

## Wie kann das Integrationsamt Krebserkrankte im Arbeitsleben unterstützen?

Als Vertreterin des  
KVJS begrüßt Sie  
Nadine Bellemann

Referat  
Kündigungsschutz  
und begleitende  
Hilfen



© Microsoft



- ➔ **Unterstützungsmöglichkeiten des Integrationsamtes**
- ➔ **Prävention**
- ➔ **Kündigungsschutz**
- ➔ **Fragen**

# Integrationsämter bundesweit



**KVJS**  
Kommunalverband  
für Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg



- **Geschäftsstelle der BIH**  
Bundesarbeitsgemeinschaft  
der Integrationsämter und  
Hauptfürsorgestellen  
c/o Landschaftsverband  
Rheinland  
50663 Köln
- **Integrationsämter /  
Inklusionsämter**
- **Zweigstellen /  
Regionalstandorte**

# Wer kann sich an das Integrationsamt wenden?

## Schwerbehinderte Menschen

---

GdB  $\geq$  50

Anerkennung durch die  
Versorgungverwaltung:

in Baden-Württemberg

Landratsämter

Unabhängig vom Arbeitsleben

Welche  
Funktionseinschränkungen  
bleiben dauerhaft zurück?



## Gleichgestellte behinderte Menschen

---

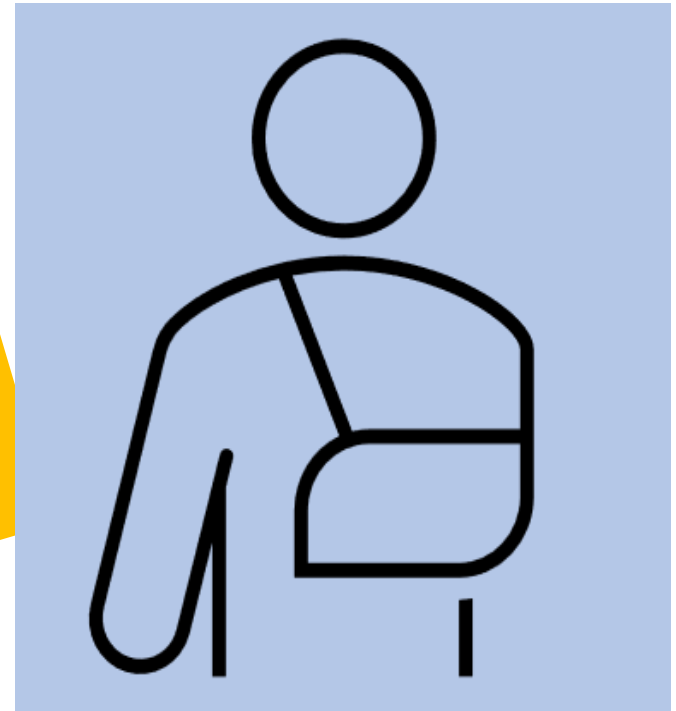
Gleichstellung durch  
Agentur für Arbeit durch  
Bescheid

- ▶ Grad der Behinderung  
30 – 40
- ▶ auf Arbeitsplatz bezogen
- ▶ falls ohne Gleichstellung  
Arbeitsplatz nicht erhalten  
werden kann

Reicht es aus, wenn ich meinen  
Antrag auf Anerkennung/ GL  
bereits gestellt habe?

NEIN

Eintrittskarte  
Feststellungsbescheid des  
Versorgungsamtes



# An welches Integrationsamt wende ich mich?

## Örtliche Zuständigkeit :

-richtet sich i.d.R. nach dem Arbeitsort



# Kontakt zu den Integrations- und Inklusionsämtern

Ansprechperson je nach Anliegen

➤ BIH Integrationsämter  
[www.bih.de/bih/](http://www.bih.de/bih/)



## Muss ich meinen Arbeitgeber über die Anerkennung der Schwerbehinderung informieren?

- Keine Pflicht zur „Offenbarung“
- Recht auf Lüge im Bewerbungsverfahren
- jedoch sinnvoll, weil dann besonderer Schutz im Arbeitsleben





# Besondere Regelungen im Arbeitsleben

## Schwerbehinderte Menschen

---

### Besondere Rechte

- ▶ Keine Benachteiligung
- ▶ Behinderungsgerechter Arbeitsplatz
- ▶ Zusatzurlaub ( 1 Woche pro Jahr)
- ▶ Befreiung von Mehrarbeit
- ▶ Teilzeitbeschäftigung
- ▶ Kündigungsschutz
- ▶ Vorzeitige Altersrente

## Gleichgestellte behinderte Menschen

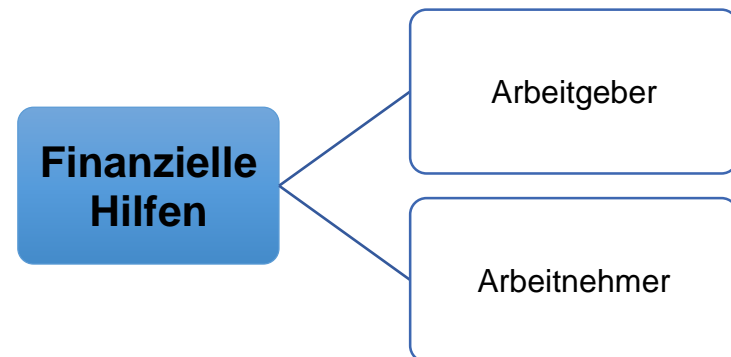
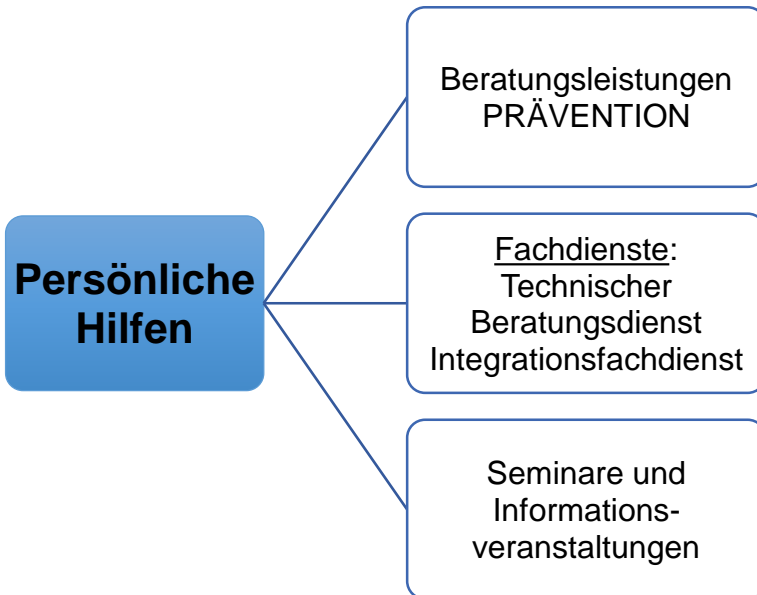
---

### Gleiche Rechte wie schwerbehinderte Menschen

#### außer:

- ▶ Zusatzurlaub
- ▶ Vorzeitige Altersrente

# Was kann das Integrationsamt für Krebserkrankte tun?



# Leistungen an Arbeitgeber ...

## Zuschüsse für

- technische Arbeitshilfen
- behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsstätte
- Investitionskosten bei Neuschaffung von Arbeitsplätzen



## .... bei Leistungseinschränkungen

Behinderte Menschen können nicht immer 100 %  
Leistung bringen.

Unter gewissen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber  
hierfür einen Lohnkostenzuschuss erhalten

# Beschäftigungssicherungs- zuschüsse



.... personelle Unterstützung

Wenn Kollegen oder Vorgesetzte einen behinderten Menschen besonders unterstützen müssen, kann es hierfür ebenfalls einen Zuschuss vom Integrationsamt geben.

# Fallgestaltungen für Lohnkostenzuschüsse

- langsames Arbeiten aufgrund Fatigue-Syndrom
- Erfordernis mehrere Pausen
- hohe Fehleranfälligkeit aufgrund von Medikamenteneinnahme
- Eingeschränkter Einsatz und dadurch höherer Planungsaufwand für Arbeitgeber

# Ich schaffe mein Arbeitspensum nicht mehr und möchte Arbeitszeit reduzieren- wer hilft mir?

-kein Fall des  
Beschäftigungssicherungszuschusses  
BSZ ist eine Leistung an den Arbeitgeber!

-Antrag auf Erwerbminderungsrente bei DRV  
sollte gestellt werden (hierbei unterstützt IFD)



- für technische Arbeitshilfen (§ 19 SchwbAV)
- für eine Arbeitsassistenz (§17 Abs.1a SchwbAV)

# Die Unterstützungsmöglichkeiten des Integrationsamtes

Unentbehrlich für die Aufgabenerfüllung des Integrationsamtes sind dessen Fachdienste,

zum einen der

- **Technische Beratungsdienst**

zum anderen die

- **Integrationsfachdienste.**

# Integrationsfachdienste

- **Zuständigkeit:**  
beschäftigte behinderte und schwerbehinderte Menschen sowie deren Arbeitgeber
- Vermittlung, Beratung, berufsbegleitende Betreuung
- Konfliktberatung und -klärung, Information von Vorgesetzten und Kollegen
- Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA)
- **Kontakt über [www.ifd-bw.de](http://www.ifd-bw.de)**



# Technischer Beratungsdienst (TBD)

- Unterstützung bei behinderungsgerechter Einrichtung neuer oder vorhandener Arbeitsplätze
- Empfehlung von technischen Arbeitshilfen
- Planung und Begleitung von Umbauten
- Beratung zur barrierefreien Organisation von Arbeitsabläufen
- Suche nach alternativen Arbeitsplätzen



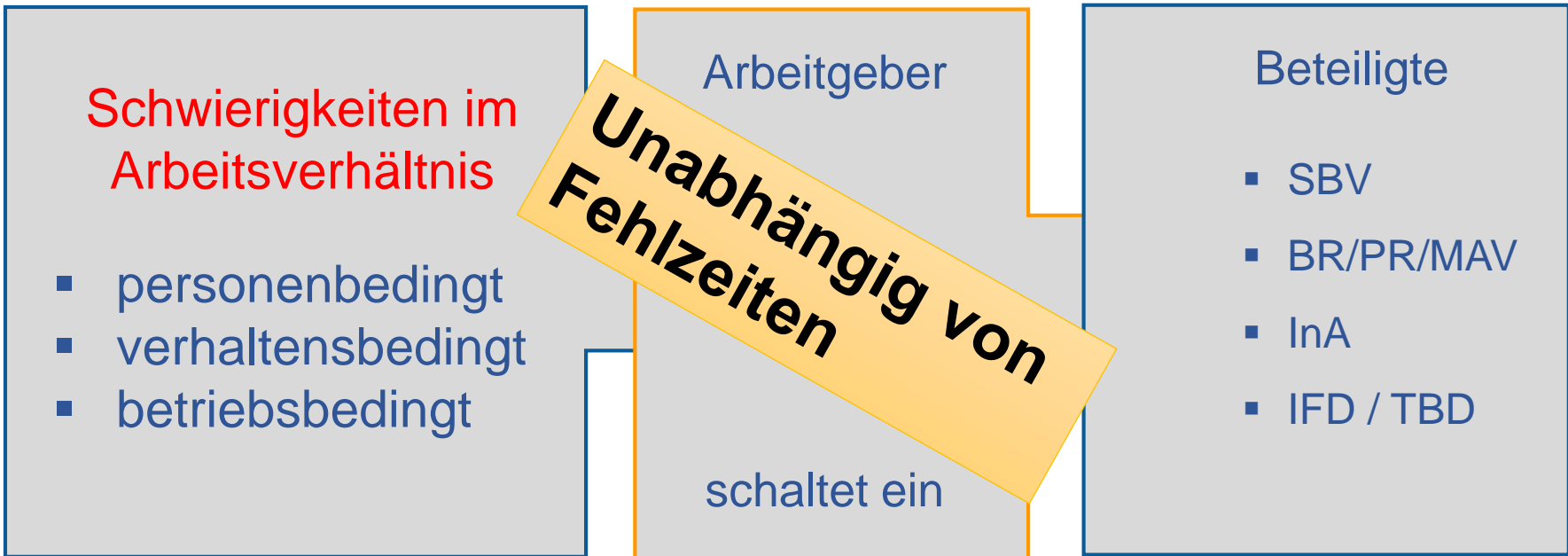
# WAS BEDEUTET PRÄVENTION?

- Arbeitgeberpflicht
- Vorbeugung bei Schwierigkeiten
- Personenkreis der schwerbehinderte Menschen
- Frühzeitige Intervention bei Gefährdung des Arbeitsverhältnisses
  
- Aufgaben Integrationsamt: Beratung!

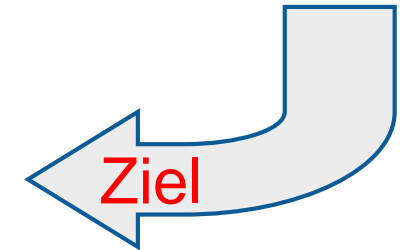
## § 167 SGB IX Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von **personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten** im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die *zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können*, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung **..sowie das Integrationsamt ein**, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis **möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann**.

# Prävention (§ 167 Abs. 1 SGB IX)



- Beseitigung der Schwierigkeiten
- dauerhafte Sicherung des Arbeitsverhältnisses





# Abgrenzung BEM vs. Prävention

## BEM

- BEM gilt für alle Arbeitnehmer!
- BEM ist speziell für den Fall der längeren AU-Zeit über 6 Wochen pro Jahr definiert

## Prävention

- Speziell Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- Breiteres Anwendungsfeld
- „personen –oder verhaltens- oder- betriebsbedingte Schwierigkeiten

## Beispielsfall: leidensgerechte Beschäftigung/ Home Office

Frau F. ruft beim Integrationsamt an schildert folgende Problematik:

Sie ist als medizinische Fachangestellte bei einer Hausarztpraxis (5 Mitarbeiter) beschäftigt.

Aufgrund einer Krebserkrankung sei Frau F. seit längerer Zeit arbeitsunfähig. Nun habe Sie mit Ihrer Gynäkologin besprochen, dass aufgrund der Immunsuppression als Nebenwirkung der Krebsbehandlung dauerhaft eine Beschäftigung im Homeoffice ( zumindest tageweise) sinnvoll wäre. Wie kann Frau F. vorgehen?

**Muss mein Arbeitgeber meinen  
Arbeitsplatz so gestalten, dass ich dort  
wieder arbeiten kann?  
Wo liegen die Grenzen?**

## **§ 164 Abs. 4 SGB IX Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung**

# GRENZE: Zumutbarkeitsschwelle

## GRENZE: § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX

...Ein Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber **nicht zumutbar** oder mit **unverhältnismäßigen Aufwendungen** verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

## Wie konnte Frau F. geholfen werden?

Im Präventionsgespräch vor Ort beim Arbeitgeber konnte erreicht werden:

- **Bündelung der Verwaltungsaufgaben (Abrechnungen mit Krankenkassen, Telefonanfragen) auf Frau F./ Erledigung an einem Tag in der Woche im Home Office möglich**
- **mit Aussicht auf Ausweitung bis zu 2 Tage pro Woche**
- **Bei Präsenz in Praxis: möglichst Vermeidung von Patientenkontakt durch Bündelung der Aufgaben im BackOffice**

## Stichwort: leidensgerechte Beschäftigung

### Muss ich mich auf einen anderen Arbeitsplatz verweisen lassen?

Grundsätzlich ja, falls noch vom Arbeitsvertrag umfasst da Weisungsrecht des Arbeitgebers gilt z.B. anderer Arbeitsplatz mit weniger körperlicher Belastung z.B. in Verwaltung  
Falls vom Arbeitsvertrag nicht mehr gedeckt, dann Änderungskündigung des ArbG möglich

## **Fall: Brustkrebserkrankte OP- Mitarbeiterin**

**Die SBV eines großen Krankenhauses wendet sich im Rahmen der Prävention an das Integrationsamt und bitte um Unterstützung im folgenden Fall:**

**Die aufgrund einer Brustkrebserkrankung als schwerbehindert anerkannte Frau R. arbeitet seit über 20 Jahren als OP-Schwester. Durch die Nachwirkungen der Chemotherapie leide Sie an Polyneuropathie, Gelenkschmerzen und Fatigue-Syndrom sowie starken Knochenschmerzen aufgrund der Anti-Hormontherapie.**

**Langes Stehen und Gehen bereiten Frau R. große Probleme, weshalb Sie eine „leidensgerechte“ Beschäftigung möchte.**



## Was konnte für Frau R. erreicht werden?

**Der Einsatz als OP-Schwester definitiv nicht mehr leidensgerecht  
da ca. 3-4 km tägliche Gehstrecke, 90 % der Arbeitszeit Stehen**

**\*Einsatz an 2 Tagen in Ambulanz, da dort kurze Wege und Sitzmöglichkeiten**

**\*Einsatz an 2 Tagen auf Intensivstation**

**\*Einsatz an einem Tag im OP-Bereich in den vorderen OP-Räume und mit technischer Arbeitsplatzausstattung (Anschaffung eines motorisierten Antriebs einer OP-Lafette über DRV gefördert)**

**\*Unterstützung/Beratung bei Antrag auf EM-Rente**

**\*Arbeitgeber erhält Lohnkostenzuschuss**

## Besonderer Kündigungsschutz

**Mein Arbeitgeber möchte mich als  
Schwerbehinderte\*r kündigen-**

**Kann das Integrationsamt dies  
verhindern?**

# Kündigungsschutz

Allgemeiner  
Kündigungsschutz

KSchG

für alle Arbeitnehmer

sofern das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht

in Betrieben mit mehr  
als 10 Arbeitnehmern

Kündigung nach  
Anhörung BR

Besonderer  
Kündigungsschutz

SGB IX

für schwerbehinderte  
und gleichgestellte  
Arbeitnehmer

unabhängig von der  
Zahl der Arbeitnehmer

erst nach Zustimmung  
des Integrationsamts

# Ist die Zustimmung für den AG sicher?

**These: ....“das Integrationsamt stimmt doch dem Kündigungsantrag immer zu....?!?”**

Prüfungsumfang des INA ist unterschiedlich, je nach Kündigungsart

- personenbedingte Gründe (hohe Fehlzeiten?)
- verhaltensbedingte Gründe (Diebstahl, Beleidigung)
- betriebsbedingte Gründe ( Personalabbau)

# Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz gilt :

- für anerkannt schwerbehinderte Menschen
  - 3-Wochen Vorfrist eingehalten (Antrag beim VA bereits gestellt)
- für gleichgestellte Menschen (nach § 2 Abs. 3 SGB IX)

**Zustimmung  
erforderlich!**

- ordentliche Kündigung
- außerordentliche Kündigung („fristlos“)
- Änderungskündigung



- Kündigung durch schwerbehinderten AN
- einvernehmliche Beendigung (Aufhebungsvertrag)
- befristeter Vertrag (Zeitvertrag, auflösende Bedingung)
- Kündigung in den ersten sechs Monaten (Probezeit)

Zustimmung nicht erforderlich!



## Entscheidungsmaßstab

**Entscheidung i.d.R. nach freiem Ermessen**

**Je geringer der Zusammenhang desto geringer der besondere Kündigungsschutz**

**Kündigungsgrund ➡ ← Behinderung**

- betriebsbedingt
- personenbedingt
- verhaltensbedingt



# Beispielfälle aus der Praxis

## Fall 1:

Der AG beantragt beim INA die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung einer schwerbehinderten Pflegehelferin (GBD 50 Krebs in Heilungsbewährung) Frau S.

Der AG ist ein großes renommiertes Pflegeheim in Heidelberg und trägt vor, dass sich Frau S. zum wiederholten Male zu spät krank gemeldet habe bzw. auch die Krankmeldungen zu spät abgegeben habe. Aus diesem Grunde soll nun die Kündigung erfolgen. Abmahnungen sind bereits erfolgt.

# Ablauf des Verfahrens

AG-Kündigungsabsicht

AG stellt Antrag auf Zustimmung

InA hört SBM an und ermittelt

Kündungsverhandlung

evtl. Expertenanhörung

Gütliche Einigung/  
Entscheidung Integrationsamt

# weiterer Verlauf des Falles 1

Im Beispielsfall 1 war nach den Darstellungen des AG zunächst von einer verhaltensbedingten Kündigung ohne Zusammenhang zur Schwerbehinderung auszugehen.

Im Rahmen der Sachverhaltsermittlung hat sich folgendes ergeben:

-als Schwerbehinderung anerkannt geistige Behinderung/  
kognitive Teilleistungsschwäche

# Ergebnis in diesem Fall

AG bekommt Zuschüsse für die „außergewöhnliche Belastung“ mit Frau S.

+AG nahm Zustimmungsantrag zurück

Ergebnis:

**Arbeitsverhältnis konnte gerettet werden**

# betriebsbedingte Kündigung

## Beispielsfall 2:

**In einem mittelständischen Unternehmen soll die Abteilung Buchhaltung mit 12 MA komplett outgesourct werden, um Kosten zu sparen. Das Unternehmen steht kurz vor der Insolvenz. In der betreffenden Abteilung sind drei krebserkrankte/schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigt.**

**Nun beantragt der AG die Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung dieser drei schwerbehinderten Mitarbeiter.**

# WIE WÜRDEN SIE ENTSCHEIDEN?

# Stimmt der Sachvortrag überhaupt?

- Stellungnahme der betreffenden Mitarbeiter
- Stellungnahme der SBV
- Vorlage von Unterlagen z. B. des Geschäftsführungsbeschlusses über die Schließung der Abteilung

## ERGEBNIS:

Da kein Zusammenhang zur Schwerbehinderung wird die Zustimmung zur Kündigung erteilt

„Keine Besserstellung von Schwerbehinderten



Nur Nachteilsausgleich“

# Personenbedingte Gründe

- **Kündigungsgründe liegen in der Person des schwerbehinderten Menschen selbst**

## Beispiele:

- **hohe Fehlzeiten durch Krebserkrankung und Folgebehandlungen**
- **mangelhafte Arbeitsergebnisse z.B. Fehleranfälligkeit**
- **langsamere Arbeitsweise**



## Beispielfall 3

**AG ( Steuerberater) beantragt bei InA die Zustimmung zur Kündigung eines langjährigen schwerbehinderten Mitarbeiters ( GDB 50) in der Buchhaltung, dessen Arbeitsergebnisse in letzter Zeit zu wünschen übrig lassen. Der MA mache sehr viele Pausen und seine Arbeitsergebnisse seien schlecht. Es passieren viele Fehler, weshalb das Arbeitsverhältnis nun beendet werden soll. Präventive Maßnahmen wurden bislang nicht gemacht.**



# Verfahrensdauer/ Ablauf

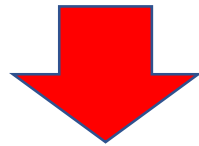
Bei personenbedingten Kündigungsgründen oft „Experten-Unterstützung“ erforderlich

- technischer Beratungsdienst
- Einschätzung der behandelnden Ärzte
- Abwarten von Reha-Maßnahmen
- ggfls. Sicherung des AV durch Zuschüsse an AG

=> ca. 4- 6 Monate bis Entscheidung des INA

# Was konnte für den Mitarbeiter erreicht werden?

- Anschaffung einer elektronischen Lupe+ Vergrößerungssoftware über DRV
- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber



**ARBEITSVERHÄLTNIS  
BESTEHT WEITER!!!**



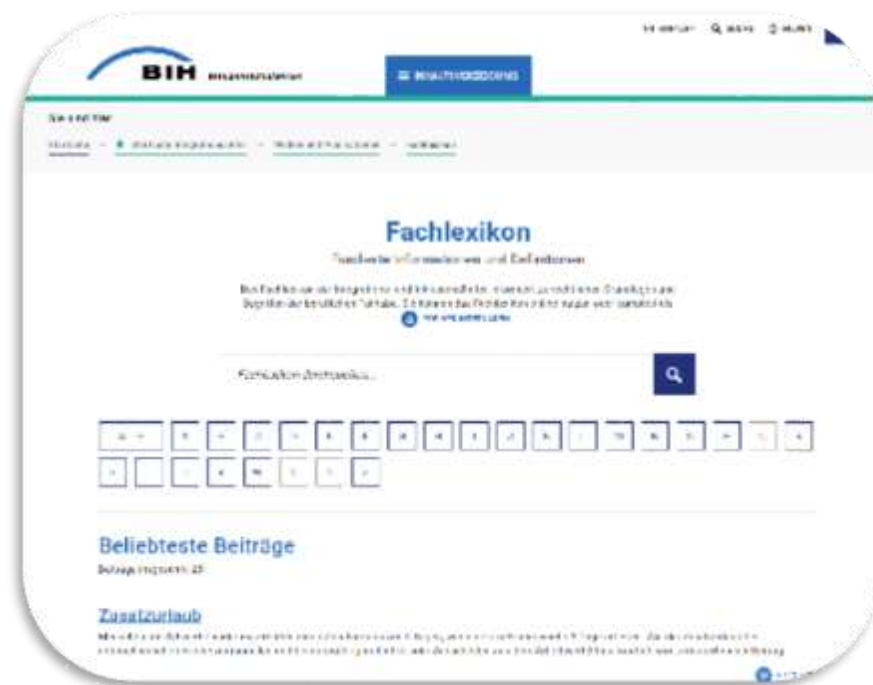
Im Gespräch bleiben:



PRÄVENTION VOR  
KÜNDIGUNG

# Wie komme ich an Informationen?

- KVJS Behinderung und Beruf  
[www.kvjs.de/behinderung-und-beruf](http://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf)
  
- BIH Integrationsämter  
[www.bih.de/bih/](http://www.bih.de/bih/)
  - BIH Fachlexikon  
<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/>
  
- REHADAT  
[www.rehadat.de/](http://www.rehadat.de/)



# Fragen?



**Geschafft!**  
**Vielen Dank für Ihre**  
**Aufmerksamkeit**

