

WISSENSTRANSFER INKLUSION

der Kammern in Nordrhein-Westfalen



BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG ANTWORTEN FÜR BETRIEBE

In Kooperation mit:



Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Impressum:

Herausgeber: Westdeutscher Handwerkskammertag
Sternwartstraße 27–29 | 40223 Düsseldorf | www.handwerk-nrw.de
Verantwortlich: Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volksw. Reiner Nolten

VORWORT

Viele Beispiele aus der Praxis zeigen, dass sich die Einbindung von Menschen mit Behinderung in den täglichen Arbeitsprozess oft mit einfachen Mitteln bewerkstelligen lässt. Trotzdem bestehen immer noch Ängste, Vorurteile und Unwissenheit bei Arbeitgebern, die dazu führen, dass bei der Besetzung von offenen Stellen und Ausbildungsplätzen Menschen mit Behinderung weniger berücksichtigt werden.

Eine wichtige Rolle, um diese Hemmnisse abzubauen und die Potentiale von Menschen mit Behinderung aufzuzeigen, übernehmen seit vielen Jahren u. a. die von den Integrationsämtern der Landschaftsverbände in NRW geförderten Integrationsberater der Kammern. Aus ihrer langjährigen Tätigkeit in der Beratung von Unternehmen bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind in dieser Broschüre die häufigsten Fragen gesammelt und für Arbeitgeber und Personalentscheider/innen zusammengefasst und beantwortet.

Die Broschüre gibt Antworten zu den Themen Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, zeigt Möglichkeiten der fachlichen und finanziellen Unterstützung auf und erklärt die gesetzlichen Regelungen, die Arbeitgeber zu beachten haben. Ein Verzeichnis der jeweiligen Ansprechpartner bei den einzelnen Kammerorganisationen, die zum Thema Inklusion in der Arbeitswelt beraten, rundet den Inhalt ab.

Dieses Heft ist im Rahmen des Projektes «Wissenstransfer Inklusion», das der Westdeutsche Handwerkskammertag gemeinsam mit der Handwerkskammer Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg durchführt hat, entstanden. Es wurde gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds.

ALLGEMEINES	4
01. Bin ich als Unternehmen zur Einstellung von Menschen mit Behinderung verpflichtet?	4
02. Was unterscheidet eigentlich eine Behinderung von einer »Schwerbehinderung«?	4
03. Wie erkenne ich, ob jemand schwerbehindert ist?	4
04. Wie wird eine Schwerbehinderung festgestellt?	5
05. Was sagt eine Schwerbehinderung oder ein Schwerbehindertenausweis über die Leistungsfähigkeit im Beruf aus?	5
06. Was ist eigentlich eine Gleichstellung im Kontext einer Behinderung?	5
07. Wie wird eine Gleichstellung beantragt?	5
08. Wer hat von einer Gleichstellung etwas?	6
09. Wann ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten? Für welche Unternehmen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht?	6
10. Wer erhebt die Ausgleichsabgabe?	7
11. Wie wird die Ausgleichsabgabe berechnet?	7
12. Was geschieht mit der Ausgleichsabgabe?	8
13. Wann muss in einem Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung gestellt werden?	8
14. Für welche Fragen ist ein(e) Schwerbehindertenvertreter/in im Betrieb zuständig?	8
15. Welches Fragerecht haben die Arbeitgeber/innen in Bezug auf eine Behinderung?	9
LEISTUNGEN ZUR TEILHABE	10
16. Wieso heißt es nicht Förderung, sondern Leistung zur Teilhabe oder begleitende Hilfe?	10
17. Gibt es einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe?	11
18. Wo sind Antragsformulare für Leistungen zur Teilhabe erhältlich?	11
19. Woher weiß ich, welcher Antrag wo zu stellen ist?	11
20. Worauf muss ich grundsätzlich achten (Fristen und Begrenzung des Personenkreises)?	11
21. Auf welche Fristen muss ich bei der Beantragung von Leistungen zur Teilhabe achten?	11
22. Wer unterstützt mich bei einer Antragstellung oder generell in diesem Thema?	12
EINSTELLUNG	12
23. Wann bin ich als Arbeitgeber zur Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern verpflichtet? Drohen Bußgelder?	12
24. Wo finde ich geeignete schwerbehinderte Bewerber/innen?	12
25. Wer hilft mir bei der Auswahl bzw. der Einarbeitung von schwerbehinderten Arbeitnehmern?	13
26. Welche Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung können bei Neueinstellung beantragt werden?	13
27. Bekommt der Beschäftigte mit Schwerbehinderung einen besonderen Vertrag?	14
28. Bedarf der Vertrag der Schriftform?	14
29. Muss der Zusatzurlaub gesondert im Vertrag vermerkt werden?	14
30. Hat der Zusatzurlaub Einfluss auf den Erholungsurlaub?	14
31. Darf ich auch eine von 6 Monaten abweichende Probezeit vereinbaren?	14
32. Darf ich einen Arbeitsvertrag z. B. nach einem Jahr ändern?	14
33. Unterliegen Beschäftigte mit Schwerbehinderung einem besonderen Tarif?	14
AUSBILDUNG	15
34. Welche Möglichkeiten haben Menschen mit einer Behinderung, eine Berufsausbildung zu absolvieren und einen Berufsabschluss zu erlangen?	15

35. Für welche Zielgruppe sind die Ausbildungsberufe nach §§ 66 BBIG/42m HWO (Fachpraktiker/in) geeignet?	15
36. Was versteht man unter einer »rehabilitationspädagogischen Zusatzausbildung« (ReZA), die für die Durchführung einer betrieblichen Ausbildung nach §§ 66 BBIG/42m HWO gefordert wird?	16
37. Wie kann ich eine betriebliche Ausbildung nach §§ 66 BBIG/42m HWO in meinem Betrieb durchführen, wenn ich keinen eigenen Beschäftigten habe, der eine sog. »rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung« (ReZA) hat?	16
38. Welche Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung können in einem Ausbildungsverhältnis beantragt werden?	17
39. Wann kann ich von einer Mehrfachrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz Gebrauch machen?	18
40. Was versteht man unter ausbildungsbegleitende Hilfe (abH)?	18
41. Welche Hilfestellungen können durch ausbildungsbegleitende Hilfe gewährt werden?	18
42. Wie wird die ausbildungsbegleitende Hilfe umgesetzt?	18
43. Wer trägt die Kosten für die ausbildungsbegleitende Hilfe?	18
44. Wo kann die ausbildungsbegleitende Hilfe beantragt werden?	18
NACHTEILSAUSGLEICH BEI PRÜFUNGEN	19
45. Was ist ein Nachteilsausgleich bei Prüfungen?	19
46. Wie weist der Prüfling dem Prüfungsausschuss/der Kammer seine Behinderung nach?	19
47. Werden die Unterstützungsleistungen auf dem Prüfungszeugnis dokumentiert?	19
48. Ist auch bei einer Prüfung als Fachpraktiker/in (Ausbildungsregelung der Kammer) ein Nachteilsausgleich möglich?	19
49. Inwieweit dürfen Integrationshelfer/Integrationsbegleiter/Begleitpersonen an der Prüfung teilnehmen?	20
50. Wer trägt die zusätzlichen Kosten für einen notwendigen Nachteilsausgleich in der Prüfung?	20
BESCHÄFTIGUNG	20
51. Wer unterstützt mich, wenn es in meinem Unternehmen zu Konflikten mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kommt?	20
52. Welche besonderen Bestimmungen gibt es bei den Arbeitszeit- und Mehrarbeitsregelungen von Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen?	20
53. Welche Voraussetzungen müssen vorliegen, damit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 81 Abs. 5 SGB IX gewährt wird?	20
54. Wann muss ein Arbeitgeber Zusatzurlaub gewähren?	21
55. Hat ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung bezogen auf den Zusatzurlaub ein Anrecht auf den Bezug von (freiwillig durch den AG geleistetes) Urlaubsgeld?	21
56. Was bedeutet besonderer Kündigungsschutz?	22
57. Für wen gilt der besondere Kündigungsschutz konkret?	22
58. Was passiert mit einer Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes?	22
59. In welchen Fällen besteht kein besonderer Kündigungsschutz?	23
60. Wann gilt eine Schwerbehinderteneigenschaft als nachgewiesen?	23
61. Wie stelle ich einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung?	23
62. Wie sieht ein Ablaufdiagramm eines Kündigungsverfahrens mit Beteiligung des Integrationsamtes am Beispiel eines konkreten Kündigungsgrundes aus?	24
Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Kammern in NRW	25

Hinweis: Diese Fragenliste spiegelt die in der Beratungspraxis aus Arbeitgebersicht am häufigsten gestellten Fragen wider. Die Antworten sind nach bestem Wissen recherchiert, möglichst kurz zusammengefasst und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

ALLGEMEINES

01. Bin ich als Unternehmen zur Einstellung von Menschen mit Behinderung verpflichtet?

Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 Abs.1 SGB IX). Bei Neubesetzung einer freien oder frei werdenden Arbeitsstelle muss ein Arbeitgeber prüfen, inwieweit Menschen mit einer Schwerbehinderung beschäftigt werden können, wenn das Unternehmen der Beschäftigungspflicht unterliegt (§ 71 sowie § 81 SGB IX). Hierbei ist jedes Unternehmen verpflichtet ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmer anzulegen. Dieses muss nach Aufforderung durch das Integrationsamt oder der Agentur für Arbeit vorgelegt werden.

02. Was unterscheidet eigentlich eine Behinderung von einer »Schwerbehinderung«?

Jede körperliche, geistige oder seelische Veränderung, die nicht nur vorübergehend (d.h. länger als sechs Monate) zu Einschränkungen bei der Teilnahme am Leben in der Gesellschaft führt, gilt als Behinderung. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Behinderung auf Krankheit oder Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden.

Das Sozialgesetzbuch (SGB) IX geht grundsätzlich vom Begriff der Behinderung aus (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Begriffsbestimmung der Schwerbehinderung baut darauf auf (§ 2 Abs. 2 SGB IX), stellt zusätzlich auf eine erhebliche Schwere der Behinderung ab. Schwerbehindert ist, wer einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 aufweist und seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder eine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX rechtmäßig im Bundesgebiet hat. Ein »gewöhnlicher Aufenthalt« liegt auch bei Asylbewerbern und geduldeten Ausländern vor, wenn besondere Umstände ergeben, dass sie sich auf unbestimmte Zeit in Deutschland aufhalten werden.

03. Wie erkenne ich, ob jemand schwerbehindert ist?

Prinzipiell gar nicht, denn nur bei einem Teil von Menschen liegt eine offensichtliche oder offenkundige Schwerbehinderung vor. Dies gilt z. B. bei Gliedmaßenverlust, Kleinwüchsigkeit oder auch bei blinden Menschen. Die meisten der Behinderungsarten und -formen sind nicht offenkundig, beispielsweise bei organischen Erkrankungen, intellektuellen Einschränkungen oder bei bestimmten Formen von Schwerhörigkeit. Jeder Mensch mit anerkannter Schwerbehinderung hat einen Schwerbehindertenausweis. Dieser dient dazu, sich gegenüber Arbeitgebern, Sozialleistungsträgern, Behörden etc. als schwerbehinderter Mensch ausweisen zu können.

04. Wie wird eine Schwerbehinderung festgestellt?

Anträge für einen Schwerbehindertenausweis bekommt man bei der Versorgungsverwaltung. Diese legt den Grad der Behinderung (GdB) fest und stellt gegebenenfalls den Ausweis aus. Anspruch auf einen Schwerbehindertenausweis haben Menschen mit einem GdB ab 50. Hat man einen GdB ab 20, bekommt man einen Feststellungsbescheid der zuständigen Versorgungsverwaltung. Liegt der festgestellte Grad der Behinderung unter 20, gibt es weder Bescheinigung noch Ausweis. Der Grad der Behinderung dient als Maß für die Schwere der körperlichen, geistigen oder seelischen Einschränkungen und deren Auswirkungen in den verschiedenen Bereichen des Lebens.

05. Was sagt eine Schwerbehinderung oder ein Schwerbehindertenausweis über die Leistungsfähigkeit im Beruf aus?

Eine anerkannte oder gleichgestellte Schwerbehinderung sagt zunächst nichts über die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus und ist unabhängig vom ausgeübten oder angestrebten Beruf. Dies ist auch logisch, denn für alle Menschen gilt: Der richtige Mensch am richtigen Platz. Ein Rollstuhlfahrer wird keine Häuser bauen können – aber warum nicht planen oder die Statik berechnen?

06. Was ist eigentlich eine Gleichstellung im Kontext einer Behinderung?

Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz (Wochenarbeitszeit mindestens 18 Stunden) nicht erlangen oder nicht behalten können.

Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt müssen in jedem Fall auf die Behinderung als wesentliche Ursache zurückzuführen sein. Nur Arbeitslosigkeit rechtfertigt für sich genommen keine Gleichstellung. Es müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass eine Gleichstellung erforderlich ist, um eine berufliche Eingliederung zu erreichen. Für bereits in Beschäftigung stehende Menschen mit Behinderung gilt: Allein allgemeine betriebliche Veränderungen (Produktionsänderungen, Teilstilllegungen, Betriebseinstellungen, Auftragsmangel, Rationalisierungsmaßnahmen usw.), von denen Nichtbehinderte gleichermaßen betroffen sind, können eine Gleichstellung ebenso wenig begründen wie fortgeschrittenes Alter, mangelnde Qualifikation oder eine allgemein ungünstige/schwierige Arbeitsmarktsituation.

07. Wie wird eine Gleichstellung beantragt?

Betroffene, bei denen die Voraussetzungen zutreffen, können einen Antrag bei ihrer Arbeitsagentur stellen. Das kann mündlich, telefonisch oder schriftlich geschehen. Die Arbeitsagentur schickt den

Antragstellenden ein Formular zum Ausfüllen zu. Auch der Arbeitgeber, der Betriebs- oder Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung bekommen einen Fragebogen zugesandt und können Stellung nehmen. Dann prüft die Arbeitsagentur, ob im jeweiligen Fall die Voraussetzungen für eine Gleichstellung vorliegen und eine Gleichstellung ausgesprochen werden kann.

08. Wer hat von einer Gleichstellung etwas?

Bei gleichgestellten Menschen mit einer Behinderung gilt ebenfalls der besondere Kündigungsschutz wie bei schwerbehinderten Menschen (siehe Frage 56: »Was bedeutet besonderer Kündigungsschutz«). Überdies gibt die Gleichstellung Arbeitgebern Beschäftigungsanreize, denn Gleichgestellte werden bei den Pflichtplätzen im Zusammenhang mit der Entrichtung der Ausgleichsabgabe mitgezählt. Es gibt zudem die Möglichkeit, zusätzliche Leistungen zur Teilhabe beispielsweise über die Integrationsämter oder örtlichen Fürsorgestellen seitens der Arbeitgeber oder der gleichgestellten Arbeitnehmer zu beantragen. Eine Gleichstellung hat keinen Einfluss auf die Gewährung von Zusatzurlaub oder besonderen Rentenansprüche.

09. Wann ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten? Für welche Unternehmen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht?

Für Unternehmen mit jahresdurchschnittlich über mindestens 20 Arbeitsplätzen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht (Beschäftigungspflicht § 71 SGB IX). Dabei müssen wenigstens fünf Prozent der Beschäftigten von einer (Schwer-) Behinderung betroffen sein. Kleine und mittlere Unternehmen mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 Beschäftigten können von einer erleichterten Sonderregelung Gebrauch machen. Diese besagt, dass die Unternehmen mit weniger als 40 Beschäftigten nur einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen müssen. Arbeitgeber mit bis zu 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Pflichtplätze besetzen. Darüber hinaus richtet sich die Ausgleichsabgabe nach der Beschäftigungsquote und wird wie folgt erhoben:

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

Die Ausgleichsabgabe muss sowohl von den Arbeitgebern der öffentlichen Hand als auch von den privaten Arbeitgebern entrichtet werden. Das Gesetz lässt dabei außer Acht, wer das Verschulden an der Nichtbeschäftigung trägt (z. B. ob sich genug schwerbehinderte Arbeitnehmer auf eine Stellenausschreibung beworben haben).

10. Wer erhebt die Ausgleichsabgabe?

Die Zuständigkeit obliegt dem Integrationsamt (§ 102 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Die beschäftigungspflichtigen Unternehmen müssen jeweils bis zum 31.03. des Folgejahres eine Anzeige über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht bei der Agentur für Arbeit abgeben.

11. Wie wird die Ausgleichsabgabe berechnet?

Zur Berechnung der Ausgleichsabgabe müssen folgende Größen bekannt sein:

- monatliche Anzahl der Arbeitsplätze (ohne Auszubildende und Beschäftigte nach § 73 Abs. 2 u. 3 SGB IX)
- monatliche Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten (gleichgestellten) Mitarbeiter/innen Besonderheiten:
 - Anrechnung auf bis zu drei Pflichtarbeitsplätze möglich (z. B. bei Auszubildenden oder bei besonders betroffenen Menschen mit erhöhtem Aufwand)
 - Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Beispiel für eine Berechnung

monatlich Arbeitsplätze (Januar–Dezember)	100
Jahreswert der zu besetzenden Arbeitsplätze	$12 \times 100 = 1.200$
Zahl der monatlich zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze	$100 \times 0,05 = 5$ (5% von 100 Arbeitsplätzen)
Jahreswert der zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen (ist bei variierender Anzahl an Arbeitsplätzen für den Jahresdurchschnitt ausschlaggebend)	$5 \times 12 = 60$
Zahl der tatsächlich im Monat beschäftigten (schwer)behinderten Menschen	2
Jahreswert der tatsächlich beschäftigten (schwer) behinderten Menschen (Januar–Dezember)	$2 \times 12 = 24$
Jahreswert der nicht besetzten Pflichtarbeitsplätze	$60 - 24 = 36$
tatsächliche Beschäftigungsquote	$24 / 1.200 \times 100 = 2\%$
Ausgleichsabgabe pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz pro Monat	200 EUR bei einer Beschäftigungsquote von 2%
Jahreswert Ausgleichsabgabe	$36 \times 200 = 7.200$ EUR

Auf der Internetseite von REHADAT können Sie mit Hilfe eines Ersparnisrechners Ihre Ausgleichsabgabe berechnen: www.rehadat.de/Ersparnisrechner/welcome.htm

12. Was geschieht mit der Ausgleichsabgabe?

Das Geld wird in erster Linie von den Integrationsämtern zur Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderung im Beruf und deren Arbeitgeber verwendet. Ferner verwendet auch die Agentur für Arbeit die Mittel zur Förderung der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen. Ein Fünftel des Aufkommens der Ausgleichsabgabe wird schließlich von den Integrationsämtern an den »Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben« abgeführt.

13. Wann muss in einem Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung gestellt werden?

In Unternehmen und Dienststellen, welche dauerhaft wenigstens fünf oder mehr Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, muss von den Betroffenen alle vier Jahre ein(e) Vertrauensmann (-frau) und ein(e) Stellvertreter/in gewählt werden.

14. Für welche Fragen ist ein(e) Schwerbehindertenvertreter/in im Betrieb zuständig?

Der Arbeitgeber sollte die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die Arbeitnehmer mit Behinderung betreffen, rechtzeitig und umfassend informieren und vor einer endgültigen Entscheidung zum Sachverhalt hören.

Die Vertrauensperson darf an allen Sitzungen des Betriebsrates teilnehmen. Ferner dürfen Schwerbehindertenvertreter/innen Einsicht in die Bewerbungsunterlagen nehmen und Vorstellungsgesprächen beiwohnen. Bewirbt sich ein Mensch mit Behinderung um eine Anstellung im Unternehmen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Bewerbung mit der Schwerbehindertenvertretung abzusprechen und die Stellungnahme bei der Entscheidungsfindung zur Besetzung der vakanten Stelle zu berücksichtigen.

Somit ist die Schwerbehindertenvertretung für folgende Themenbereiche zur Eingliederung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen verantwortlich:

- Personalplanung
- Gestaltung des Arbeitsumfeldes
- Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
- Arbeitsplatzgestaltung

Diese müssen in einem Unternehmen mit einem Betriebsrat/Schwerbehindertenvertretung in einer verbindlichen Integrationsvereinbarung festgehalten werden.

15. Welches Fragerecht haben die Arbeitgeber/innen in Bezug auf eine Behinderung?

Die Rechtslage gibt darüber nur bedingt Auskunft. Im Folgenden wird näher erläutert, in welchen Fällen eine Frage nach der Behinderung vertretbar und in welcher Situation sie nicht vertretbar ist. Es sei darauf hingewiesen, dass diese Ausführungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben und die Inanspruchnahme einer Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen können. Vielmehr soll sie dazu dienen, einen Überblick über die bestehende Rechtslage zu schaffen und eine grobe Einschätzung zu ermöglichen. Im Folgenden wird zwischen einem neuen (I) und einem bestehenden Arbeitsverhältnis (II) unterschieden.

I. Bis zur Einführung des § 81 Abs. 2 SGB IX im Jahr 2001 und dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 war diese Frage weitgehend gestattet. Nach heutiger Rechtslage (§ 81 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 7 AGG) ist die Frage nach einer Behinderung bei einem Vorstellungsgespräch laut vorherrschender Literaturauffassung grundsätzlich nicht mehr zulässig. Die Frage nach der Art und Schwere der Behinderung stellt demnach eine mittelbare Benachteiligung dar.

Hiervon gibt es jedoch eine entscheidende Ausnahme. Diese kommt dann zur Anwendung, wenn ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an einer Antwort besteht. Das ist immer dann der Fall, wenn diese Frage für die auszuübende Tätigkeit maßgeblich ist, also die Behinderung des Betroffenen für die Ausübung der Tätigkeit von Bedeutung ist oder sogar eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit mit sich bringt. In solchen Fällen ist der Arbeitnehmer zu einer wahrheitsgemäßen Antwort auf die Frage nach einer Behinderung verpflichtet. So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 07.07.2011 (2 AZR 396/10), dass die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage den Arbeitgeber dazu berechtigt, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten. Das setzt jedoch voraus, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrags ursächlich war.

Aus diesem Urteil geht jedoch auch hervor, dass ein solches Vorgehen in dem für dieses Urteil zu Grunde liegenden Fall unzulässig war, weil die Behinderung für die Erbringung der Arbeitsleistung und somit für die Einstellung nicht ursächlich war. Die Klage des Arbeitgebers wurde aus diesem Grund durch das Bundesarbeitsgericht abgewiesen.

II. Besteht das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate, so ist die Rechtslage seit dem Urteil vom 16.02.2012 (6 AZR 553/10) eindeutig. Der Arbeitgeber hat nach Ablauf der Probezeit bzw. nach dem Erwerb des Sonderkündigungsschutzes für Menschen mit Behinderung ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse für die Frage nach einer Schwerbehinderteneigenschaft. Dieses Interesse ist

in der Tatsache begründet, dass mit der dauerhaften Beschäftigung für den Arbeitgeber zahlreiche Pflichten verbunden sind. Hier zählen Pflichten zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe (§ 77 SGB IX) und Gewährung eines Zusatzurlaubes (§ 125 SGB IX) ebenso dazu wie die Pflicht zur behinderungsgerechten Beschäftigung (§ 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX) und nicht zuletzt die besondere Berücksichtigung der Behinderung bei der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG unter Zuhilfenahme des §§ 85ff. SGB IX) bei der Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen. Damit ist der/die Arbeitnehmer/in nach Ablauf von sechs Monaten zu einer wahrheitsgemäßen Beantwortung der Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft verpflichtet. Damit soll ein rechtstreu Verhalten des Arbeitgebers sichergestellt werden.

Aus den obigen Ausführungen kann folgendes Fazit abgeleitet werden:

Der Arbeitgeber darf sich bei der Einstellung eines Mitarbeiters nur dann nach einer Behinderung erkundigen, wenn die Frage für die auszuübende Tätigkeit maßgeblich ist, also die Behinderung des Betroffenen für die Ausübung der Tätigkeit von Bedeutung ist oder sogar eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit mit sich bringt. Dabei muss der Arbeitnehmer die Offenbarungspflicht erkennen können. Hierzu muss die Stellenausschreibung oder der Arbeitgeber entsprechende und eindeutige Angaben machen. In allen anderen Fällen ist die Frage nach der Behinderung grundsätzlich unzulässig. Das bedeutet auch, dass der Arbeitnehmer die Frage nicht wahrheitsgemäß beantworten muss.

Der Arbeitgeber ist gehalten, sechs Monate nach der Einstellung abzuwarten; erst dann ist es für ihn zulässig, nach einer Behinderung bzw. Schwerbehinderung zu fragen. Dafür bietet sich beispielsweise ein Personalfragebogen an.

Besteht das Arbeitsverhältnis bereits seit mehr als sechs Monaten, dann ist die Rechtlage eindeutig. Bei einer Kündigung besteht in den ersten sechs Monaten kein besonderer Kündigungsschutz (§ 90 Abs. 1 Nr. SGB IX). Sonst müssen die nach §§ 85ff. SGB IX einzuhaltenden Verfahren berücksichtigt werden. So entschied das BAG in seinem Urteil vom 24.11. 2011(AZR 429/10), dass die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen nach § 88, Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 134 BGB unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber sie nicht binnen eines Monats nach Zugang der Zustimmung durch das Integrationsamt erklärt.

LEISTUNGEN ZUR TEILHABE

16. Wieso heißt es nicht Förderung, sondern Leistung zur Teilhabe oder begleitende Hilfe?

Das Sozialgesetzbuch IX und viele weitere Vorschriften und Richtlinien sehen im Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung bei besonderen Mehraufwendungen oder behinderungsbeding-

ten Nachteilen Ausgleichsmöglichkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor. Man spricht hierbei nicht von Förderung, da es sich nicht um eine Subventionsleistung handelt, sondern von Nachteilsausgleich, Leistungen zur Teilhabe oder begleitenden Hilfen. Hinzu kommt, dass die Finanzmittel hierfür, je nach Kostenträger, zu einem Großteil aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

17. Gibt es einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe?

Grundsätzlich handelt es sich bei den Leistungen für Arbeitgeber um Ermessensleistungen, die konkret immer im Einzelfall auf Grundlage der rechtlichen Rahmenbedingungen entschieden werden.

18. Wo sind Antragsformulare für Leistungen zur Teilhabe erhältlich?

Die aktuellen Antragsformulare erhält man immer beim zuständigen Kosten- oder besser Rehabilitationsträger. Die allermeisten Träger stellen diese Formulare mittlerweile online zur Verfügung. So erhalten Arbeitgeber beispielsweise die Antragsformulare auf Leistungen zur Teilhabe online bei der Deutschen Rentenversicherung oder auch bei den Integrationsämtern der Landschaftsverbände.

19. Woher weiß ich, welcher Antrag wo zu stellen ist?

Das hängt immer vom Einzelfall und den Rahmenbedingungen ab. Mögliche Träger von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können grundsätzlich die Bundesagentur für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung oder auch die Integrationsämter sein. Je nach Ausprägung und Hintergrund des Falles kann auch die gesetzliche Unfallversicherung Rehabilitationsträger sein. Um das herauszufinden, sollte nicht davor gescheut werden, eine Fachberatung hinzuzuziehen.

20. Worauf muss ich grundsätzlich achten (Fristen und Begrenzung des Personenkreises)?

Ein ganz wichtiger Grundsatz ist: Jede negative Auswirkung auf die Arbeit, dessen Ursache in der Art oder Schwere einer Behinderung liegt und die über das übliche Maß hinausgeht, kann einen Nachteilsausgleich oder eine Leistung zur Teilhabe zur Folge haben. Hierbei sollte immer ein entsprechender Antrag gestellt werden.

ACHTUNG: Manche Beantragungen sind mit Fristen behaftet und manche Leistungen nur auf einen ganz bestimmten Personenkreis begrenzt, z. B. auf besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung.

21. Auf welche Fristen muss ich bei der Beantragung von Leistungen zur Teilhabe achten?

Bei einem Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen gilt:

Unabhängig davon, welche Institution je nach Einzelfall zuständig ist, muss immer ein diesbezüglicher Antrag **vor Aufnahme der Tätigkeit** gestellt werden! Ein erst nach Aufnahme der Tätigkeit gestellter Antrag kann formal nicht bewilligt werden.

Anders verhält es sich beispielsweise beim Investitionskostenzuschuss durch die Integrationsämter – hier muss die Antragstellung **spätestens sechs Monate nach Arbeitsaufnahme** gestellt werden. Arbeitgeber/innen liegen immer auf der sicheren Seite, wenn sie sich frühzeitig fachkundig beraten lassen bzw. Kontakt zum Rehabilitationsträger aufnehmen. Eine Leistung zur Teilhabe im laufenden Beschäftigungsverhältnis, wenn z. B. die Art und Schwere einer Behinderung im Laufe der Beschäftigung Auswirkungen hat, kann übrigens jederzeit gestellt werden.

22. Wer unterstützt mich bei einer Antragstellung oder generell in diesem Thema?

Hier gibt es die Ansprechpartner bei den Arbeitsagenturen (z. B. Reha-Team oder Arbeitgeberservice), den Rententrägern, bei den Integrationsämtern und auch den Integrationsfachdiensten. Diese sind in NRW flächendeckend aufgestellt. Weiterhin haben viele Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern in NRW Integrationsberater/innen bzw. Inklusionsberater/innen in ihren Reihen, die gerne weiterhelfen sowie untereinander vernetzt sind und oft auch die richtigen Sachbearbeiter bei den Kostenträgern namentlich oder persönlich kennen.

EINSTELLUNG

23. Wann bin ich als Arbeitgeber zur Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern verpflichtet? Drohen Bußgelder?

Alle Unternehmen, die einer Beschäftigungspflicht nachkommen müssen, sind zur Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und den Integrationsämtern verpflichtet.

Nach § 156 SGB IX kann ein Arbeitgeber mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 Euro bestraft werden, welcher vorsätzlich oder fahrlässig die im SGB IX aufgeführten Pflichten verletzt. Hierzu gehören insbesondere die gesetzliche Pflicht zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertreter und die Meldepflicht nach § 80 SGB IX.

24. Wo finde ich geeignete schwerbehinderte Bewerber/innen?

Grundsätzlich sollten Sie sich als erstes an die zuständige Agentur für Arbeit und die von ihr beauftragten Personaldienstleistungsunternehmen wenden. Bei der Suche nach hoch qualifizierten Arbeitnehmern unterstützt Sie auch der »Arbeitgeberservice schwerbehinderte Akademiker« der

Bundesagentur für Arbeit in Bonn. Weitere Hilfestellung können Sie auch von Integrationsfachdiensten und weiteren Trägern wie den Landschaftsverbänden in NRW erfragen.

25. Wer hilft mir bei der Auswahl bzw. der Einarbeitung von schwerbehinderten Arbeitnehmern?

Als erstes gilt es darauf zu achten, dass die Anforderungen am Arbeitsplatz zur Person passen und eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes möglich ist. Inwieweit Bewerber/innen wirklich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet sind, können Sie beispielsweise durch eine Probebeschäftigung oder ein befristetes Arbeitsverhältnis testen. Die Kosten hierfür können für bis zu drei Monate von der zuständigen Stelle (u. a. Arbeitsagentur, Rehaträger) übernommen werden, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen verbessert wird. Technische Beratung am Arbeitsplatz liefern die entsprechend qualifizierten Technischen Beratungsdienste (TBD) bzw. Ingenieurfachdienste.

26. Welche Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung können bei Neueinstellung beantragt werden?

Ausgesuchte, in der Praxis häufiger vorkommende Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung		
Art der Leistungen	Mögliche Rehaträger	Antragsteller/Frist/Zeitpunkt
Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen	Agentur für Arbeit Deutsche Rentenversicherung Gesetzl. Unfallversicherung	Arbeitgeber / vor Aufnahme der Tätigkeit, besser: vor Unterzeichnung des Vertrages
Behinderungsgerechte Gestaltung*	Agentur für Arbeit Deutsche Rentenversicherung Gesetzl. Unfallversicherung	Arbeitgeber / keine besondere Frist, aber frühzeitige Kontaktaufnahme zum Kostenträger notwendig, es empfiehlt sich dies vor Aufnahme der Tätigkeit zu tun
Investitionskostenzuschuss	Integrationsamt	Arbeitgeber / spätestens 6 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit
Einstellungsprämie (aus Programm aktion5 / Initiative Inklusion)	Integrationsamt	Arbeitgeber / spätestens 3 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit

*: Zur behinderungsgerechten Gestaltung ist zu vermerken, dass ein Antrag grundsätzlich zu jedem Zeitpunkt einer Beschäftigung oder Ausbildung, auch während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses gestellt werden kann.

27. Bekommt der Beschäftigte mit Schwerbehinderung einen besonderen Vertrag?

Nein. Für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung gelten grundsätzlich die gleichen vertraglichen Grundlagen wie für alle Beschäftigten.

28. Bedarf der Vertrag der Schriftform?

Der Arbeitsvertrag begründet das Arbeitsverhältnis. Dabei muss er nicht schriftlich, er kann auch mündlich geschlossen werden. Jedoch ist der schriftliche Abschluss üblich – und im Falle einer möglichen Beantragung von Leistungen zur Teilhabe, beispielsweise einer Einstellungsprämie, fordert der Kostenträger einen schriftlichen Vertrag.

29. Muss der Zusatzurlaub gesondert im Vertrag vermerkt werden?

Da der Zusatzurlaub im SGB IX gesetzlich geregelt ist, muss er nicht explizit in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Ein/e Beschäftigte/r mit Schwerbehinderung kann diesen Urlaub beanspruchen – hierzu muss dem/der Arbeitgeber/in allerdings die Schwerbehinderung bekannt sein.

30. Hat der Zusatzurlaub Einfluss auf den Erholungsurlaub?

Nein. Der Zusatzurlaub ist gesetzlich geregelt und hat daher keinen Einfluss. Insbesondere darf der/die Beschäftigte mit Schwerbehinderung beim Erholungsurlaub im Vergleich zur Belegschaft nicht benachteiligt werden.

31. Darf ich auch eine von 6 Monaten abweichende Probezeit vereinbaren?

Bei Arbeitsverhältnissen gibt es keine gesetzliche Vorschrift, nach der ein Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit beginnen muss. Allgemein üblich ist aber eine Probezeitdauer von höchstens sechs Monaten. Unabhängig von der vereinbarten Probezeit beginnt der besondere Kündigungsschutz nach den ersten sechs Monaten der Beschäftigung.

32. Darf ich einen Arbeitsvertrag z. B. nach einem Jahr ändern?

Die Änderung eines Arbeitsvertrages mit einem/r schwerbehinderten Beschäftigten ist zustimmungspflichtig durch das Integrationsamt! Denn streng genommen handelt es sich um eine Änderungskündigung und diese unterliegt dem festgelegten Kündigungsschutzverfahren.

33. Unterliegen Beschäftigte mit Schwerbehinderung einem besonderen Tarif?

Die Eingruppierung von Beschäftigten ist unabhängig von einer Behinderung vorzunehmen: Jede/r Beschäftigte wird so eingruppiert, wie es der Arbeitsaufgabe und Tätigkeit entspricht. Im Um-

kehrschluss müssen die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen und Tätigkeiten erbracht werden.

AUSBILDUNG

34. Welche Möglichkeiten haben Menschen mit einer Behinderung, eine Berufsausbildung zu absolvieren und einen Berufsabschluss zu erlangen?

Eine Ausbildung für Menschen mit einer Behinderung kann grundsätzlich im Betrieb, in einem Berufsbildungswerk oder in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen stattfinden.

Man unterscheidet zwischen bundesweit einheitlich in Ausbildungsordnungen gestalteten dualen Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung und speziellen Ausbildungsregelungen als »Fachpraktiker/in« nach §§ 66 BBIG / 42m HWO (siehe Frage 37: Wie kann ich eine betriebliche Ausbildung nach §§ 66 BBIG / 42m HWO in meinem Betrieb durchführen, wenn ich keinen eigenen Beschäftigten habe, der eine sog. »rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung« (ReZA) hat?)

Die Arbeitsagenturen fördern die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Dabei sind zwei Formen zu unterscheiden:

■ Integrative BaE

Hierbei wird sowohl die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung durch einen Bildungsträger vorgenommen. Zur Erlangung berufspraktischer Erfahrungen werden während der Ausbildung mehrwöchige Praxisphasen (mindestens 40, maximal 120 Arbeitstage je Ausbildungsjahr) eingeplant. In diesen Zeiträumen finden berufsspezifische Betriebspraktika statt.

■ Kooperative BaE

In diesem Fall wird die fachpraktische Unterweisung in Blöcken durch einen Kooperationsbetrieb durchgeführt. Auch hier ist der Bildungsträger für die Koordinierung der Ausbildung zuständig.

35. Für welche Zielgruppe sind die Ausbildungsberufe nach §§ 66 BBIG / 42m HWO (Fachpraktiker/in) geeignet?

Die Ausbildungsberufe nach § 66 BBIG / § 42m HWO (Fachpraktiker) wurden früher auch als Werker- und Helferberufe bezeichnet. Die Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in richtet sich an Menschen mit Behinderung und soll vor allem jungen Menschen mit einer (Lern-)Behinderung einen Berufsabschluss ermöglichen. Die zwei- bzw. dreijährige duale Berufsausbildung erfolgt deshalb nach besonderen Ausbildungsregelungen. Inhaltlich orientiert sich die Ausbildung zum Fachpraktiker zwar

an den Ausbildungsinhalten der anerkannten Ausbildungsberufe, erfordert jedoch weniger umfassende theoretische Kenntnisse; deshalb spricht man auch von »theoriereduzierten Ausbildungen«. Die Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in wird wie alle anderen dualen Ausbildungen, an zwei Lernorten, aber in besonders dafür anerkannten Betrieben (Praxis) und Berufsschulen (Theorie) meist mit gesonderten Fachklassen absolviert. Der quantitativ überwiegende Teil findet in NRW in Berufsbildungswerken statt. Die Abschlussprüfung wird vor der zuständigen Kammer abgelegt. Die Ausbildung als Fachpraktiker/in kommt jedoch nur dann zur Anwendung, wenn eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund von Art und Schwere der Behinderung nicht realisiert werden kann. Die Feststellung der fehlenden Eignung zu einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf kann nur beim Berufspsychologischen Dienst der zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen und ist Voraussetzung für die Ausbildung in einem Beruf als »Fachpraktiker/in«.

36. Was versteht man unter einer »rehabilitationspädagogischen Zusatzausbildung« (ReZA), die für die Durchführung einer betrieblichen Ausbildung nach §§ 66 BBiG / 42m HwO gefordert wird?

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufliche Bildung hat in der Rahmenregelung für die Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§42m HwO für die Eignung der Ausbilder/innen ein Anforderungsprofil definiert. Aus diesem Anforderungsprofil geht hervor, dass die betreffenden Ausbilderinnen und Ausbilder zusätzlich zur persönlichen, berufsspezifisch fachlichen und der berufs-/arbeitspädagogischen Eignung und einer mehrjährigen Erfahrung auch eine behindertenspezifische Qualifikation nachweisen müssen. Diese behindertenspezifische Qualifikation soll einen Stundenumfang von 320 Stunden umfassen. Hierzu hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung eine Empfehlung herausgegeben. Die Empfehlung formuliert nicht nur das Anforderungsprofil, sondern beinhaltet auch ein Rahmencurriculum, welches von Weiterbildungsträgern als Grundlage genommen werden kann, um eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme anzubieten.

Quelle: (Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung – Verzeichnis ausgewählter Beschlüsse zur beruflichen Bildung – Dezember 2010)

37. Wie kann ich eine betriebliche Ausbildung nach §§ 66 BBiG / 42m HwO in meinem Betrieb durchführen, wenn ich keinen eigenen Beschäftigten habe, der eine sog. »rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung« (ReZA) hat?

Das Anforderungsprofil gilt als erfüllt, wenn die behinderungsspezifischen Qualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können. Des Weiteren kann die ReZA entfallen, wenn Ihr Betrieb in Kooperation mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung ausbildet, die über den ReZA-

Nachweis verfügt oder behinderungsspezifisch geschultes Personal mit ReZA-Nachweis die Ausbildung fachlich begleitet (ggf. Inklusionsberatungsfachkräfte, Berufseinstiegsbegleiter/innen, Integrationsfachdienste) Für Ausbilder/innen, die bereits in einer Fachpraktiker Ausbildung tätig sind, gelten für den ReZA-Nachweis Übergangsfristen. Bitte wenden Sie sich bei Fragen im Einzelfall an Ihre zuständige Stelle.

Quelle: (http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Bildung/Ausbildungsordnungen/Behinderte/ReZA_Flyer.pdf)

38. Welche Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung können in einem Ausbildungsverhältnis beantragt werden?

Ausgesuchte, in der Praxis häufiger vorkommende Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung in einem Ausbildungsverhältnis:

Art der Leistungen	Förderhöhe/ Förderdauer	Mögliche Rehenträger	Antragsteller/Frist/ Zeitpunkt
Ausbildungsvergütungszuschuss für schwerbehinderte Menschen	bei einem GdB zwischen 30–50 bis zu 60 Prozent der Ausbildungsvergütung bei einem GdB von min. 50 bis zu 80 Prozent der Ausbildungsvergütung	Agentur für Arbeit	Arbeitgeber / vor Beginn der Ausbildung, besser: vor Unterzeichnung des Vertrages
behinderungsgerechte Gestaltung*	bis zur vollen Kostenübernahme	Agentur für Arbeit Deutsche Rentenversicherung Gesetzl. Unfallversicherung	Arbeitgeber / keine besondere Frist, aber frühzeitige Kontaktaufnahme zum Kostenträger notwendig, es empfiehlt sich, dies vor Aufnahme der Tätigkeit zu tun
Investitionskostenzuschuss	richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	Integrationsamt	Arbeitgeber / spätestens 6 Monate nach Beginn der Ausbildung
Ausbildungsprämie (aus Programm aktion5 / Initiative Inklusion)	3.000 EUR bei Beginn der Ausbildung/ einmalig	Integrationsamt	Arbeitgeber / spätestens 3 Monate nach Beginn der Ausbildung
Ausbildungsgebührenzuschuss	richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	Integrationsamt	Arbeitgeber / spätestens 3 Monate nach Beginn der Ausbildung
Finanzielle Förderung zur Einrichtung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen	richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	Integrationsamt	Arbeitgeber / vor Beginn der Ausbildung; besser: vor Unterzeichnung des Vertrages

*: Zur behinderungsgerechten Gestaltung ist zu vermerken, dass ein Antrag grundsätzlich zu jedem Zeitpunkt einer Beschäftigung oder Ausbildung, auch während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses gestellt werden kann.

39. Wann kann ich von einer Mehrfachanrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz Gebrauch machen?

In der Regel wird für jeden beschäftigten schwerbehinderten Menschen ein Pflichtplatz angerechnet. Wird ein schwerbehinderter Mensch im Betrieb ausgebildet, so wird dieser Auszubildende grundsätzlich auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Darüber hinaus kann die Agentur für Arbeit in begründeten Einzelfällen auch bis zu drei Pflichtarbeitsplätze zulassen, wenn aufgrund der Schwere der Behinderung des betroffenen Arbeitnehmers dessen Teilnahme am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. (§ 75 u. 76 SGB IX)

40. Was versteht man unter ausbildungsbegleitende Hilfe (abH)?

Die ausbildungsbegleitende Hilfe soll lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Auszubildenden die Aufnahme, Fortsetzung oder einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ermöglichen.

41. Welche Hilfestellungen können durch ausbildungsbegleitende Hilfe gewährt werden?

Die ausbildungsbegleitende Hilfe (abH) umfasst unterschiedliche Hilfestellungen. Hierzu gehören sowohl Maßnahmen zur Auflösung von Lernlücken bei Lernschwierigkeiten in der Fachtheorie und Praxis sowie bei der Vorbereitung auf Prüfungen und Klausuren als auch Sprachprobleme, aber auch Probleme im sozialen Umfeld und im Betrieb.

42. Wie wird die ausbildungsbegleitende Hilfe umgesetzt?

Die ausbildungsbegleitende Hilfe (abH) wird von erfahrenen Ausbildern, Lehrkräften und Sozialpädagogen begleitet. Hierbei erstellen sie einen auf den individuellen Förderungsbedarf ausgerichteten Förderplan. Die förderungsbedürftigen Auszubildenden werden regelmäßig in kleinen Lerngruppen oder in Einzelunterricht zwischen drei und acht Stunden in der Woche, je nach Förderbedarf, unterrichtet. Dieser findet i.d.R. außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeiten statt.

43. Wer trägt die Kosten für die ausbildungsbegleitende Hilfe?

Die Kosten für die ausbildungsbegleitende Hilfe (abH) übernimmt die Agentur für Arbeit zu 100 Prozent. Diese Maßnahme ist somit sowohl für den Auszubildenden als auch für den ausbildenden Betrieb unentgeltlich.

44. Wo kann die ausbildungsbegleitende Hilfe beantragt werden?

Alle Informationen und Antragsformulare sind bei der zuständigen Agentur für Arbeit erhältlich.

NACHTEILSAUSGLEICH BEI PRÜFUNGEN

45. Was ist ein Nachteilsausgleich bei Prüfungen?

Menschen mit einer Behinderung können infolge ihrer individuellen Beeinträchtigungen/ Einschränkungen Nachteile beim Erbringen von Leistungen entstehen. Zum Ausgleich dieser Nachteile bei der Durchführung einer Prüfung haben sie die Möglichkeit entsprechende Nachteilsausgleiche zu erhalten. Dies gilt insbesondere für die Dauer der Prüfung, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter, wie Gebärdensprachdolmetscher für Menschen mit Hörschädigung. Diese Nachteilsausgleiche sind keine »Vergünstigungen«, sondern kompensieren behinderungsbedingte Benachteiligungen in der Prüfungssituation. Die Prüfungsanforderungen bleiben erhalten.

46. Wie weist der Prüfling dem Prüfungsausschuss/der Kammer seine Behinderung nach?

Sofern die Beeinträchtigung nicht offensichtlich und eindeutig ist (z. B. fehlender Arm), muss der/die Prüfungskandidat/in die Beeinträchtigung über ein Attest nachweisen. Dies ist in der Regel von einem/einer Facharzt/Fachärztin mit einschlägiger Fachrichtung oder einem/einer Psychotherapeuten/in auszustellen. Ergänzend können auch Behandlungsberichte von Krankenhaus- oder REHA-Aufenthalten, Stellungnahmen von REHA-Trägern oder Bewilligungsbescheide von Trägern der Eingliederungshilfe, sowie ein Bericht vom Ausbildungsbetrieb oder der Berufsschule sehr hilfreich sein.

Aus dem Attest muss nicht nur die Bezeichnung der Beeinträchtigung hervorgehen, sondern auch absehbare Auswirkungen auf ein Prüfungsgeschehen. Eine Handlungsempfehlung für einen konkreten Nachteilsausgleich in Prüfungen ist wünschenswert. Das Attest eines Amtsarztes ist nur notwendig, wenn berechtigte Zweifel an dem vorliegenden Attest bestehen.

47. Werden die Unterstützungsleistungen auf dem Prüfungszeugnis dokumentiert?

Aus dem Prüfungszeugnis ist weder die Art der Behinderung noch die Art des Nachteilsausgleichs zu erkennen.

48. Ist auch bei einer Prüfung als Fachpraktiker/in (Ausbildungsregelung der Kammer) ein Nachteilsausgleich möglich?

Soweit die Ausbildung in einem Ausbildungsberuf gem. § 66 BBiG bzw. § 42m HWO erfolgt, kann für die hier in Frage stehende Beeinträchtigung (z. B. einer Lernbehinderung) kein weiterer Nach-

teilsausgleich gewährt werden. Gleichwohl sind auch hier Nachteilsausgleiche zu gewähren für Beeinträchtigungen, die nicht bereits durch die besondere Ausbildungsregelung abgedeckt sind.

49. Inwieweit dürfen Integrationshelfer/Integrationsbegleiter/Begleitpersonen an der Prüfung teilnehmen?

Im Einzelfall kann der geeignete Nachteilsausgleich darin bestehen, eine Begleitperson oder andere Integrationsfachkräfte als Begleitung des Prüflings während der Prüfung zuzulassen.

50. Wer trägt die zusätzlichen Kosten für einen notwendigen Nachteilsausgleich in der Prüfung?

Diese Kosten trägt die prüfende Stelle. Für den Ausbildungsbetrieb entstehen keine zusätzlichen Kosten.

BESCHÄFTIGUNG

51. Wer unterstützt mich, wenn es in meinem Unternehmen zu Konflikten mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kommt?

Das Integrationsamt hat weitreichende Erfahrungen bei der Lösung schwerwiegender Konfliktsituationen und entsprechend ausgebildete Mitarbeiter/innen, die sich um eine gütliche Konfliktlösung bemühen.

52. Welche besonderen Bestimmungen gibt es bei den Arbeitszeit- und Mehrarbeitsregelungen von Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen?

Unter Mehrarbeit (§ 124 SGB IX) versteht der Gesetzgeber diejenige Arbeit, die über die normale gesetzliche Arbeitszeit von acht Stunden täglich hinausgeht. Schwerbehinderte Menschen können es ablehnen, mehr als acht Stunden täglich zu arbeiten. Bereitschaftsdienst gilt seit dem 01.01.2004 ebenfalls als Arbeitszeit und muss entsprechend berücksichtigt werden. Die Freistellung von Mehrarbeit erfordert eine (schriftliche) Anmeldung beim Arbeitgeber. Ferner kann der Betroffene je nach Schwere seiner Behinderung einen Anspruch auf Teilzeit haben.

53. Welche Voraussetzungen müssen vorliegen, damit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 81 Abs. 5 SGB IX gewährt wird?

Ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 81 Abs. 5 SGB IX besteht dann, wenn behinderungsbedingte Gründe nur eine Teilzeitbeschäftigung zulassen. Gleichwohl findet diese Regelung nur An-

wendung, wenn die Betriebsgröße das zulässt. Das ist erst in Unternehmen mit i.d.R. mehr als 15 Arbeitnehmern gegeben. Dabei muss die Teilzeit des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zugemutet werden können und in keinem Widerspruch zu einer staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsvorschrift sowie beamtenrechtlichen Vorschrift stehen.

Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, können die Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Dabei werden Teilzeitbeschäftigungen von wenigstens 18 Stunden in der Woche im Rahmen der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe auf einen vollen Pflichtplatz angerechnet. In Ausnahmefällen kann diese Regelung auch auf kürzere Arbeitszeitmodelle Anwendung finden, wenn es wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig erscheint (§ 75. Abs. 2 SGB IX).

54. Wann muss ein Arbeitgeber Zusatzurlaub gewähren?

Nach § 125 Abs. 1 haben schwerbehinderte Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von i.d.R. fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Dabei richtet sich dieser laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.10.2006 (Az.: 9 AZR 66/9/05) nach dem individuellen Urlaubsanspruch des betroffenen Arbeitnehmers und nicht nach dem Bundesurlaubsgesetz. Gleichwohl muss bei der Bemessung des Zusatzurlaubs die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Verteilt sich die Arbeitszeit der Betroffenen auf nur vier Tage in der Woche, stehen ihnen nur vier Tage Zusatzurlaub zu. Andererseits stehen ihnen bei einer Sechstageswoche entsprechend sechs Urlaubstage zu. Bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Menschen richtet sich der Zusatzurlaub ebenfalls nach der Verteilung ihrer Arbeitszeiten auf die Wochentage. Darüber hinaus gilt: Steht einem Arbeitnehmer bei einer Teilzeitbeschäftigung der Grundurlaub nur zu einem Teil zu, so ist auch der Zusatzurlaub anteilig zu gewähren. Der Anspruch auf Zusatzurlaub sollte beim Arbeitgeber angemeldet werden.

55. Hat ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung bezogen auf den Zusatzurlaub ein Anrecht auf den Bezug von (freiwillig durch den AG geleistetes) Urlaubsgeld?

Das Urlaubsgeld ist eine betriebliche Sonderzuwendung, die vom Urlaubsentgelt zu unterscheiden ist.

Urlaubsgeld ist, anders als das Urlaubsentgelt, eine zusätzliche Geldleistung des Arbeitgebers; zu ihrer Zahlung kann der Arbeitgeber durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sein. Demzufolge besteht ein Anspruch des schwerbehinderten Menschen auf Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub (nur) dann, wenn dies tariflich, betrieblich oder einzelvertraglich vereinbart ist.

Unterscheidet ein Tarifvertrag nicht zwischen tariflichem und gesetzlichem Urlaub und sieht er einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt als Urlaubsgeld für die gesamte Urlaubsdauer vor, kann der schwerbehinderte Mensch dieses Urlaubsgeld auch für seinen Zusatzurlaub verlangen. Ist der Anspruch auf Urlaubsgeld jedoch auf die tariflich festgelegte Urlaubsdauer begrenzt, scheidet ein Anspruch auf Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub aus. Der Zusatzurlaub ist mit abgegolten, wenn das Urlaubsgeld als Pauschalbetrag gewährt wird.

Quelle: www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Urlaubsgeld/77c356i1p/index.html

56. Was bedeutet besonderer Kündigungsschutz?

Das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber darf nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden. Erst nach der Zustimmung durch das Integrationsamt kann der Arbeitgeber kündigen.

Im Rahmen des Ermessens des Integrationsamtes ist zu berücksichtigen, dass der besondere Kündigungsschutz an Intensität verliert, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung steht. Bei einer außerordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt laut Gesetzgeber die Zustimmung erteilen, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit einer Behinderung steht. Außerdem weitgehend eingeschränkt ist das Ermessen des Integrationsamtes in den Verfahren auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung in den folgenden Fällen: Bei Betriebseinstellung, bei wesentlicher Betriebseinschränkung ohne anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, bei Vorhandensein eines anderen angemessenen und zumutbaren Arbeitsplatzes oder wenn ein Insolvenzverfahren eröffnet ist.

Der besondere Kündigungsschutz besteht nicht innerhalb der ersten 6 Monate der Beschäftigung. Zustimmungsfrei ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag, eine Kündigung von Seiten des schwerbehinderten Menschen oder durch Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis.

57. Für wen gilt der besondere Kündigungsschutz konkret?

Er gilt für alle schwerbehinderten Arbeitnehmern/-innen einschließlich der Auszubildenden sowie Gleichgestellten. Diese Beschäftigten haben nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten diesen besonderen Kündigungsschutz. Er gilt für alle Kündigungsarten, also für ordentliche und außerordentliche, für verhaltens-, personen- und betriebsbedingte Kündigungen.

58. Was passiert mit einer Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes?

Diese ist unwirksam. Sie kann auch nicht nachträglich durch das Integrationsamt genehmigt werden.

59. In welchen Fällen besteht kein besonderer Kündigungsschutz?

Zustimmungsfrei ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Beispiel

- durch einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag,
- innerhalb der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses,
- durch eine Kündigung von Seiten des schwerbehinderten Menschen,
- bei bestimmten Kündigungen (z. B. wegen Witterung, siehe § 90 SGB IX),
- durch Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis,
- wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht nachgewiesen ist.

Nach aktueller Rechtsprechung gilt der besondere Kündigungsschutz auch:

- wenn ein Antrag auf Gleichstellung oder Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt worden ist – dies muss mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung erfolgt sein,
- wenn die Versorgungsverwaltung bzw. die Agentur für Arbeit innerhalb der Dreiwochenfrist keine Entscheidung getroffen hat und dies nicht allein auf fehlender Mitwirkung des Antragstellers beruht.
- wenn eine Feststellung der Versorgungsverwaltung über einen Grad der Behinderung (GdB) unterhalb von 50 bzw. eine ablehnende Entscheidung der Agentur für Arbeit erstinstanzlich erfolgt ist und gegen die erstinstanzliche Entscheidung Rechtsmittel eingelegt worden sind, das heißt, die Feststellung noch nicht bestandskräftig ist.

60. Wann gilt eine Schwerbehinderteneigenschaft als nachgewiesen?

Der Nachweis liegt vor, wenn

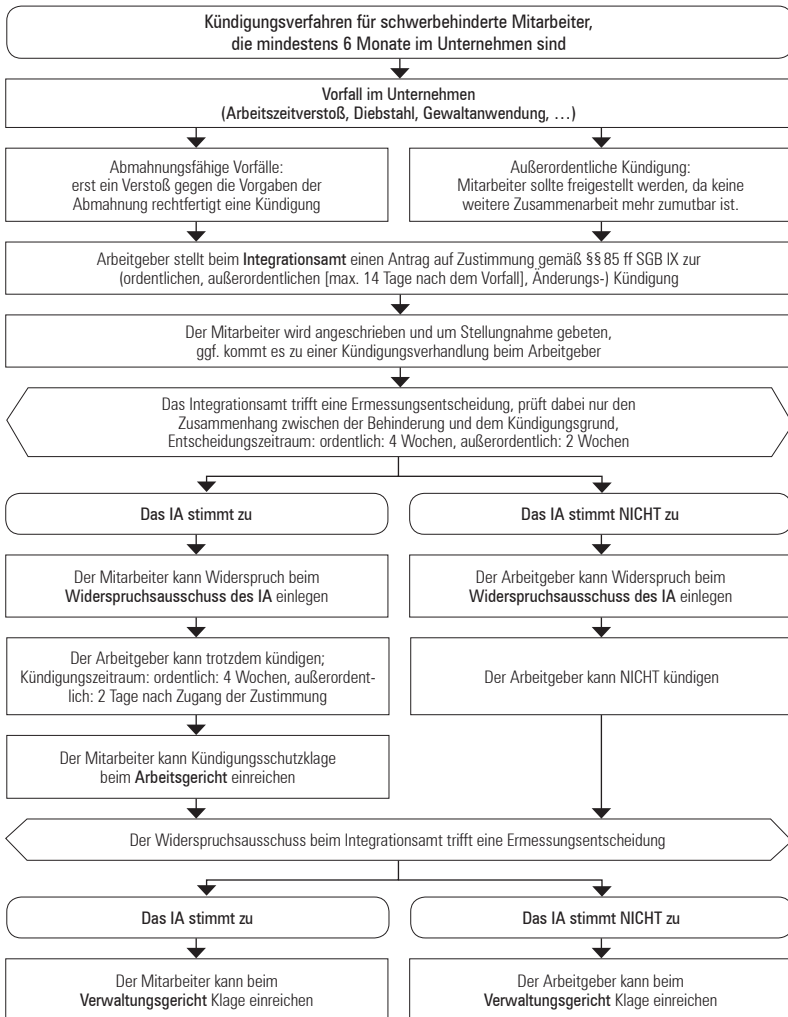
- die Versorgungsverwaltung einen Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt hat oder ein Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit vorliegt. Eine vorherige Vorlage des Bescheides beim Arbeitgeber ist nicht notwendig.
- die Schwerbehinderung offenkundig ist.

61. Wie stelle ich einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung?

Der einfachste Weg ist, die zuständige Sachbearbeitung des Integrationsamtes zu kontaktieren. Dort wird man Ihnen das Verfahren und die dafür notwendigen Unterlagen erklären bzw. zur Verfügung stellen.

62. Wie sieht ein Ablaufdiagramm eines Kündigungsverfahrens mit Beteiligung des Integrationsamtes am Beispiel eines konkreten Kündigungsgrundes aus?

An einem Vorfall in einem Unternehmen soll das nachstehende Ablaufdiagramm einen ersten Eindruck über die Beteiligung des Integrationsamtes (IA) hinsichtlich der unterschiedlichen Entscheidungsmöglichkeiten und Folgen gemäß §§ 85–92 SGB IX (Kündigungsschutz) vermitteln. Die rechtlichen Aspekte werden ohne Anspruch auf Vollständigkeit hier nur kurz angesprochen.



Der Unternehmer sollte unbedingt seinen Rechtsberater hinzuziehen!

ANSPRECHPARTNERINNEN UND ANSPRECHPARTNER DER KAMMERN IN NRW

Einige Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern in NRW sowie die Landwirtschaftskammer NRW haben Ansprechpartner/innen, die Ihre Mitglieder bei Fragen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unterstützen.

HWK Aachen:

Manfred Heuberg | T: 0241/471-249
E: manfred.heuberg@hwk-aachen.de

HWK Dortmund:

Günter Benning | T: 0231/5493-427
E: guenter.benning@hwk-do.de

HWK Düsseldorf:

Volker Boeckenbrink | T: 0211/8795-356
E: volker.boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de

HWK zu Köln:

Günter Machein | T: 0221/2022-290
E: machein@hwk-koeln.de

HWK Münster:

Bernhard Stüer | T: 0251/5203-236
E: bernhard.stueer@hwk-muenster.de

HWK Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld:

Abteilung Berufsbildung | T: 0521/ 5608-333
E: berufsbildung@handwerk-owl.de

HWK Südwestfalen:

Günter Kordell | T: 02931/877-140
E: guenter.kordell@hwk-swf.de

IHK Bonn / Rhein-Sieg:

Sybille Bugs | T: 0228/2284-154
E: bugs@bonn.ihk.deburghardt@bonn.ihk.de

IHK zu Dortmund:

Dirk Vohwinkel | T: 0231/5417-282
E: d.vohwinkel@dortmund.ihk.de

IHK zu Essen:

Guido Konrad | T: 0201/1892-325
E: guido.konrad@essen.ihk.de

IHK zu Köln:

Alexander Reimer | T: 0221/1640-628
E: alexander.reimer@koeln.ihk.de

IHK Lippe zu Detmold:

Martin Raitchel | T: 05231-7601-37
E: raitchel@detmold.ihk.de

IHK Mittlerer Niederrhein:

Oliver Carouge | T: 02131/9268-567
E: carouge@neuss.ihk.de

IHK Mittleres Ruhrgebiet:

Udo Thomann | T: 0234/9113-251
E: thomann@bochum.ihk.de

IHK Nord Westfalen:

Thomas Kintrup | T: 0251/707-352
E: kintrup@ihk-nordwestfalen.de

IHK Ostwestfalen zu Bielefeld:

Abteilung Berufliche Bildung | T: 0521/554-241

IHK Siegen:

Jürgen Dax | T: 0271/3302-202
E: juergen.dax@siegen.ihk.de

Südwestfälische IHK zu Hagen:

Christian Münch | T: 02331/390-302
E: muench@hagen.ihk.de

IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid:

Joachim Groth | T: 0202/2490-815
E: j.groth@wuppertal.ihk.de

Landwirtschaftskammer NRW

Mechthild Schickhoff | T: 0251/2376-314
E: mechthild.schickhoff@lwk.nrw.de

Der Film: ZUSAMMENARBEIT

Der Film begleitet die gehörlose Modistin Charlotte Müller, den Bäckergehilfen Oliver Böken, der bereits in seiner Kindheit hat lernen müssen, mit einer Hand seine Aufgaben zu meistern sowie den kaufmännischen Angestellten Konstantin Pieper, der in der Personalabteilung der Kölner Brauerei »Früh Kölsch« seinen Wunschberuf gefunden hat, obwohl ihm auf Grund des Asperger-Syndroms nach der Schule nur Jobs im IT-Bereich angeboten wurden. Sie alle und einige Beispiele mehr, zeigen, wie sich Potentiale entdecken, fördern und wichtige Talente erfolgreich integrieren lassen, wenn Chancengleichheit gegeben ist.



Der Kurzfilm ist bei youtube über den Kanal des Westdeutschen Handwerkskammertags (Suchbegriff WHKT) oder auf DVD wahlweise mit Audiodeskription, Gebärdensprachdolmetscher sowie Untertiteln verfügbar.

Die App: INKLUSION UND BESCHÄFTIGUNG

Die App ist insbesondere für Betriebsinhaber/innen und Personalentscheider/innen konzipiert, bietet aber allen, die sich zu den Themen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung informieren wollen, einen guten Überblick.

Herzstück der App sind die in dieser Broschüre aufgeführten 62 Fragen und Antworten zu den Themen Einstellung, Ausbildung, Beschäftigung und Kündigung von Menschen mit Behinderungen. Damit ist sie ein ideales Werkzeug, um sich z. B. vor Inanspruchnahme einer Beratung unkompliziert zu informieren.

Des Weiteren stellt die App eine Liste von Ansprechpartnern bei Kammerorganisationen in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung, die Arbeitgeber zu den genannten Themen umfassend beraten. Eine Link-Liste zum Thema Inklusion und ein 13-minütiger Film, der Menschen mit und ohne Behinderung bei ihrer täglichen Arbeit zeigt und veranschaulicht mit welchen einfachen Mitteln Inklusion im Arbeitsalltag gelingen kann, runden das Angebot der App ab.



Die App steht in den entsprechenden Stores als iOS- sowie als Android-Fassung kostenlos zur Verfügung (Suchbegriff »Inklusion und Beschäftigung«).