

**Handreichung
zur Unterstützung der Inklusion
und Teilhabe von Menschen
mit Behinderungen
in der Leibniz-Gemeinschaft**

September 2024

Inhalt

Vorwort	4
1. Was ist eine Behinderung?	5
2. Schwerbehindertenvertretung	6
2.1. Rechtliche Voraussetzungen.....	6
2.2. Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung	7
2.3. Rechte der Schwerbehindertenvertretung	7
3. Inklusionsvereinbarung	8
4. Inklusionsbeauftragte/r des Arbeitgebers	9
5. Beschäftigungspflicht	9
6. Ausgleichsabgabe	12
7. Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen	13
8. Beteiligung der SBV am Auswahlverfahren	15
9. Gestaltung der Arbeitsumgebung	16
9.1. Arbeitsplatz	17
9.2. Arbeitszeit	19
9.2.1. Verlängerung der Befristungsdauer nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz	19
9.2.2. Arbeitszeiten und Pausen	19
9.2.3. Dienstfreistellung.....	20
9.2.4. Zusatzurlaub	20
9.3. Dienstreisen	20
9.3.1. Fahrtkosten	21
9.3.2. Bahnreisen.....	21
9.3.3. Taxifahrten	21
9.3.4. Übernachtungskosten	22
9.3.5. Tagegeld	22
9.3.6. Begleitpersonen und -hunde	22
9.4. Arbeitsassistentz	22
9.4.1. Wer ist anspruchsberechtigt?.....	23
9.4.2. Beantragung	23
9.4.3. Assistenzhunde.....	24
10. Betriebliches Eingliederungsmanagement	24
11. Barrierefreie Veranstaltungen	25

12.	Digitale Barrierefreiheit	26
13.	Nützliche Links und Literatur	27
13.1.	Gesetze	27
13.2.	Gesetzeskommentare.....	27
13.3.	(Digitale) Barrierefreiheit.....	27
13.4.	Verbände, Informationsportale und weitere Ressourcen.....	30
13.5.	Beispiele für Inklusionsvereinbarungen.....	33
13.6.	Empfehlungen für inklusionsfreundliche Stellenausschreibungen	33
13.7.	Literatur zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement	33
13.8.	Weitere Literatur	34

Vorwort

In den „Leitsätzen unseres Handelns“ betonen wir als Leibniz-Gemeinschaft, dass wir Vielfalt von Menschen und Ideen respektieren, wertschätzen und fördern und uns aktiv gegen jede Form der Diskriminierung einsetzen. Aus dieser Haltung resultiert, dass wir uns in besonderer Weise für die Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen einsetzen und ihnen gute Arbeitsbedingungen ermöglichen wollen. Wir sind überzeugt, dass die offene, respektvolle und inklusive Kultur, die wir leben wollen – auf Gemeinschaftsebene und in den einzelnen Einrichtungen –, allen Beschäftigten und der Positionierung der Leibniz-Gemeinschaft als erfolgreiche Wissenschaftsorganisation zugutekommt. So ist Förderung von Diversität seit 2015 in der Satzung der Leibniz-Gemeinschaft als übergeordnetes Ziel festgeschrieben.

Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) verpflichtet alle Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen dazu, mindestens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen zu besetzen. Diese Regelung soll die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben befördern. Kaum eine Mitgliedseinrichtung der Leibniz-Gemeinschaft erfüllt derzeit diesen gesetzlich normierten Auftrag; insbesondere im wissenschaftlichen Bereich liegt die Beschäftigungsquote deutlich unter fünf Prozent.

Im Jahr 2023 waren insgesamt 617 Menschen mit Behinderung in Mitgliedseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft beschäftigt, davon 120 als wissenschaftliches Personal (ohne studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte). 483 Personen mit Behinderung waren im wissenschaftsstützenden Bereich angestellt. Es gab 20 Promovierende, 39 Führungskräfte und 15 Auszubildende mit Behinderungen. Durchschnittlich betrug der Prozentsatz der Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Personen (ohne studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte) 3,2 Prozent.

Um die Leibniz-Mitglieder auf dem Weg zu einer inklusiven Kultur und einer höheren Beschäftigungsquote schwerbehinderter Beschäftigter zu unterstützen, stellt diese Handreichung Wissenswertes sowie Handlungsfelder und Instrumente zu Auswahl, Einstellung und Förderung von Menschen mit Behinderungen vor. Sie soll Antworten auf Fragen und Herausforderungen geben und Mut machen, sich auf den Weg zu einer Kultur der Inklusion und Teilhabe zu begeben. Offen für die Vielfalt der Menschen zu sein, für ihre unterschiedlichen Lebenshintergründe, Erfahrungen und Perspektiven, ist nicht nur Chance und Bereicherung, sondern entspricht in besonderem Sinne dem Wesen der Leibniz-Gemeinschaft als Organisation besonderer disziplinärer und organisationaler Vielfalt.

1. Was ist eine Behinderung?

In Bezug auf das Arbeitsleben ist Behinderung zunächst einmal ein sozialrechtlicher Begriff. Unter der Annahme, dass Menschen mit Behinderung eingeschränkte Möglichkeiten zur selbstbestimmten Teilhabe haben, regeln verschiedene Rechtstexte Ansprüche auf Teilhabeleistungen und ihre Finanzierung sowie die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen. Ziel dieser Regelungen ist, dass Menschen mit ihrer jeweiligen Behinderung ein so weit wie möglich selbstbestimmtes und eigenständiges Leben in allen Lebensbereichen führen und – auch soweit es den Arbeits- oder Ausbildungsplatz betrifft – ihr Potential ausschöpfen können.

In Deutschland erfolgt die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vor allem über das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX). Dort sind drei Kriterien festgelegt, die zusammengenommen „Behinderung“ im Sinne der gesellschaftlichen Teilhabebefähigung auslegen (§ 2 I SGB IX):

- eine gesundheitliche **Beeinträchtigung** im Sinne einer gesundheitlichen Funktionsabweichung, die vom typischen Lebensalter abweicht,
- eine **Dauer** der Funktionsbeeinträchtigung von höchstwahrscheinlich mehr als sechs Monaten und
- die **Wechselwirkung** der Beeinträchtigung **mit umwelt- und einstellungsbedingten Barrieren**.

Ab einem amtlich festgestellten Grad der Behinderung von 20 gilt ein Mensch als behindert.

Ab einem amtlich festgestellten Grad der Behinderung von 50 gilt ein Mensch als schwerbehindert (§ 2 II SGB IX).

Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 können schwerbehinderten Menschen teilweise rechtlich gleichgestellt werden (§ 2 III SGB IX).. Sie haben dann im Wesentlichen die gleichen Rechte und Ansprüche mit folgenden Einschränkungen: kein Anspruch auf Zusatzurlaub, keine unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr, kein Anspruch auf die vorgezogene Altersrente nach Vollendung des 60. Lebensjahres.¹

¹ Bundesagentur für Arbeit: <https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/spezielle-hilfe-und-unterstuetzung/gleichstellung>

Laut Statistischem Bundesamt sind 9,4 Prozent der in Deutschland lebenden Menschen amtlich anerkannt schwerbehindert.² Dabei gibt es eine Vielzahl unterschiedlichster Formen von gesundheitlichen Funktionseinschränkungen, die im Wechselspiel mit umweltbedingten Barrieren eine Behinderung ausmachen können, z. B. Hörbehinderung, Mobilitätsbehinderung, Psychische Behinderung, Sehbehinderung, Sprechbeeinträchtigung, Teilleistungsstörung.

2. Schwerbehindertenvertretung

2.1. Rechtliche Voraussetzungen

Eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) hat die Aufgabe, die kollektiven und individuellen Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Beschäftigter in Betrieben und Dienststellen zu vertreten (§§ 176 ff. SGB IX). Eine SBV kann bzw. sollte gewählt werden, wenn in einer Einrichtung mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigte schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Personen beschäftigt sind. Voraussetzung ist, dass entweder die schwerbehinderten Beschäftigten oder der Betriebs-/ Personalrat die Wahl initiiert.³ Die SBV besteht aus einer Vertrauensperson (die selbst nicht schwerbehindert sein muss) und mindestens einer Stellvertretung. Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November statt. Außerhalb dieser Zeiten finden Wahlen statt, wenn die letzte Wahl erfolgreich angefochten wurde, das Amt vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt oder es noch keine SBV gibt. Alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sind, unabhängig von ihrem Alter und ihrer Beschäftigungsdauer, wahlberechtigt (§ 177 SGB IX).

Wählbar sind alle nicht nur vorübergehend Beschäftigten – auch nicht behinderte Menschen – mit Ausnahme leitender Angestellter und Inklusionsbeauftragter, wenn

² Pressemitteilung Nr. 259 des Bundesamts für Statistik, Juni 2022. Erhebung der Daten Ende 2021.

³ Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter hat dazu unter der Überschrift „Initiativrecht von Betriebs- und Personalrat“ auf § 176 SGB IX verwiesen (siehe <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon-a-z/detail/wahl-der-schwerbehindertenvertretung/#section-initiativrecht-vom-betriebs--oder-personalrat-2>). Dort wird beschrieben, dass es zu den Aufgaben von Betriebs- und Personalräten gehört, auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, dass das zuständige Integrationsamt diese Rolle übernimmt (siehe § 177 SGB IX Abs. 6). Lehnen allerdings die wahlberechtigten Schwerbehinderten eine Wahl ab oder finden sich keine Personen, die sich zur Wahl stellen, kann eine Wahl nicht erzwungen werden.

sie am Wahltag volljährig sind und dem Betrieb schon mindestens sechs Monate angehört haben.

Die SBV darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Sie besitzt gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats. Sie übt ihr Amt ehrenamtlich aus und ist – im Gegensatz zum Inklusionsbeauftragten – nicht an Weisungen des Arbeitgebers bei der Ausübung ihres Amtes gebunden (§ 179 SGB IX).

2.2. Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV fördert die Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter im eigenen Betrieb, bzw. schwerbehinderte Personen, die sich beim Betrieb bewerben, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Dies bezieht sich auf alle Angelegenheiten, die den einzelnen Schwerbehinderten wie auch die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen oder berühren. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die zugunsten schwerbehinderten Menschen geltenden Bestimmungen durchgeführt und die dem Arbeitgeber per Gesetz vorgegebenen Pflichten sowie evtl. Inklusionsvereinbarungen eingehalten werden (§ 178 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung kann außerdem die Schwerbehinderten dabei unterstützen, Maßnahmen bei den zuständigen Stellen zu beantragen; sie unterstützt auch behinderte Personen bei der Antragstellung für die Feststellung einer Schwerbehinderung und bei der Antragstellung für die Gleichstellung. Es handelt sich hierbei vor allem um Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung und Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen. Dies können sowohl berufliche Weiterbildungs- als auch gesundheitsbildende oder -erhaltende Maßnahmen sein. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen sind entgegenzunehmen und ggf. ist durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken (ebd.).

Treten bei der Eingliederung Schwerbehinderter Probleme auf, empfiehlt es sich, die SBV gemeinsam mit allen Beteiligten in die Lösung der Probleme einzubeziehen.

Zu den Aufgaben der SBV gehört auch der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung (s. u.) nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 166 SGB IX) mit dem Arbeitgeber, in der geregelt werden soll, wie das Ziel der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter umgesetzt werden soll.

2.3. Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV hat das Recht, an den Sitzungen des Betriebs- bzw. Personalrats teilzunehmen und ist von dieser in allen die schwerbehinderten Beschäftigten betreffenden Belangen umfassend zu beteiligen. Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen.

Der Arbeitgeber hat der SBV (ebenso wie dem Betriebsrat oder dem Personalrat) die Anzeige sowie das vollständige Namensverzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten jährlich unaufgefordert und fristgerecht vor dem 1. April zu übersenden.

Der Arbeitgeber hat die SBV in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

Die SBV hat ferner das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen in der Einrichtung durchzuführen. In dieser Schwerbehindertenversammlung hat „der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen“ zu berichten.

3. Inklusionsvereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung bzw. dem Betriebs- oder Personalrat (§ 166 SGB IX). Sie stellt einen Sonderfall der Betriebsvereinbarung bzw. der Dienstvereinbarung dar, da die Schwerbehindertenvertretung zusätzlicher Vertragspartner ist. Dabei haben letztere das Recht, die Aufnahme der Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung vom Arbeitgeber zu verlangen. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung kann das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden. Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.

Das Instrument der Inklusionsvereinbarung soll die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dadurch stärker unterstützen, dass die betriebliche Integration über Zielvereinbarungen gesteuert wird. Es sollen praxisbezogene Vereinbarungen abgeschlossen werden, die geeignet sind, die Beschäftigungssituation spürbar zu verbessern. Diese Regelungen beziehen sich unter anderem auf die Personalplanung, die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsorganisation und die Gestaltung des Arbeitsumfeldes. Weitere Regelungen zur angestrebten Beschäftigungsquote und Ausbildung behinderter Jugendlicher können

getroffen werden. Die Belange schwerbehinderter Frauen sollen dabei besonders berücksichtigt werden.

4. Inklusionsbeauftragte/r des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mindestens einen Inklusionsbeauftragten oder eine Inklusionsbeauftragte zu bestellen (§181 SGB IX). Der oder die Beauftragte vertritt den Arbeitgeber verantwortlich bei allen Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter und ist die Kontaktperson für schwerbehinderte Beschäftigte auf Arbeitgeberseite.

Zentrale Aufgabe ist es, darauf zu achten, dass der Arbeitgeber seine gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten erfüllt. Dazu gehört z. B. die Überwachung der Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Im Konfliktfall wirkt der/die Inklusionsbeauftragte auf einen Interessensausgleich zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten hin.

Nach Möglichkeit soll der oder die Inklusionsbeauftragte selbst schwerbehindert bzw. gleichgestellt sein, um behinderungsspezifische Erfahrungen in die Arbeit einbringen zu können.

Der oder die Inklusionsbeauftragte arbeitet bei Bedarf mit der Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- und Personalräten, Integrationsämtern sowie der Agentur für Arbeit zusammen. Er oder sie unterliegt der Schweigepflicht.

5. Beschäftigungspflicht

Für Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten besteht in Deutschland die gesetzliche Verpflichtung, mindestens fünf Prozent aller Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen zu besetzen. Zur Sicherstellung der Erfüllung dieses öffentlich-rechtlichen Auftrags haben die Arbeitgeber umfangreiche Pflichten, die in den Kapiteln 2 und 3 des Schwerbehindertenrechts (§§ 154–167 SGB IX) festgehalten sind.

Die Unternehmen werden dadurch verpflichtet, sich mit geeigneten Maßnahmen *aktiv* um die Erfüllung der Quote zu bemühen und insbesondere auch *frühzeitig* Kontakt mit den Arbeitsagenturen und ggf. weiteren Stellen wie den Integrationsfachdiensten aufzunehmen, um geeignete Arbeitsplätze zu schaffen und mit arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung zu besetzen. Frühzeitig bedeutet hier, dass die Kontaktaufnahme erfolgen muss, sobald die Entscheidung getroffen wurde, einen neuen Arbeitsplatz einzurichten oder einen freiwerdenden Arbeitsplatz wieder zu besetzen. Die frühzeitige Mitteilung, noch vor dem Personalauswahlverfahren, soll der

Arbeitsagentur auch ermöglichen, ggf. in Betracht kommende Personen entsprechend zu qualifizieren, sofern ausreichend qualifizierte Personen nicht zur Verfügung stehen.⁴

Solche Anstrengungen sind bei nichtwissenschaftlichem Personal besonders erfolgversprechend, da der Anteil Schwerbehinderter mit abgeschlossener Berufsausbildung im Vergleich zu solchen mit akademischer Ausbildung vergleichsweise (und sogar überdurchschnittlich) hoch ist. Speziell für akademische Berufe bietet die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit den „Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker“.⁵

Zunächst muss bei jeder geplanten Stellenbesetzung bereits vor der Ausschreibung eine Geeignetheitsprüfung erfolgen, bei der zunächst die SBV zu beteiligen und anschließend der Betriebs- oder Personalrat anzuhören sind, sowie die Agentur für Arbeit um Vermittlungsvorschläge ersucht wird.⁶

Die Geeignetheitsprüfung ist unter Beteiligung der SBV konkret und in mehreren Schritten durchzuführen. In der ersten Phase muss zunächst unter Anwendung der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“) ein Anforderungsprofil mit der Arbeitsplatzbeschreibung, einer Darstellung der zu erwartenden Arbeitsbelastung und eine Gefährdungsbeurteilung gem. §§ 5,6 ArbSchG für die Stelle erstellt werden. Die SBV kann hierzu Stellung nehmen und ggf. eine Erörterung unter möglicher Hinzuziehung geeigneter Fachstellen verlangen. Die Entscheidung nach Abschluss der Erörterung trifft der Arbeitgeber und teilt sie mit Gründen versehen der SBV mit. Danach ist der Betriebs- oder Personalrat zur Entscheidung anzuhören.

In der zweiten Phase muss dann geprüft werden, ob arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete Menschen für die Stelle zur Verfügung stehen. Dies geschieht dadurch, dass anhand des Anforderungsprofils die Arbeitsagentur um einen *betreuten Vermittlungsauftrag* gemäß § 187 Abs. 5 SGB IX ersucht wird. Dabei macht die Arbeitsagentur konkrete Vorschläge unter Darlegung der Leistungsfähigkeit und der

⁴ Hans-Peter Schell, SGB IX (Haufe Onlinekommentar), § 164, Rz. 3

⁵ Weitere Anlaufstellen sind aufgelistet im Personalkompass Inklusion, 2. Aufl. 2020, S. 14–15, <https://rehadat.link/personalkompass>

⁶ Hierzu ausführlich Düwell in: Dau/Düwell/Joussen/Luik (Hrsg.): Sozialgesetzbuch IX. Lehr- und Praxiskommentar. 6. Aufl. 2022. Baden-Baden: Nomos-Verlag, Rn. 109–144, S. 845–868.

Auswirkungen der Behinderung auf die angebotene Stelle und sie zeigt bestehende Fördermöglichkeiten auf.

Eine öffentliche Stellenausschreibung kann erst nach abgeschlossener Geeignetheitsprüfung, aber ggf. schon parallel zum betreuten Vermittlungsauftrag bei der Arbeitsagentur erfolgen. Das Vorgehen richtet sich dabei auch danach, ob der Betrieb privatrechtlich oder öffentlich organisiert ist.⁷

Bei öffentlichen Arbeitgebern i. S. v. § 154 Abs. 2 SGB IX (z. B. Stiftungen öffentlichen Rechts) ist § 165 SGB IX zu beachten sowie das Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG. Dies bedeutet zum einen, dass die Arbeitsagentur bei diesen Arbeitgebern erst nach erfolgloser interner Stellenausschreibung zu benachrichtigen ist, zum anderen, dass Schwerbehinderte unabhängig von der tatsächlichen Beschäftigungsquote im Betrieb nur bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden können. Im Gegenzug müssen öffentliche Arbeitgeber grundsätzlich alle geeigneten schwerbehinderten oder gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen.

Bei privatrechtlich organisierten Betrieben der öffentlichen Hand ist dagegen das Ergebnis einer etwaigen internen Ausschreibung nicht abzuwarten, sondern die Arbeitsagentur so früh wie möglich einzuschalten. Ferner kommt es für diese Arbeitgeber zur Erreichung der Pflichtbeschäftigungsquote im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern nicht auf die gleiche (bestmögliche) Eignung, sondern lediglich auf die Zumutbarkeit an. Solange die 5-Prozent-Quote unterschritten wird, hat in diesem Fall der Arbeitgeber andere Erwägungen zurückzustellen und kann sich auch nicht auf sein subjektives Recht zur Personalauswahl berufen, sondern muss schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt einstellen, wenn diese objektiv geeignet sind und ihre Einstellung daher zumutbar ist.⁸

Eine solche Bevorzugung bei der Einstellung stellt keine unzulässige Diskriminierung nichtbehinderter Bewerberinnen und Bewerber dar, sondern sie zählt zu den „positiven Maßnahmen“, die laut § 5 AGG als Nachteilsausgleich gestattet sind. Die Notwendigkeit zu derartigen positiven Maßnahmen ergibt sich bei Unterschreitung der Pflichtbeschäftigungsquote aus der Beschäftigungspflicht in § 154 Abs. 1 SGB IX in Verbindung mit § 164 Abs. 3 SGB IX. Insbesondere sind auch organisatorische und

⁷ Die Mitglieder der Leibniz-Gemeinschaft haben unterschiedliche Betriebsformen.

⁸ Jousen in: Dau/Düwell/Jousen/Luik (s. Fn. 6), § 154, Rn. 5, S. 714.

betriebswirtschaftliche Erwägungen zugunsten der Erfüllung der Beschäftigungspflicht zurückzustellen.⁹

Zur Durchsetzung positiver Maßnahmen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht dient nicht zuletzt das **Erörterungsverfahren** nach § 164 SGB IX Abs. 1 Satz 6 und 7. Fällt demnach trotz Verfehlung der Pflichtbeschäftigungsquote die Entscheidung gegen einen als geeignet erscheinenden schwerbehinderten Bewerber und ist die SBV oder der Betriebs- bzw. Personalrat mit dieser Entscheidung nicht einverstanden, so ist die Entscheidung unter der Darlegung der Gründe mit diesen zu erörtern. Zu dieser Erörterung ist auch der betroffene Schwerbehinderte einzuladen, welcher damit letztendlich die Möglichkeit erhält, die Ablehnungsgründe des Arbeitgebers vor dem Arbeitsgericht überprüfen zu lassen.

Abgelehnte schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben zwar in der Regel keinen individualrechtlich einklagbaren Anspruch auf Einstellung,¹⁰ es sei denn im Rahmen eines im öffentlichen Dienst möglichen Konkurrentenklageverfahrens.¹¹ In jedem Fall drohen jedoch, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist, Schadensersatzforderungen gem. § 15 Abs. 2 AGG von Seiten der abgelehnten Bewerberinnen oder Bewerber. Diese sind der Höhe nach nur dann begrenzt, wenn ein Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.¹² Dabei gilt schon die fehlende Meldung freier Stellen bei der Arbeitsagentur als Indiz für eine Diskriminierung.¹³

Verstöße gegen die geschilderten Pflichten können darüber hinaus auch bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeiten nach § 238 SGB IX darstellen. Bußgeldverfahren werden durch Anzeige bei der Arbeitsagentur ausgelöst und nach dem OWiG (Ordnungswidrigkeitengesetz) durchgeführt. Anzeige kann dabei von jedermann gestellt werden, insbesondere auch von der SBV, dem Betriebs- oder Personalrat oder einer Gewerkschaft.

6. Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe müssen gemäß § 160 SGB IX Arbeitgeber an das zuständige Integrationsamt entrichten, die nicht die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von

⁹ Düwell in: Dau/Düwell/Joussen/Luik (s. Fn. 6), § 164, Rn. 9, S. 789.

¹⁰ Joussen in: Dau/Düwell/Joussen/Luik (s. Fn. 6), § 154, Rn. 5, S. 714.

¹¹ Düwell in: Dau/Düwell/Joussen/Luik (s. Fn. 6), § 164, Rn. 80, S. 829.

¹² Näheres bei Düwell in: Dau/Düwell/Joussen/Luik (s. Fn. 6), § 164, Rn. 88–92, S. 832–835.

¹³ Düwell in: Dau/Düwell/Joussen/Luik (s. Fn. 6), § 164, Rn. 66, S. 823.

schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Sie ist Teil des deutschen Schwerbehindertenrechts. Die Mittel der Ausgleichsabgabe werden ausschließlich zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitender Hilfe im Arbeitsleben verwendet. Die Regelung gilt für private und öffentliche Arbeitgeber.

Nach dem Willen des Bundesgesetzgebers solle die Ausgleichsabgabe sowohl eine „Antriebsfunktion“ als auch eine „Ausgleichsfunktion“ erfüllen. Arbeitgeber sollen motiviert werden, (mehr) Menschen mit Behinderung in ihrem Betrieb zu beschäftigen. So werden schwerbehinderte Auszubildende doppelt auf die Pflichtquote angerechnet (§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Ausgeglichen werden sollen „Kosten, die Arbeitgebern bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehen. Demgegenüber kommt der Ausgleichsabgabe keine Finanzierungsfunktion zu; auch dient sie nicht der Sanktionierung von Arbeitgebern, die die Pflichtquote nicht erfüllen.“¹⁴

7. Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen

Bei Stellenausschreibungen sollte auf inklusionsfreundliche Gestaltung geachtet und ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass sich die Einrichtung über Bewerbungen von Menschen mit Behinderung freut sowie ihre Bewerbungen unterstützt und fördert. Empfehlungen und gute Beispiele sind unter 12.6 aufgeführt und verlinkt.

Menschen mit Behinderungen sind nicht grundsätzlich verpflichtet, bei Bewerbungen oder im Angestelltenverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber persönliche Gesundheitsinformationen wie eine chronische Erkrankung oder (Schwer-)Behinderung zu offenbaren (§ 164 II SGB IX). Von dieser Regelung gibt es allerdings wichtige Ausnahmen:

Wenn Bewerberinnen oder Bewerber aufgrund ihrer Erkrankung bzw. Behinderung die ihnen zugewiesenen Aufgaben nur teilweise oder überhaupt nicht erledigen können, muss der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss davon in Kenntnis gesetzt werden. Gleiches gilt, wenn eine Behinderung oder Erkrankung sicherheitsrelevante Auswirkungen bei der Ausübung der angestrebten Tätigkeit haben. Letzteres gilt auch für neu eintretende Erkrankungen während des Beschäftigungsverhältnisses. Dabei sind die Bewerberinnen oder Bewerber jedoch nicht verpflichtet anzugeben, dass eine Erkrankung oder Behinderung Ursache dieser Einschränkung ist.

¹⁴ [Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Einzelfragen zur Änderung der Pflichtquote bzw. der Ausgleichsabgabe. WD 6 - 3000 - 088/19](#). In: bundestag.de.

Beispiel 1: Eine Person kann aufgrund eines chronischen Knieleidens keine Treppen steigen. Bewirbt sich diese Person nun auf eine Tätigkeit, die regelmäßiges und häufiges Treppensteigen beinhaltet, könnte sie diese Aufgabe nicht ausführen. In so einem Fall muss der Arbeitgeber von dem Knieleiden unterrichtet werden und muss sich dann bemühen, die Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass das Treppensteigen nicht oder kaum mehr nötig ist, bspw. durch Einbau eines Aufzugs oder Organisation der Tätigkeiten auf einer Ebene.

Beispiel 2: Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter erhält eine Epilepsiediagnose. Beim Umgang mit Chemikalien kann ein plötzlich auftretender Krampfanfall die Sicherheit des Betroffenen wie auch anderer Personen gefährden. Der Arbeitgeber muss daher sofort in Kenntnis gesetzt werden, um notwendige Sicherheitsvorkehrungen zu treffen und seiner Fürsorgepflicht nachzukommen, z. B. durch die (temporäre) Zuweisung anderer Aufgaben.

Beispiel 3: Eine Beschäftigte in der Verwaltung kann infolge eines Unfalls nur noch eine begrenzte Stundenanzahl pro Tag ihrer Bürotätigkeit nachgehen. Auch hier muss der Arbeitgeber zeitnah informiert werden, um angemessenen Vorkehrungen wie eine spezifische Arbeitsplatzausstattung oder eine vorübergehende Teilzeitbeschäftigung zu treffen.

Wollen Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellte von ihren besonderen behinderungsbedingten Rechten gegenüber dem Arbeitgeber Gebrauch machen, ergibt sich daraus, dass sie ihren rechtlichen Status dem Arbeitgeber offenlegen. Nur dann kann dieser seine Pflichten in diesen Angelegenheiten erfüllen.

Vorgesetzte unterliegen dabei der Schweigepflicht. Beschäftigte entscheiden selbst, ob und wieviel persönliche Informationen, z. B. zu Diagnosen oder Symptomen sie preisgeben möchten.

Gegebenenfalls haben Betroffene bereits bei ihrer Bewerbung eine Gleichstellung oder Schwerbehinderung angegeben. Falls nicht, können behinderungsbedingte Ansprüche und Nachteilsausgleiche auch bei bzw. nach der Einstellung noch mit dem Arbeitgeber besprochen werden.

8. Beteiligung der SBV am Auswahlverfahren

Bewerberinnen und Bewerber entscheiden grundsätzlich freiwillig, ob sie im Bewerbungsprozess eine Behinderung offenlegen. Es gibt nur wenige Ausnahmen, die zu einer Offenbarung verpflichten (s. o.).

Eine Offenlegung kann jedoch nützlich sein, wenn Bewerberinnen und Bewerber schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung (GdB) ab 50 oder gleichgestellt mit einem GdB von 30 oder 40 sind. In diesem Fall sind öffentliche Arbeitgeber dazu verpflichtet, schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern die fachlichen Voraussetzungen für die ausgeschriebene Tätigkeit erfüllt werden.

Möchten Personen von dieser Regelung Gebrauch machen, müssen sie ihre Behinderung entweder im Anschreiben oder im Lebenslauf aufführen. Hierzu reicht es, den Grad der Behinderung und gegebenenfalls die Gleichstellung zu benennen, Diagnosen müssen nicht angegeben werden. Den Bewerbungsunterlagen muss als Nachweis nicht unbedingt eine Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheids beigefügt werden.¹⁵

Für behinderungsbedingte Modifikationen beim Vorstellungsgespräch, z. B. der Bereitstellung einer induktiven Höranlage oder einen barrierefreien Zugang zum Gesprächsraum, ist der Arbeitgeber zuständig. Bewerberinnen und Bewerber mit entsprechendem Bedarf sollten diesen rechtzeitig mitteilen.

Bewerberinnen und Bewerber, die chronisch krank bzw. von Behinderung bedroht sind (ohne amtlich festgestellte Behinderung), fallen nicht unter die oben genannten Regelungen.

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, unmittelbar nach Ablauf der Bewerbungsfrist die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und den zuständigen Betriebs- oder Personalrat zu informieren, ob Bewerbungen von Menschen mit Behinderung eingegangen sind. Dies gilt für interne ebenso wie für öffentlich ausgeschriebene Stellenbesetzungsverfahren.

¹⁵ Siehe dazu BAG-Urteil v. 18.9.2014 – 8 AZR 759/13 Absatznummer 33 („Erfolgt allerdings der Nachweis des Besitzes eines Schwerbehindertenausweises nicht, wozu keine Pflicht besteht (*BAG 13. Oktober 2011 - 8 AZR 608/10 - Rn. 40*), so muss die Schwerbehinderung mit dem Grad der Behinderung und, bei einem geringeren Grad als 50, auch die erfolgte Gleichstellung mitgeteilt werden“).

Sofern schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen am Bewerbungsverfahren teilnehmen, darf die SBV alle entscheidungsrelevanten Unterlagen einsehen. Dazu gehören nicht nur die Bewerbungsunterlagen der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Person, sondern auch die erforderlichen Unterlagen zur Beurteilung der fachlichen Eignung nichtbehinderter Mitbewerberinnen und Mitbewerber.

Die SBV hat das Recht, im Bewerbungsverfahren an allen Vorstellungs-, Abschluss- und Entscheidungsgesprächen teilzunehmen. Außerdem kann sie Stellungnahmen zu den schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerber abgeben, sofern diese eine Beteiligung der SBV nicht ausdrücklich ablehnen.

Bereits mit der Einstellungszusage muss der Arbeitgeber etwaig erforderliche Maßnahmen für eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung, z. B. die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit assistierenden Technologien, veranlassen und hierbei die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen einbinden.

9. Gestaltung der Arbeitsumgebung

Bei manchen Formen von Behinderung kann es erforderlich sein, individuelle Anpassungen am Arbeitsplatz vorzunehmen, um bestehende Barrieren abzubauen und die Basis für eine gelingende und gleichberechtigte Teilhabe der Beschäftigten bzw. Auszubildenden herzustellen. Behinderungsbedingte Herausforderungen können so aufgegriffen und potentielle Nachteile vermieden werden. Barrieren können z. B. durch folgendes entstehen:

- der Zugang zu den jeweiligen Arbeitsräumen oder zu gut erreichbaren Toiletten ist nicht barrierefrei
- die Anzahl der Arbeitsplätze in Büros
- Verhältnis von Präsenzplicht und mobiler Arbeit
- Lärmbelastung durch nahegelegene Baustellen, Arbeitsmaschinen, hohen Publikumsverkehr oder häufige und laute Gespräche in den angrenzenden Räumen etc.
- Luftqualität durch schlechte Lüftungsmöglichkeiten der Arbeitsräume, fensternah gelegene Raucherorte, Pollenbelastung der Umgebung, Allergene wie Staub in den Arbeitsräumen etc.
- Beleuchtung der Arbeitsräume durch fehlende Möglichkeiten zur Verdunkelung, flackerndes Licht etc.

- Hitzeentwicklung in den Arbeitsräumen aufgrund der Lage und etwaigen Möglichkeiten zur Verdunkelung und Kühlung der Räume und damit häufig einhergehende Verschlechterungen der Luftqualität
- verwendete Baumaterialien, die bei manchen Menschen Allergien oder Erkrankungen auslösen oder verschlimmern können

Beispiel 1: *Ein Mitarbeiter erkrankt an Angstzuständen oder Depression und kann dadurch Tätigkeiten nur bedingt ausüben, da Anwesenheitspflicht und Leistungsdruck den Mitarbeiter über Gebühr belasten. Vor diesem Hintergrund sollte der Arbeitgeber ein Model erarbeiten, nach dem der Mitarbeiter seiner Arbeit bestmöglich nachgehen kann (z. B. Anpassung der Gleitzeit, mobiles Arbeiten, kurzfristige Projekte).*

Beispiel 2: *Eine Mitarbeiterin kann aufgrund einer psychischen Erkrankung nicht an bestimmten Veranstaltungen/Meetings/Versammlungen teilnehmen (Agoraphobie o. ä.). Hier wäre es wünschenswert, wenn der Arbeitgeber möglichst eine Alternative anbietet, etwa die digitale Übertragung der Versammlung o. ä.).*

Der überwiegende Teil der oben genannten, beispielhaften Barrieren, ist meist leicht durch individuelle Veränderungen der Arbeitsumgebung zu beheben. Bei Lärmbelastung können beispielsweise Lärmschutzkopfhörer, wie sie auch auf Baustellen verwendet werden, kostengünstig Abhilfe schaffen. Die Beleuchtungssituation vermag eventuell bereits durch das Anbringen von Gardinen barrierefrei gestaltet zu werden.

Schwieriger (und manchmal auch unmöglich) ist eine Veränderung der baulichen Gegebenheiten. Der Einbau von Pollenschutzgittern oder funktionierenden Jalousien im eigenen Büro kann im Einzelfall erforderlich und begründet umsetzbar sein. Wenn jedoch durch die baulichen Gegebenheiten selbst, z. B. durch den verlegten Fußboden, Barrieren aufgebaut werden (z. B. dadurch, dass Krankheitssymptome ausgelöst oder verschlimmert werden oder dass starke Gerüche entstehen, die für manche Menschen, vor allem bei neurologischen Entwicklungsstörungen, massiv beeinträchtigend sind), sollten erforderliche individuelle Lösungsmöglichkeiten gemeinsam mit einer spezialisierten Beratungsstelle sorgfältig ausgelotet werden.

9.1. Arbeitsplatz

Manche Beschäftigten oder Auszubildenden profitieren von „assistiven Technologien“ und Hilfsmitteln, um behinderungsbedingte Einschränkungen bei der Ausübung ihrer beruflichen Aufgaben auszugleichen und entsprechende Barrieren abzubauen. Die

Möglichkeiten, den Arbeitsplatz auszustatten, sind vielfältig und richten sich immer nach den spezifischen Bedürfnissen der einzelnen Person. Dies können portable Hilfsmittel (z. B. Lärmschutzkopfhörer, mobile induktive Höranlagen) oder fest installierte technische Arbeitshilfen (Hebevorrichtungen, Pollenschutzgitter, Monitorschwenkarme u. ä.) sowie Mobiliar, das besondere ergonomische Anforderungen über die Standardausstattung hinaus erfüllt, sein.

Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder anerkannter Gleichstellung haben generell gegenüber dem Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch, ihren Arbeitsplatz mit individuell erforderlichen Hilfsmitteln oder assistiven Technologien ausstatten zu lassen. Die Kosten dieser Vorkehrungen trägt der Arbeitgeber. Bei umfangreicheren technischen Anpassungen oder Umbauten kann er finanzielle Unterstützung durch die Rehabilitationsträger oder das Inklusionsamt beantragen.

Sollten zur Gewährleistung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz Hilfsmittel oder Umbauten notwendig sein, kann ein Antrag auf Kostenübernahme gestellt werden.

Folgende Mindestvoraussetzungen müssen für eine Kostenübernahme erfüllt sein:

- die Hilfsmittel sind aufgrund einer gesundheitlichen Funktionsbeeinträchtigung (z. B. dem Vorliegen einer Sehbehinderung) erforderlich
- die Hilfsmittel gleichen behinderungsbedingte Funktionsbeeinträchtigungen oder Nachteile bei der beruflichen Tätigkeit aus (z. B. durch eine Großschriftastatur bei Sehbehinderung)

Je nach individuellen Voraussetzungen, Art und Einsatzzweck der Hilfsmittel kommen verschiedene Kostenträger in Frage. Eine erste Orientierung bietet der Reha-Zuständigkeitsnavigator der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. Mögliche Kostenträger sind z. B.

- die Bundesagentur für Arbeit
- die zuständige Unfallkasse
- das zuständige Inklusionsamt
- die „Fachstelle behinderte Menschen im Beruf“ der zuständigen Kommune
- die gesetzlichen Krankenkassen
- die gesetzliche Rentenversicherung
- das zuständige Sozialamt

Hilfsmittel zur Ausübung der Berufstätigkeit sind abzugrenzen von medizinischen Hilfsmitteln zur Bewältigung des Alltags (z. B. ein Cochlea-Implantat oder

vorübergehend erforderliche Gehhilfen). Letztere fallen in der Regel unter Leistungen der medizinischen Rehabilitation, werden medizinisch verordnet und meistens von den Krankenkassen oder Rehabilitationsträgern finanziert.

Sofern die Art der vorliegenden Behinderung dies erfordert, sollen Beschäftigte ein Einzelbüro zugewiesen bekommen. Das kann beispielsweise bei verschiedenen psychischen oder neurologischen Erkrankungen notwendig sein, aber auch bei Hör- oder Sehbehinderungen.

9.2. Arbeitszeit

Zu behinderungsgerechter Arbeitsorganisation zählt auch die Gestaltung der Arbeitszeit. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte können unterschiedliche Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen, um behinderungsbedingte Bedarfe und die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit zu vereinbaren.

Schwerbehinderte Beschäftigte haben je nach Grad der Behinderung einen Anspruch auf Verringerung der zu leistenden Wochenarbeitszeit.

9.2.1. Verlängerung der Befristungsdauer nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte in der Qualifikationsphase zur Promotion oder Habilitation haben einen Rechtsanspruch auf pauschale Verlängerung ihrer zulässigen Befristungsdauer um zwei Jahre. Dies gilt auch bei drittmittelfinanzierten Arbeitsverträgen. Der Anspruch auf Verlängerung der Befristungsdauer nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz gilt auch für chronisch Erkrankte ohne Behinderungsstatus.

9.2.2. Arbeitszeiten und Pausen

Eine individuelle Regelung zur Gleitzeit, flexiblen Pausen oder mobilem Arbeiten können bei manchen Erkrankungen helfen, die Arbeitsfähigkeit dauerhaft zu erhalten. Abhängig von der individuellen Leistungsfähigkeit und den jeweiligen Bedürfnissen ist es zulässig, flexible Regelungen abweichend von den Vorschriften zu Arbeitszeit und -ort zu treffen.

Flexible Pausenregelungen können dazu dienen, den Gesundheitszustand zu überprüfen (z. B. Blutzuckermessung bei Diabetes mellitus) oder kurze Erholungspausen nach behinderungsbedingt fordernden Terminen oder Arbeiten einzulegen (z. B. nach einem Angst- oder Panikschub oder bei Hörbehinderung nach virtuellen Veranstaltungen). Notwendige Versorgungsgänge von Assistenzhunden gelten nicht als Pausen, sondern als Arbeitszeit.

Auch individuelle Regelungen zu den Arbeitszeiten können bei Bedarf vereinbart werden, z. B. indem der regelmäßige Arbeitsbeginn nach vorn oder hinten geschoben wird oder bei Erkrankungen mit schwankendem Leistungszustand flexibilisiert wird.

9.2.3. Dienstreise

Im Falle von außergewöhnlichen äußeren Einflüssen können Beschäftigte in angemessenem Umfang vom Dienst befreit werden. Dazu gehören u. a. extreme Wetterlagen. Kann z. B. ein mobilitätsbeeinträchtigter Beschäftigter aufgrund von Glatteis den Weg zur Arbeitsstätte nicht zurücklegen und kann die Arbeit nicht von zu Hause aus erledigt werden, kann der Beschäftigte gegebenenfalls vom Dienst freigestellt werden.

9.2.4. Zusatzurlaub

Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben einen Rechtsanspruch auf eine Arbeitswoche bezahlten Zusatzurlaub.

Die tatsächliche Höhe des Zusatzurlaubes richtet sich nach der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit. Bei einer 5-Tage-Woche erhalten Beschäftigte fünf zusätzliche Urlaubstage, bei einer 4-Tage-Woche beträgt der Zusatzurlaub vier Tage. Bei Teilzeit ist auch für die Berechnung des Zusatzurlaubes die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage maßgeblich.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub gilt ab dem Tag der Feststellung der Schwerbehinderung und besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber bereits Kenntnis von der Schwerbehinderung hat. Als Nachweis kann der Schwerbehindertenausweis vorgelegt werden.

Der Zusatzurlaub muss verpflichtend zusätzlich zum Grundurlaub gewährt werden, auch ohne dass dies im Arbeitsvertrag extra festgehalten wird.

Zusatzurlaub kann verfallen, wenn der jeweilige Übertragungszeitraum in das neue Kalenderjahr abgelaufen ist. Dies gilt jedoch sowohl für den Grundurlaub als auch für den Zusatzurlaub nur, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten unaufgefordert auf das baldige Ende des Übertragungszeitraumes hingewiesen hat. Weitere Sonderfälle zum Zusatzurlaub erläutert Rehadat.

9.3. Dienstreisen

Dienstreisen können für Menschen mit Behinderungen mit zusätzlichen Barrieren verbunden sein. Je nach Art und Ausmaß der Teilhabebeeinträchtigung können schwerbehinderte Beschäftigte und Auszubildende verschiedene Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen, um den Dienstreiseauftrag möglichst ungehindert zu erfüllen.

Behinderungsbedingte Mehrkosten können dabei abgerechnet werden. Erleichterungen bei der An- und Abreise sowie Unterbringung erhalten die Reise- und Arbeitsfähigkeit. Begleitpersonen können dabei unterstützen, Barrieren in der Umwelt abzubauen und zu einer gelingenden Dienstreise beitragen.

9.3.1. Fahrtkosten

Schwerbehinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 50 und bestimmten Merkzeichen¹⁶ können Erleichterungen bei der An- und Abreise sowie der Wegstreckenbewältigung in Anspruch nehmen und dadurch entstehende Kosten abrechnen.

9.3.2. Bahnreisen

Dienstreisende mit Schwerbehinderung, bei denen mindestens eines der Merkzeichen G, aG, Gl, Bl, Tbl oder H anerkannt ist, können bei Bahnreisen die Kosten für die Fahrt in der 1. Klasse abrechnen.

Begleitpersonen von schwerbehinderten Menschen mit Merkzeichen B fahren unentgeltlich in derselben Wagenklasse. Selbiges gilt für Assistenzhunde, sofern die Merkzeichen Bl oder B eingetragen sind.

Orthopädische Hilfsmittel wie Rollstühle, Gehhilfen o. ä. können in der Regel unentgeltlich in der Eisenbahn transportiert werden. Da diese Regelung nicht bei allen Verkehrsverbänden so gilt, sollten sich Betroffene vorher informieren.

Bei psychischen Erkrankungen kann es unter Umständen nötig sein, einen PKW zur Verfügung zu stellen, wenn Bus- und Bahnreisen aufgrund der Behinderung nicht möglich sind.

9.3.3. Taxifahrten

Fußwege von bis zu 15 Minuten je Strecke gelten während Dienstreisen grundsätzlich als zumutbar. Ausnahmen gelten wiederum für schwerbehinderte Menschen mit den Merkzeichen G, aG, Gl, Bl, Tbl oder H: Sie haben Anspruch auf Kostenerstattung von notwendigen Taxifahrten. Hierzu können Wegstrecken während der Dienstreise als auch die An- und Abreise von und zu den Beförderungsmitteln wie z. B. Bahnhöfen und Flughäfen gehören. Taxifahrten werden auch erstattet, wenn

¹⁶ Merkzeichen sind spezielle Kennungen, die ein Schwerbehinderter zusätzlich zum Grad der Behinderung erhalten kann, wenn bei ihm bestimmte besondere Beeinträchtigungen vorliegen. Merkzeichen sind in verschiedenen Rechtsbereichen mit besonderen Vergünstigungen verbunden, die über die Vergünstigungen hinausgehen, die ein schwerbehinderter Mensch ohne Merkzeichen erhält.

Mobilitätseinschränkungen unabhängig von einer Schwerbehinderteneigenschaft die Nutzung eines Taxis erfordern, z. B. nach Unfällen.

9.3.4. Übernachtungskosten

Eine Übernachtung wird erforderlich, wenn Beschäftigte ihren Ziel- bzw. Heimatort nicht bis 22:00 Uhr abends erreichen oder die Reise dazu vor 6:00 Uhr morgens antreten müssten. Bei allen Übernachtungen haben Beschäftigte mit Schwerbehinderung (mindestens GdB 50) grundsätzlich einen Anspruch auf ein Einzelzimmer in der jeweiligen Unterbringung. Die Kosten hierfür sind erstattungsfähig.

9.3.5. Tagegeld

In der Regel wird das Tagegeld gekürzt, wenn Dienstreisende am Reiseort unentgeltlich vollwertig verpflegt werden. Eine Kürzung des Tagegeldes ist allerdings nicht zulässig, wenn Dienstreisende aus medizinischen Gründen wie bspw. Nahrungsmittelallergien dauerhaft auf besondere Kost angewiesen sind und diese am Reiseort nicht unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden kann. Als Nachweis muss ein ärztliches Attest beigebracht werden. Dieser Nachteilsausgleich gilt unabhängig von einer amtlich anerkannten (Schwer-)Behinderung oder Gleichstellung.

9.3.6. Begleitpersonen und -hunde

Schwerbehinderte Menschen, die Unterstützung durch eine Begleitperson oder einen Assistenzhund benötigen, können dadurch entstehende angemessene Kosten im Rahmen der Reisenebenkosten erstatten lassen. Voraussetzung für die Erstattung ist, dass im Schwerbehindertenausweis das Merkzeichen B für Begleitperson bzw. Bl für blind eingetragen ist und eine Begleitung zur barrierefreien Durchführung der Dienstreise erforderlich ist. Erstattungsfähig sind die Kosten für Unterkunft und Verpflegung bis zu der gleichen Höhe, wie sie dem Dienstreisenden erstattet werden. Die Kosten müssen mit Belegen nachgewiesen werden können.

Begleitpersonen sind für die Dauer der Dienstreise automatisch gesetzlich unfallversichert.

9.4. Arbeitsassistenz

Wenn Beschäftigte am Arbeitsplatz auf Barrieren treffen, die weder durch eine individuelle Arbeitsgestaltung noch durch Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen abgebaut werden können, kann eine Arbeitsassistenz in Frage kommen. Arbeitsassistenzen gleichen behinderungsbedingte Nachteile auf einem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt aus und bereiten den Boden dafür, dass der Assistenznehmer sich beruflich entfalten kann.

Assistenzpersonen kompensieren Funktionsbeeinträchtigungen des Beschäftigten, indem sie anfallende Tätigkeiten übernehmen, die vom Beschäftigten dauerhaft nicht selbst übernommen werden können. Dazu zählen beispielsweise das Eintippen von diktiertem Schriftverkehr bei körperbehinderten Menschen oder auch Mitschreibassistenzen bei Menschen mit Hörbeeinträchtigungen.

Dabei nehmen sie dem Assistenznehmer nicht die komplette Arbeit ab. Vielmehr muss die schwerbehinderte Person den inhaltlichen Kernbereich der vertraglich vereinbarten Aufgaben selbst erledigen. Assistenzpersonen werden in der Regel vom Integrationsamt daher nur dann finanziert, wenn der Beschäftigte die Hauptaufgaben tatsächlich selbst ausführen kann.

Arbeitsassistenzen können das Profil von Informationsassistenzen, Mobilitätsassistenzen, Kommunikationsassistenzen oder Organisationsassistenten haben.

9.4.1. Wer ist anspruchsberechtigt?

Beschäftigte mit Schwerbehinderung (GdB von mindestens 50) können einen Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine Arbeitsassistenz geltend machen, wenn folgende weitere Voraussetzungen erfüllt sind:

- Alle vorrangigen Leistungsmöglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben des SGB IX sind geprüft und ausgeschöpft, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsgestaltung und möglicher Unterstützung des Beschäftigten durch Kollegen.
- Die Beschäftigung muss mindestens 15 Wochenstunden umfassen. Diese können auch über mehrere Tätigkeiten verteilt werden.
- Der Lebensunterhalt ist durch die Beschäftigung gesichert und liegt über dem aktuellen Niveau der Grundsicherung.
- Der Beschäftigte kann die Haupttätigkeiten der vertraglich vereinbarten Arbeit selbst durchführen. Die Arbeitsassistenz erbringt lediglich unterstützende Tätigkeiten.
- Der Arbeitgeber muss mit der Beschäftigung einer Arbeitsassistenz einverstanden sein und dies schriftlich bestätigen.

9.4.2. Beantragung

Eine Arbeitsassistenz fällt unter die Leistungen zur beruflichen Teilhabe. Die Finanzierung einer Arbeitsassistenz zur Sicherstellung der Beschäftigung fällt in die Zuständigkeit der Integrations-/ Inklusionsämter.

Eine Arbeitsassistenz ist zu unterscheiden von einer persönlichen Assistenz, die z. B. bei der alltäglichen Versorgung hilft. Die Arbeitsassistenz unterstützt am Arbeitsplatz

und wird für dieses Aufgabengebiet finanziert. Auch Mischformen von persönlicher Assistenz und Arbeitsassistenz sind denkbar. Diese werden im Rahmen eines trägerübergreifenden Budgets finanziert.

9.4.3. Assistenzhunde

Assistenzhunde begleiten Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen oder Erkrankungen dauerhaft im Alltag sowie am Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Sie unterstützen bei der selbstbestimmten und eigenständigen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, indem sie behinderungsbedingte Nachteile ausgleichen und Barrieren in der Umwelt abbauen. Zusammen bilden Mensch und Assistenzhund ein Team, die sogenannte Mensch-Assistenzhund-Gemeinschaft.

Zertifizierte Assistenzhunde dürfen generell überall dort mitgeführt werden, wo sich Menschen in Straßenkleidung aufhalten bzw. die für den allgemeinen Publikums- und Benutzungsverkehr geöffnet sind, sofern dies für den Eigentümer keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellt oder der Assistenzhund offensichtlich ungepflegt oder ungesund ist. Im Regelfall stellen Assistenzhunde keinerlei medizinisch-hygienisches Risiko dar. Der Assistenzhund muss immer ein spezielles Abzeichen tragen, das ihn als Assistenzhund kennzeichnet. Von der generellen Duldungspflicht ausgeschlossen sind Bereiche, die besondere hygienische Anforderungen haben.

Beschäftigte, die einen Assistenzhund in sensible Arbeitsbereiche, z. B. in Labore, mitführen möchten, sollten vorab Kontakt zur SBV aufnehmen.

Assistenzhunde dürfen während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz untergebracht werden. Erforderliche Versorgungsgänge gelten als Dienstgänge. Beschäftigte in Technik und Verwaltung müssen sich dazu nicht aus der Zeiterfassung ausstempeln.

10. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** ist eine gesetzlich verpflichtende Aufgabe des Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten eines Betriebes oder einer Dienststelle möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. Das Bundesarbeitsgericht erklärte zum Sinn und Zweck: „Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist [...] die frühzeitige Klärung, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern“ (BAG v. 12.07.2007 2 AZR 716/06). Im weiteren Sinne geht es um ein Betriebliches Gesundheitsmanagement

(BGM) zum Schutz der Gesundheit der Belegschaft. Die Rechtsgrundlage ist § 167 Abs. 2 SGB IX.

Der Arbeitgeber ist zum Angebot eines BEM verpflichtet, wenn ein Beschäftigter im Laufe der vergangenen zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit kann die Bedingung zur Einleitung des BEM-Verfahrens bereits nach insgesamt mehr als 30 Fehltagen (Krankentagen) oder 42 Kalendertagen innerhalb der vergangenen zwölf Monate erfüllt sein.

Der Betriebsrat oder Personalrat, bei schwerbehinderten Menschen oder auf Wunsch des BEM-Berechtigten auch die Schwerbehindertenvertretung, können verlangen, dass ihnen der Arbeitgeber die Beschäftigten namentlich benennt, die die Voraussetzungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen.

11. Barrierefreie Veranstaltungen

Bei der Planung von Veranstaltungen wie z. B. Kongressen, Tagungen und Konferenzen ist eine barrierefreie Gestaltung besonders wichtig und auch gesetzlich gefordert. Als Leitfaden zur Umsetzung bieten sich die Prinzipien Zugänglichkeit, Nutzbarkeit und Erlebbarkeit des „Design für Alle“ (DfA) an. Dieses verfolgt das Ziel, allen Menschen die Nutzung von Dienstleistungen, Infrastrukturen und Produkten weitestgehend ohne individuelle Anpassungen oder Assistenzen komfortabel zu ermöglichen.

Organisatoren sollen vielmehr potentielle Barrieren berücksichtigen und im Vorhinein so planen, dass Barrieren gar nicht erst entstehen. Dies fängt bei der Wahl des Raumes oder der Online-Plattform an, geht über eingesetzte Medien und die Platzierung der Vortragenden bis hin zur Ausstattung für Pausenzeiten und das Catering. Beispiele können sein:

Beispiel 1: Während bei einem Online-Vortrag schwerhörige Menschen auf Untertitel angewiesen sein können, mögen andere Personen durch Untertitel massiv in ihrer Konzentration gestört werden. Software, die es ermöglicht, Untertitel optional auf dem eigenen Endgerät zuzuschalten, kann derartige Interessenskonflikte verhindern.

Beispiel 2: Eine Essenspause, die ausschließlich an Stehtischen möglich ist, ignoriert die Bedürfnisse von Menschen, die auf einen Sitzplatz angewiesen sind. Tische in Sitzhöhe mit teilweiser Bestuhlung und Platz für Rollstühle verhindern Barrieren.

Seltene oder kostenintensive Anpassungen sollten vorher von Teilnehmenden angemeldet werden. Dies gilt beispielsweise für Menschen, die während der Veranstaltung einen Gebärdendolmetscher benötigen. Dieser sogenannte „individuelle Bedarf“ sollte bereits bei der Anmeldung abgefragt und muss in der Regel erfüllt werden.

12. Digitale Barrierefreiheit

Digitale Barrierefreiheit schafft einen Zugang zum Internet oder digitalen Anwendungen für alle Nutzerinnen und Nutzer. Gesetzliche Grundlagen und Standards sind die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) sowie die Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), aktuell in der Version 2.1. Digitale Barrierefreiheit besteht aus den vier Prinzipien: der Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Verständlichkeit und Robustheit.

Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) soll eine umfassend und grundsätzlich uneingeschränkt barrierefreie Gestaltung moderner Informations- und Kommunikationstechnik gewährleisten. Sie gilt insbesondere für Websites, mobile Anwendungen, elektronisch unterstützte Verwaltungsabläufe und grafische Programmoberflächen. Durch die Verordnung wird die Richtlinie (EU) 2016/2102 umgesetzt. Diese „EU-Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen“ (Web Accessibility-Richtlinie, (EU) 2016/2102) trat 2016 in Kraft.

Die BITV gibt Einzelheiten zur Erklärung zur Barrierefreiheit und macht Vorgaben dazu, welche Inhalte barrierefrei zu gestalten sind und welche nicht. Sie gilt für alle öffentlichen Stellen des Bundes. Öffentliche Stellen des Bundes sind nicht nur die Einrichtungen der Bundesverwaltung, sondern auch die Stellen, die das Vergaberecht anzuwenden haben und dem Bund zuzurechnen sind (siehe: § 12 BGG).

Öffentliche Stellen müssen auf ihren Websites und in Apps mittels der sog. „Erklärung zur Barrierefreiheit“ angeben, welche Inhalte (noch) nicht barrierefrei sind, wie vorhandene Barrieren gemeldet werden können (Feedback-Mechanismus) und wie gegebenenfalls ein Schlichtungsverfahren einzureichen ist.

Die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik stellt einen Mustertext für die Erklärung zur Barrierefreiheit zur Verfügung sowie Leitfäden für die Erstellung der Erklärung und des Feedback-Mechanismus (s. 10.3.).

13. Nützliche Links und Literatur

13.1. Gesetze

AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018

Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO): <https://www.gesetze-im-internet.de/schwvwo>

13.2. Gesetzeskommentare

Werner Feldes, Silvia Helbig, Bettina Krämer, Rainer Rehwald, Bernd Westermann: *Schwerbehindertenrecht. Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung*. 14. Auflage. Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2018, ISBN 978-3-7663-6723-5.

Werner Feldes, Rolf Klabunde, Hans-Günther Ritz, Jürgen Schmidt: *Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z. Das Lexikon für die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderungen*. 7., neu bearbeitete Auflage. Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2018, ISBN 978-3-7663-6744-0.

Bernhard Knittel: *Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung*, 12. Auflage 2019. Luchterhand Verlag. ISBN 978-3-472-09562-0.

Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. SGB IX | BTHG | SchwbVWO | BGG. Lehr- und Praxiskommentar, hrsg. von Dirk H. Dau, Franz Josef Düwell, Jacob Joussen, Steffen Luik, Nomos, 6. Auflage 2022, ISBN 978-3-8487-6360-3.

SGB IX – Kommentar. Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung, hrsg. von Bernhard Knittel, 12. Auflage 2023, ISBN 978-3-472-09562-0.

SGB IX – Sozialgesetzbuch Neuntes Buch. Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – Kommentar für die Praxis mit Kommentierung von Teil 2 – §§ 90-150 SGB IX, hrsg. von Werner Feldes, Wolfhard Kohte, Eckart Stevens-Bartol, 5., erweiterte und neu bearbeitete Auflage 2023, ISBN 978-3-7663-7202-4.

13.3. (Digitale) Barrierefreiheit

Bundeseinzelstelle Barrierefreiheit: zentrale Stelle, die das bestehende Wissen zur Barrierefreiheit systematisch sammelt, aufbereitet und der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt: <https://www.bundeseinzelstelle-barrierefreiheit.de>

Fachportal für barrierefreies Bauen, Schwerpunkte sind Informationen zu DIN-Normen, Gesetze und Richtlinien: <https://nullbarriere.de>

Portal Barrierefreiheit der Dienstkonsolidierung des Bundes: Das Portal stellt Informationen und praktische Tipps zum Thema digitale Barrierefreiheit, deren Umsetzung sowie zur Umsetzung der Deutschen Gebärdensprache und der leichten Sprache: <https://www.barrierefreiheit-dienstkonsolidierung.bund.de>

Der **Technische Beratungsdienst (TBD)** der Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützt Arbeitgeber, die Menschen mit Schwerbehinderungen oder Rehabilitanden beschäftigen oder zukünftig beschäftigen möchten. Im Vordergrund stehen dabei erforderliche Anpassungen von Arbeitsplätzen, die Herstellung der baulichen Barrierefreiheit, zum Beispiel bei den Zugängen zur Arbeitsstätte, und arbeitsschutzrelevante Themen. Der TBD berät und begutachtet überwiegend vor Ort und erarbeitet passgenaue Lösungen, die auf die Anforderungen aller Beteiligten abgestimmt werden. <https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/technischer-beratungsdienst>

Architektenkammer Berlin: Barrierefreies Planen und Bauen: <https://www.ak-berlin.de/fachthemen/barrierefreies-planen-und-bauen.html>

Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (BFIT-Bund): Gemeinsam mit einer Expertengruppe dokumentiert die Stelle den jeweils aktuellen Stand der Technik, erarbeitet gesicherte Erkenntnisse und erstellt praxisnahe Publikationen zur Umsetzung der digitalen Barrierefreiheit: <https://www.bfit-bund.de>

Neben der Überwachungsstelle des Bundes gibt es in den einzelnen Bundesländern eigene Überwachungsstellen: https://www.bfit-bund.de/DE/Kontakt/Ueberwachungsstellen-der-Laender/ueberwachungsstelle_laender_node.html

Stiftung barrierefrei kommunizieren! Die Stiftung informiert über assistive Technologien, die den Zugang zu Computer und Internet ermöglichen, Kommunikation und Information erleichtern und bei der Förderung von Fähigkeiten helfen. Sie will Akteure aus Politik, Wirtschaft, Öffentlichkeit und Zivilgesellschaft für barrierefreie Kommunikation sensibilisieren und bietet ein Testzentrum, in dem assistive Technologien erprobt werden können. <https://www.stiftung-barrierefrei-kommunizieren.de/>

Die **Stiftung Digitale Chancen** erforscht als gemeinnützige Organisation die gesellschaftlichen Folgen der Digitalisierung und fördert durch bundesweite Projekte digitale Teilhabe. Sie vernetzt Zivilgesellschaft, Politik, Wirtschaft und Forschung zum Thema digitale Chancengerechtigkeit: <https://www.digitale-chancen.de/>

Projekt „**Barrierefrei informieren und kommunizieren – für alle (BIK für alle)**“: klärte über die Vorteile und Umsetzungsmöglichkeiten eines barrierefreien Internets auf und unterstützte bei der Einhaltung von Standards. Das Projekt wurde 2018 abgeschlossen, die Ergebnisse (Empfehlungen, Leitfäden etc. sind weiterhin abrufbar). <https://bik-fuer-alle.de/>

Einfach für alle: Angebot der Aktion Mensch für barrierefreies Internet: <https://www.einfach-fuer-alle.de/artikel/pdf-barrierefrei-umsetzen/>

Acrobat Benutzerhandbuch: PDF erstellen und Barrierefreiheit prüfen <https://helpx.adobe.com/de/acrobat/using/create-verify-pdf-accessibility.html>

Der **PDF Accessibility Checker** (kurz: PAC) ist ein Tool, das bei der Überprüfung von PDF-Dateien auf Barrierefreiheit unterstützt. Aktuelle Version ist der "PAC 2021". Das Programm wird von der PDF/UA Foundation herausgegeben.

Der PAC 2021 kann nicht nur die PDF/UA-Konformität von PDF-Dateien überprüfen, sondern auch die WCAG-Konformität. Nach Angaben der PDF/UA Foundation unterstützt der PAC 2021 das Prüfen gemäß Erfolgskriterien der WCAG 2.1 AA. Hierfür enthält der aktuelle PAC auch eine Farbkontrastprüfung. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Programm nur die maschinell prüfbaren Punkte der Barrierefreiheit testen kann – daher ist eine zusätzliche Sichtprüfung mit einem Screenreader notwendig. Für einen ersten Eindruck hilfreich ist auch die Screenreader-Vorschau, die der PAC weiterhin enthält.

Der PDF Accessibility Checker ist kostenfrei nutzbar. Allerdings ist er nur mit Windows kompatibel.

Die **Website Accessible PDF** vermittelt leicht verständlich die Grundlagen der Erstellung barrierefreier PDFs aus Word und InDesign sowie der Bearbeitung in Acrobat. Außerdem stellt sie Lösungswege für häufig auftretende Probleme und PAC-Fehlermeldungen vor: <https://accessible-pdf.info/de/>

Die **Technische Universität Dresden** stellt auf ihrer Website aktuelle Anleitungen zur Erstellung barrierefreier Dokumente (aus bzw. in Office-Anwendungen) zur Verfügung: <https://tu-dresden.de/ing/informatik/ai/mci/die-professur/news/neue-anleitungen-und-flyer-zur-erstellung-barrierefreier-dokumente-veroeffentlicht>

Für die Nachbearbeitung von PDF-Dokumenten gibt es die englischsprachige **Website Tagged PDF**. Dort werden (fast) alle PAC-Fehler beschrieben und Lösungen zur Behebung vorgeschlagen: <https://taggedpdf.com/508-pdf-help-center/>

13.4. Verbände, Informationsportale und weitere Ressourcen

Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e. V.:

<https://bvkm.de/>

Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland e. V.: <https://www.abid-ev.de/>

Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker unterstützt Arbeitgeber bei der Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/ag-service-schwerbehinderte-akademiker>

Sämtliche offenen Akademikerstellen können der ZAV gemeldet werden:

ZAV.SBAkademiker@arbeitsagentur.de

Integrationsfachdienste (IFD): Dienste in der Regel in der Trägerschaft freier, gemeinnütziger Träger, die die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen sollen. IFD unterstützen behinderte Menschen bei ihrer beruflichen Eingliederung. IFD können nach § 49 Abs. 6 SGB IX auch zur beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen, die nicht den Schwerbehindertenstatus haben, tätig werden (z. B. Menschen mit psychischer Behinderung oder einer sogenannten Lernbehinderung). Sie müssen für die Unterstützung durch den IFD einen Rehaantrag beim zuständigen Rehabilitationsträger stellen. <https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/integrationsfachdienst/kontakt-integrationsfachdienste/>

REHADAT: unabhängiges Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen (Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V., gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales): www.rehadat.de

Die **Einheitlichen Ansprechstellen (EAA)** unterstützen Arbeitgeber, Menschen mit Behinderung einzustellen: <https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/>

Die EAA Berlin bietet **regelmäßig kostenfreie Veranstaltungen** für Arbeitgeber*innen, Personalverantwortliche, Inklusionsbeauftragte und Akteur*innen aus dem Feld der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von behinderten Menschen an. Hier finden Sie laufend aktualisierte Online- und Präsenztermine:

<https://www.eaa-berlin.de/veranstaltungen.html>

Austauschformat **Talk für Arbeitgeber*innen** der EAA: <https://www.eaa-berlin.de/veranstaltungen/details/termin/talk-fuer-arbeitgeberinnen.html>

Plattform Inklusion der **Aktion Mensch**: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion>

Arbeitgeber werden mit verschiedenen **Geldleistungen** gefördert, wenn sie neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen schaffen; Fördermöglichkeiten im Überblick: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/unterstuetzung-foerderung>
„Leistungsnavi“ der Integrationsämter: www.leistungsnavi.integrationsaemter.de

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB): Angebot der Beratung für Menschen mit (drohenden) Behinderungen zu allen Fragen rund um Rehabilitations- und Teilhabeleistungen; die Beratung orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen und Ressourcen jeder einzelnen Person. Der Beratungsfokus liegt auf den Anliegen der Betroffenen und ist immer kostenlos. Ein besonderer Aspekt der EUTB ist die Beratung von Betroffenen für Betroffene (Beratungsmethode des „Peer Counseling“). Beratungsangebotefinder: <https://www.teilhabeberatung.de/beratung/beratungsangebote-der-eutb>

Fachstelle Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB): **Wörterbuch der selbstbestimmten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen**
<https://www.teilhabeberatung.de/artikel/woerterbuch-der-selbstbestimmten-teilhabe>

Die **Förderfinder-App von Talentplus** bietet gezielte Suche nach passenden Fördermöglichkeiten. Außerdem werden einzelne Programme der Bundesländer aufgeführt: www.talentplus.de

Beratungskompass Inklusion: Einen Überblick über die Förderung zur Einstellung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen bietet das Projekt „Wirtschaft inklusiv“ der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation an:
www.beratungskompass-inklusion.de

Links, Downloads und Materialien für Arbeitgeber, Unternehmen und Organisationen, die Menschen mit Behinderung einstellen möchten oder bereits beschäftigen, zusammengestellt von der **Aktion Mensch**: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/downloads-linksammlung>

Seite für die Schwerbehindertenvertretung: www.komsem.de/

Der Bonner **Hildegardis-Verein** unterstützt seit 1907 Frauen auf ihrem Weg zu akademischer Bildung und beruflicher Qualifizierung. Seit 15 Jahren führt der Verein auch Inklusionsprojekte durch. <https://www.hildegardis-verein.de/>

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) e. V.:**

Arbeitsgemeinschaft zur Förderung und Koordinierung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen in Deutschland gem. § 94 SGB X. Sie bietet Beratung, Datenbanken, Empfehlungen, Musterformulare etc.: <https://www.bar-frankfurt.de/>

Broschüren der **Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V.** zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement: <https://www.bih.de/integrationsaemter/themen-kompakt/bem/>

BEM-Webseite des **Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS):** <https://www.zbfs.bayern.de/behinderung-beruf/themen/betriebliches-eingliederungsmanagement/index.php>

Sammlung des ZBFS von Praxisbeispielen zu BEM-Vereinbarungen: <https://www.zbfs.bayern.de/behinderung-beruf/themen/betriebliches-eingliederungsmanagement/beispiele.php>

Handlungsempfehlungen der BIH zum BEM: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/weitere-publikationen/handlungsempfehlungen-zum-bem/>

ZB Digitalmagazin, das Magazin „ZB Behinderung und Beruf“ stellt Informationen, Arbeitshilfen und Praxisbeispiele rund um das Thema berufliche Teilhabe bereit: <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/>

ZB Ratgeber „Ausgleichsabgabe“
https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/20180101_ZB_Ratgeber_Ausgleichsabgabe.pdf

ABC Fachlexikon – Beschäftigung schwerbehinderter Menschen: https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/20180815_ABC_Fachlexikon_Beschaeftigung_schwerbehinderter_Menschen.pdf

BMAS Ratgeber für Menschen mit Behinderung:
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a712-ratgeber-fuer-menschen-mit-behinderungen.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX:

https://www.lvr.de/media/pressemodul/fb03_bilder_und_dateien_1/2015/soziales_3/Kuendigungsschutz.pdf

Bundesagentur für Arbeit – Menschen mit Behinderungen:

<https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen>

Bundesagentur für Arbeit – Vermittlung schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker: <https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/spezielle-hilfe-und-unterstuetzung/vermittlung-schwerbehinderter-akademiker>

Deutsches Studentenwerk – Studieren mit Behinderung:

<https://www.studentenwerke.de/de/behinderung>

Sag ich's? – Chronisch krank im Job: <https://sag-ichs.de/start>

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV): Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten. Handlungsleitfaden für Führungskräfte

<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3732>

13.5. Beispiele für Inklusionsvereinbarungen

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg: Ratgeber

Inklusionsvereinbarung: <https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/ratgeber/KVJS-Ratgeber-Inklusionsvereinbarung.pdf>

Sammlung Inklusionsvereinbarungen bei REHADAT: <https://www.rehadat-gutepraxis.de/inklusion-gestalten/inklusionsvereinbarungen/>

13.6. Empfehlungen für inklusionsfreundliche Stellenausschreibungen

Stellenausschreibung – Menschen mit Behinderung einstellen | Aktion Mensch
(Leitfaden Aktion Mensch)

KOFA Aktion Mensch Checkliste Stellenausschreibung für Menschen mit Behinderung.pdf (Checkliste KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung)

Tutorial: Mit Stellenanzeigen Menschen mit Behinderung ansprechen - YouTube
(Sehr überzeugendes Video zum Thema)

How to inclusively recruit candidates with disabilities (Englisch; interessante Hinweise insbesondere zur Sprache)

10 Recruitment Tips to Attract People with Disabilities - MIUSA (englisch; sehr allgemeiner Überblick)

13.7. Literatur zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Frank Stöpel, Andrea Lange, Jürgen Voß (Hrsg.) Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis. Arbeitsfähigkeit sichern, rechtssicher agieren Potenziale nutzen. Inklusive Arbeitshilfen online. 3. überarbeitete und ergänzte Auflage 2022 Freiburg. ISBN 978-3-648-16003-9

Regina Richter: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement: 25 Praxisbeispiele (mit einem Fokus auf „Psychische Erkrankungen“ und neuem Themenbereich „Dokumentation, Auswertung und Analyse im BEM“); 2. aktualisierte und erweiterte Auflage, Bielefeld 2014; ISBN 978-3-7639-5405-6

Siggy Britschgi: BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement; Bund-Verlag Köln 2020, 5. Auflage, ISBN 978-3-7663-6884-3, [Inhaltsverzeichnis online](#)

Volker Stück: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Aktuelle Rechtsprechung und praktische Hinweise, Monatsschrift für Deutsches Recht 2010, 1235

Literaturliste zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement bei [REHADAT](#)

BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.): ABC Fachlexikon. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. 6. überarbeitete Ausgabe, Köln 2018.

13.8. Weitere Literatur

Maren Conrad-Giese, Beate Eberhardt, Werner Feldes, Nils Hindersmann, Ingrid Mai, Diana Ramm, Hans-Günther Ritz: *Tipps für die Vertretung von Menschen mit Behinderungen*. 3. Auflage. Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2018, ISBN 978-3-7663-6750-1.

BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.): ABC Fachlexikon. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. 6. überarbeitete Ausgabe, Köln 2018.