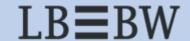
# Rechte von Menschen mit Behinderungen

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

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

Landesbank Baden-Württemberg



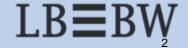
#### **Inhalt**

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 <u>sechs Monate</u>
  - von dem für das <u>Lebensalter typischen Zustand</u> abweicht und
  - daher
  - die <u>Teilhabe am Leben</u> 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

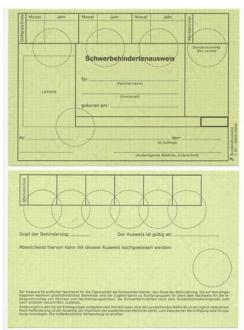
Menschen sind schwerbehindert, wenn bei ihnen ein GdB von

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





#### 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 <u>alle</u>
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, Teilstilllegung
- Produktionsprobleme, Auftragsmangel
- Rationalisierungsmaßnahmen
- Allgemeine ungünstige / schwierige Arbeitsmarktsituation



### Gleichstellung Antragsverfahren

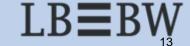
- Arbeitsagentur am Hauptwohnsitz
- Arbeitsplatz muss mindestens. 18 Std. / Woche
- Antragstellung min 3 Wochen vor Zugang einer Kündigung
- **Erhöhte Anforderungen** 
  - Beamte auf Lebenszeit
  - nicht mehr ordentlich kündbare Arbeitnehmer/-innen
  - Arbeitslose Einstellung abhängig der Gleichstellung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



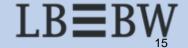
# Interessenvertretung Wahrung der Rechte

- 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 Pflichquote



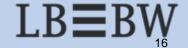
# Interessenvertretung Wahrung der Rechte

- 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

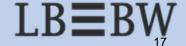
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit gegenüber dem Arbeitgeber und dessen Beauftragten
- Beratende Teilnahme an allen Organen der betrieblichen Interessenvertretung – Betriebs-, Personalrat, Arbeitsausschüsse, Quartals- und Jahresgespräche mit dem Arbeitgeber, ...
- Präventionsverfahren
- Arbeitsplatzausstattungen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



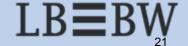
### Interessenvertretung Hilfestellung - Begleitung

- 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

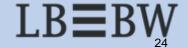
- Partner der Schwerbehindertenvertretung
  - Arbeitgeber hat einen Beauftragten zu bestellen
  - Vertritt die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen gegenüber dem Arbeitgeber
  - Kontrolliert die Aufgaben des Arbeitgebers in Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen
  - 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



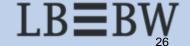
# Nachteilsausgleich – Besondere Regelungen Gesetzliche Regelungen

- 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



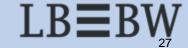
# Nachteilsausgleich – Besondere Regelungen Gesetzliche Regelungen

- 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

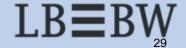
■ Prävention - §84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX

Sind **Beschäftigte** innerhalb eines Jahres **länger als sechs** Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, <u>klärt der Arbeitgeber</u> 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)



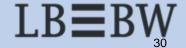
### Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Ziele

- 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 Arbeitsund 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

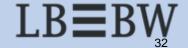


#### Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Nutzen der Prävention

Sozialversicherungsträger

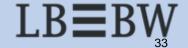
Vermeidung, Reduzierung von:

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



# Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Arbeitsrechtliche Vorgabe

- Kündigungsschutz
  - BEM keine Wirkungsvoraussetzung
  - Prüfung von Präventionsangebote
  - 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.SchwbV.de (Die Seite der Schwerbehindertenvertretung)
- www.integrationsaemter.de
- www.versorgungsaemter.de
- www.KVJS.de (Kommunalverband f
  ür Jugend und Soziales BW)
- www.bmas.de (Bundesministerium f
  ür 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



TEILHABE

#### Ratgeber für Vertrauenspersonen

Sozialverband VdK, Johannesstraße 22, 70176 Stuttgart



#### Behindertenrecht

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



#### Anhaltspunkte

Sozialmedizinischer Verlag Karen Schillings Schulstraße 90

41372 Niederkrüchten Tel.: 02163 - 987773

Preis ca. 150 EUR, incl. Software



Landesbank Baden-Württemberg

