsvarianten kritisiert. Dies ist uns sehr wohl bekannt. Wir bitten jedoch um Verständnis, dass wir die gesetzlich verwendeten Begriffe nutzen. Die Bezeichnung „Integrationsämter“ umfasst im weiteren Text auch die Inklusionsämter, die in Nordrhein-Westfalen, Bayern und im Saarland die Aufgaben der Integrationsämter wahrnehmen.

Stand: Juli 2021

BIH Ratgeber 2021

Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Verantwortliche Vertretung – so sorgen Sie als Inklusionsbeauftragte für das Mehr an beruflicher Inklusion

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,

es gibt Publikationen, über deren Veröffentlichung freut man sich. Und es gibt solche, da ist die Freude besonders groß. In diesem Sinne freue ich mich besonders über den neuen ZB-Ratgeber „Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers“, den Sie in den Händen halten.

Für die Integrations-/Inklusionsämter gibt es zwei wichtige Ansprechpartner im Betrieb und in der Dienststelle. Beide stellen sie ein unverzichtbares Bindeglied für die Arbeit der Integrations-/Inklusionsämter zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung dar.

Diese Ansprechpartner sind einmal die Schwerbehindertenvertretungen sowie daneben natürlich auch die Betriebs- bzw. Personalräte. Zum anderen sind es die Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers. Im Gegensatz zu den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und ihren Stellvertretungen ist die Rolle der Inklusionsbeauftragten im SGB IX allerdings nur knapp beschrieben.

Zwei gesetzliche Regelungen sind gewissermaßen die Landmarken seiner Arbeit: Der Arbeitgeber muss einen Inklusionsbeauf-

tragten bestellen. Und gemeinsam mit der Vertrauensperson ist der Inklusionsbeauftragte die Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrations-/Inklusionsamt. Da verwundert es nicht, dass ein spezieller ZB-Ratgeber zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten der Inklusionsbeauftragten schon länger erwartet, wenn nicht sogar schmerzlich vermisst wurde.

Neben diesem Ratgeber erweitern die Integrations-/Inklusionsämter aktuell sukzessive ihr Schulungs- und Informationsangebot. Vor allem die digitalen Internetangebote sowie E-Learning-Elemente sind auch darauf ausgerichtet, die Rolle der Inklusionsbeauftragten im Betrieb und in der Dienststelle verstärkt in den Blick zu nehmen.

Wie gesagt: Für uns sind die Inklusionsbeauftragten ein unverzichtbares Bindeglied!

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und viel Erfolg bei Ihrer Arbeit, in welcher Rolle auch immer Sie sich für die Belange der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung einsetzen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

Inhalt

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	10
2	Amt, Rechtsstellung, Aufgaben der Inklusionsbeauftragten	12
2.1	Gründe für die Bestellung.....	13
2.2	Bestellpflicht.....	14
2.3	Konsequenzen einer Nichtbestellung	16
2.4	Anzahl der Bestellungen.....	17
2.5	Vorgaben für die Bestellung.....	19
2.6	Vorliegen einer Behinderung	21
2.7	Fachliche und persönliche Eignung.....	22
2.8	Beteiligung der Interessenvertretungen	23
2.9	Ablauf der Bestellung	24
2.10	Rechte und Schutz.....	28
2.11	Pflichten	29
2.12	Bedeutung der „verantwortlichen Vertretung“	30
2.13	Haftung	31
2.14	Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Inklusionsbeauftragtem	33
3	Aufgaben des Arbeitgebers bei der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen.....	34
3.1	Gesetzliche Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers	36
3.2	Rücksichtnahme auf besondere Gruppen bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht	37

3.3	Konsequenzen bei Nicht- oder nicht vollständiger Erfüllung der Beschäftigungsquote	38
3.4	Voraussetzungen für die Besetzung von Stellen durch den Arbeitgeber.....	40
3.5	Voraussetzungen für die Einladung zum Vorstellungsgespräch durch den Arbeitgeber	41
3.6	Fragerecht des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung.....	42
3.7	Pflichten des Arbeitgebers gegenüber behinderten Beschäftigten	44
3.8	Pflichten des Arbeitgebers gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten.....	46
3.9	Unterstützung für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen	48
3.10	Maßnahmen zur Prävention	49
3.11	Betriebliches Eingliederungsmanagement bei längerer Arbeitsunfähigkeit.....	50
3.12	Beratung des Arbeitgebers bei Fragen rund um Behinderung und Beruf	52
3.13	Kündigung eines schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen	53
4	Aufgaben der Inklusionsbeauftragten	54

5	Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben	60
5.1	Definition von „Behinderung“	61
5.2	Anerkennung als schwerbehinderter Mensch und Gleichstellung	63
5.3	Ausübung einer beruflichen Tätigkeit	64
5.4	Pflichten eines Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben	67
5.5	Diskriminierungsverbot	68
5.6	Nachteilsausgleiche im Arbeitsleben für schwerbehinderte Beschäftigte	69
5.7	Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung im Betrieb/in der Dienststelle	71
6	Innerbetriebliche Zusammenarbeit	72
6.1	Integrationsteam	74
6.2	Schwerbehindertenvertretung	76
6.3	Interessenvertretungen im Betrieb/in der Dienststelle	94
6.4	Weitere betriebliche Beteiligte	103

7 Externe Partner	110
7.1 Integrationsamt	112
7.2 Örtliche Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf	116
7.3 Technischer Beratungsdienst	117
7.4 Integrationsfachdienst.....	119
7.5 Agentur für Arbeit	122
7.6 Zuständige Behörde für die Feststellung der Behinderung.....	124
7.7 Rehabilitationsträger	125
7.8 Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung.....	130

1

Einleitung

Die Inklusionsbeauftragten sind die persönlichen und kompetenten Ansprechpartner des Arbeitgebers/der Dienststelle bei der Umsetzung der Inklusion im betrieblichen oder dienstlichen Alltag. Damit sind sie das „Pendant“ zu den gewählten Interessenvertretungen wie der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat, dem Personalrat oder der Mitarbeitervertretung, wenn es um die Angelegenheiten der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Betrieb/in der Dienststelle geht.

§ 181 SGB IX formuliert das Amt und die Aufgabe wie folgt: „Der Arbeitgeber bestellt einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.“

Obwohl es diese Aufgabe bereits seit dem Jahr 2000 gibt, ist sie in vielen Betrieben der Privatwirtschaft immer noch nicht flächendeckend bekannt, wird nicht als notwendig angesehen oder ist mit Personen besetzt, die das Amt aufgrund ihrer beruflichen Stellung nicht im Sinne des Gesetzes ausfüllen können.

Im öffentlichen Dienst dagegen ist das Amt bekannter und in der Regel auch personell besetzt. Dies liegt mit daran, dass im öffentlichen Dienst aufgrund der Größe der Verwaltungen zumeist eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, die auf die Besetzung des Amtes hinwirken kann.

Die Bestellung von geeigneten Inklusionsbeauftragten wirkt sich im Innenverhältnis wie im Außenverhältnis für den Betrieb/die Dienststelle aus. Im Innenverhältnis zeigt die Beauftragung, dass dem Arbeitgeber die Belange der Beschäftigten mit Behinderung wichtig sind und er die Zusammenarbeit mit der Schwerbehinderten- und Arbeitnehmervertretung aktiv unterstützt.

Im Außenverhältnis dokumentiert der Arbeitgeber seine Bereitschaft zur Umsetzung der Inklusion in seinem Betrieb/ seiner Dienststelle und die erklärte Absicht, seinen sozialrechtlichen Verpflichtungen aus dem SGB IX nachzukommen.

2 Amt, Rechtsstellung und Aufgaben der Inklusionsbeauftragten



Gründe für die Bestellung 2.1

Mit der Schaffung dieses Amtes nimmt der Gesetzgeber die privaten wie öffentlichen Arbeitgeber in die Pflicht, sich mit der Inklusion von Menschen mit (Schwer-)Behinderungen in Arbeit und Beruf bewusst auseinanderzusetzen.

Die Bestellung von Inklusionsbeauftragten zielt darauf ab, dass es in den Betrieben und Dienststellen eine Person gibt, die darauf achtet, dass der Arbeitgeber seine öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen – insbesondere aus dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX heraus – erfüllt.

Die Inklusionsbeauftragten sind auf Arbeitgeberseite das „Pendant“ und damit persönliche und kompetente Ansprechpartner für die Schwerbehindertenvertretung bzw. den Betriebsrat, den Personalrat oder die Mitarbeitervertretung.

So wird sichergestellt, dass die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Beschäftigten (im Folgenden „schwerbehinderte Menschen“) auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite eine Ansprechperson haben, die sich mit den Fragenstellungen rund um Behinderung und Beruf auskennt.

2.2 Bestellpflicht

Rein nach dem Gesetzestext in § 181 SGB IX ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen. Das SGB IX benennt an keiner Stelle Ausnahmen von dieser Bestellpflicht.

In der Praxis wird diese Auslegung des SGB IX kontrovers diskutiert und ist rechtlich bisher immer noch nicht eindeutig geklärt. Die einen machen die Pflicht zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten von der Betriebsgröße abhängig, d.h. dem Bestehen der Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX, womit Kleinunternehmer mit weniger als 20 Arbeitsplätzen von der Bestellpflicht ausgenommen wären. Die anderen knüpfen die Verpflichtung, einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, daran, ob der Arbeitgeber tatsächlich schwerbehinderte und/oder gleichgestellte Menschen beschäftigt.

Gegen diese Beschränkungen bei der Bestellpflicht eines Inklusionsbeauftragten spricht, dass einem Arbeitgeber oft gar nicht bekannt ist, ob sich unter seinen Beschäftigten Menschen mit Behinderung befinden. Zudem ist gerade in Betrieben und Dienststellen ohne eine eigene Schwerbehindertenvertretung die Bestellung eines Inklusionsbeauftragten wichtig. Er ist für den Arbeitgeber wie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung ein

kompetenter Ansprechpartner, wenn es um die Pflichten des Arbeitgebers bei der Beschäftigung und die beruflichen Nachteilsausgleiche der Beschäftigten geht.

Hinweis



Bestellt der Arbeitgeber keinen Inklusionsbeauftragten, so nimmt er selber alle mit dem Amt verbundenen Rechte und Pflichten wahr.

2.3 Konsequenzen einer Nichtbestellung

Direkte Sanktionen hat der Gesetzgeber im SGB IX nicht vorgesehen. Die Nichtbestellung ist keine Ordnungswidrigkeit im Sinne des Katalogs in § 238 SGB IX und damit auch nicht bußgeldbehaftet.

Ein gewisses (finanzielles) Restrisiko verbleibt trotzdem beim Arbeitgeber. So hat das Landesarbeitsgericht Hamm (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 13.06.2017 – 14 Sa 1427/16) entschieden, dass die fehlende Bestellung als Indiz für eine Diskriminierung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber in einem Einstellungsverfahren zu werten ist. Der Arbeitgeber ist seiner öffentlich-rechtlichen Verpflichtung aus dem SGB IX nicht nachgekommen. Das Gericht hat von der Benachteiligungsvermutung des § 22 AGG Gebrauch gemacht und nach § 15 AGG Schadensersatz bzw. Entschädigung gewährt.

Anzahl der Bestellungen **2.4**

Die Pflicht zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten trifft einen Arbeitgeber der Privatwirtschaft nur als Unternehmen, unabhängig davon, ob er über einen oder mehrere Betriebe verfügt. Die Bestellung eines (einzigen) Inklusionsbeauftragten für das gesamte Unternehmen ist somit zulässig.

In der Praxis ist es allerdings zielführender, wenn die in den einzelnen Betrieben beschäftigten schwerbehinderten Menschen einen eigenen Ansprechpartner „vor Ort“ haben, der zusätzlich mit den lokalen oder regionalen Belangen vertraut ist. Dies gilt insbesondere bei räumlich weit voneinander entfernten Betrieben. § 181 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX lässt deshalb auch die Bestellung von mehreren Inklusionsbeauftragten zu. Ob der Arbeitgeber dann für jeden Betrieb oder eine Gruppe von Betrieben (z.B. in einer Region oder nach Betriebsparten zusammengefasst) einen Inklusionsbeauftragten bestellt, unterliegt der freien unternehmerischen Entscheidung.

Im Bereich der öffentlichen Arbeitgeber gelten nach § 154 Abs. 2 SGB IX nur die dort bezeichneten obersten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen als Arbeitgeber. Diese haben dafür zu sorgen, dass genügend Beauftragte für alle nachgeordneten Dienststellen bestellt werden. Dabei ist nicht zwingend für jede einzelne Dienststelle im Sinne des

Personalvertretungsrechts ein Inklusionsbeauftragter zu bestellen. Eine oberste Landesbehörde (Ministerium), der nachgeordnete Dienststellen in der Fläche zugeordnet sind, kann durch die Bestellung eines einzigen Beauftragten nicht den Bedarf des gesamten Geschäftsbereichs abdecken, für den sie als Arbeitgeber zuständig ist. Dies gilt erst recht, wenn – wie vielfach üblich – der Inklusionsbeauftragte seine Aufgabe im Nebenamt wahrzunehmen hat. Es muss eine genügende Anzahl von Inklusionsbeauftragten bestellt werden, damit sich schwerbehinderte Beschäftigte und Schwerbehindertenvertretungen an einen für sie zuständigen und erreichbaren Inklusionsbeauftragten wenden können.

Die Bestellung einer Stellvertretung für den Inklusionsbeauftragten ist gesetzlich nicht geregelt – also weder zwingend vorgeschrieben noch verboten.

Vorgaben für die Bestellung 2.5

Das SGB IX enthält keine Vorgaben, wer zu Inklusionsbeauftragten bestellt werden kann.

Die Bestellung eines Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung bzw. eines Betriebsrats-/Personalratsmitglieds scheidet aufgrund des praktisch vorprogrammierten Konfliktes zwischen der Vertretung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen aus.

Mit der gesetzlichen Formulierung der „verantwortlichen Vertretung des Arbeitgebers“ in § 181 SGB IX ist vielfach die betriebs-/dienststelleninterne Vorentscheidung verbunden, dass der Arbeitgeber nur Beschäftigte in leitender Position aus dem Personalbereich zu Inklusionsbeauftragten bestellt.

Beschäftigte in diesen Funktionen verfügen grundsätzlich über die damit verbundene umfassende Weisungsbefugnis, die ordnungswidrigkeitsrechtliche Verantwortlichkeit (= „verantwortliche Vertretung des Arbeitgebers“) übertragen zu bekommen. Diese Praxis kann wegen eines möglichen Rollenkonfliktes bei der Aufgabe (u. a. Überwachung des Arbeitgebers bei der Erfüllung seiner Pflichten nach dem SGB IX) aber auch kritisch gesehen werden.

Der Arbeitgeber sollte also seinen Inklusionsbeauftragten sorgfältig auswählen. Ungeeignet für das Amt ist, wer aufgrund seiner Stellung im Betrieb/in der Dienststelle den Arbeitgeber nicht verantwortlich vertreten und nicht die Erfüllung der Arbeitgeberpflichten überwachen kann oder wegen vorrangiger anderer Aufgaben nicht die zur Wahrnehmung der mit der Bestellung verbundenen Aufgaben erforderliche Zeit zur Verfügung hat.

Vorliegen einer Behinderung 2.6

Dem Gesetz nach sollen Inklusionsbeauftragte möglichst selbst schwerbehindert sein. Der Gesetzgeber verbindet damit die Erwartung, dass Inklusionsbeauftragte, die selber zur Zielgruppe gehören, mehr Verständnis für die Belange der betroffenen Beschäftigten mitbringen und auf eine höhere Akzeptanz bei der Belegschaft treffen.

Eine Verpflichtung, ausschließlich schwerbehinderte Beschäftigte zu Inklusionsbeauftragten zu bestellen (soweit sie überhaupt in geeigneter Position zur Verfügung stehen und ihre bestehende Behinderung offenbart haben), besteht aber nicht.

Es steht grundsätzlich die Wahrnehmung der Aufgabe im Vordergrund, sodass auch jemand ohne Behinderung bestellt werden kann. Wichtig ist, dass diese Person vor allem darauf achtet, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

2.7 Fachliche und persönliche Eignung

Seitens des Gesetzgebers sind keine Anforderungen formuliert worden, die an die Person der Inklusionsbeauftragten zu stellen sind.

Gerade deshalb muss der Arbeitgeber seinen Inklusionsbeauftragten sorgfältig auswählen. Denn der Inklusionsbeauftragte erhält mit seiner Bestellung per Gesetz das Vertretungsrecht in allen Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen für den Betrieb/die Dienststelle. Von ihm wird erwartet, dass er in der Lage ist, rechtsverbindliche Erklärungen für und gegen den Arbeitgeber im Außenverhältnis, z.B. gegenüber dem Integrationsamt und der Arbeitsagentur, abzugeben.

Das setzt eine hohe persönliche Zuverlässigkeit voraus. Außerdem muss er einen guten Überblick über den Betrieb/die Dienststelle haben und mit ausreichenden Entscheidungskompetenzen ausgestattet sein, um verbindliche Entscheidungen auch treffen zu können.

Hilfreich bei der Aufgabenwahrnehmung sind arbeitsrechtliche Fachkunde und (mindestens) Grundkenntnisse in den einschlägigen Sozialgesetzbüchern (insbesondere SGB III und IX). Soziale Kompetenz im Umgang mit behinderten Menschen und eine Weiterbildungsbereitschaft sollten selbstverständlich sein.

Beteiligung der Interessenvertretungen **2.8**

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei in seiner Entscheidung, wen er mit der Aufgabe betraut.

Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGBIX vom Arbeitgeber über all die Maßnahmen vorab zu informieren, die die Gruppe der schwerbehinderten Menschen betrifft. Die Bestellung einer bestimmten Person zum Inklusionsbeauftragten fällt unter diesen Sachverhalt. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung über seine Entscheidung in der Sache unverzüglich zu informieren. Die Schwerbehindertenvertretung kann zu der Personalie des Arbeitgebers eine Einschätzung (= Anhörung) abgeben. Ein Anspruch auf die Berücksichtigung ggf. vorhandener Einwände besteht aber nicht.

Das Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretungen kennt ebenfalls keine entsprechenden Einflussmöglichkeiten. Eine entsprechende Regelung im Betriebs- und im Personalvertretungsrecht fehlt.

2.9 Ablauf der Bestellung

Zur Handhabung der Bestellung von Inklusionsbeauftragten hat der Gesetzgeber im SGB IX keine Vorgaben gemacht. Formvorschriften bestehen also insoweit nicht.

Die Bestellung von Inklusionsbeauftragten erfolgt durch eine „einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung“ des Arbeitgebers, indem dieser einen Auftrag im Sinne von § 662 BGB erteilt. Gerade wegen dieser „Freiheit“ der Handhabung macht es Sinn, die Eckdaten der Beauftragung schriftlich festzuhalten. Das ist auch deshalb sinnvoll, weil der Arbeitgeber die Bestellung gemäß § 181 SGB IX unverzüglich der Arbeitsagentur und dem Integrationsamt mitzuteilen hat.

(Keine) Verpflichtung zur Annahme der Bestellung

Weder § 181 SGB IX noch § 662 BGB beinhalten eine Verpflichtung für die Beschäftigten, den erteilten Auftrag als Inklusionsbeauftragte anzunehmen und durchzuführen. Der Beschäftigte kann die Annahme der Bestellung ablehnen. Der Arbeitgeber muss daher durch eine entsprechende Gestaltung des Arbeits- oder Dienstvertrages dafür sorgen, dass eine Person sich zur Annahme bereit erklärt. Je nach Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses kann der Arbeitgeber auch von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen (§ 106 GewO).

Meldung der Bestellung

Der Arbeitgeber hat die örtliche Arbeitsagentur und das regional zuständige Integrationsamt über die Bestellung des Inklusionsbeauftragten unter Angabe der Kontaktdaten zu informieren (§ 163 Abs. 8 SGB IX). Dies gilt auch bei Änderungen in der Person.

Dauer der Amtszeit

Es gibt keine gesetzlichen Regelungen, die die Bestellung von Inklusionsbeauftragten an eine bestimmte Dauer knüpfen. Die Inklusionsbeauftragten können jederzeit und ohne Angabe von Gründen auch wieder durch eine „einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung“ des Arbeitgebers abberufen werden (§ 671 BGB).

Änderung der Bestellung

Hat der Arbeitgeber im Zuge der Bestellung den Arbeits-/ Dienstvertrag geändert, so kann eine „Rückänderung“ nur einvernehmlich oder durch eine Änderungskündigung erfolgen. Dasselbe gilt, wenn die Aufgabe bereits in der Stellen-

beschreibung vorgesehen ist. Basierte die Stellung auf einem Zusatz zum Arbeits-/Dienstvertrag, so ist dieser zu kündigen.

Je nach den individuellen Umständen kann auch eine wider-rufsähnliche Teilkündigung erfolgen, wenn sie sich nur auf den Entzug der Aufgabenstellung bezieht und das Arbeits-verhältnis im Übrigen unberührt lässt. Je nach Art, Form und Umfang der Änderungen beim Beschäftigungsverhältnis greifen die üblichen Mitbestimmungsregelungen aus dem Personalvertretungs- bzw. Betriebsverfassungsrecht.

Forderung nach Abberufung

Die Abberufung von Inklusionsbeauftragten kann nicht von der Schwerbehindertenvertretung oder dem Betriebs-/ Personalrat initiiert werden, da es dafür an einer rechtlichen Grundlage im SGB IX oder im Betriebsverfassungs- bzw. im Personalvertretungsrecht fehlt.

Die Grundlage, auf der die Abberufung „der mit der betriebli-chen Berufsbildung beauftragten Person“ erfolgt, kann nicht auf die Abberufung von Inklusionsbeauftragten übertragen werden (§ 98 Abs. 2 BetrVG).

Nur wenn durch ein gesetzwidriges Verhalten oder durch eine grobe Pflichtverletzung der Inklusionsbeauftragten der Betriebsfrieden wiederholt und ernstlich gestört ist, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder die Versetzung, d.h. die Übertragung anderer Aufgaben, verlangen (§ 104 Satz 1 BetrVG).

Möglichkeit zur Niederlegung des Amtes

Die Inklusionsbeauftragte können ihr Amt auch niederlegen; dies wiederum durch eine einseitige empfangsbedürftige Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber. Ist allerdings die Aufgabe Bestandteil des Arbeitsvertrages, so kann dies nur im Rahmen einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrages erfolgen.

Das Beschäftigungsverhältnis an sich bleibt davon unberührt. Die Inklusionsbeauftragten dürfen nicht zur „Unzeit“ ihr Amt niederlegen (§ 671 Abs. 2 BGB), d.h., sie müssen dem Arbeitgeber Gelegenheit geben, die Aufgabe anderweitig zu vergeben.

2.10 Rechte und Schutz

Die Inklusionsbeauftragten genießen im Gegensatz zu betrieblichen Datenschutzbeauftragten und den gewählten Interessenvertretungen keinen besonderen Kündigungsschutz im Sinne von § 15 KSchG. Sie dürfen durch die Ausübung des Amtes nicht benachteiligt werden (vgl. § 612a BGB). Den Inklusionsbeauftragten sind die im Rahmen der Bestellung entstehenden Kosten zu ersetzen (§ 670 BGB).

Inklusionsbeauftragte haben kein passives Wahlrecht bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung (vgl. VG Aachen, Beschluss vom 25.11.1999 – 16 K 371/99 PVL, PersR 2000, 131). Das umfangreiche Schulungsangebot der Integrationsämter steht auch den Inklusionsbeauftragten zur Weiterbildung zur Verfügung.

Die Bestellung verpflichtet die Inklusionsbeauftragten zur Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ebenso wie zum Stillschweigen über die persönlichen Daten sowie Lebensumstände der schwerbehinderten Beschäftigten, die ihnen wegen ihres Amtes bekannt werden. Verstöße werden nur auf Antrag verfolgt.

Gegenüber dem Arbeitgeber bestehen Beratungs-, Hinweis- und Warnpflichten (vgl. Haftung) im Rahmen der übertragenen Aufgabe. Regelmäßige Informationen zum Sachstand der Beauftragung ermöglichen dem Arbeitgeber, den Inklusionsbeauftragten die erforderlichen Weisungen in einer konkreten Angelegenheit zu erteilen. Die Inklusionsbeauftragten haben unaufgefordert auf „Gefahren“ und ggf. Konsequenzen und finanzielle Risiken hinzuweisen, die aus dem (Nicht- oder Fehl-)Handeln des Arbeitgebers entstehen können. Er hat Handlungsmöglichkeiten mit ihren jeweiligen Konsequenzen vorzuschlagen.

2.12 Bedeutung der „verantwortlichen Vertretung“

Die Inklusionsbeauftragten vertreten den Arbeitgeber verantwortlich in den Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen. Mit dem Zusatz „verantwortlich“ stattet das Gesetz die Inklusionsbeauftragten mit der Vollmacht aus, für den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen tätig zu werden. Sie sind deshalb in der Lage, rechtsverbindliche Erklärungen für und gegen den Arbeitgeber in allen Schwerbehindertenangelegenheiten abzugeben.

Möchte der Arbeitgeber sich also bestimmte Entscheidungen vorbehalten, so muss er dies im Rahmen der Bestellung konkretisieren. Den Weisungen des Arbeitgebers haben die Inklusionsbeauftragten dabei Folge zu leisten, d.h., sie dürfen sich über die Weisungen des Arbeitgebers nicht hinwegsetzen. Sind die Beauftragten mit den Weisungen des Arbeitgebers nicht einverstanden, so bleibt ihnen nur die Amtsniederlegung (siehe Kapitel 2.9).

Mit der Bestellung zu Inklusionsbeauftragten sind diese aufgefordert, darauf zu achten, dass der Arbeitgeber die ihm obliegenden Pflichten nach dem SGB IX erfüllt. Die Inklusionsbeauftragten erfüllen diese Aufgabe nach bestem Wissen und Gewissen, um den Arbeitgeber vor Schaden zu bewahren. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich die Vertretung eingeschränkt oder die Arbeitgeberfunktionen auf verschiedene Beauftragte verteilt hat. Die Bestellung eines Inklusionsbeauftragten entlastet den Arbeitgeber dabei ausdrücklich nicht von seiner Verantwortung für die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX). Gegenüber den Inklusionsbeauftragten trägt er eine Überwachungspflicht zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung.

Die Inklusionsbeauftragten haften persönlich neben ihrem Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Erfüllung der ihnen vom Arbeitgeber übertragenen Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht. Gegenüber dem Arbeitgeber haften sie nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.

Vorsätzliche oder fahrlässige Pflichtverletzungen der Inklusionsbeauftragten können nach § 238 SGB IX i. V. m. § 9 Abs. 2 OWiG durch die Bundesagentur für Arbeit mit einem Bußgeld geahndet werden. Als mögliche Bußgeldtatbestände kommen u. a. folgende Fälle in Betracht:

- Das Verzeichnis der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie sonstiger anrechnungsfähiger Personen wird nicht oder nicht korrekt geführt (§ 163 Abs. 1 SGB IX).
- Die jährliche Anzeige zur Beschäftigungspflicht wird nicht, fehlerhaft oder nicht fristgerecht erstattet (§ 163 Abs. 2 und 4 SGB IX).
- Der Arbeitsagentur oder dem Integrationsamt wird der Einblick in den Betrieb oder die Dienststelle verwehrt (§ 163 Abs. 7 SGB IX).
- Die betrieblichen Funktionsträger werden den zuständigen Stellen nicht benannt (§ 163 Abs. 8 SGB IX).
- Im Bewerbungsverfahren werden die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs-/Personalrat nicht richtig oder nicht vollständig bzw. nicht rechtzeitig unterrichtet (§ 164 Abs. 1 Satz 4 und 9 SGB IX).
- Die Mitwirkungsrechte der Schwerbehindertenvertretung werden nicht berücksichtigt (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Die Inklusionsbeauftragten haben bei eigenem Fehlverhalten keinen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Erstattung des Bußgeldes oder der Auslagen für die Verteidigung in einem Ordnungswidrigkeitenverfahren.

Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Inklusionsbeauftragtem **2.14**

Bei Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und seinem Inklusionsbeauftragten, die sich aus der Bestellung und dem Auftragsverhältnis ergeben, wird – je nach Art des Beschäftigungsverhältnisses – von den Arbeits- oder den Verwaltungsgerichten entschieden. Für Streitigkeiten zwischen dem Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung bzw. dem Betriebs-/Personalrat greift das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren.

3

Aufgaben des Arbeitgebers bei der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen



Die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung hat in Deutschland eine lange Tradition. 1919 – als Folge des Ersten Weltkrieges – wurde die Beschäftigungspflicht für Arbeitgeber eingeführt. Bereits kurze Zeit danach folgten die ersten Regelungen zum Kündigungsschutz. Die ersten Nachteilsausgleiche wie der Zusatzurlaub und das Instrument der Ausgleichsabgabe sind Entwicklungen nach dem Zweiten Weltkrieg wie auch die später eingeführten Fördermöglichkeiten der begleitenden Hilfe.

Moderne Instrumente bei der Beschäftigung wie Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Arbeitsassistenz oder Jobcoaching sowie weitere Aufgaben des Arbeitgebers bei der Beschäftigung folgten erst mit der Aufnahme des Schwerbehindertengesetzes in das Sozialgesetzbuch (SGB) IX im Jahre 2001 bzw. 2004.

3.1 Gesetzliche Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers

Die Grenze für die Beschäftigungspflicht beträgt 20 Beschäftigte im Jahresdurchschnitt pro Monat (§ 154 SGB IX). Unter dieser Schwelle besteht keine gesetzliche Verpflichtung zur Beschäftigung. Bei Kleinunternehmen mit bis zu 40 Beschäftigten ist ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht zu beschäftigen; bei bis zu 60 Arbeitsplätzen sind es zwei.

Für alle anderen Arbeitgeber – egal ob private oder öffentliche – gilt die Beschäftigungsquote von mindestens 5 %. Arbeitsplätze sind dabei alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Auszubildende beschäftigt werden (§ 156 Abs. 1 SGB IX). Ausnahmen von der Beschäftigungspflicht, z.B. für bestimmte Branchen, bestehen nach langjähriger und regelmäßig bestätigter Rechtsprechung nicht.

Rücksichtnahme auf besondere Gruppen bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht

3.2

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber haben im Rahmen der Erfüllung ihrer Beschäftigungspflicht einen „angemessenen“ (= den betrieblichen Rahmenbedingungen und Verhältnissen entsprechenden) Teil ihrer Arbeitsplätze mit besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 155 Abs. 1 SGB IX). Zu dieser Gruppe gehören insbesondere:

- schwerbehinderte Menschen über 50 Jahre,
- Personen mit einer verminderten Arbeitsleistung,
- Menschen, deren Beschäftigung mit zusätzlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist,
- Menschen mit einem GdB von wenigstens 50 aufgrund einer kognitiven Beeinträchtigung oder psychischen Behinderung,
- Menschen, die wegen der Behinderung keine abgeschlossene Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz vorweisen können.

3.3 Konsequenzen bei Nicht- oder nicht vollständiger Erfüllung der Beschäftigungsquote

- Erfüllt ein Arbeitgeber die Beschäftigungsquote nicht oder nicht vollständig, so muss er die sogenannte Ausgleichsabgabe an das für den Firmen- oder Behördensitz regional zuständige Integrationsamt zahlen. Die Ausgleichsabgabe fällt an für jeden Monat, in dem ein sogenannter Pflichtarbeitsplatz nicht mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt ist.

Die Ausgleichsabgabe ist gestaffelt, sie beträgt:

- 140 Euro, soweit die Beschäftigungsquote über 3 %, aber unter 5 % liegt;
- 245 Euro, wenn die Beschäftigungsquote über 2 %, aber unter 3 % liegt;
- 360 Euro, wenn die Beschäftigungsquote unter 2 % liegt.

Werden zwischen 20 und 39 Arbeitnehmer beschäftigt und befinden sich darunter keine schwerbehinderten Menschen, zahlt der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe von 140 Euro pro nicht besetztem Arbeitsplatz und Monat. Werden bis zu 59 Arbeitnehmer und ein schwerbehinderter Mensch beschäftigt, beträgt die Ausgleichsabgabe 140 Euro, ansonsten sind 245 Euro zu zahlen. Als „Freikaufen“ von der Beschäftigungspflicht ist diese Zahlung nicht zu verstehen (vgl. § 160 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Die Ausgleichsabgabe ist zweckgebunden.

Sie kommt ausschließlich Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen im Rahmen der finanziellen Fördermöglichkeiten der begleitenden Hilfe zugute.

Das Aufkommen an Ausgleichsabgabe bundesweit lag zuletzt bei 695 Millionen Euro. Davon führen die Integrationsämter 20 % an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ab zur Finanzierung von Modell- und Forschungsprojekten für die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Ab 2022 werden noch 18 % abgeführt; die Integrationsämter finanzieren mit den zusätzlichen 2 % die neuen „einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“.

Zuletzt unterlagen 171.600 Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht. Die Beschäftigungsquote liegt im Durchschnitt bei 4,6 % (4,1 % in der Privatwirtschaft, 6,5 % im öffentlichen Dienst). Fast 44.000 Arbeitgeber beschäftigen – trotz Beschäftigungspflicht – keine schwerbehinderten Menschen. Bei 39.000 Arbeitgebern liegt die Beschäftigungsquote über der gesetzlichen Quote von 5 %.

3.4 Voraussetzungen für die Besetzung von Stellen durch den Arbeitgeber

Seitens des Arbeitgebers ist zu prüfen, ob freie oder frei werdende Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und der Betriebs-/Personalrat anzuhören (§ 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX). Freie und frei werdende Stellen sind den Arbeitsagenturen – am besten unter Angabe eines Anforderungsprofils – zu melden, um Vermittlungsvorschläge einzuholen (§ 164 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs-/Personalrat sind über alle Vermittlungsvorschläge der Arbeitsagenturen und alle (Initiativ-) Bewerbungen unmittelbar nach Eingang zu informieren (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

Erfüllt der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nicht und entscheidet er sich in einem Stellenbesetzungsverfahren gegen einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Bewerber, ist auf Verlangen des Bewerbers oder der betrieblichen Interessenvertretungen ein Erörterungsverfahren durchzuführen (§ 164 Abs. 1 Satz 7 SGB IX). Im Verfahren hat der Arbeitgeber seine Entscheidung zu begründen. Einen Anspruch auf Einstellung hat der behinderte Bewerber aber nicht.

Voraussetzungen für die Einladung zum Vorstellungsgespräch durch den Arbeitgeber

3.5

Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind gesetzlich dazu verpflichtet, schwerbehinderte/gleichgestellte Stellenbewerber – soweit diese ihren Status auch in der Bewerbung offengelegt haben – zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch ist nur dann entbehrlich, wenn dem schwerbehinderten/gleichgestellten Stellenbewerber „die fachliche Eignung offensichtlich fehlt“ (§ 165 Satz 3 SGB IX). Der Maßstab dafür sind die in der Stellenausschreibung öffentlich gemachten Anforderungen der Tätigkeit (BAG, Urteil vom 21.07.2009 – 9 AZR 431/08). Eine unterlassene Einladung ist ein Indiz für eine verbotene behinderungsbedingte Diskriminierung.

Diese Verpflichtung zur Einladung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern besteht für die Privatwirtschaft ausdrücklich nicht. Sie kann aber z.B. als Selbstverpflichtung in eine Inklusionsvereinbarung aufgenommen werden.

3.6 Fragerecht des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung

Es besteht per se keine Verpflichtung eines Menschen, von sich aus die eigene (Schwer-)Behinderung in einem Vorstellungsgespräch oder bei der Bewerbung zu offenbaren.

Eine Offenbarungspflicht besteht aber 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 AGG hat der Gesetzgeber ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot für behinderte und schwerbehinderte Menschen normiert (§ 164 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, kognitive Fähigkeit oder psychische Gesundheit eine entscheidende Voraussetzung für einen konkreten Arbeitsplatz, so darf der Arbeitgeber fragen, ob der Bewerber an gesundheitlichen, psychischen

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.

Das BAG hat die Frage nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis nach sechs Monaten, also nach dem Erwerb des besonderen Kündigungsschutzes, in bestimmten Situationen für zulässig erklärt, z.B. zur Vorbereitung von Kündigungen in einem Insolvenzverfahren (BAG, Urteil vom 16.02.2012 – 6 AZR 553/10).

3.7 Pflichten des Arbeitgebers gegenüber behinderten Beschäftigten

Die Gewerbeordnung (GewO) enthält einen Abschnitt zu den „Allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen“. Hier ist in § 106 GewO das Direktionsrecht (auch Weisungsrecht) geregelt; es bildet die Grundlage zur Ausgestaltung des Arbeitsvertrages, der zumeist nur den Rahmen gibt. Dabei gilt: Je weniger im Arbeitsvertrag geregelt ist, umso mehr unterliegt die Konkretisierung der zu erbringenden Arbeitsleistungen den Weisungen des Arbeitgebers.

Dabei wird das Direktionsrecht begrenzt durch die Zumutbarkeit der zugewiesenen Tätigkeiten. Hier hat der Arbeitgeber konkret auf die Behinderungen eines Beschäftigten Rücksicht zu nehmen (vgl. § 106 Satz 3 GewO). Die schützenswerten Interessen eines Arbeitnehmers dürfen hierbei nicht hinter den Interessen des Arbeitgebers zurückstehen.

Auch die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) regelt zusätzlich zu den Sachverhalten, die der Arbeitgeber grundsätzlich zum Schutz aller Beschäftigten sicherstellen muss, weitere Einzelheiten zu den Belangen der Menschen mit Behinderungen:

„Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berück-

sichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderungen benutzt werden“ (§ 3a Abs. 2 ArbStättV).

3.8 Pflichten des Arbeitgebers gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten

Der Arbeitgeber hat nach dem SGB IX verschiedene gesetzliche Pflichten gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten (§ 164 Abs. 4 und 5 SGB IX), die über die zuvor genannten Pflichten hinausgehen:

Eine hohe Priorität hat die Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz, bei dem die schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten ihre Kenntnisse und Fähigkeiten optimal verwerten und weiterentwickeln können. Der Arbeitgeber hat daher bei schwerbehinderten Beschäftigten noch mehr als bei anderen darauf zu achten, dass die zugewiesenen Arbeitsaufgaben weder eine Unter- noch eine Überforderung darstellen.

Den schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten muss es möglich sein, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Dazu kann eine bauliche, technische und/oder organisatorische Anpassung der individuellen Tätigkeiten, des Arbeitsplatzes und unter Umständen auch des gesamten Arbeitsumfeldes erforderlich sein. Dies beinhaltet auch die Ausstattung mit technischen Arbeitshilfen. Ein besonderes Augenmerk ist auf mögliche Unfallgefahren zu richten.

Zu einer behinderungsgerechten Beschäftigung gehört unter Umständen auch eine Anpassung der Arbeitszeiten. Die schwerbehinderten Beschäftigten haben Anspruch auf Bevor-

zugang bei internen Weiterbildungsmaßnahmen, wenn diese ihre Integration im Unternehmen/in der Dienststelle fördern. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Fortbildungen ist ihnen zu ermöglichen. Eine Reduzierung der Arbeitszeit aus behinderungsbedingten Gründen ist zu gewähren.

Die Ansprüche schwerbehinderter/gleichgestellter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus § 164 Abs. 4 und 5 SGB IX finden dann ihre Grenze, wenn eine Maßnahme zwar behinderungsbedingt sinnvoll oder sogar erforderlich, für den Arbeitgeber aber unzumutbar ist (§ 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Unzumutbar bedeutet für den jeweils konkret betroffenen Arbeitgeber einen unverhältnismäßig hohen organisatorischen, personellen oder finanziellen Aufwand. Wo diese Grenze im Einzelfall liegt, muss notfalls ein Arbeitsgericht klären. Die Unzumutbarkeit ist vom Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen.

Unterstützung für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von schwerbehinderten/ gleichgestellten Menschen

3.9

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, bei der Einstellung und auch in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis finanzielle Zuschüsse zu beantragen. Je nach konkreten Bedarfen und/oder sozialversicherungsrechtlichem Status der schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten sind unterschiedliche Behörden dafür zuständig: das Integrationsamt, die gesetzliche Rentenversicherung oder die Agentur für Arbeit. Eine Übersicht über die verschiedenen Leistungen und die Zuständigkeiten finden Sie unter:

Leistungsübersicht



www.integrationsaemter.de > **Publikationen**

Maßnahmen zur Prävention 3.10

Der Gesetzgeber stellt mit dem SGB IX Maßnahmen, die auf die Vermeidung einer chronischen Erkrankung oder einer Behinderung abzielen, in den Mittelpunkt der Aktivitäten (vgl. „Vorrang der Prävention“, § 3 SGB IX).

Die Ausführungen zur betrieblichen Prävention (§ 167 Abs. 1 SGB IX) regeln, dass der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Beschäftigten gefährden können, von sich aus frühzeitig tätig werden muss. Er schaltet dafür die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs-/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. Der Integrationsfachdienst und der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes können hierbei beraten und unterstützen (siehe dazu Kapitel 7.3 und 7.4).

Betriebliches

3.11 Eingliederungsmanagement bei längerer Arbeitsunfähigkeit

Bei Arbeitsunfähigkeit greift als generelle Maßnahme des SGB IX – erst einmal unabhängig davon, ob die betroffene Person behindert, schwerbehindert/gleichgestellt oder auch nicht behindert ist – das Betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM genannt. Danach muss der Arbeitgeber aktiv werden, wenn Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten sechs Wochen arbeitsunfähig waren.

Das BEM-Verfahren umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Frühzeitig eingesetzt, hilft das BEM dabei, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten zu fördern, Fehlzeiten und Kosten zu senken sowie im Unternehmen bewährte Beschäftigte zu halten. Weitere Informationen zum BEM finden Sie unter:



ZB Info "Prävention & BEM"

www.integrationsaemter.de > **Publikationen**

Hinweis



Die Regelungen zu „Prävention & BEM“ dienen dem Verbleib von Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis. Ihre Einhaltung ist zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung bei der Kündigung von Beschäftigten, doch erhöht sich bei fehlenden Maßnahmen die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers im Hinblick auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers.

3.12

Beratung des Arbeitgebers bei Fragen rund um Behinderung und Beruf

Um die Chancengleichheit zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen zu fördern, steht Arbeitgebern eine breite Palette an kostenfreien Beratungs- und Unterstützungsangeboten beim Integrationsamt, aber auch bei der Agentur für Arbeit und der gesetzlichen Rentenversicherung zur Verfügung.

Die Fachdienste der Integrationsämter (Integrationsfachdienst und Technischer Beratungsdienst) bieten dazu auf die individuellen Bedürfnisse des schwerbehinderten Menschen und den Betrieb/die Dienststelle zugeschnittene Leistungen an. Ihre regionalen Kontakte finden Sie hier:

Kontaktseite Homepage



www.integrationsaemter.de > **Kontakt**

Das Beratungsangebot der Integrationsämter wird ab 2022 erweitert um die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (§ 185a SGB IX). Arbeitgeber sollen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen gezielt informiert und beraten sowie bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern unterstützt werden.

Kündigung eines schwerbehinderten/ gleichgestellten Menschen

3.13

Das Gerücht von der Unkündbarkeit eines schwerbehinderten Menschen hält sich hartnäckig. Die Praxis sieht anders aus: Auch schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten kann gekündigt werden. Die Kündigungsgründe sind dieselben wie bei allen anderen Beschäftigten: betriebs-, personen- oder verhaltensbedingt.

Der Unterschied: Vor Ausspruch der Kündigung hat der Arbeitgeber einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim regional zuständigen Integrationsamt zu stellen. Erst nach Erhalt des Zustimmungsbescheides kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen. Das Integrationsamt ist vor der Zustimmung zur Kündigung verpflichtet, zu prüfen, ob es ein „milderes“ Vorgehen als eine Kündigung gibt, das den Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gerecht wird, z.B. eine finanzielle Förderung oder eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung. Dies gilt insbesondere bei personenbedingten Kündigungsgründen.

Bei betriebsbedingten Kündigungsgründen hat bereits der Gesetzgeber im SGB IX die Einflussmöglichkeiten des Integrationsamtes stark eingeschränkt, sodass die Zustimmung erteilt wird, wenn sich keine Indizien für eine mögliche Weiterbeschäftigung ggf. auch zu anderen Bedingungen abzeichnen. Nähere Informationen rund um das Thema Kündigung finden Sie im ABC Fachlexikon: <https://sbvaktiv.integrationsaemter.de>.

4

Aufgaben der Inklusionsbeauftragten



Die konkreten Aufgaben von Inklusionsbeauftragten können – je nach Art, Größe und Struktur des Betriebes/der Dienststelle und dem Vorhandensein einer Schwerbehindertenvertretung – sehr unterschiedlich sein.

Ihre Hauptaufgabe ist die Unterstützung des Arbeitgebers im Hinblick auf die Einhaltung von dessen gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber den im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen (§ 181 Satz 3 SGB IX). Sie übernehmen aber nicht die gesetzlichen Aufgaben des Arbeitgebers.

Es gibt keine abschließende Aufstellung zu den Aktivitäten und Aufgaben der Inklusionsbeauftragten. Die folgende Liste kann daher nur einen Überblick geben:

- Koordination und Abstimmung der Bereiche im Betrieb/ in der Dienststelle, die sich mit der Teilhabe nach dem SGB IX und dem sonstigen Schwerbehindertenrecht befassen (Personal, Beschaffung, Fortbildungen etc.)
- Erstellung und Implementierung eines Geschäftsprozesses, der sicherstellt, dass die Schwerbehindertenvertretung (soweit vorhanden) im Sinne von § 178 Abs. 2 SGB IX informiert und angehört bzw. beteiligt wird
- Recherche, Planung und ggf. Implementierung von geeig-

neten (fortlaufenden) Maßnahmen zur möglichst dauerhaften Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im gesetzlich geforderten Umfang (§ 164 Abs. 3 SGB IX)

- Bewertung der Entwicklung der Beschäftigungspflichtquote schwerbehinderter Personen z.B. mit Blick auf die demografische Entwicklung und Unterbreitung von Vorschlägen für die künftige Personalplanung und -entwicklung
- Gewährleistung einer behindertengerechten Ausstattung/ Einrichtung der Arbeitsstätte im Sinne von § 3a ArbStättV (z.B. behindertengerechtes WC, barrierefreie Zugänge im Ein- und Ausgang sowie zu anderen Räumen wie Besprechungszimmern, Büros anderer Kolleginnen und Kollegen, Aufzug mit Sprachansage, Parkplätze, Arbeitsmittel, Softwareergonomie)
- Berücksichtigung der Rechte behinderter und schwerbehinderter Menschen (AGG, § 106 GewO, § 164 Abs. 4 und 5 SGB IX)
- Gewährleistung von beruflichen Nachteilsausgleichen wie Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX) und wohlwollende Unterstützung bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen wie der Gleichstellung (§ 2 Abs. 3 SGB IX)
- Fristgerechte und korrekte Erstellung und Übermittlung der Selbstanzeige und des Verzeichnisses nach § 163 SGB IX zur Ermittlung der Beschäftigungspflichtquote an die Arbeitsagentur und ggf. Zahlung der Ausgleichsabgabe an das zuständige Integrationsamt

- Übermittlung einer Kopie der Selbstanzeige und des Verzeichnisses an die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs-/Personalrat und sich selbst (§ 163 Abs. 2 SGB IX)
- Planung und Implementierung von Geschäftsprozessen bei Einstellungen, die sicherstellen, dass die Eignung freier und frei werdender Arbeitsplätze für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen ausreichend geprüft wird (§ 164 Abs. 1 SGB IX), ggf. in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung
- Frühzeitige Meldung freier und frei werdender Stellen an die Agentur für Arbeit (§ 164 Abs. 1 SGB IX), inkl. der Nutzung des Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker (ZAV)
- Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung (soweit vorhanden) und des Betriebs-/Personalrats „unmittelbar“ nach Eingang über eingetroffene Vermittlungsvorschläge und Initiativbewerbungen (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX)
- Einsetzen dafür, dass eingehende qualifizierte Vermittlungsvorschläge ernsthaft in Erwägung gezogen werden
- Beantragung von Förderungen im Auftrag des Arbeitgebers bei den unterschiedlichen Trägern wie Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung sowie Umsetzung und Kontrolle der Maßnahmen
- Unterstützung des Arbeitgebers bei der Prävention: betriebliche Problemfelder im Auge behalten, erkennen und ange-

- hen (z.B. Zunahme von erworbenen Schwerbehinderungen, chronischen Erkrankungen, Arbeitsunfähigkeiten)
- Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter in Betriebs-/Dienstvereinbarungen (z.B. mobiles Arbeiten, Teleheimarbeit, flexible Arbeitszeit)
 - Aktive Beteiligung bei den Verhandlungen und dem Abschluss über eine Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX) und ihrer Evaluation und Aktualisierung im z.B. 3-jährigen Rhythmus
 - Für Akteure im Betrieblichen Eingliederungsmanagement – je nachdem, wie das Verfahren im Betrieb/in der Dienststelle geregelt ist; Erarbeitung oder Mitarbeit bei einer Betriebs-/Dienstvereinbarung zum BEM
 - Vertretung des Arbeitgebers in der Versammlung der schwerbehinderten Menschen, bei der von Arbeitgeberseite zur Situation der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen berichtet werden muss (§ 166 Abs. 4 SGB IX); Erstellen des jährlichen Berichtes des Arbeitgebers zur Situation der Menschen mit Behinderung im Betrieb/in der Dienststelle mit Statistiken zum Personenkreis und den Aktivitäten und Maßnahmen des Arbeitgebers
 - Enge Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs-/Personalrat, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermög-

lichen oder zu verbessern (§ 182 Abs. 1 SGB IX). Die Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs-/Personalrat bilden das betriebliche Integrationsteam (auch: Inklusionsteam).

- Zusammenarbeit mit den und Unterstützung durch die im SGB IX benannten Behörden, insbesondere Arbeitsagentur, Integrationsamt und Rehabilitationsträger (§ 182 Abs. 2 Satz 1 SGB IX); Koordination oder eigene Wahrnehmung der Kontakte zu den externen Stellen für den Arbeitgeber
- Wahrnehmung der Funktion einer Verbindungsperson sowohl zur Bundesagentur für Arbeit als auch zum Integrationsamt, um einen Informationsaustausch zu gewährleisten (§ 182 Abs. 2 Satz 2 SGB IX)

5

Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben



Definition von „Behinderung“ 5.1

Seit dem Inkrafttreten des Schwerbehindertengesetzes im Jahr 1974 führen auch die Folgen von Erkrankungen zu einer anerkannten Behinderung. Bis dahin sind nur Kriegsbeschädigungen und Arbeitsunfälle als Ursachen für eine Behinderung anerkannt worden. In Deutschland leben rund 10,2 Millionen Menschen mit Behinderung. Rund 7,9 Millionen von ihnen sind schwerbehindert und etwas mehr als 3,1 Millionen sind im erwerbsfähigen Alter. Über 1,3 Millionen von ihnen sind auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig.

§ 2 SGB IX enthält die gesetzliche Definition einer Behinderung. Allgemein kann man Behinderung wie folgt beschreiben: eine mehr als sechs Monate andauernde Abweichung der Gesundheit, die nicht altersbedingt ist und die den betroffenen Menschen daran hindert, wie ein gesunder Mensch am allgemeinen gesellschaftlichen Leben und Arbeitsleben teilzunehmen. Die Gründe, die zu einer gesundheitlichen Beeinträchtigung und damit der Anerkennung einer Behinderung führen können, sind vielfältig, z.B.:

- Akute körperliche Erkrankungen wie Krebs, Schlaganfall oder Herzinfarkt
- Chronische körperliche Krankheiten wie Diabetes mellitus und Multiple Sklerose

- Psychische Erkrankungen wie Depressionen, Burnout, Angst- oder Schlafstörungen
- Körperliche, kognitive oder psychische Einschränkungen als Folge eines Unfalls wie ein Schädel-Hirn-Trauma
- Sinnesbehinderungen wie Hör- oder Sehbehinderungen
- Angeborene Einschränkungen wie Lernbeeinträchtigung

Die Schwere einer Behinderung wird als Grad der Behinderung (GdB) in Zehnergraden von 20 bis 100 eingestuft. Bei der Bewertung des GdB werden die einstellungs- und umweltbedingten Barrieren, auf die die betroffenen Menschen im Alltag stoßen, berücksichtigt: bauliche und technische sowie kommunikative Barrieren, aber auch Vorurteile.

Dabei sind bauliche Barrieren wie der Zugang zum öffentlichen Personennahverkehr und zu Gebäuden die in der Gesellschaft bekanntesten Hürden. Es geht aber auch um Angebote in einer leichter verständlichen Sprache (z.B. ohne Abkürzungen, Fremdworte, zusammengesetzte Begriffe) im Alltag für Menschen mit einer Lernbeeinträchtigung.

Eine (Schwer-)Behinderung wird nur auf Antrag der Person oder eines amtlich bestellten Betreuers durch die Versorgungsverwaltungen der Länder festgestellt.

Anerkennung als schwerbehinderter Mensch und Gleichstellung

5.2

Als schwerbehindert anerkannt ist derjenige, der einen GdB von mindestens 50 zuerkannt bekommen hat und entweder seinen Wohnsitz oder seine Beschäftigung in Deutschland hat. Die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch wird mit einem Schwerbehindertenausweis nachgewiesen.

Behinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 30, aber weniger als 50 können schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Dafür muss sich ihre Behinderung besonders nachteilig im Arbeitsleben auswirken. Die Gleichstellung muss bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Bei einer Gleichstellung muss der Antragsteller für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, also in Arbeit, Arbeit suchend oder arbeitslos gemeldet sein. Grundlage für die Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit sind die Chancen des behinderten Menschen, auf dem Arbeitsmarkt einen für ihn geeigneten Arbeitsplatz zu erlangen oder diesen zu behalten.

Jugendliche, die einen GdB von weniger als 30 zuerkannt bekommen haben, können für die Zeit ihrer Berufsausbildung zusätzliche Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen (§ 151 Abs. 4 SGB IX). Die Leistung wird nur auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit gewährt. Alle anderen Regelungen des Schwerbehindertenrechts nach Teil 3 des SGB IX finden bei ihnen keine Anwendung.

5.3 Ausübung einer beruflichen Tätigkeit

Die Anerkennung einer Behinderung trifft ausdrücklich keine Aussage über die Fähigkeit eines Menschen, einer Beschäftigung nachzugehen, und/oder über seine Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz. Es gibt gesundheitliche Einschränkungen, die sich auf die Beschäftigung auswirken, sodass im Einzelfall technische und/oder persönliche Unterstützung am Arbeitsplatz benötigt wird. Dafür gibt es Fördermöglichkeiten für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer.

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

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 Kolleginnen und 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 Arbeitgeber

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

Pflichten eines Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben 5.4

Beschäftigte mit Behinderung haben grundsätzlich die gleichen arbeitsvertraglichen Pflichten wie nicht behinderte Menschen. Der Status als schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch bedingt im Gegensatz zum Jugendschutz oder Mutterschutz auch keine Beschäftigungsverbote. Schwerbehinderte Menschen können daher zu Wechsel- (Schicht-), Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit herangezogen werden. Etwas anderes gilt nur, wenn es wegen Art und Schwere der individuellen Behinderung – auch aus Sicht des Arbeitsschutzes – objektiv erforderlich ist (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX) und auch eine technische Unterstützung oder organisatorische Maßnahmen am Arbeitsplatz und/oder der Arbeitsstätte dies nicht kompensieren können.

5.5 Diskriminierungsverbot

Es besteht ein gesetzliches Diskriminierungsverbot (vgl. § 164 Abs. 2 SGB IX und AGG). Eine Diskriminierung liegt vor, wenn ein Mensch wegen seiner Behinderung schlechter behandelt wird als ein nicht behinderter Mensch und es für diese Schlechterstellung nicht ausnahmsweise einen triftigen sachlichen Grund gibt.

Diskriminierungen bei Einstellungen, beruflichen Aufstiegen oder bei Kündigung lösen einen einklagbaren finanziellen Schadensersatzanspruch aus. Ein Anspruch auf Einstellung und beruflichen Aufstieg besteht nicht.

Nachteilsausgleiche im Arbeitsleben für schwerbehinderte Beschäftigte

5.6

Beschäftigte mit einem GdB von 50 können – gegen Vorlage eines gültigen Schwerbehindertenausweises (nicht des behördlichen Feststellungsbescheides) – verschiedene Nachteilsausgleiche gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Ab einem GdB von 50 besteht ein bezahlter Urlaubsanspruch von einer Arbeitswoche (§ 208 SGB IX) zusätzlich zum gesetzlichen oder tariflichen Urlaub. Der Zusatzurlaub unterliegt den gleichen Regelungen wie der reguläre Urlaub.

Den Zusatzurlaub erhalten gleichgestellte Beschäftigte nicht (§ 151 Abs. 3 SGB IX). Ansonsten stehen ihnen die gleichen Rechte im Arbeitsleben zu wie den schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer unterliegen einem zusätzlichen Kündigungsschutz ab dem sechsten Monat nach Aufnahme der Beschäftigung. Der Arbeitgeber kann nur wirksam nach vorheriger Zustimmung des regional zuständigen Integrationsamtes kündigen, unabhängig von der Betriebsgröße.

Eine ohne Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Der gekündigte Beschäftigte kann innerhalb von drei Wochen nach Ausspruch der Kündigung beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage einreichen.

§ 207 SGB IX begrenzt die Arbeitsverpflichtung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen auf acht Stunden werktätig. Darüber hinausgehende Arbeitszeiten pro Tag/Woche können pauschal von schwerbehinderten Beschäftigten abgelehnt werden. Dabei spielt die vertraglich oder tariflich vereinbarte Arbeitszeit keine Rolle. Der schwerbehinderte Beschäftigte muss den Arbeitgeber von der Ablehnung der Mehrarbeit so früh in Kenntnis setzen, dass dieser seine Personalplanung anpassen kann.

Wird der GdB auf unter 50 herabgestuft, z.B. im Rahmen eines erfolgreichen Heilungsprozesses, so greift die Reduzierung – und damit der Verlust der beruflichen Nachteilsausgleiche – erst nach einer Übergangsfrist von drei Monaten. In dieser Zeit bleibt der Status für beide Seiten – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – unverändert (vgl. § 199 SGB IX).

Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung im Betrieb/in der Dienststelle **5.7**

Ab fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen sind eine Vertrauensperson und mindestens eine Stellvertretung (= Schwerbehindertenvertretung) zu wählen. Die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung müssen selbst nicht (schwer-)behindert sein.

Dort, wo keine eigene Interessenvertretung der schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen gewählt werden kann bzw. gewählt worden ist, ist der Betriebs-/Personalrat oder die Mitarbeitervertretung die Ansprechperson. Zu den Aufgaben der Interessenvertretungen siehe Kapitel 6.

6

Innerbetriebliche Zusammenarbeit



Um die Teilhabe der schwerbehinderten Menschen im Betrieb/in der Dienststelle zu verbessern, arbeiten der Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs-/Personalrat oder die Mitarbeitervertretung eng zusammen (vgl. § 182 SGB IX). Das bedeutet, die verschiedenen betrieblichen Beteiligten stimmen ihre Arbeit mit- und aufeinander ab, haben den gleichen Informationsstand in der Sache und agieren bei der Suche nach Lösungen gemeinsam.

Damit verpflichtet das gesetzlich verankerte Gebot der engen Zusammenarbeit die Beteiligten zu Kooperations- und Kompromissbereitschaft, selbst bei gegenläufigen Interessen. Dies bedingt auch ein großes Maß an gegenseitigem Vertrauen.

6.1 Integrationsteam

Eine für alle Beteiligten verbindliche Form der Zusammenarbeit kann in der Bildung eines betrieblichen Integrationsteams bestehen. Nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) besteht das Integrationsteam aus dem Betriebs-/Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (vgl. §§ 176, 178, 181 SGB IX).

Damit überlässt der Gesetzgeber die Inklusion der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen am Arbeitsleben nicht allein den beteiligten Behörden (insbesondere Integrationsamt, Bundesagentur für Arbeit, gesetzliche Rentenversicherung), sondern setzt auch auf die eigenverantwortliche Mitwirkung und betriebliche Selbsthilfe in den Betrieben/Dienststellen.

Die Aufgabe des Integrationsteams besteht im Wesentlichen darin, die Möglichkeiten vor Ort für eine den Fähigkeiten und der Behinderung entsprechende Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen voll auszuschöpfen. Dafür arbeiten seine Mitglieder auch mit den behördlichen Aufgabenträgern eng zusammen. Konkret zu nennen sind hier insbesondere Konzepte, Vereinbarungen und einzelne Maßnahmen im Rahmen der Prävention bei betriebs- wie personenbedingten Schwierigkeiten (vgl. § 167 Abs. 1 SGB IX) und beim Betrieb-

lichen Eingliederungsmanagement (vgl. § 167 Abs. 2 SGB IX). Zudem wirkt das Integrationsteam maßgeblich bei der Erarbeitung, beim Abschluss und der Umsetzung einer Inklusionsvereinbarung mit.

Das Integrationsteam tritt bei Bedarf oder auch regelmäßig zusammen und ist offen für die Mitarbeit weiterer betrieblicher Funktionsträger, z.B. der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder des Betriebsarztes.

6.2 Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die besonderen Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb/in der Dienststelle. Sie besteht aus einer Vertrauensperson und mindestens einer Stellvertretung, die die Vertrauensperson bei Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung nimmt ihr Amt als Interessenvertretung unabhängig vom (und zusätzlich zum) Betriebs-/Personalrat wahr. Sie ist ein eigenständiges Organ.

Voraussetzungen für eine Schwerbehindertenvertretung

Sind in einem Betrieb/in einer Dienststelle mindestens fünf schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte „nicht nur vorübergehend“ (= mindestens zwei Monate) angestellt, können diese Beschäftigten eine eigene Interessenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, wählen. Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, so können diese für die Wahl mit anderen, räumlich nahe liegenden Betrieben zusammengefasst werden. Dies gilt insbesondere, wenn so die Zahl von fünf Wahlberechtigten erreicht werden kann. Die Einzelheiten der Wahl der Schwerbehindertenvertretung regelt die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO).

Dauer der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

Die Amtszeit beträgt (wie beim Betriebs-/Personalrat) vier Jahre. Die regelmäßigen Wahlen finden jeweils zwischen dem 1. Oktober und 30. November statt (§ 177 Abs. 5 Satz 1 SGB IX). Die nächsten Wahlen finden im Herbst 2022 statt.

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gegenüber den Schwerbehinderten

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern. Sie vertritt die Interessen ihrer schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen und steht ihnen beratend und unterstützend zur Seite (§ 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Dies deckt auch die Beratung und Unterstützung von (noch) nicht schwerbehinderten Menschen beim Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung oder Antrag auf Gleichstellung ab. Sie wirkt beim Arbeitgeber auf die Umsetzung von unterstützenden bzw. entlastenden Maßnahmen hin (§ 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX). Vor der Einschaltung externer Stellen hat

die Schwerbehindertenvertretung den Arbeitgeber bzw. den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers zu unterrichten (§ 181 SGB IX).

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber

Wie der Betriebs-/Personalrat hat die Schwerbehindertenvertretung darüber zu wachen, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen im Betrieb/in der Dienststelle eingehalten bzw. umgesetzt werden und dass der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nachkommt (§ 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX).

Verteilung der Arbeit in der Schwerbehindertenvertretung

Im Gegensatz zum Betriebs-/Personalrat ist die Schwerbehindertenvertretung eine Ein-Personen-Vertretung und kein Gremium. Die Stellvertretung wird damit nur bei Abwesenheit, Verhinderung oder Wahrnehmung anderer Aufgaben

der Vertrauensperson tätig. Werden in einem Betrieb/in einer Dienststelle 100 und mehr schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen beschäftigt, besteht die Möglichkeit, dass die Vertrauensperson das erste gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung zu bestimmten Aufgaben heranzieht. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann dann auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden (§ 178 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX).

Von dieser Entscheidung hat die Vertrauensperson den Arbeitgeber zu unterrichten. Seine Zustimmung ist bei Vorliegen der Voraussetzung nicht erforderlich. Dies gilt auch für die Verteilung der Aufgaben innerhalb der Schwerbehindertenvertretung.

Anspruch auf Freistellung der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

Vertrauenspersonen werden für die Wahrnehmung von Tätigkeiten, die sich aus dem Mandat der Schwerbehindertenvertretung ergeben, von ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit ohne Minderung der Vergütung befreit, d.h., weder die Arbeitszeit noch die liegen gebliebene Arbeit muss nachgeholt werden

(§ 179 Abs. 4 Satz 1 SGB IX). Vertritt das stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung die Vertrauensperson, gelten für die Vertretung die gleichen Regelungen.

Darüber hinaus haben Vertrauenspersonen ähnlich wie Betriebsrats-/Personalratsmitglieder in größeren Betrieben/ Dienststellen die Möglichkeit, sich dauerhaft von der Arbeitspflicht freistellen zu lassen (§ 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). Dafür müssen im Betrieb/in der Dienststelle mindestens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden. Sollte die betriebliche/behördliche Situation eine (anteilige) Freistellung schon bei weniger als 100 zu betreuenden schwerbehinderten Beschäftigten oder die Aufteilung der Freistellung auf Vertrauensperson und Stellvertretung als sinnvoll erscheinen lassen, ist dies durch das SGB IX gedeckt (vgl. § 179 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX).

Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber

Im Unterschied zum Betriebs-/Personalrat hat die Schwerbehindertenvertretung keine Mitbestimmungsrechte, sondern Mitwirkungsrechte. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten,

die einzelne Schwerbehinderte oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren,

- unverzüglich und umfassend zu unterrichten,
- vor einer Entscheidung anzuhören und
- ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

In Fällen der „Unterrichtung“ erhält die Schwerbehindertenvertretung alle entscheidungsrelevanten Informationen vom Arbeitgeber. Er darf nicht durch lückenhafte Informationen ein falsches oder unvollständiges Bild der Situation vermitteln. Die Unterrichtung kann seitens des Arbeitgebers schriftlich oder mündlich erfolgen und muss die Schwerbehindertenvertretung in die Lage versetzen, die Angelegenheit umfassend bewerten zu können. Die Unterrichtung muss zudem unverzüglich erfolgen (vgl. § 121 BGB: unverzüglich = „ohne schuldhaftes Zögern“), also so frühzeitig, dass die Schwerbehindertenvertretung die gesicherte Möglichkeit hat, sich eine fundierte Meinung zu der geplanten Maßnahme bilden zu können, bzw. der Arbeitgeber muss in dem Moment über die Angelegenheit unterrichten, in dem sie ihm selbst bekannt wird.

„Anhörung bei Entscheidungen“ meint mehr als die „Unterrichtung in Angelegenheiten“, denn unter „Entscheidungen“

werden die Maßnahmen des Arbeitgebers verstanden, die unabhängig, also auch gegen den Willen des betroffenen Beschäftigten, umgesetzt werden können (z.B. Umsetzung, Versetzung, Eingruppierung, Kündigung, Änderung der Arbeitsbedingungen). Bei der Anhörung muss der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung vor seiner Entscheidung ausreichend Zeit zur Prüfung lassen.

Der Schwerbehindertenvertretung soll auch Gelegenheit gegeben werden, sich mit dem Arbeitgeber über die geplante Maßnahme auszutauschen bzw. zu beraten. Im Gegensatz zur „Unterrichtung“ gibt das Gesetz hier keinen Zeitrahmen vor. Üblicherweise wird davon ausgegangen, dass eine Vertrauensperson eine Woche lang Zeit haben muss, um die Angelegenheit zu beurteilen und ggf. mit dem betroffenen Beschäftigten zu sprechen. Nur in dringenden Angelegenheiten verkürzt sich diese Frist auf drei Tage.

Ist die Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung nicht angehört worden, hat der Arbeitgeber seine Entscheidung in der Sache für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachzuholen. Hat der Arbeitgeber die Entscheidung schon in eine konkrete Maßnahme umgesetzt, also „vollzogen“, folgt daraus nicht, dass die Personalmaßnahme unwirksam ist oder rückgängig

gemacht werden muss. Der Tatbestand der Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung fällt aber unter die Bußgeldvorschriften des § 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX.

Handelt es sich dagegen bei der umgesetzten Personalmaßnahme um die Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten, so ist diese Kündigung gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX unwirksam, wenn der Arbeitgeber sie ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht (BAG, Urteil vom 13.12.2018 – 2 AZR 378/18).

Andere Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-/Personalrats sowie an den Sitzungen der Ausschüsse dieser Gremien beratend teilzunehmen (§ 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX). Sie nimmt ebenfalls an den regelmäßigen Besprechungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebs-/Personalrat teil (Monats- bzw. Quartalsgespräche, § 178 Abs. 5 SGB IX). Sie hat ein Rederecht auf Betriebs-/Personalversammlungen und kann jährlich eine eigene Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb/in der Dienststelle ausrichten (§ 178 Abs. 6 SGB IX).

Initiativrecht der Schwerbehindertenvertretung zu Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung

Mit einer Inklusionsvereinbarung sollen zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-/Personalrat betriebsspezifische Maßnahmen vereinbart werden, die die Situation und Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb/in der Dienststelle verbessern. Dazu gehören Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie die praktische Umsetzung dieser Regelungen.

Über diesen Mindestinhalt hinaus können in einer Inklusionsvereinbarung auch weitere zielführende Regelungen getroffen werden. Das SGB IX eröffnet der Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit, Verhandlungen über eine solche Vereinbarung beim Arbeitgeber einzufordern (§ 166 Abs. 1 SGB IX).

Arbeitsrechtlicher Schutz der Schwerbehindertenvertretung

Die Vertrauensperson hat gemäß § 179 Abs. 3 Satz 1 SGB IX denselben Kündigungs- und Versetzungsschutz wie ein Betriebsrats-/Personalratsmitglied. Für die Stellvertreterinnen

und Stellvertreter gelten die gleichen Regelungen wie für die Ersatzmitglieder des Betriebs-/Personalrats.

Fortbildungen für die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

Es besteht ein Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an Schulungs- und Weiterbildungsveranstaltungen, soweit Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

Die Gebiete, auf denen die Schwerbehindertenvertretung gute Kenntnisse haben muss, um ihr Mandat ausüben zu können, sind breit gefächert. Sie reichen dabei von Rechtsthemen wie dem SGB IX und seinen angrenzenden Rechtsverordnungen, dem SGB III und SGB VI oder AGG über den Arbeits- und Gesundheitsschutz bis zum Datenschutz.

Der Rechtsanspruch auf Fortbildungen gilt für die Vertrauensperson und das erste stellvertretende Mitglied sowie die weiteren Stellvertretungen, wenn diese im Rahmen von § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX zur Aufgabenerfüllung herangezogen werden (vgl. § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

1. Erfordernis einer Fortbildung

Der Anspruch auf Fortbildungen, die Grundlagenkenntnisse über die Rechte, Pflichten und Aufgaben des Amtes vermitteln, besteht immer bzw. ohne weitere Begründung der „Erforderlichkeit“, wenn das Mitglied der Schwerbehindertenvertretung eine solche Schulung noch nicht besucht hat bzw. der letzte Besuch einer solchen länger zurückliegt oder wenn es eine wesentliche Gesetzesnovellierung gegeben hat.

Bei Fortbildungen, die weiteres Fachwissen vermitteln, muss ein konkreter Bezug zu den Gegebenheiten im Betrieb/in der Dienststelle hergestellt werden. Dazu gehören Vertiefungsseminare zum Sonderkündigungsschutz, zur Beschäftigungssicherung oder zu Prävention und Betrieblichem Eingliederungsmanagement sowie das Leistungsangebot des Integrationsamtes und der Rehabilitationsträger.

2. Kosten des Arbeitgebers bei Fortbildungen

Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die bezahlte Freistellung während der Dauer der besuchten Veranstaltung, die Kursgebühren und die anfallenden Reise- und ggf. Übernachtungskosten. Fallen zusätzlich Kosten für einen behinderungsbedingten Aufwand an, können dafür Förderleistungen des Integrationsamtes in Anspruch genommen werden, z.B. für Gebärdensprachdolmetscher.

3. Weitere Kosten des Arbeitgebers

Die Schwerbehindertenvertretung übt ihr Amt als Ehrenamt aus und ist nicht verpflichtet, ihre Tätigkeit „aus eigener Tasche“ zu finanzieren. Der Gesetzgeber verpflichtet stattdessen den Arbeitgeber, die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen (entsprechend den Regelungen, die für den Betriebs-/Personalrat gelten, § 179 Abs. 8 SGB IX). Dazu zählen insbesondere gängiges Büromaterial, Porto, Kopier- und Telefonkosten sowie Fachliteratur (inkl. aktueller Kommentierung).

Die Räume und der Geschäftsbedarf (z.B. Computer, Telefon, Möbel), die der Arbeitgeber dem Betriebs-/Personalrat 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 Ausstattung zur Verfügung gestellt werden (§ 179 Abs. 9 SGB IX).

Für öffentliche Arbeitgeber gelten darüber hinaus die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Des Weiteren hat die Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch auf Unterstützung durch eine Bürokraft, soweit dies erforderlich ist (vgl. § 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX). Was erforderlich ist, richtet sich nach dem konkreten Bedarf. Die Schwerbehin-

dertenvertretung muss also die anfallenden Bürotätigkeiten inhaltlich wie zeitlich beziffern.

„Erforderlich“ kann aber auch meinen, dass die Vertrauensperson aufgrund einer vorliegenden Behinderung oder wegen mangelnder Kenntnisse selbst nicht in der Lage ist, die anfallende Bürotätigkeit zu erledigen. Denkbar ist also auch ein stundenweises Tätigwerden der Bürokräft, für bestimmte Tage in der Woche oder auch nur auf Anforderung.

Doppelmandat von Betriebs-/Personalrat und Vertrauensperson

Weder das Betriebsverfassungsgesetz noch das Personalvertretungsrecht noch das SGB IX enthalten Regelungen, aus denen sich eine generelle Unvereinbarkeit der beiden Ämter ergibt. Daraus lässt sich schließen, dass ein solches Doppelmandat rechtlich zulässig ist. Das heißt aber, die Vertrauensperson muss in jedem Einzelfall entscheiden, in welcher Funktion sie gerade eine Aufgabe wahrnimmt.

Es ist möglich, dass sie ausschließlich in der Funktion des Betriebs-/Personalrats auftritt; in diesem Fall übernimmt das stellvertretende Mitglied die Aufgabe der Vertrauensperson.

Es ist allerdings auch möglich, dass die Vertrauensperson eine Aufgabe in Doppelfunktion ausübt. Das stellvertretende Mitglied ist dann nicht einzuladen. Die Vertrauensperson muss aber erkennbar machen, in welcher Rolle sie jeweils auftritt.

Einsichtsrecht in die Personalakte eines schwerbehinderten Menschen durch die Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung darf immer nur dann Einsicht in die Personalakte eines schwerbehinderten Beschäftigten nehmen, wenn dieser die Schwerbehindertenvertretung als Beistand hinzuzieht, weil er selbst Einsicht in seine Personalakte nehmen will. Wenn der Arbeitgeber neben der Personalakte noch weitere Daten über den schwerbehinderten Beschäftigten führt, erstreckt sich das Einsichtsrecht auch auf diese Daten (§ 178 Abs. 3 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt dabei der Schweigepflicht, von der sie nur vom schwerbehinderten Menschen selbst entbunden werden kann, wenn dies zur Interessenvertretung des schwerbehinderten Menschen gegenüber Dritten nötig erscheint. Die Verletzung dieser Schweigepflicht ist strafbar (vgl. §§ 237a und 237b SGB IX).

Grenzen der Tätigkeit einer Schwerbehindertenvertretung

Die Stellung als Vertrauensperson beinhaltet nicht die Befugnis, für einen schwerbehinderten Menschen in seinen persönlichen Angelegenheiten tätig zu werden und seine individuellen Ansprüche durchzusetzen. Die Vertrauensperson kann z.B. nicht von sich aus einen Antrag auf Zusatzurlaub beim Arbeitgeber oder die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft für den betroffenen Beschäftigten stellen.

Der Auftrag der Schwerbehindertenvertretung darf auch nicht so verstanden werden, dass sie in Streitfällen zwischen dem schwerbehinderten Beschäftigten und dem Arbeitgeber oder anderen Behörden für den Beschäftigten die Prozessführung übernimmt.

Die Durchführung von Verwaltungsverfahren, Widerspruchsverfahren und Klagen vor den verschiedenen Gerichten in Angelegenheiten des schwerbehinderten Menschen gehört nicht zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit – insbesondere bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder Arbeit suchend gemeldeten – schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Bei dieser Prüfung hat er die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen (vgl. § 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX). Eingegangene Bewerbungen von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen (inklusive Initiativbewerbungen) sind unverzüglich der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebs-/Personalrat bekannt zu geben.

Nimmt ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Bewerber (intern wie extern) an einer Bewerbungsrunde teil, ist die Schwerbehindertenvertretung einzuladen. Dies kann nur dann unterbleiben, wenn die Bewerberin oder der Bewerber mit Behinderung dies ausdrücklich ablehnt.

Initiative zur Besetzung von Ausbildungsplätzen

Jeder Arbeitgeber, der ausbildet, hat einen angemessenen Teil der Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Um individuell für den Betrieb/die Dienststelle zu klären, was „angemessen“ ist, hat er mit dem Betriebs-/Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung darüber zu beraten (§ 155 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Dabei muss der Arbeitgeber von sich aus aktiv werden. Einer Aufforderung der „Gegenseite“ dazu sollte es nicht bedürfen.

Das „Beratungsverfahren“ ist als Appell zur verstärkten Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen zu verstehen. Es geht über die bloße Unterrichtung und Anhörung hinaus.

Vergütung der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt ihr Amt ehrenamtlich wahr, sodass dafür keine zusätzliche Vergütung, Bevorzugung oder Begünstigung erfolgen darf (§ 179 Abs. 1 SGB IX).

Bedeutung der unabhängigen Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung

Das Behinderungsverbot in § 179 Abs. 2 SGB IX verbietet alle Eingriffe in die ehrenamtliche Tätigkeit der Vertrauensperson. Es richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern gegen jeden, der die Ausübung des Mandates der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb/in der Dienststelle erschwert, stört oder ver- bzw. behindert. Dabei muss die Behinderung nicht immer eine aktive Handlung sein; auch eine Unterlassung kann behindern.

Eine Behinderung durch Unterlassen liegt beispielsweise vor, wenn der Arbeitgeber die Kosten nicht trägt, die der Schwerbehindertenvertretung durch ihre Tätigkeit entstehen, oder ihr keinen Zugang zu Büro- und Besprechungsräumen für ihre Sprechstunden gewährt bzw. keine abschließbaren Möbel oder keinen passwortgeschützten Computerzugang bereitstellt.

6.3 Interessenvertretungen im Betrieb/in der Dienststelle

Betriebsrat

Der Betriebsrat verfügt im Gegensatz zur Schwerbehindertenvertretung nicht nur über Mitwirkungsrechte, sondern auch über Mitbestimmungsrechte. Diese ermöglichen dem Betriebsrat nicht nur die beratende Teilnahme an Entscheidungsprozessen, wie sie der Schwerbehindertenvertretung zustehen, sondern räumen ihm auch Entscheidungsbefugnisse (vgl. § 99 BetrVG) ein.

Der allgemeine Aufgabenkatalog des Betriebsrats (vgl. § 80 Abs. 1 BetrVG) beinhaltet verschiedene Bereiche, die sich direkt auf die Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen auswirken. Dazu gehören:

- Darüber zu wachen, dass die geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzes vom Arbeitgeber eingehalten werden
- Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen, die den Beschäftigten dienen
- Die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in den Betrieb zu fördern
- Der aktive Einsatz für den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung

Der Betriebsrat hat im Rahmen von freiwilligen Betriebsvereinbarungen die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen zu fördern (§ 88 Nr. 5 BetrVG) und die Belange der schwerbehinderten Menschen bei der Personalplanung zu berücksichtigen (§ 92 Abs. 3 Satz 2 BetrVG).

Nach § 176 SGB IX hat der Betriebsrat insbesondere darauf zu achten, dass der Arbeitgeber seine Pflichten nach dem SGB IX erfüllt in Bezug auf:

- die Erfüllung der Beschäftigungspflicht (§ 154 Abs. 1 SGB IX) unter besonderer Berücksichtigung von schwerbehinderten Frauen,
- die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX),
- die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (§ 155 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX),
- die Beratung über die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Jugendlichen (§ 155 Abs. 2 Satz 2 SGB IX),
- die Prüfverpflichtung, ob freie/frei werdende Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX),
- die Meldung von freien/frei werdenden Arbeitsplätzen an die Agentur für Arbeit mit dem Ziel, Arbeit suchende oder

- arbeitslose schwerbehinderte Menschen in den Betrieb einzugliedern (§ 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX),
- die Einhaltung des Benachteiligungsverbot (§ 164 Abs. 2 SGB IX),
 - die Gewährung der Ansprüche der schwerbehinderten Beschäftigten auf ein berufliches Fortkommen, Weiterbildung, Arbeitsplatzausstattung sowie die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes (§ 164 Abs. 4 SGB IX),
 - präventive Maßnahmen bei betriebs- und personenbedingten Schwierigkeiten von schwerbehinderten Beschäftigten (§ 167 Abs. 1 SGB IX) sowie
 - das Angebot und die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

Das Informationsrecht des Betriebsrats nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) beinhaltet dabei, dass der Arbeitgeber

- eine Kopie der jährlichen Selbstanzeige und des Verzeichnisses der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen übermittelt (§ 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX),
- über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und vorliegende (Initiativ-)Bewerbungen schwerbehinderter

Menschen unmittelbar nach Eingang unterrichtet (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

Der Betriebsrat ist – neben der Schwerbehindertenvertretung – Vertragspartner des Arbeitgebers bei der Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX). Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, hat der Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu verlangen. Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG die Aufgabe, den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu fördern.

Der Betriebsrat hat – sofern in dem Betrieb noch keine Schwerbehindertenvertretung existiert – auf eine Wahl hinzuwirken, sobald die Voraussetzungen im Betrieb vorliegen (§ 176 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX).

Der Betriebsrat muss die Schwerbehindertenvertretung zu allen Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse – einschließlich des Wirtschaftsausschusses – einladen. Die Schwerbehindertenvertretung kann an den Sitzungen beratend teilnehmen (§ 178 Abs. 4 SGB IX und § 32 BetrVG). Das beinhaltet die Tagesordnung mit allen Anlagen sowie das Protokoll der Sitzung, auch wenn sie nicht teilnehmen kann. Werden nach Meinung der Schwerbehindertenvertretung

wichtige Interessen der schwerbehinderten Menschen durch einen Betriebsratsbeschluss gefährdet, so kann sie die Aussetzung des Beschlusses für die Dauer von einer Woche beantragen (§ 178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX), um eine neue Meinungsbildung vor einer Entscheidung herbeizuführen.

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. Diese Gründe sind in § 102 Abs. 3 BetrVG abschließend aufgeführt. Das Integrationsamt hat vor einer Entscheidung im Kündigungsschutzverfahren eines schwerbehinderten Menschen eine Stellungnahme des Betriebsrats einzuholen (§ 170 Abs. 2 SGB IX).

Personalrat

Als gewählte Interessenvertretung der Tarifbeschäftigten und der verbeamteten Beschäftigten sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten des Personalrats größtenteils deckungsgleich mit denen des Betriebsrats in der Privatwirtschaft. Die gesetzliche Grundlage für die Arbeit des Personalrats sind die

Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Zu seinen allgemeinen Aufgaben zählt ausdrücklich auch, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen. Das heißt, er hat ihre Eingliederung und berufliche Entwicklung zu fördern sowie Maßnahmen mit dieser Zielsetzung bei der Dienststelle zu beantragen (§ 68 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BPersVG und Personalvertretungsgesetze der Länder).

Die Aufgaben, Informations-, Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte aus dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX), die für den Betriebsrat beschrieben sind, gelten so auch für den Personalrat. Auf eine Wiederholung wird verzichtet und auf die obigen Ausführungen verwiesen.

Einige Besonderheiten bzw. weitreichendere Verpflichtungen zur Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im öffentlichen Dienst enthält § 165 SGB IX. Hier bestehen seitens des Personalrats zusätzliche Kontrollpflichten:

- Frei werdende, neu zu besetzende und neu eingerichtete Arbeitsplätze sind frühzeitig von den Dienststellen an die Arbeitsagenturen zu melden (§ 165 Satz 1 SGB IX). Dies gilt immer dann, wenn der Zeitpunkt des Ausscheidens bereits absehbar ist, wie z.B. das Erreichen der Altersgrenze. Diese Handhabung wird aber eingeschränkt durch zwei zusätz-

liche Bedingungen: 1. Der betroffene Arbeitsplatz kann nicht vorrangig intern besetzt werden. 2. Die Meldepflicht greift nur, wenn für den Arbeitsplatz die dafür erforderlichen Haushaltsmittel nachweislich vorhanden sind, die Stelle also auch tatsächlich besetzt werden kann.

- Im öffentlichen Dienst sind schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 165 Satz 3 SGB IX). Von einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch kann nur abgesehen werden, wenn der schwerbehinderte Bewerber ganz offensichtlich fachlich ungeeignet ist (§ 165 Satz 4 SGB IX). Um diese Abwägung treffen zu können, müssen die Dienststellen ein Anforderungsprofil für den zu besetzenden Arbeitsplatz erstellen, welches für den Ablauf des Bewerbungsverfahrens verbindlich bleibt. Erfüllt der schwerbehinderte Bewerber die Vorgaben aus dem Anforderungsprofil, so ist er zum Vorstellungsgespräch einzuladen, auch wenn sich bei Durchsicht der Bewerbungsunterlagen herausstellt, dass andere Bewerber besser für die Stelle geeignet sind.
- Verzichtet eine Dienststelle darauf, einen nachweislich schwerbehinderten und geeigneten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wird dies von der Rechtsprechung als Indiz gewertet, dass mit hoher Wahrschein-

lichkeit eine Benachteiligung aufgrund der Schwerbehinderung vorliegt. Dies würde, wenn die Dienststelle diese Vermutung nicht widerlegen kann, zu Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüchen des nicht berücksichtigten Bewerbers nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (vgl. §§ 22, 15 AGG) führen. Davon ausgenommen sind die Fälle, in denen der schwerbehinderte Bewerber in seiner Bewerbung nicht deutlich, gut erkennbar und an exponierter Stelle auf das Bestehen einer Schwerbehinderung und den Grad der Behinderung hingewiesen hat.

Mitarbeitervertretung

Als Mitarbeitervertretung wird die Interessenvertretung von Beschäftigten im kirchlichen Bereich bezeichnet. Die Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MAVG) und der Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO) enthalten entsprechend dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes die kirchlichen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung für die Beschäftigten in den Kirchenverwaltungen und Einrichtungen von Diakonie und Caritas. Viele Aufgaben, Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung decken sich mit denen

des Betriebs-/Personalrats. Das Schwerbehindertenrecht findet auch bei kirchlichen Arbeitgebern Anwendung.

Es gibt aber auch Unterschiede. So ist z.B. in einer MAVO geregelt, dass eine Schwerbehindertenvertretung in der Mitarbeitervertretung nicht nur beratend, sondern mit Stimmrechten versehen teilnehmen kann, wenn über Angelegenheiten abgestimmt wird, die die Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten betrifft.

Entsprechend dem Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder gibt es bei kirchlichen Arbeitgebern je Verwaltungsbezirk (Diözese bzw. Bistum) eigene Regelungen, sodass hier keine allgemeingültigen Aussagen zu den kirchlichen Besonderheiten getroffen werden können.

Weitere betriebliche Beteiligte **6.4**

Das Schwerbehindertenrecht im SGB IX hat in erster Linie den gewählten bzw. bestellten betrieblichen Funktionsträgern Aufgaben zugewiesen bzw. Rechte und Pflichten definiert. Dennoch gibt es im betrieblichen/dienstlichen Umfeld noch weitere Aufgabenträger, die in der Praxis für die dauerhafte Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen wesentliche fachliche Zuarbeit leisten können.

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verpflichtet alle Arbeitgeber, für die sicherheitstechnische Betreuung der Beschäftigten eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen. Die Fachkraft soll den Arbeitgeber sachkundig beraten und aktiven Arbeitsschutz betreiben, z.B. wenn es um die sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen geht. Zu den Pflichtaufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit gehören:

- Beratung bei Planung, Ausführung und Unterhaltung von allen Betriebsanlagen und deren sicherheitstechnische Überprüfung

- Beratung bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstungen
- Beratung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und -verfahren
- Überwachung der Arbeitsschutzmaßnahmen
- Information der Beschäftigten über Sinn, Zweck und Inhalt des Arbeitsschutzes
- Unterstützung des Arbeitgebers bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Untersuchung von Unfällen

Der Arbeitgeber hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit unter Mitwirkung des Betriebs-/Personalrats zu bestellen und ihr die im Gesetz genannten Aufgaben zu übertragen. Die Fachkräfte unterstehen zwar per Gesetz unmittelbar der Betriebs-/Dienststellenleitung; dennoch sind sie bei der Ausübung ihres Amtes weisungsfrei. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeitet eng mit dem Betriebs-/Personalrat und dem Betriebsarzt zusammen. Die Beratung und der gemeinsame Austausch zu allen Fragen rund um den betrieblichen/dienstlichen Arbeitsschutz erfolgen in dem vom Arbeitgeber einzurichtenden Arbeitsschutzausschuss, an dem auch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist (§ 178 Abs. 4 SGB IX).

Betriebsarzt

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

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und die Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung regeln die Bestellung, die Einsatzzeiten und die Aufgaben der Betriebsärzte differenziert nach Betriebsgefahren, Betriebsgröße und Betriebsorganisation.

Betriebsärzte beraten den Arbeitgeber u. a. bei:

- Planung von Betriebsanlagen
- Beschaffung von Arbeitsmitteln
- Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen

- Ergonomie und Arbeitshygiene
- Organisation der Ersten Hilfe
- Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Prävention (betriebliche Gesundheitsvorsorge)

Der Aufgabenkatalog zeigt deutlich den Bezug zu den Fragestellungen, die sich aus dem Schwerbehindertenrecht ergeben:

- Rahmenbedingungen der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Beratung bei Fragen des Arbeitsplatzwechsels
- Beratung und Unterstützung der beruflichen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess

Aufgrund dieses Aufgabenspektrums ist der Betriebsarzt häufig als arbeitsmedizinischer Sachverständiger gutachterlich tätig, um die Frage zu klären, ob ein schwerbehinderter Mensch für einen bestimmten Arbeitsplatz gesundheitlich geeignet ist bzw. ob Unfallverhütungsvorschriften der Beschäftigung auf bestimmten Arbeitsplätzen entgegenstehen (z.B. bei Sinnesbehinderungen oder Anfallsleiden). Diese Stellungnahmen fließen – je nach Situation – in die Leistungsgewährung bei der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ein,

aber auch in Kündigungsschutzverfahren und im Rahmen der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Der Betriebsarzt ist Mitglied im Arbeitsschutzausschuss und arbeitet eng zusammen mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit, dem Betriebs-/Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung. Nicht zu den Aufgaben des Betriebsarztes gehört es, Krankmeldungen zu überprüfen oder gar selbst Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Der Betriebsarzt hat also keineswegs die Rolle des Hausarztes oder des Vertrauensarztes zu übernehmen.

Die Betriebsärzte unterstehen unmittelbar der Betriebs-/Dienststellenleitung. Sie 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 z.B. Krankheitsdiagnosen und Untersuchungsbefunde aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen oder dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement unter Verschluss halten und dürfen keine Informationen über die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitergeben.

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.

Betrieblicher Sozialdienst und weitere betriebliche Partner

Eine Reihe von Betrieben und Dienststellen unterhalten einen eigenen Sozialdienst oder haben eine Person benannt, die in der Art eines „Kümmerers“ Beschäftigte in sozialen Angelegenheiten unterstützt. Schwierigkeiten eines Beschäftigten im Betrieb/in der Dienststelle können im Einzelfall eine private Ursache haben, denen mit den Mitteln des SGB IX nicht begegnet werden kann. Hier kann der Sozialdienst der richtige Ansprechpartner sein.

Innerbetriebliche Ansprechpartner rund um die Teilhabe von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen können je nach der konkreten Situation weitere Beschäftigte sein, die vom Arbeitgeber mit besonderen Aufgaben betraut sind, z.B. die Beauftragten für das Betriebliche Eingliederungsmanagement oder das Betriebliche Gesundheitsmanagement, der Disability Manager, der Datenschutzbeauftragte oder der Korruptionsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

7

Externe Partner



Der Inklusionsbeauftragte ist neben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen die Verbindungsperson des Betriebes/der Dienststelle zu den externen Partnern wie dem Integrationsamt (und dessen Fachdiensten Technischer Beratungsdienst und Integrationsfachdienst), den Rehabilitations-trägern und den Arbeitsagenturen, wenn es um die Teilhabe und Wiedereingliederung schwerbehinderter Menschen und ihnen gleichgestellter Menschen am bzw. in das Arbeitsleben geht.

Kontakt Integrationsämter



www.integrationsaemter.de > **Kontakt**

7.1 Integrationsamt*

Das Integrationsamt ist als Behörde für Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) zuständig. Es unterstützt durch seine Leistungen die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und deren Integration in das Arbeitsleben. Das Integrationsamt ist bei allen Fragen rund um die Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen ein direkter Partner für die Arbeitgeber, die Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams und die Beschäftigten selbst.

Die Integrationsämter sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert.

Einige Bundesländer haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht und ausgewählte Aufgaben auf örtliche Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf bei den Kreisen und kreisfreien Städten übertragen (siehe Kapitel 7.2).

In der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern liegt der Fokus darauf, betriebswirtschaftlich sinnvolle Beschäftigungsverhältnisse auszugestalten und zu fördern. Schwerbehinderte Menschen werden unterstützt bei der möglichst langfristigen

*In Bayern, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland wurden die Integrationsämter umbenannt in Inklusionsämter. Diese nehmen weiterhin die Aufgaben der Integrationsämter wahr.

Beschäftigung auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen. Für die betrieblichen Funktionsträger bietet das Integrationsamt ein breit gefächertes und umfangreiches Informations- und Schulungsangebot an. Die gesetzlichen Aufgaben des Integrationsamtes sind in § 185 SGB IX beschrieben.

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 §§ 14–16 SGB IX spezifische Regelungen zu beachten (§ 185 Abs. 7 SGB IX).

Aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe dürfen ausdrücklich nicht nur die Leistungen an Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, und an schwerbehinderte sowie gleichgestellte Beschäftigte finanziert werden, sondern auch das komplette Schulungsangebot für das betriebliche Integrationsteam und die Öffentlichkeitsarbeit, um das Leistungsspektrum der Integrationsämter bekannt zu machen.

Zuständigkeiten der verschiedenen Leistungsträger

Im SGB IX gibt es mehrere Leistungsgruppen (z.B. medizinische Rehabilitation, Teilhabe am Arbeitsleben oder soziale Absicherung wie Krankengeld), für die – je nach der konkreten Situation der betroffenen Person – unterschiedliche Reha-Träger zuständig sind. Einen kleinen Überblick geben die folgenden Darstellungen:

Zuständigkeiten

Betriebliche Gründe	Gründe in der Person	
Modernisierung	Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit	Akut-Ereignis (Unfall, Erkrankung)
Wegfall des alten Arbeitsplatzes und Umsetzung auf einen neuen Arbeitsplatz	Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen	Verschlechterung des Gesundheitszustandes
Insolvenz	Arbeitgeberwechsel des schwerbehinderten Menschen	Drohende Erwerbsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung
Integrationsamt	Integrationsamt	Reha-Träger

Leistungen der (Reha-)Träger zur

	medizinischen Rehabilitation (§§ 42 SGB IX ff.)	Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 49, 50 und § 185 SGB IX)	Unterhalts- sicherung und ergänzende Leistungen (§ 64 SGB IX)
Gesetzliche Kranken- versicherung	x		x
Gesetzliche Renten- versicherung	x	x	x
Gesetzliche Unfallver- sicherung	x	x	x
Bundesagentur für Arbeit		x	x
Integrationsamt		x	

7.2 Örtliche Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf

Die Aufgaben der Integrationsämter nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) können durch die Länder auch auf „örtliche Fürsorgestellen“ übertragen werden (§ 190 Abs. 2 SGB IX). Einzelne Länder machen hiervon Gebrauch und haben bestimmte Fördertatbestände und Fragen des Kündigungsschutzes (z.B. die Sachverhaltsermittlung) delegiert.

Die Fürsorgestelle nach dem SGB IX ist im Allgemeinen dem Sozialamt eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt zugeordnet und wird als „Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf“ bezeichnet. Welche Zuständigkeiten bei den örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf angesiedelt sind, können Sie in der Regel auf der Internetseite des für Sie zuständigen Integrationsamtes erfahren.

Technischer Beratungsdienst **7.3**

Bei jedem Integrationsamt ist ein Technischer Beratungsdienst angesiedelt. Die dort tätigen Beschäftigten beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Integrationsteam sowie andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befasste Personen bei technisch-organisatorischen Fragen.

Die beratenden Ingenieurinnen und Ingenieure haben im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Beratung und Erarbeitung von Vorschlägen für Maßnahmen bei der Ergonomie, der Arbeitsplatzzeignung und ggf. Arbeitsplatzanpassung
- Beratung zum Einsatz technischer Arbeitshilfen sowie zur Weiterqualifizierung und Ausbildung von schwerbehinderten Beschäftigten im Gebrauch von (geförderten) Gegenständen
- Beratung und Erarbeitung von Vorschlägen für Maßnahmen zur behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes und Arbeitsumfeldes bei der Neuschaffung von Arbeitsplätzen, soweit erforderlich
- Beratung und Erarbeitung von Vorschlägen für Maßnahmen zur behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes und Arbeitsumfeldes bei innerbetrieblichen Umsetzungen, beispielsweise weil der bisherige Arbeitsplatz betriebs-

bedingt wegfällt oder behinderungsbedingt nicht mehr ausgeübt werden kann

- In Kündigungsschutzverfahren prüfen sie die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung und schlagen kompensierende Maßnahmen vor.
- Im Rahmen der Zuständigkeit der Integrationsämter fungieren sie als Ansprechpersonen bei der behinderungsgerechten baulichen Gestaltung von Wohnungen (im Rahmen von Wohnungshilfen) und der behinderungsgerechten Ausstattung von Kraftfahrzeugen (im Rahmen der Kraftfahrzeughilfe).

Integrationsfachdienst 7.4

Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden (§ 194 SGB IX). Sie unterstützen und informieren sowohl schwerbehinderte Menschen als auch ihre Arbeitgeber.

Die Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind nach § 192 SGB IX insbesondere schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung, schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden sollen und dabei aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen benötigen, sowie schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Von einem besonderen Bedarf an Beratung und Unterstützung ist insbesondere bei Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung oder psychischen Behinderung, aber auch bei Menschen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weite-

ren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert, auszugehen (§ 192 Abs. 3 SGB IX). Vermittlungshemmende Umstände sind Langzeitarbeitslosigkeit, Alter, unzureichende Qualifikation und Leistungsminderung.

Die wichtigsten Aufgaben der Integrationsfachdienste nach § 193 SGB IX sind:

- Schwerbehinderte Menschen zu beraten, zu unterstützen und diese auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes zu vermitteln und vorzubereiten
- Die Fähigkeit der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten (Profilmethode), um geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen
- Die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – begleitend zu betreuen, die Vorgesetzten und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld zu informieren
- Den Arbeitgeber zu beraten und zu informieren sowie die Leistungserbringung zu koordinieren und als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen
- Für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung zu sorgen

- In Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und ihn bei der Antragstellung zu unterstützen

Der Arbeitgeber und die Mitglieder des Integrationsteams können sich an die Integrationsfachdienste insbesondere dann wenden, wenn die Lösung behinderungsbedingter Probleme fachspezifisches, d.h. auf die Behinderung bezogenes Wissen erfordert (§ 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX). Auch bei einer Neubesetzung eines Arbeitsplatzes mit einem schwerbehinderten Menschen oder bei der Umsetzung schwerbehinderter Beschäftigter auf einen anderen Arbeitsplatz kann es sinnvoll sein, den Integrationsfachdienst hinzuzuziehen, um den Arbeitsplatz und das Umfeld auf die neue Situation vorzubereiten. Sie finden den für Sie zuständigen Integrationsfachdienst unter:

Integrationsfachdienst



www.integrationsaemter.de > **Integrationsfachdienst**

7.5 Agentur für Arbeit

Die örtlichen Agenturen für Arbeit sind die Stellen, die die Aufgaben der Arbeitsförderung wahrnehmen. Dazu gehören auch die Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nach dem SGB IX i. V. m. dem SGB III.

Bei der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen ergeben sich für die Agenturen für Arbeit weitere Aufgaben. Nach § 187 Abs. 1 SGB IX sind dies u. a.:

- Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich Vermittlung von in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen
- Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Besondere Förderung schwerbehinderter Menschen im Rahmen von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen
- Gewährung einer Gleichstellung (§ 2 Abs. 3 SGB IX) sowie deren Widerruf und Rücknahme
- Durchführung des Anzeigeverfahrens bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe inkl. der Zulassung der Anrechnung und

der Mehrfachanrechnung (§§ 158 Abs. 2, 159 Abs. 1 und 2 SGB IX)

- Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht
- Erfassung der Werkstätten für behinderte Menschen und der anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX), ihre Anerkennung und die Aufhebung der Anerkennung

Zur Durchführung dieser Aufgaben sind bei den Agenturen für Arbeit besondere Vermittlungsstellen für schwerbehinderte Menschen eingerichtet. Zuständig ist jeweils die Vermittlungsstelle der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die schwerbehinderte Person ihren Wohnsitz hat. Diese Stelle kann Arbeitsuchende, wenn dies unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes für die Arbeitsvermittlung notwendig erscheint, mit deren Einverständnis ärztlich und psychologisch untersuchen bzw. begutachten lassen.

7.6 Zuständige Behörde für die Feststellung der Behinderung

Nach dem SGB IX stellt die Behörde, die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes in den Bundesländern zuständig ist, auf Antrag fest, ob eine Behinderung vorliegt und mit welchem Grad der Behinderung (Schwerbehinderung) sie einzu-stufen ist (§ 152 SGB IX). Die amtlichen Feststellungen werden auf Basis der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (Anlage zu § 2 VersMedV vom 10.12.2008) getroffen. Die Versorgungsme-dizin-Verordnung und ihre Anlagen sind im Internet zu finden unter: www.gesetze-im-internet.de/versmedv.

Umgangssprachlich wird häufig vom „Versorgungsamt“ gesprochen, da diese Behörde im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts (z.B. Opferentschädigung oder Kriegsbeschädigte) auch Renten und Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung gewährt. Diese Aufgaben werden je nach Bundesland entweder von staatlichen oder kommunalen Behörden wahrgenommen. Sie finden die Kontaktdaten unter:

Versorgungsämter



www.integrationsaemter.de > **Versorgungsämter**

Rehabilitationsträger 7.7

Als Rehabilitationsträger werden in Deutschland die öffentlichen Körperschaften, Anstalten und Behörden bezeichnet, die Maßnahmen und Leistungen zur sozialen, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation durchführen und erbringen.

Je nach Zuständigkeitsbereich sind die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 SGB IX die:

- Träger der gesetzlichen Krankenversicherung (= Allgemeine Ortskrankenkassen, Betriebskrankenkassen, Innungskrankenkassen, Ersatzkassen, Landwirtschaftliche Krankenkasse und Knappschaft)
- Bundesagentur für Arbeit mit ihren Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit
- Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (= gewerbliche Berufsgenossenschaften, Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft und Unfallkassen)
- Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (= Deutsche Rentenversicherung Bund, Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Landwirtschaftliche Alterskasse und Regionalträger innerhalb der Deutschen Rentenversicherung)
- Träger der Kriegsopferversorgung und der Kriegsopferversorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden, die für die Durchführung des BVG zuständigen Behörden in den Ländern (= Landesversorgung-

ämter, Versorgungsämter, Hauptfürsorgestellen, Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf)

- Träger der öffentlichen Jugendhilfe (= überörtliche Träger der Jugendhilfe [Landesjugendbehörden] und örtliche Träger der Jugendhilfe [kommunale Jugendämter])
- Träger der Eingliederungshilfe (= überörtliche Träger der Eingliederungshilfe [Landeswohlfahrtsverbände] und örtliche Träger der Eingliederungshilfe [kommunale Behörden])

Die jeweiligen Rehabilitationsträger sind dabei immer nur für „ihren“ Teilbereich der Rehabilitation und Teilhabe zuständig, z.B. die Krankenkassen nur für die medizinischen Belange und die Bundesagentur für Arbeit nur für die erstmalige Eingliederung in den Arbeitsmarkt und in Teilen für die berufliche Rehabilitation.

Andere – wie etwa die Renten- und Unfallversicherungsträger – haben sowohl medizinische als auch berufsfördernde Rehabilitationsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen. Bestimmte Rehabilitationsträger erbringen neben medizinischen und beruflichen Rehabilitationsleistungen auch Leistungen zur sozialen Teilhabe – dies sind die Unfallversicherung, die Träger der Kriegsopferfürsorge sowie die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und der Sozialhilfe (Eingliederungshilferecht nach dem SGB IX). Voraussetzungen

und Umfang der einzelnen Rehabilitationsmaßnahmen und Teilhabeleistungen werden aufgeführt in den Teilen 1 und 2 des SGB IX sowie darüber hinaus in Vorschriften des SGB I bis SGB XII und im BVG.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit sind die Rehabilitationsträger dafür verantwortlich, dass im Einzelfall erforderliche Teilhabeleistungen nahtlos, zügig und einheitlich erbracht werden. Zur Beschleunigung der Antragsbearbeitung im gegliederten Rehabilitationssystem und zeitnahen Erbringung der Rehabilitationsleistungen hat der Gesetzgeber in §§ 14–16 SGB IX besondere Regelungen getroffen und den Rehabilitationsträgern kurze und enge Fristen für die Entscheidung in der Sache gesetzt. Zur Anwendung der §§ 14–16 SGB IX haben die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter eine gemeinsame Empfehlung vereinbart. Sie ist abrufbar auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR):

Internetseite BAR



www.bar-frankfurt.de/publikationen/gemeinsame-empfehlungen

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) werden erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohten Menschen zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen. Sie können an den betroffenen Arbeitnehmer und auch an den Arbeitgeber erbracht werden (§ 50 SGB IX).

Die Leistungen an behinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte sind in § 49 SGB IX geregelt. Es gehören u. a. dazu:

- Hilfen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes oder Praktikumsplatzes
- Berufsvorbereitung und notwendige behinderungsbedingte Grundausbildungen
- Innerbetriebliche Qualifizierungen im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung
- Berufliche Anpassungen, Weiterbildungen und Ausbildungen
- Medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen
- Kosten für Lehrgangsgebühren, Prüfungsgebühren, Lernmittel, notwendige Unterkunft und Verpflegung während des Lehrgangs

- Kraftfahrzeughilfe zum Erreichen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Kosten für Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen
- Kosten für die Beschaffung und Ausstattung einer behinderungsgerechten Wohnung, wenn dies für die Aufnahme bzw. den Erhalt eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist

Als grobe Abgrenzung gilt, dass für die Leistungen nach § 49 SGB IX die Agenturen für Arbeit vor Ort zuständig sind, wenn der Antragsteller noch keine 15 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Danach wechselt die Zuständigkeit zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Daneben können die Rehabilitationsträger Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch an Arbeitgeber gemäß § 50 SGB IX erbringen. Zusammengefasst gehören hierzu: Ausbildungszuschüsse, Eingliederungszuschüsse, Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb und die Kostenerstattung für Probebeschäftigungen.

7.8 Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

Die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) wird zusätzlich zu dem bestehenden Beratungsangebot der Rehabilitationsträger und Integrationsämter niedrigschwellig und unabhängig von diesen angeboten (§ 32 SGB IX).

Die EUTB unterstützt und berät Menschen mit Behinderung, von Behinderung bedrohte Menschen, aber auch deren Angehörige unabhängig und unentgeltlich bundesweit rund um die Beantragung von Rehabilitations- und Teilhabeleistungen. Die Beratung umfasst die Rechte und Pflichten der Antragstellerinnen und Antragsteller, die situationsabhängigen möglichen Teilhabeleistungen, das Vorgehen zur Klärung der Zuständigkeiten und den Verfahrensablauf im Rehabilitationsprozess. Die EUTB ist dabei ausschließlich den Beratung suchenden Menschen verpflichtet.

Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Verantwortliche Vertretung – so sorgen Sie als Inklusionsbeauftragte für das Mehr an beruflicher Inklusion

Inklusionsbeauftragte sind auf Arbeitgeberseite persönlicher und kompetenter Ansprechpartner für die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat, den Personalrat oder die Mitarbeitervertretung.

Sie stellen sicher, dass die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Beschäftigten auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite eine Ansprechperson haben, die sich mit den Fragenstellungen rund um Behinderung und Beruf auskennt.

Dieser Ratgeber erläutert alle relevanten Aufgaben, Rechte und Pflichten und bietet hilfreiche Information zur innerbetrieblichen Zusammenarbeit oder den externen Partnern.



Foto: Ludger Sträter

Die Autorin:

Carola Fischer ist seit 1995 Mitarbeiterin des LVR-Inklusionsamtes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) in Köln. Sie leitet die Geschäftsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).