



Verein für von der von Hippel – Lindau (VHL) Erkrankung betroffene Familien e.V.

Schwerbehinderung und Arbeit

Inhalt:

1. VHL-Rundbrief Nov./2003; Heft 4; Jahrgang 4
Vortrag Herr Scheitler, Landesarbeitsamt Bayern;
Thema: Schwerbehinderung und Arbeit
2. VHL-Rundbrief Aug./2003; Heft 3; Jahrgang 4
LICHT AM ENDE DES TUNNELS?
Eine aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt
3. VHL-Rundbrief Mai/2003; Heft 2; Jahrgang 4
Schwerbehinderung: Vom Antrag zur Anerkennung
Zusammenfassung der Vorträge der Referenten der Versorgungsämter Essen, Freiburg, Berlin und München
4. VHL-Rundbrief Februar/2002; Heft 1; Jahrgang 3
Offenbarungspflicht und Fragerecht beim Vorstellungsgespräch
5. VHL-Rundbrief Mai/2001; Heft 2; Jahrgang 2
Integrationsfachdienste (IFD), eine mögliche Hilfe für arbeitslose Schwerbehinderte

VHL-Rundbrief Nov./2003; Heft 4; Jahrgang 4
Vortrag Herr Scheitler, Landesarbeitsamt Bayern;
Thema: Schwerbehinderung und Arbeit

Allgemeines

Herr Scheitler sprach über die Lage von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt. Er thematisierte die Möglichkeiten und die Verpflichtungen, die dem Schwerbehinderten im Verhältnis zum Arbeitgeber aus dem Schwerbehindertenrecht erwachsen. Zunächst grenzte er das Schwerbehindertenrecht als Grundlage des Arbeitsamtes zur Vermittlung Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt vom Rehabilitationsrecht ab, das bei den Rentenversicherungsträgern im Vordergrund steht.

Im Falle einer Behinderung wird vom Versorgungsamt eine medizinische Einschätzung vorgenommen. Besteht eine dauerhafte körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung über den lebensaltertypischen Zustand hinaus, so wird eine Behinderung festgestellt. Beträgt der Grad der Behinderung (GdB) mehr als 50, besteht eine Schwerbehinderung. Ist der GdB niedriger, beträgt aber mehr als 30, kann vom Arbeitnehmer die Gleichstellung mit Schwerbehinderten beantragt werden.

Wenn eine Behinderung zu einer Gefährdung der Teilhabe am Arbeitsleben führt, greift das Rehabilitationsrecht. Dort ist der Anspruch auf besondere Hilfen (Reha-Leistungen) durch die Rehabilitationsträger (LVA / BfA, Berufsgenossenschaften, BA) am Arbeitsplatz geregelt.

Anhand von Statistiken verdeutlichte Herr Scheitler die prekäre Lage von Schwerbehinderten am Arbeitsmarkt. Bei gleicher Qualifikation wie nichtbehinderte Arbeitslose verstreicht bei ihnen oftmals viel längere Zeit bis sie wieder eine geeignete Stelle finden. Zudem ist ihr Durchschnittsalter höher. Daher findet häufig ein Übergang aus Arbeitslosigkeit in die Rente statt.

Pflichten des Arbeitnehmers

Welche Pflichten muss ein Arbeitsloser berücksichtigen, wenn er den Gang zum Arbeitsamt antritt? Nach der jüngsten Gesetzesänderung muss die Meldung als Arbeitsloser unverzüglich erfolgen, ebenso sind die Meldetermine zu beachten sowie die in der Eingliederungsvereinbarung mit dem Arbeitsvermittler niedergelegten Verpflichtungen zu erfüllen – etwa bestimmte Bewerbungsaktivitäten. Ansonsten riskiert der Arbeitslose Leistungseinbußen. Für Schwerbehinderte gilt zusätzlich, dass sie das Arbeitsamt von ihrer Schwerbehinderteneigenschaft in Kenntnis setzen müssen. Das trifft auch zu, wenn eine Gleichstellung besteht.

Vor- und Nachteile bei der Arbeitssuche

Bei der Arbeitssuche entstehen aus der Schwerbehinderung ein Anzahl von Vor- und Nachteilen.

Als Vorteile kann aufgeführt werden, dass Schwerbehinderte in der Regel engagierter und motivierter als Nichtbehinderte sind. Außerdem kann der Arbeitgeber bei der Einstellung eines Behinderten die Ausgleichsabgabe einsparen.

Nachteilig wirken sich die Vorurteile aus, die Arbeitgeber gegenüber Menschen mit Behinderungen haben. Außerdem verfügen sie oftmals nur über geringe Informationen über unterstützende Maßnahmen wie z.B. Arbeitsplatzausstattung, technische Arbeitshilfen, Lohnkostenzuschüsse, wenn sie einen Menschen mit Behinderungen einstellen. Hinzu kommt die tatsächliche Erschwernis bei der Arbeitssuche wegen der Behinderung.

Als Fazit kann gesagt werden, dass eine Schwerbehinderung in vielen Fällen als Vermittlungshindernis angesehen werden muss.

Fördermöglichkeiten des Arbeitsamtes

Dem Arbeitsamt stehen eine Vielzahl von unterstützenden Maßnahmen zur Verfügung, um den Arbeitsplatz den spezifischen Erfordernissen eines Schwerbehinderten anzupassen sowie um die Nachteile eines Unternehmers, die aus der Beschäftigung eines Schwerbehinderten resultieren auszugleichen.

Zur Unterstützung arbeitssuchender Schwerbehinderter hat das Arbeitsamt neben den herkömmlichen Fördermöglichkeiten wie Bildungs- oder Vermittlungsgutscheine auch finanzielle Anreize wie einen Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen (EGZ-SB). Dieser kann durch Länder-

sonderprogramme eventuell sogar noch aufgestockt werden. Hilfen bei der Arbeitsplatzausstattung, technische Hilfen, KfZ-Hilfe sowie Wohnungshilfen können vom Arbeitsamt als Reha-Träger gewährt werden.

Vermittlungserfolge

Die Wirksamkeit dieser Möglichkeiten wird durch die Vermittlungserfolge bestätigt. So sank der Bestand an arbeitslosen Schwerbehinderten innerhalb von drei Jahren um 24%, inzwischen steigt er jedoch wieder an.

Integrationsfachdienst (IFD)

Neben den Vermittlern für Schwerbehinderte im Arbeitsamt, gibt es in jedem Arbeitsamtsbezirk einen Integrationsfachdienst. Der IFD dient der Vermittlung ins Arbeitsleben und der weiteren Betreuung schwerbehinderter Menschen, Rehabilitanden, Sonderschulabgängern und Übergängern aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Die Beauftragung erfolgt durch das Arbeitsamt.

Der IFD ist Mittler zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Arbeitsamt, Integrationsamt, Reha-Träger, berufsbegleitenden Diensten, Wohnungsamt, Sozialamt, Suchtberatung, Schuldnerberatung etc. Durch diese intensive und umfangreiche Betreuung, sind die Chancen auf Vermittlung durch den IFD als sehr gut zu bezeichnen. (Mehr Informationen über den IFD im Rundbrief Mai 2001)

Gleichstellung

Bei einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 kann der Behinderte die Gleichstellung mit Schwerbehinderten beantragen, um einen Arbeitsplatz zu erlangen. Dieses führt zu einer Herstellung der Konkurrenzfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es gibt die „Zusicherung der Gleichstellung“. Durch die Zusicherung wird der Arbeitlose in die Lage versetzt, die Nachteile zu vermeiden, da er sich guten Gewissens als nicht schwerbehindert oder gleichgestellt bezeichnen kann; sofern die Gleichstellung ihm im Bewerbungsverfahren einen Vorteil bringt, kann er den Arbeitgeber auf die ihm zustehende Option hinweisen. Das heißt, der Arbeitssuchende verweist je nach Situation auf die Möglichkeit der Gleichstellung oder er unterlässt es.

Pflichten des Arbeitgebers

Wie der Arbeitnehmer hat auch der Arbeitgeber bestimmte Pflichten zu berücksichtigen. Generell gilt ab einer Betriebsgröße von 20 Arbeitsplätzen, dass fünf Prozent von ihnen mit Schwerbehinderten zu besetzen sind. Hierfür muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine offene Stelle mit einem Schwerbehinderten besetzt werden kann. Der Arbeitgeber hat die besondere Verpflichtung zur Unterrichtung des schwerbehinderten Menschen im Einstellungsverfahren. Beim Einstellungsverfahren muss der Schwerbehinderte wahrheitsgemäß auf die Frage nach seinem Status Auskunft erteilen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt. Dies gilt jedoch nur, wenn der Arbeitgeber direkt danach fragt oder die Ausübung der abgestrebten Tätigkeit durch die Behinderung beeinflusst würde. Der Arbeitgeber ist zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung verpflichtet.

Sonderurlaub steht gleichwohl nur Schwerbehinderten, nicht aber Gleichgestellten zu. Zu den Ansprüchen von Schwerbehinderten gehört auch der auf Teilzeitbeschäftigung, sofern dies behinderungsbedingt notwendig ist. Schließlich ist der Arbeitgeber verpflichtet die besonderen Belange / Bedürfnisse der beschäftigten schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen.

Bei besonders schweren Behinderungen gibt es für den Arbeitgeber in Absprache mit dem Integrationsamt die Möglichkeit der Mehrfachanrechnung bei den Pflichtplätzen. Hierdurch spart der Arbeitgeber bei der Ausgleichsabgabe, sollte er nicht genügend Behinderte beschäftigt haben.

Kündigungsschutz

Schließlich klärte Herr Scheitler einige häufige Missverständnisse bezüglich der Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern auf. Zwar genießen Schwerbehinderte und Gleichgestellte besonderen Kündigungsschutz. Er greift aber nicht, wenn das Arbeitsverhältnis kürzer als sechs Monate bestanden hat oder ohnehin befristet war, auch nicht bei einem Aufhebungsvertrag oder bei der Eigenkündigung des Schwerbehinderten.

Grundsätzlich muss bei einer Kündigung von Schwerbehinderten das Integrationsamt eingeschaltet werden. Ist das nicht der Fall, ist die Kündigung unwirksam. Wenn die Kündigung nicht aus behinde-

rungsbedingten Gründen erfolgt, soll das Integrationsamt zustimmen. Es wird lediglich geprüft, ob die Kündigung nicht offensichtlich rechtsmissbräuchlich ist; wenn nein, muss das Integrationsamt zustimmen. Im Falle einer behinderungsbedingten Kündigung werden die Interessen beider Seiten gegeneinander abgewogen: Das Integrationsamt soll zustimmen, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist.

Die Lösung vieler Kündigungskonflikte, so Herr Scheitler, entsteht im Kündigungsschutzgespräch. Nicht zuletzt deswegen, weil die Vielzahl von Unterstützungsmöglichkeiten, um Schwerbehinderte in Arbeit zu halten bei Arbeitgebern nicht bekannt ist.

Es muss jedoch gesagt werden, dass in der überwiegenden Zahl der Fälle, das Integrationsamt einer Kündigung zustimmt. Der Arbeitgeber muss innerhalb eines Monats (zwei Wochen bei außerordentlicher Kündigung) die Kündigung aussprechen, sonst ist die Zustimmung verwirkt. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist trotz Zustimmung zur Kündigung gegeben, denn das Integrationsamt ist kein Ersatzarbeitsgericht.

VHL-Rundbrief Aug./2003; Heft 3; Jahrgang 4 LICHT AM ENDE DES TUNNELS?

Eine aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt

Die Situation behinderter und schwer behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt kann nicht unabhängig von der allgemeinen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation gesehen werden. Es gibt keinen Arbeitsmarkt für behinderte Menschen – abgesehen von Werkstätten für Behinderte – sog. Beschützenden Werkstätten.

In den letzten Jahren stieg die Zahl schwerbehinderter Menschen in Deutschland insgesamt an. Dieser Anstieg ist allerdings verbunden mit einem Rückgang des Anteils schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter. Parallel dazu nehmen ihre Erwerbsquoten ab, das ist der Anteil der Beschäftigten sowie der arbeitslos registrierten Personen mit einer Schwerbehinderung an der Zahl der entsprechenden Erwerbsbevölkerung, also der schwerbehinderten Personen mit dem Lebensalter zwischen 15 und unter 65 Jahren. Die Zugänge dieses Personenkreises in Arbeitslosigkeit nehmen zu.

Die Betroffenheit schwerbehinderter Personen von Arbeitslosigkeit schein also nicht geringer geworden zu sein. Zwar wurde der Bestand an arbeitslosen Schwerbehinderten bis Oktober 2002 abgebaut, steigt seit kurzem aber wieder an. Nach jahrelangem Rückgang ist 2002 erstmals auch ein Anstieg der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen festzustellen. Dies ist der Anteil Beschäftigter an der entsprechenden Erwerbsbevölkerung. Die Frage ist dabei, ob diese Entwicklung hauptsächlich kurzfristigen Anstrengungen aller Akteure am Arbeitsmarkt zu verdanken ist, weil im Oktober 2002 die Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen des Sozialgesetzbuches IX auf den Prüfstand gestellt wurde. Wäre nämlich die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen bis Oktober 2002 nicht um mindestens 25 Prozent gegenüber Oktober 1999 geringer gewesen, hätte die Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter Personen zum 1.1.2003 wieder 6 Prozent betragen (§ 71 Abs. 2 SGB IX). Laut der Bundesministerin für Gesundheit und soziale Sicherung, Ulla Schmidt, erfolgt nunmehr eine Verlängerung der geltenden Regelung bis 2004.

Oder ist es tatsächlich das Licht am Ende des Tunnels – eine sich abzeichnende Verbesserung der Lage am Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Erwerbsfähige? Werden die Gründe, die schwerbehinderte Arbeitslose bewegen, die Arbeitslosigkeit zu beenden (Abgangsgründe) betrachtet – immer noch geht nur jeder vierte in Arbeit über – so müssen Zweifel doch erlaubt sein.

Eine befriedigende Antwort kann allerdings frühestens in einem Jahr gegeben werden. Bis dahin wird sich genauer abzeichnen, ob von einer Verschlechterung, Konsolidierung oder weiteren Verbesserung der Chancen schwerbehinderter Arbeitsloser am Arbeitsmarkt gesprochen werden kann.

Die Studie ist als IAB-Werkstattbericht Nr. 6 am 17.4.2003 erschienen, und kann vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Str. 104, D 90327 Nürnberg, Tel. 0911 1793025 oder online unter www.iab.de bezogen werden.

VHL-Rundbrief Mai/2003; Heft 2; Jahrgang 4

Schwerbehinderung: Vom Antrag zur Anerkennung

Zusammenfassung der Vorträge der Referenten der Versorgungsämter Essen, Freiburg, Berlin und München

In überaus faktenreichen Darstellungen erläuterten die Referenten zunächst die Struktur der einzelnen Versorgungsämter im Bundesland und anschließend den Ablauf des Verfahrens zur Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises beim Versorgungsamt. Von der Antragstellung über die Bearbeitung bis zur „Feststellung des Grades der Behinderung (GdB)“ und dem etwaigen Widerspruchsverfahren boten sie einen gründlichen Überblick, welche immer wieder mit Einblicken in die Praxis der Versorgungsämter angereichert wurden. Die wichtigsten Fakten haben wir hier zusammengestellt:

1. Allgemein

Der Schwerbehindertenausweis ist zu einem festen Bestandteil der sozialen Versorgung in der Bundesrepublik geworden. So nehmen knapp 10% der Bevölkerung seine Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs in Anspruch.

Die Rechte und Nachteilsausgleiche, die schwerbehinderten Menschen zustehen, ergeben sich nicht nur aus dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (5GB IX), sondern auch aus vielen anderen Vorschriften, wie z. B. dem Steuerrecht. Nachteilsausgleiche werden in Gestalt von besonderen Schutzrechten und Leistungsansprüchen gewährt. Sie haben den Zweck, berufliche, wirtschaftliche und soziale Nachteile, die jemand durch seine Behinderung erleidet, auszugleichen.

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des 5GB IX sind Menschen

- bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt
- und die ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihren Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland haben
- Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Als Nachweis der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch dient ein vom Versorgungsamt ausgestellter Ausweis und nicht der Feststellungsbescheid.

2. Antragstellung

Das Antragsverfahren kann mit einem formlosen Schreiben eingeleitet werden. Sein Datum - ein positiver Abschluss des Bearbeitungsvorganges vorausgesetzt - ist dann ausschlaggebend für die Anerkennung der Behinderteneigenschaft (z.B. Kündigungsschutz). Als Grundlage für die weitere Bearbeitung dient die Vorlage eines ausgefüllten Antragsformulars, in dem die bestehenden Gesundheitsstörungen, möglichst mit den Funktionsbeeinträchtigungen, sowie eine Auflistung der behandelten Ärzte, Krankenhausaufenthalte und Rehabilitationsmaßnahmen aufgeführt sind. Das Versorgungsamt ermittelt im Verlauf alle relevanten Befunde von den Ärzten, die in dem Antrag angegeben werden. Deren Einschätzung ist daher von großer Bedeutung. Es kann sehr hilfreich sein, den behandelnden Arzt schon vorher darauf aufmerksam zu machen, dass sein Befund später für einen Antrag beim Versorgungsamt herangezogen wird. Somit kann die unmissverständliche und reibungslose Weiterbearbeitung beim Versorgungsamt erleichtert werden. Die Befundberichte werden dann einem Arzt des Versorgungsamtes bzw. einem unabhängigen Außengutachter vorgelegt, der aufgrund einer bundeseinheitlichen Liste von Anhaltspunkten den GdB und den Anspruch auf Merkzeichen feststellt. Aufgrund der hohen Anzahl der zu bearbeitenden Anträge (z. B. durchschnittlich ca. 2.200 pro Monat im Versorgungsamt Freiburg) ist es nicht möglich, dass der Amtsarzt die Antragsteller persönlich untersucht. Dies geschieht deshalb fast ausschließlich per Aktenlage (gutachterliche Stellungnahme im Rahmen der „Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit“). Insgesamt nimmt der gesamte Vorgang i.d.R. einige Monate in Anspruch. Das Versorgungsamt Essen berichtet von einer Durchlaufzeit von durchschnittlich 2,8 Monaten. Die meiste Zeit beansprucht dabei die Ermittlung aller Befundberichte von den genannten Ärzten. Deshalb ist es vorteilhaft, entsprechende Unterlagen (z.B. OP-Be-

richte, Arztbriefe), welche die im Antrag genannten Beeinträchtigungen belegen, mit dem Antrag einzureichen.

3. Anhaltspunkte

Das Gutachten, aufgrund dessen der GdB festgestellt wird, richtet sich nach den „Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz!“. Darin wird die Gesamtheit der relevanten Beeinträchtigungen genannt, zuletzt wurden sie 1996 überarbeitet. Grundsätzlich gilt: Ausschlaggebend ist nicht allein die Krankheit, die vorliegt, vielmehr die Funktionsbeeinträchtigungen, die von ihr verursacht werden. Neben körperlichen Folgen zählen dazu auch seelische Begleiterscheinungen sowie Schmerzen; also alle gesundheitlichen Beeinträchtigungen, deren Wirkung länger als sechs Monate besteht bzw. anhält. Ein Gendefekt, wie bei der VHL-Erkrankung, kann nicht bewertet werden, vielmehr die einzelnen Krankheitszeichen, etwa ein Tumor des Rückenmarks. Resultieren daraus Funktionsbeeinträchtigungen, wie z.B. Sensibilitätsstörungen oder motorische Störungen, so fließen sie in die Beurteilung ein. Im Falle einer genetischen, also dauerhaften Erkrankung sollten mögliche psychische Beeinträchtigungen nicht vergessen werden. Wichtig ist allerdings, dass sie durch einen Befundbericht belegt werden können.

So setzt sich der Gesamt-GdB, der in dem abschließenden Bescheid genannt wird, aus einzelnen Werten zusammen. Gleichwohl werden die Einzelwerte nicht einfach addiert. Vielmehr findet ihre Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehung zueinander Berücksichtigung. Treffen etwa mehrere Funktionsbeeinträchtigungen aufeinander, wird geprüft, inwieweit sie voneinander unabhängig sind oder sich überschneiden. Als besonders nachhaltig werden z.B. Beeinträchtigungen eingestuft, die bei paarigen Organen beide Seiten betreffen. Der Antragssteller erfährt in dem abschließenden Bescheid nur den Gesamt-GdB, nicht jedoch mit welchen Einzelwerten in dem Gutachten jede angegebene Funktionsbeeinträchtigung berücksichtigt wurde bzw. ob sie überhaupt Anerkennung fanden.

Bei der Beurteilung des GdB prüft der ärztliche Dienst des Versorgungsamtes auch die Frage, ob und ggf. wann eine Nachprüfung des Befundes erfolgen soll und auf welche Gesundheitsstörungen sich die Nachuntersuchung beziehen soll. Bei einigen Gesundheitsstörungen, insbesondere bei solchen, die zu Rezidiven neigen (z. B. Tumorerkrankungen), aber auch bei der Transplantation innerer Organe wird die Zeit einer Heilungsbewährung berücksichtigt. Ein positiv verlaufener Heilungsprozess kann - trotz weiterer Beeinträchtigungen - dazu führen, dass der GdB bei einer Nachüberprüfung herabgesetzt wird.

4. Widerspruch

Ist der Antragsteller mit dem ergangenen Bescheid nicht einverstanden, kann er innerhalb von vier Wochen Widerspruch einlegen. Zu seiner Begründung empfiehlt es sich, Akteneinsicht zu verlangen, d.h. das Gutachten des Versorgungsamtes zu prüfen. Das kann auch durch einen Behindertenverband oder einen Rechtsanwalt geschehen. Eine leicht auszuräumende Ursache widersprüchlicher Gutachten besteht in unvollständigen oder uneindeutigen Befundberichten. Es ist daher ratsam, diese gleich mit einzusehen. Es empfiehlt sich zudem, die Liste der „Anhaltspunkte“ zu konsultieren. Auf Anfrage wird sie kostenlos zugesandt. In der Frage der Akteneinsicht erweisen sich die Versorgungsämter in den meisten Fällen als sehr kooperativ. Allerdings können einzelne Teile als „bedenklich“ im Interesse des Antragstellers zurückgehalten werden. Dies wird ihm dann jedoch mitgeteilt.

So vorbereitet, kann der Antragsteller dem Versorgungsamt seinen Widerspruch fundiert begründen. Häufig wird im Widerspruchsverfahren auf Beeinträchtigungen verwiesen, die in dem ersten Gutachten unberücksichtigt geblieben sind. Bedeutend sind jedoch auch weitere Befundberichte. Sollte der Widerspruch erfolglos verlaufen, besteht noch die Möglichkeit einer Klage vor dem Sozialgericht.

5. Sonstiges Gleichstellung

Liegt infolge der Behinderung ein GdB von mindestens 50 nicht vor, so besteht keine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch. Wenn der GdB aber mindestens 30 beträgt, kann der behinderte Mensch

beim Arbeitsamt die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragen. Diesem Antrag kann das Arbeitsamt nur entsprechen, wenn der behinderte Mensch infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann.

Als Nachweis des GdB legt der behinderte Mensch den Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes vor,

Die Gleichstellung erfolgt rückwirkend vom Tage der Antragstellung an. Damit beginnt z. B. auch der Kündigungsschutz. Die Gleichstellung kann zeitlich befristet werden.

Bei berufstätigen behinderten Menschen fragt das Arbeitsamt vor einer Entscheidung in der Regel den Arbeitgeber sowie die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs-/Personalrat, ob der Arbeitsplatz des behinderten Menschen tatsächlich aufgrund der Behinderung gefährdet ist. Ist nicht die Behinderung, sondern z.B. die wirtschaftliche Situation Ursache für eine Arbeitsplatzgefährdung, so kann das Arbeitsamt dem Antrag des behinderten Menschen auf Gleichstellung nicht entsprechen.

Wer die Gleichstellung beantragen will, sollte vor der Antragstellung mit dem Vertrauensmann / der Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen und mit dem Betriebsrat über den möglichen Erfolg des Antrags sprechen.

Gleichgestellte haben alle Rechte wie schwerbehinderte Menschen. Ausgenommen sind der Zusatzurlaub und bestimmte Nachteilsausgleiche.

Rückgabe des Schwerbehindertenausweises

Die einmal festgestellte und durch den Ausweis dokumentierte Schwerbehinderteneigenschaft kann mitunter hinderlich sein (z. B. bei der Suche nach einem Arbeitsplatz). Auf den Schwerbehindertensstatus kann man aber nicht einfach verzichten (z. B. durch Rückgabe des Ausweises). Es ist jedoch möglich, beim Versorgungsamt einen Änderungsantrag zu stellen und darin die Feststellung von einzelnen Behinderungen auszuschließen (nach der Rechtsprechung des BSG bleibt es nämlich dem Behinderten selbst überlassen, welche Leiden beim Versorgungsamt berücksichtigt werden sollen und welche nicht). Dies kann dazu führen, daß ein GdB unter 50 festgestellt und der Ausweis eingezogen wird.

In der Praxis kommt es immer wieder zu unterschiedlichen Bewertungen. Wie kann das geschehen? Ein wesentlicher Grund liegt in der unterschiedlichen Gesundheitsversorgung in Ballungsgebieten und im ländlichem Raum. Während im ersteren Fall verschiedene Fachärzte begrenzt aussagefähige Teilbefunde erstellen, kommt es auf dem Land, wo dem Hausarzt alle Berichte vorliegen, zu einer umfassenden Einschätzung der gesundheitlichen Situation des Patienten.

VHL-Rundbrief Februar/2002; Heft 1; Jahrgang 3 Offenbarungspflicht und Fragerecht beim Vorstellungsgespräch

Ist man als VHL-Betroffener auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, so muß man sich Klarheit über die Frage verschaffen, ob und inwieweit man verpflichtet ist, von sich aus auf die Krankheit und ggf. einen damit verbundenen Schwerbehindertenausweis hinzuweisen und ob und inwieweit man verpflichtet ist, Fragen des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Krankheit zu beantworten.

(1) Grundsätzlich muß ein Schwerbehinderter nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von sich aus (d. h. ungefragt) nicht darauf hinweisen, daß er schwerbehindert ist. Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn die Schwerbehinderung die Unfähigkeit nach sich zieht, die Arbeit, die auf dem neuen Arbeitsplatz zu verrichten ist, zu übernehmen. Ebenso ist es mit der Mitteilungspflicht in bezug auf (chronische) Krankheiten. Derjenige, der einen neuen Arbeitsvertrag abschließen will, muß von sich aus auf (chronische) Krankheiten hinweisen, die im Zeitpunkt des Dienstantritts voraussichtlich vorliegen werden bzw. auf eine Kur, die für den Zeitpunkt des Dienstantritts voraussichtlich anzutreten ist, sofern damit die Unfähigkeit verbunden ist, die neue Arbeit tatsächlich zu übernehmen. Es besteht aber keine allgemeine Hinweispflicht auf latente Gesundheitsgefahren.

(2) Anders sieht die Lage aber dann aus, wenn der neue Arbeitgeber konkrete Fragen stellt. Fragt er etwa danach, ob eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung im Sinne des Schwerbehindertengesetzes vorliegt, so muß diese Frage nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wahrheitsgemäß beantwortet werden. Der Grund hierfür wird darin gesehen, daß der Arbeitgeber an der Kenntnis über die Schwerbehinderteneigenschaft ein Interesse hat. Denn er ist nach dem Gesetz verpflichtet, Schwerbehinderte auf einem bestimmten Prozentsatz der Arbeitsplätze zu beschäftigen und muß wissen, ob er mit der Einstellung der konkret in Aussicht genommenen Person eventuell seine Beschäftigungspflicht erfüllt oder nicht. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht, ist er gehalten, eine sogenannte Ausgleichsabgabe in Höhe von bis zu 6000 DM pro Jahr zu zahlen, die er in Unkenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft eines Arbeitnehmers vergeblich zahlt. Leugnet der Schwerbehinderte aufgrund einer Frage des neuen Arbeitgebers seine Schwerbehinderteneigenschaft, so kann dies für ihn weitreichende Konsequenzen haben, denn der Arbeitgeber kann in einem solchen Fall möglicherweise den Arbeitsvertrag anfechten (§ 123 Abs. 1 BGB) mit der Folge, daß der Arbeitsvertrag mit Erklärung der Anfechtung als wirkungslos anzusehen ist.

Bei Fragen nach Krankheiten läßt sich leider nicht ebenso klar sagen, ob sie wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen oder nicht. Hier wird grundsätzlich die Auffassung vertreten, daß Fragen nach (chronischen) Krankheiten nur insoweit zulässig sind, als sie mit einem überwiegenden Interesse des neuen Arbeitgebers gerechtfertigt werden können. Denn solche Fragen bedeuten einen erheblichen Eingriff in die Privatsphäre des Arbeitnehmers. Der neue Arbeitgeber darf etwa fragen: Waren Sie in den beiden letzten Jahren wegen einer schwerwiegenden oder chronischen Erkrankung, die Einfluß auf die vorgesehene Arbeitsleistung haben könnte, arbeitsunfähig krank? Diese Frage muß wahrheitsgemäß beantwortet werden. Allerdings ist der Arbeitnehmer auch auf Fragen nicht gehalten, über Krankheiten geringerer Bedeutung und insbesondere über Krankheiten, die sich auf das Arbeitsverhältnis nicht auswirken können, Auskunft zu geben.

(3) Die Situation ändert sich auch nicht dadurch, wenn der Arbeitnehmer vor der Einstellung durch einen von dem neuen Arbeitgeber beauftragten Arzt untersucht werden soll. Auch im Rahmen einer ärztlichen Untersuchung dürfen keine Befunde erhoben werden, die über den Umfang des Fragerechts hinausgehen. Eine Abgrenzung ist hier allerdings schwer vorzunehmen.

VHL-Rundbrief Mai/2001; Heft 2; Jahrgang 2 Integrationsfachdienste (IFD), eine mögliche Hilfe für arbeitslose Schwerbehinderte

Am 1. Oktober 2000 ist das Gesetz zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG) in Kraft getreten. Die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes wurde unter anderem begründet mit einer Abnahme der Beschäftigungsquote und dem Anstieg der Zahl von Schwerbehinderten Arbeitslosen von 93.000 (1981) auf 190.000 (2000).

Verschiedene Maßnahmen sollen für diese angestrebte positive Veränderung sorgen, darunter die Beschäftigungspflicht ab 20 zu zählenden Arbeitsplätzen und die Konkretisierungen der Pflichten der Arbeitgeber hinsichtlich der Prüfpflicht bei der Neubesetzung von Stellen, die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretungen, die Anhörung von Schwerbehinderten oder die Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen.

Die Rechte von Schwerbehinderten sollen gestärkt werden, unter anderem durch einen Anspruch auf kürzere Arbeitszeit sowie auf Beschäftigung nach Kenntnissen und Fähigkeiten etc..

Gestärkt werden die Rechte der Schwerbehindertenvertretung aber auch durch ein besseres Dienstleistungsangebot der Bundesanstalt für Arbeit und der Hauptfürsorgestellen. Teil dieser Verbesserungen ist die Einrichtung von Integrationsfachdiensten (IFD) im gesamten Bundesgebiet.

Welche Aufgaben hat der IFD ?

Der IFD übernimmt für das Arbeitsamt und die Hauptfürsorgestellen Aufgaben zur beruflichen Eingliederung Schwerbehinderter.

Hauptaufgabe des IFD ist dabei das Erschließen von geeigneten Arbeitsplätzen: dies umfasst auch die Vermittlung in Betriebspraktika, Probearbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse, wenn dies die Eingliederungsaussichten verbessert. Die Akquisition beinhaltet die gezielte Suche nach speziellen Arbeitsplätzen für einzelne Personen je nach ihrem Wunsch oder individuellen Bedarf, die Suche nach grundsätzlich gut geeigneten Beschäftigungsfeldern für Personen mit geistiger Behinderung, die Personalbedarfsermittlung in verschiedenen Berufssparten, die Ermittlung von Produktionsabläufen, Leistungsstandards und betrieblichen Strukturen in unterschiedlichen Branchen, die Telefonakquisition und Firmenbesuche.

Welche Voraussetzungen müssen vorliegen, um an den IFD verwiesen zu werden?

Verantwortlich für die Zuweisung ist das Arbeitsamt. Hauptkriterien sind also anerkannte und nichtanerkannte Schwerbehinderung, Arbeitslosigkeit, schwer vermittelbares Klientel, d.h. evtl. Mehrfachbehinderung, psychische Erkrankung, Langzeitarbeitslosigkeit.

Sicher ist es aber auch möglich vom IFD Hilfe zu erwarten

- für Personen mit qualifizierter Ausbildung, die wegen der Schwere ihrer Behinderung ohne Hilfen keine Einstellungschancen haben,
- für Personen mit Behinderung, die erstmalig ein Arbeitsverhältnis aufnehmen wollen,
- bei Wunsch nach einem anderen Arbeitsplatz, Vermittlung auf einen Dauerarbeitsplatz,
- bei Vermittlung aus einer Werkstatt für Behinderte in ein Arbeitsverhältnis auf dem 1. Arbeitsmarkt,
- für Personen mit Werker- oder Helferausbildungen, die im angelernten Berufsfeld einen Arbeitsplatz suchen.

Wer entscheidet darüber, wer an den IFD zur Weitervermittlung abgegeben wird ?

Dem IFD werden die behinderten Menschen vom Arbeitsamt zugewiesen. Das Arbeitsamt ist letztendlich verantwortlich für die Zuständigkeit. Allerdings schließt dies nicht aus, dass Arbeitgeber oder eine sonstige Stelle (Klinik, Arzt, komplementäre Dienste, Reha-Einrichtungen, ...) oder ein Behinderter selbst sich an den IFD direkt wenden um sich fachdienstlich beraten zu lassen und das Anliegen und die Ziel- und Kooperationserklärung abzuklären.

Wo liegen die Vorteile für einen arbeitslosen SB, wenn er vom IFD vermittelt wird ?

Geschieht eine Vermittlung durch den IFD ist die Betreuung und Beratung im Hinblick auf den neuen Arbeitsplatz sowohl für den Schwerbehinderten als auch für den Arbeitgeber und den betrieblichen Helfern gewährleistet. Dies hat den Vorteil einer hohen Arbeitsplatzsicherheit, da auftretende Probleme

me bei der Beschäftigung effektiv schon in der Anfangsphase gelöst werden können. Ein weitere Vorteil ist das Angebot der Weiterbetreuung nach 6 Monaten durch den Berufsbegleitenden Dienst der Hauptfürsorgestelle. Dieser kann bei Bedarf durch den IFD informiert werden und die Betreuung nach der Probezeit fortsetzen.

Gibt es bereits im ganzen Bundesgebiet IFD bzw. wie kann ich in Erfahrung bringen, ob es in meinem Arbeitsamtsbezirk schon einen IFD gibt?

Die IFD sind bundesweit seit dem 01.01.2001 tätig. Die Adressen sind über das Arbeitsamt, die Hauptfürsorgestellen oder die Versorgungsämter zu erfahren.