

Fachbegriffe aus dem Bereich Behinderung und Beruf / Berufliche Integration schwerbehinderter Menschen

Die nachfolgende Zusammenstellung wesentlicher Fachbegriffe aus dem Bereich Behinderung und Beruf / Berufliche Integration schwerbehinderter Menschen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

A

Ausgleichsfond

Beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung als zweckgebundene Vermögensmasse gebildeter Ausgleichsfond für überregionale Vorhaben zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf Arbeitsplätzen.

Der Ausgleichsfond wird aus Mitteln der **► Ausgleichsabgabe** gebildet und vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung verwaltet.

Ausgleichsabgabe

Vom Arbeitgeber für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zu entrichtende Abgabe, die auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt wird. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe erfolgt jährlich an das für den Sitz des Arbeitgebers zuständige **► Integrationsamt** und hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf (Anzeige der Daten zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht nach SGB IX §80 Abs. 2 an die Agentur für Arbeit einmal jährlich).

Die Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich **► begleitender Hilfe** im Arbeitsleben verwendet werden.

Arbeitsassistenz

Teil der **► Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben**

Geldleistung, die zur Aufbringung einer notwendigen arbeitsbezogenen Unterstützung bzw. Hilfestellung bei der Arbeitsausführung verwendet wird.

Es geht dabei um kontinuierliche, regelmäßig und zeitlich nicht nur wenige Minuten täglich anfallende Unterstützung am konkreten Arbeitsplatz.

Zielgruppe der Leistungen zur Arbeitsassistenz sind bspw. Rollstuhlnutzer, schwer sinnesgeschädigte Menschen (etwa blinde oder gehörlose Menschen) sowie geistig bzw. erheblich lernbehinderte Menschen.

Arbeitsmedizinische Untersuchung

Im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung soll geklärt werden, welche Tätigkeiten der behinderte Mensch mit Rücksicht auf Art oder Schwere der jeweiligen Behinderung ausüben kann und welche technischen Arbeitshilfen erforderlich sind.

B

Barrierefreiheit

Neben die Anforderungen an Barrierefreiheit, wie sie etwa im Bereich des Bauens und Wohnens bereits seit einigen Jahren Berücksichtigung finden und zum Teil gesetzlich verankert sind, tritt zunehmend der Ruf nach barrierefreier Webgestaltung. Dadurch soll Zugänglichkeit für alle hergestellt und Diskriminierung vermieden werden.

Seit 1999 gibt es Richtlinien für die Zugänglichkeit von Websites, herausgegeben vom World Wide Web Consortium (W3C). Diese Richtlinien wurden von einigen Staaten in ihre Gesetzgebung

übernommen, im Juli 2002 als Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BITV) in das deutsche Behindertengleichstellungsgesetz. Barrierefreie Programmierung ist nun gesetzlich vorgeschrieben für alle Websites von deutschen Bundesbehörden und wird nach und nach ins Landesrecht übernommen. Darüber hinaus sollen künftig Rahmenverträge die Verordnung verbindlich für ganze Wirtschaftsbranchen festlegen.

Beauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Nach Möglichkeit sollte dieser selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Er achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Allgemein wird die Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen in enger Zusammenarbeit des Integrationsamtes sowie der übrigen ▶ Rehabilitationsträger und der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt:

Die Durchführung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten (vgl. SGB IX Teil 2 Kap. 6)

Nach derzeitiger Gesetzeslage (SGB IX §17) können Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben erbracht werden *an schwerbehinderte Menschen*:

- für technische Arbeitshilfen,
- zum Erreichen des Arbeitsplatzes,
- zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz,
- zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung,
- zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten sowie in besonderen Lebenslagen.

An Arbeitgeber:

- zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen,
- für Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener,
- für Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener,
- für Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements und bei außergewöhnlichen Belastungen

An Träger von ▶ Integrationsfachdiensten

- zu den Kosten ihrer Inanspruchnahme einschließlich freier gemeinnütziger Einrichtungen und Organisationen
- zu den Kosten einer psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen sowie

An Träger von Integrationsprojekten

- unter besonderen Umständen *an Träger sonstiger Maßnahmen (vgl. SGB IX §)*.

Behinderung

Das SGB IX definiert den Begriff der Behinderung als Ausgangspunkt für die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Menschen sind dadurch behindert, wenn ihre körperliche Funktion, ihre geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob die genannten Beeinträchtigungen angeboren, Folgen eines Unfalls oder einer Krankheit sind. Maßgeblich ist nicht die Schädigung bzw. Beeinträchtigung selbst, sondern deren Auswirkungen in einem oder mehreren Lebensbereichen.

Behinderungsarten

Die Schädigungen und Beeinträchtigungen, die eine Behinderung ergeben, können angeboren, die Folge eines Unfalls oder einer Krankheit sein. Je nach Art der Schädigungen und ihrer Auswirkungen wird zwischen verschiedenen Behinderungsarten unterschieden. Eindeutige Abgrenzungen zwischen körperlichen, geistigen und seelischen Behinderungen sind jedoch kaum möglich, denn meist entstehen z.B. aufgrund starker körperlicher Einschränkungen auch seelische Probleme oder umgekehrt. Ebenso können verschiedene Behinderungen in Verbindung auftreten.

Benachteiligungsverbot

Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Dieses Benachteiligungsverbot bezieht sich auf Vereinbarungen oder Maßnahmen und betrifft hier insbesondere die Begründung eines Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses, das berufliche Fortkommen, die Erteilung von Weisungen oder die Kündigung.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist allerdings zulässig, wenn eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der ausgeübten Tätigkeit betrifft und diese bestimmte Anforderungen an die körperliche, geistige oder seelische Gesundheit stellt.

Berufsbegleitende Dienste

▶ Integrationsfachdienste

Berufsunfähigkeit

Ein Versicherter ist berufsunfähig, wenn seine Erwerbsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen gegenüber einer Vergleichsperson mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen bzw. Fähigkeiten auf weniger als 6 Stunden gesunken ist.

Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen

Eines der wichtigsten Ziele des Schwerbehindertenrechts (SGB IX Teil 2) ist es, die Beschäftigung möglichst vieler schwerbehinderter Menschen durch private und öffentliche Arbeitgeber zu erreichen. Dazu formuliert der Gesetzgeber eine Beschäftigungspflicht für Arbeitgeber. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei den Arbeitsagenturen gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.

Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

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

Bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind, zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden nicht mit. (§ 74 Abs. 1 SGB IX).

Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden, bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen abzurunden (§ 74 Abs. 2 SGB IX).

E

Eingliederung behinderter Menschen

- ▶ Teilhabe behinderter Menschen
- ▶ Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen
- ▶ Wiedereingliederung, stufenweise

F

Finanzielle Leistungen

Das SGB IX fördert durch verschiedene Leistungen zur *▶ Teilhabe am Arbeitsleben* die Einstellung von schwerbehinderten Menschen. Zum einen sind die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber zur „Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen“ und die „Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben“ aus Mitteln der *▶ Ausgleichsabgabe* zu nennen.

Fürsorgepflicht

Das Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 2) formuliert für den Arbeitgeber eine gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern besondere Fürsorgepflicht. Relevante Bereiche sind etwa berufliches Fortkommen oder die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter.

G

Gleichstellung

Behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 können den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

I

Integrationsamt

Das Integrationsamt (ehem. Hauptfürsorgestelle) ist als Behörde für Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht zuständig, die sie in enger Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit durchführt. Die Aufgaben des Integrationsamtes (SGB IX) umfassen bspw. die Erhebung und Verwendung der *▶ Ausgleichsabgabe*, den besonderen *▶ Kündigungsschutz* für schwerbehinderte Menschen, die *▶ Begleitende Hilfe im Arbeitsleben* sowie die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen.

Die Integrationsämter sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert, in Hessen vom *▶ Landeswohlfahrtsverband* (LWV) Hessen getragen.

Integrationsfachdienste

Das SGB IX stärkt die Bedeutung der sogenannten Integrationsfachdienste (IFD). Diese sind bei freien Trägern angesiedelte Fachberatungsstellen, die die Arbeitgeber bei den unterschiedlichsten Fragen unterstützen, die sich im Zusammenhang mit der Beschäftigung Schwerbehinderter ergeben. Entwickelt haben sich die Integrationsfachdienste aus den ehem. psycho-sozialen und berufsbegleitenden Diensten. Die in der Region angesiedelten Integrationsfachdienste sind zu finden unter www.integrationsaemter.de.

Integrationsvereinbarung

Das Instrument der Integrationsvereinbarung soll die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dadurch stärker unterstützen, dass die betriebliche Integrationsarbeit über Zielvereinbarungen gesteuert wird. Es sollen betriebsnahe Vereinbarungen abgeschlossen werden, die geeignet sind, die Beschäftigungssituation spürbar zu verbessern. Beispiele für die erfolgreiche Einführung von Integrationsvereinbarungen in hessischen Betrieben finden Sie hier unter www.login-integration.de/unterstuetzung.html

K

Kündigungsschutz

Das SGB IX gewährt einen besonderen Kündigungsschutz, der neben die allgemeinen Kündigungsschutzregeln tritt. Eine Kündigung darf erst ausgesprochen werden, wenn das **▶ Integrationsamt** zuvor zugestimmt hat. Der Arbeitgeber muss die Zustimmung bei dem für den Sitz des Betriebes zuständigen Integrationsamt schriftlich (in doppelter Ausführung) beantragen. Der Antrag ist ausführlich und unter Darlegung der Kündigungsgründe und Beweismittel zu begründen. Das Integrationsamt holt vor seiner Entscheidung eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit, des Betriebsrates und – soweit vorhanden – des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten ein. Bei einer ordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber zudem eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen einhalten. Bei einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung gilt: Die Zustimmung muss innerhalb von zwei Wochen seit Kenntnis des Kündigungsgrundes beantragt werden. Das Integrationsamt hat seine Entscheidung binnen eines Monats nach Antragseingang zu treffen. Der Kündigungsschutz gilt nicht in den ersten sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

L

LWV Hessen

Der Landeswohlfahrtsverband Hessen ist ein Kommunalverband, der für 21 Landkreise und 5 kreisfreie Städte überregional und landesweit soziale Aufgaben wahrnimmt. Der LWV Hessen hat seinen Hauptsitz in Kassel und ist mit Regionalverwaltungen in Darmstadt und Wiesbaden vertreten. Er ist überörtlicher Sozialhilfeträger, überörtlicher Träger der Kriegsopferfürsorge (Hauptfürsorgestelle), Träger der Schwerbehindertenhilfe (Integrationsamt) sowie Träger von Kliniken, Sonderschulen für sinnesgeschädigte Kinder, Heimen und weiteren Einrichtungen.

P

Pflichtplätze

Rechnerischer Anteil an Arbeitsplätzen, die der Arbeitgeber nach der **▶ Beschäftigungspflicht** mit schwerbehinderten Menschen besetzen muss.

Prävention

Die Prävention umfasst Maßnahmen zur Vorsorge oder zum Schutz vor bestimmten Ereignissen, die eine Gefahr für den Einzelnen oder die Gemeinschaft bringen können. Das SGB IX geht von dem „Vorrang der Prävention“ aus. Demnach haben die **▶ Rehabilitationsträger** darauf hinzuwirken, dass der Eintritt einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung vermieden wird.

Im Schwerbehindertenrecht wird die betriebliche Prävention vorgeschrieben, damit Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erst gar nicht entstehen oder frühzeitig beseitigt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat sowie das **▶ Integrationsamt** einzuschalten.

R

Rehabilitation

Die Praxis der Rehabilitation und die erforderlichen Leistungen sollen die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft fördern, Benachteiligungen vermeiden oder ihnen entgegenwirken.

Rehabilitationsträger

Träger der Maßnahmen und Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind die zuständigen öffentlichen Körperschaften, Anstalten und Behörden. Nach SGB IX sind dies neben Trägern der Krankenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit, Träger der gesetzlichen

Unfallversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung, der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge, der öffentlichen Jugendhilfe sowie der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II und der Sozialhilfe nach SGB XII.

S

Schwerbehinderung

Die Auswirkung der durch die Behinderung bedingten Funktionsbeeinträchtigung wird als Grad der Behinderung (GdB) in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben. Eine Schwerbehinderung liegt vor bei einem GdB von mindestens 50. Eine *↗ Gleichstellung* ist möglich bei einem GdB von weniger als 50 aber mindestens 30. Der GdB und die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen werden im Schwerbehindertenausweis bescheinigt.

Schwerbehindertenvertretung

Gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. In Betrieben, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist neben der Schwerbehindertenvertretung wenigstens 1 Stellvertreter zu wählen. Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung erfolgt nach Bestimmungen der Wahlordnung.

T

Technische Arbeitshilfen

Technische Arbeitshilfen sind meist Bestandteil einer umfassenden ergonomischen und behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes. Sie sollen vorhandene Fähigkeiten fördern, Restfähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch ausgefallene Fähigkeiten zumindest teilweise ersetzen.

Zur Anschaffung technischer Arbeitshilfen kann das Integrationsamt im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Leistungen aus der Ausgleichsabgabe gewähren, und zwar an den schwerbehinderten Menschen selbst, als auch an seinen Arbeitgeber.

Teilhabe behinderter Menschen

Der Begriff der Teilhabe ist eine durch das SGB IX geschaffene Bezeichnung, die den Begriff der Eingliederung abgelöst hat. Die gesetzlich verankerten Leistungen erhalten Betroffene mit dem Ziel, ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden.

V

Versorgungsamt

Das Versorgungsamt stellt fest, ob eine Behinderung vorliegt und welchen Grad sie hat. Im Schwerbehindertenausweis bescheinigt es außerdem die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen. *↗ Zuständige Behörden*

W

Wiedereingliederung, stufenweise

Form der medizinischen Rehabilitation.

Durch die stufenweise, d.h. zeitlich gestaffelte Wiederaufnahme seiner Tätigkeit soll der arbeitsunfähige Arbeitnehmer kontinuierlich an die Belastungen seines Arbeitsplatzes herangeführt werden.

Z

Zuständige Behörden (in Darmstadt)

Für die Feststellung der Schwerbehinderung:

Hessisches Amt für Versorgung und Soziales
Versorgungsamt Darmstadt
Bartningstr. 53
64289 Darmstadt
Tel. 06151-738-0

Für die Zustimmung zur Kündigung:

LWV Hessen
Integrationsamt Darmstadt
Steubenplatz 16
64293 Darmstadt
Tel. 06151-801-300

Für den Antrag auf Gleichstellung:

Agentur für Arbeit Darmstadt
Groß-Gerauer Weg 7
64295 Darmstadt
Tel. 06151-304-0