

Rechte von Menschen mit Behinderungen

Selbsthilfegruppe Hypophysen- und
Nebennierenerkrankte Tübingen und Umgebung e. V.

Joachim Steck,
Gesamtvertrauensperson
Landesbank Baden-Württemberg
Tübingen, 17. Juli 2010

Landesbank Baden-Württemberg

BW|Bank Rheinland-Pfalz≡Bank Sachsen≡Bank

LB≡BW

Inhalt

01 | Behinderung - Schwerbehinderung

02 | Gleichstellung

03 | Interessenvertretung – Rechtstellung

04 | Nachteilsausgleich

05 | Betriebliches Eingliederungsmanagement

06 | Informationsmaterial

Behinderung - Schwerbehinderung

Rechtsgrundlage

■ Behinderung - Rechtsgrundlage - §2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX

Von Behinderung spricht man, wenn ein gesundheitlicher Schaden zur funktionellen Einschränkungen führt

- wenn die körperliche Funktion,
- geistige Fähigkeit oder
- seelische Gesundheit
- länger als sechs Monate
- von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und
- daher
- die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Einstufung

- **Grad der Behinderung (GdB)**
 - nach Zehnergraden abgestuft festgestellt
 - Einzel-GdB-Werte für die bewerteten Funktionssysteme gehen als bloße Messgröße restlos im Gesamt-GdB auf
 - nur der Gesamt-GdB erscheint im Feststellungsteil des Bescheides und im Ausweis
 - nur der Gesamt-GdB wird rechtswirksam und kann streitbefangen sein
 - Einschränkungen beeinflussen sich nicht, haben nur in geringem Umfang Wechselwirkungen zueinander

Feststellung

- **Schwerbehinderung**
- **Menschen sind schwerbehindert, wenn bei ihnen ein GdB von wenigstens 50 vorliegt**
- **Antragstellung
Landratsamt am Wohnort**
- **für schwerbehinderte Menschen
wird ein Ausweis ausgestellt**
- **Behinderte Menschen
mit GdB von weniger als 50
jedoch wenigstens 30,
Gleichstellung möglich**

Das Bild zeigt ein Formular für den Schwerbehindertenausweis (SchwB-Ausweis). Das Formular ist in zwei Hauptbereiche unterteilt. Der obere Bereich enthält ein Feld für die Gültigkeit (Monat/Jahr) und ein Feld für die Unterschrift des Antragstellers. Darunter sind Felder für den Namen (Vorname, Nachname), den Geburtsort und die Adresse (Az., Ort, Straße) angegeben. Ein zentraler Bereich ist für die Angabe des Grades der Behinderung und des Gültigkeitsendes vorgesehen. Der untere Bereich ist für die Angabe von besonderen Umständen (z.B. Gleichstellung) vorgesehen. Am unteren Rand des Formulars befindet sich eine Legende, die die Bedeutung der verschiedenen Symbole (Punkte, Linien) erklärt.

Gleichstellung

Rechtsgrundlage / Voraussetzungen

- GdB weniger als 50, jedoch wenigstens 30 und
- Behinderungsbedingt mangelnde Konkurrenzsituation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Sozialgesetzbuch neuntes Buch, §2 Abs. 3 SGB IX

Schutzentfaltung - 3 Wochen nach Antragstellung

Die Gleichstellung kann die Schutzentfaltung aber nur erfüllen, wenn sie rechtzeitig (vor Ausspruch einer Kündigung) erfolgte

Gleichstellung Ziele

- GdB weniger als 50, jedoch wenigstens 30
- Erhaltung und Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen (Kündigungsschutz)
- Vermittlungshilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- Stärkung bestehender Arbeitsverhältnisse

**Für gleichgestellte behinderte Menschen gelten alle
Bestimmungen des SGB IX**

**Ausnahmen: § 125 SGB IX (Zusatzurlaub) und
Kapitel 13 SGB IX (Beförderung)**

Gleichstellung Voraussetzungen

■ Geeigneter Arbeitsplatz

- die berufliche Qualifikation des behinderten Menschen entspricht den fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes
- Der behinderte Mensch kann die geforderten Tätigkeiten trotz Einschränkungen verrichten
- es droht keine Verschlimmerung der Gesundheit durch die weitere Tätigkeit

Gleichstellung

Voraussetzungen

- **Gefährdung des Arbeitsplatzes**
 - **die berufliche Qualifikation des behinderten Menschen entspricht den fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes**
 - **der Verlust des Arbeitsplatzes muss noch nicht feststehen (keine Kündigung), es genügt, dass der Arbeitsplatzverlust droht**
 - **der behinderte Mensch ist ohne die Gleichstellung nicht wettbewerbsfähig gegenüber nichtbehinderten Menschen**
 - **Indizien hierfür:**
behinderungsbedingte Fehlzeiten, Abmahnungen

Gleichstellung

Geeignete Anhaltspunkte

- **Behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes**
- **Behinderungsbedingte mangelnde Konkurrenzfähigkeit**
 - **wiederholte / häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten**
 - **verminderte Arbeitsleistung, auch bei behinderungsgerecht ausgestattetem Arbeitsplatz**
 - **dauernde verminderte Belastbarkeit**
 - **Abmahnungen oder Abfindungsangebote im Zusammenhang mit behinderungsbedingt, verminderter Leistungsfähigkeit**
 - **auf Dauer notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter**
 - **eingeschränkte berufliche und/oder regionale Mobilität aufgrund der Behinderung.**

Gleichstellung

Ungeeignete Anhaltspunkte

■ Gründe in der Person



- Alter, fehlende Qualifikation,
- Defizite im Sozialverhalten
- Leiden könnte sich verschlechtern, zukünftige Leistungseinschränkung
- Wettbewerbsnachteile gegenüber Nichtbehinderten ausgleichen
- Möglichkeit der Nutzung betrieblicher Regelungen
- Sicherung des Arbeitsplatzes
- Ordentlich nicht/nicht mehr kündbare Beschäftigte
Altersschutz aus den Tarifverträgen
Beamter, Betriebs-, Personalräte, Schwerbehindertenvertreter

Gleichstellung

Ungeeignete Anhaltspunkte

■ Betriebliche Gründe



- Unternehmerische Entscheidungen
- Allgemeine betriebliche Veränderungen / Probleme
- Betriebsstilllegung, Teilstillegung
- Produktionsprobleme, Auftragsmangel
- Rationalisierungsmaßnahmen
- Allgemeine ungünstige / schwierige Arbeitsmarktsituation

Gleichstellung Antragsverfahren

- **Arbeitsagentur am Hauptwohnsitz**
- **Arbeitsplatz muss mindestens. 18 Std. / Woche**
- **Antragstellung min 3 Wochen vor Zugang einer Kündigung**
- **Erhöhte Anforderungen**
 - **Beamte auf Lebenszeit**
 - **nicht mehr ordentlich kündbare Arbeitnehmer/-innen**
 - **Arbeitslose – Einstellung abhängig der Gleichstellung**
 - **Minderbehinderte Jugendliche**

Gleichstellung Wirkung

- **Nachteilsausgleich wie Schwerbehinderte**

jedoch nicht:

- **Zusatzurlaub für Schwerbehinderte,**
 - **unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr**
 - **vorgezogene Rente für Schwerbehinderte**
-
- **Anrechnung auf die Beschäftigungs-, Pflichtquote**

Rechte und Pflichten wie schwerbehinderte Menschen

Interessenvertretung

Wahrung der Rechte

- **Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern
Arbeitsplätze, Ausbildungsplätze, Praktikumsplätze,**
- **Unterstützung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Hilfestellung bei der Antragstellung**
- **Beschwerden aufnehmen und klären**
- **Kontroll- und Überwachungsfunktion**
- **Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen sowie betrieblichen
Regelungen**
- **Einhaltung der Pflichtquote**

Interessenvertretung

Wahrung der Rechte

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit gegenüber dem Arbeitgeber und dessen Beauftragten
- Beratende Teilnahme an allen Organen der betrieblichen Interessenvertretung – Betriebs-, Personalrat, Arbeitsausschüsse, Quartals- und Jahresgespräche mit dem Arbeitgeber, ...
- Präventionsverfahren
- Arbeitsplatzausstattungen
- Kündigungsverfahren
- Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers

Interessenvertretung

Wahrung der Rechte

- **Vertrauensvolle Zusammenarbeit gegenüber dem Arbeitgeber und dessen Beauftragten**
- **Beratende Teilnahme an allen Organen der betrieblichen Interessenvertretung – Betriebs-, Personalrat, Arbeitsausschüsse, Quartals- und Jahresgespräche mit dem Arbeitgeber, ...**
- **Präventionsverfahren**
- **Arbeitsplatzausstattungen**
- **Kündigungsverfahren**
- **Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers**

Interessenvertretung

Eingliederung

- **Wiedereingliederung (Stufenweise)**
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

- **Barrierefreiheit (L-BGG, Bauordnung, Internet)**
- **Leidensgerechter Arbeitsplatz**

Interessenvertretung Stellenbesetzung

- **Interne Stellenbesetzung**
- **Externe Stellenbesetzung**
- **Ausbildungsangebote**
- **Betriebliche Praktika**

Interessenvertretung

Kündigungsschutz

- **Ordentliche Kündigung**
- **Außerordentliche Kündigung**
- **Änderungskündigung**
- **Aufhebungsvertrag**

Interessenvertretung

Hilfestellung - Begleitung

- **Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung**
- **Arbeitsplatzgestaltung, -ausgestaltung**
- **Leidensgerechter Einsatz fördern**
- **Vorschlagsrechte nützen**
- **Leistungsminderung**
- **...**

Interessenvertretung

Betriebliche Beratung

- Betriebs-, Personalräte, JAV
- Arbeitsschutzausschuss
- Betriebsärztlicher Dienst / Sozialreferat
- Personal-, Ausbildungsreferenten
- Eingliederungsbeauftragte
- Technische Dienste, Bauabteilung
- Geschäftsleitung (Quartals-, Jahresgespräche)
- Führungskräfte ...

Interessenvertretung

Informationsaustausch / Netzwerke

- **Arbeitskreise der Schwerbehindertenvertretungen**
- **Referate Sozialverband VdK**
- **Tagungen / Messen**
- **Schulungsveranstaltung**

Interessenvertretung

Beauftragter des Arbeitgebers

- **Partner der Schwerbehindertenvertretung**
 - **Arbeitgeber hat einen Beauftragten zu bestellen**
 - **Vertritt die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen gegenüber dem Arbeitgeber**
 - **Kontrolliert die Aufgaben des Arbeitgebers in Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen**
 - **Ist Ansprechpartner der Schwerbehindertenvertretung zur Durchsetzung der Rechte der schwerbehinderten Menschen**
 - **Ist zuständig für die Dokumentation der Ausweise**
 - **Berechnung und Bezahlung der Ausgleichsabgabe**

Nachteilsausgleich – Besondere Regelungen

Ziele

- Dauerhafte Sicherung / Erhaltung des Arbeitsplatzes
- Schutz der Gesundheit – Restgesundheit
- Erhaltung der Leistungsfähigkeit
- Wiedererlangung der Leistungsfähigkeit
- Schutz vor Überlastung
- Vermeidung von Benachteiligung
- Vorbeugende Regelung / Hilfsangebote

Ziel: Dauerhafte Sicherung / Erhaltung des Arbeitsplatzes

Nachteilsausgleich – Besondere Regelungen

Gesetzliche Regelungen

- **Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung**
- **Erhöhter Kündigungsschutz**
- **Bevorzugte Berücksichtigung im Stellenbesetzungsverfahren**
- **Bevorzugte Einstellung**
- **Besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers**
- **Zusatzurlaub für Schwerbehinderte**
- **Anspruch auf Teilzeit**
- **Befreiung von Mehrarbeit**
- **Teilnahmerecht - Versammlung der Schwerbehinderten**

Nachteilsausgleich – Besondere Regelungen

Gesetzliche Regelungen

- Präventionsverfahren – vor Reha – vor Rente
- Vorgezogene Rente für Schwerbehinderte (2 bzw. 5 Jahre)
- Benachteiligungsverbot, beruflicher Aufstieg
- Bevorzugte Berücksichtigung zur beruflichen Bildung
- KFZ – Steuererleichterungen, -befreiung
- Unentgeltliche Nutzung im ÖPNV
- Steuererleichterungen (Einkommen-, Lohnsteuer)
- ...

Nachteilsausgleich – Besondere Regelungen

Gesetzliche Regelungen

- Befreiung vom Wehrdienst
- Befreiung von Hundesteuer
- Reduzierte Kurtaxe
- ...

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Rechtsgrundlage

■ Prävention - §84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX

Sind **Beschäftigte** innerhalb eines Jahres **länger als sechs** Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des §93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement)

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ziele

- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Fehlzeiten verringern
- Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt der Leistungsfähigkeit
- Reduzierung von krankheitsbedingten Ausfällen
- Arbeitsplatzerhalt
- Fähigkeiten des Arbeitnehmers nutzen
- Vermeidung von krankheitsbedingter Gefährdung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis
- Aktive, frühzeitige Einbeziehung externer Stellen

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nutzen der Prävention

- **Arbeitnehmer**
 - **Voller Lohn,**
 - **Optimale Arbeitsplatzgestaltung,**
 - **Soziale Einbindung,**
 - **Vermeidung von Aussteuerung,**
 - **Vermeidung von Arbeitslosigkeit, -hilfe**
 - **Vermeidung von verfrühter Verrentung**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nutzen der Prävention

- Arbeitgeber
 - Reduzierung von Lohnfortzahlung und
 - Lohnkosten für Vertretungskräfte
 - Sicherstellung des reibungslosen Betrieb

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nutzen der Prävention

- **Sozialversicherungsträger**

Vermeidung, Reduzierung von:

- **Krankengeldleistungen**
- **Arbeitslosengeld, -hilfe**
- **Frühzeitiger Verrentung**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Arbeitsrechtliche Vorgabe

■ Kündigungsschutz

- BEM - keine Wirkungsvoraussetzung

- Prüfung von Präventionsangeboten

- Indiz für vorbeugende Maßnahmen des Arbeitgebers

- Kündigungsschutz

→ Forderung des Sozialverband VdK
Ohne BEM keine Kündigung

Informationsmaterial

Schulungsangebote

- **Landesweite VdK Schulung, Heilbronn**
 - 7. Juli 2010
 - 6. Juli 2011
 - 4. Juli 2012
- **Schulung für Schwerbehindertenvertrauensleute - Bad-Boll**
20. – 22. Oktober 2010
- **RehaCare Internationale Fachmesse - Düsseldorf**
6. – 9. Oktober 2010
- **KVJS - Seminarangebote**
Gültstein und Flehingen
- ...

Informationsmaterial

Service im Internet

■ Service im Internet

- www.VdK.de (Sozialverband VdK)
- www.SchwV.de (Die Seite der Schwerbehindertenvertretung)
- www.integrationsaemter.de
- www.versorgungsaemter.de
- www.KVJS.de (Kommunalverband für Jugend und Soziales BW)
- www.bmas.de (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
- www.arbeitsagentur.de
- www.bundesagentur.de
- www.bundesarbeitsgericht

Informationsmaterial Bücher, Zeitschriften, Software



Sozialrecht + Praxis

ISSN 0939-401 – Preis 26 EUR für zwölf Ausgaben



Ratgeber für Vertrauenspersonen

Sozialverband VdK, Johannesstraße 22, 70176 Stuttgart



Behindertenrecht

ISSN 0341-3888 – Preis 71,75 EUR für 7 Ausgaben einschl. Versand



AGG für ein tolerantes Betriebsklima

SGB IX



SGB IX Gesetz und Kommentar

Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Freisinger Straße 3, 85716 Unterschleißheim

Preis ca. 150 EUR



Rehabilita-
behir



Anhaltspunkte

Sozialmedizinischer Verlag Karen Schillings

Schulstraße 90

41372 Niederkrüchten Tel.: 02163 - 987773

Preis ca. 150 EUR, incl. Software

Joachim Steck,
Gesamtvertrauensperson
Landesbank Baden-Württemberg
Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart
E-Mail: joachim.steck@LBBW.de
Tel.: 0711/127-79448

Landesbank Baden-Württemberg

BW|Bank Rheinland-Pfalz≡Bank Sachsen≡Bank

LB≡BW