

### **Gesundheitsprogramme (Gesundheitstrainings)**

Gesundheitsprogramme sollen die Mitarbeiter darin schulen, gesunde Lebensweisen im Denken, Erleben und Handeln einzuüben und in die tägliche Lebensgestaltung zu integrieren. Dabei geht es beispielsweise um Ernährung, Bewegung und Entspannung. Ziel aller Aktivitäten ist es, die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten auf- oder auszubauen. Die Maßnahmen sollen Wissen vermitteln, gesundheitsdienliches Verhalten fördern und gleichzeitig Gesundheitsbeeinträchtigungen und Krankheiten vermeiden.

### **Gleichstellung**

Auf Antrag können Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 und weniger als 50 einer Person mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden, wenn sie nach Paragraph 2 Abs. 3 SGB IX „infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können“. Dabei reicht als Begründung allerdings nicht aus, dass die Betroffenen arbeitslos sind. Sie müssen gerade wegen ihrer Behinderung erheblichen Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sein. Gleichgestellte Beschäftigte können beinahe alle Rechte und Leistungen nach dem Schwerbehindertenrecht beanspruchen, haben allerdings keinen Anspruch auf Zusatzurlaub. Selbst bei einem GdB unter 30 können Jugendliche mit Behinderung für die Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden.

### **Grad der Behinderung (GdB)**

Als Maß für die Beeinträchtigungen körperlicher, geistiger oder seelischer Funktionen mit Auswirkungen in verschiedenen Lebensbereichen gilt im Schwerbehindertenrecht der Grad der Behinderung (GdB). Das Versorgungsamt stellt den GdB fest: er reicht von 20 bis 100 und wird in Zehnerschritten erteilt. Dazu prüft es nach entsprechendem Antrag die vorliegenden Unterlagen, fordert gegebenenfalls weitere Unterlagen bei den behandelnden Ärzten an und erlässt dann einen Feststellungsbescheid. Beträgt der GdB 50 und mehr, liegt eine Schwerbehinderung vor. Das Versorgungsamt stellt dann auf Antrag einen entsprechenden Schwerbehindertenausweis aus. Der GdB sagt nichts über die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus und wird unabhängig vom ausgeübten oder angestrebten Beruf festgestellt.

### **Pflichtquote**

Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten sind verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeits- und Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 71 SGB IX). Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz ist pro Monat eine Ausgleichsabgabe

an das Integrationsamt zu zahlen. Die Höhe der Ausgleichsabgabe liegt je nach Erfüllungsgrad der Pflichtquote zurzeit zwischen 125 und 320 Euro pro Arbeitsplatz und pro Monat.

### **Potenzialorientierung**

Die UN-Behindertenrechtskonvention hat den früher vorherrschenden Ansatz der Defizitorientierung in eine Potenzialorientierung überführt. Es geht nicht mehr darum, Fehlendes oder Krankheiten als Charakteristikum von Behinderung anzusehen. Vielmehr entsteht eine Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen den Personen mit Beeinträchtigung und den unterschiedlichen Barrieren, die ihrer vollständigen und gleichen gesellschaftlichen Teilhabe entgegenstehen. Der „Diversity-Ansatz“ hebt die individuelle Unterschiedlichkeit von Menschen hervor, mit ihren jeweiligen Stärken und Schwächen, mit ihrem Anderssein. Gerade diese Potenzialorientierung hilft auf dem Arbeitsmarkt zu einer besseren Integration von Menschen mit Einschränkungen.

### **Probefbeschäftigung**

Arbeitgeber können schwerbehinderte Arbeitnehmer für eine bis zu drei Monate dauernde Probefbeschäftigung einstellen. Während dieser Zeit bekommt der probeweise Beschäftigte Lohn- oder Gehaltszahlungen, die der Arbeitgeber erstattet bekommt. Unternehmen beantragen die Probefbeschäftigung bei der Agentur für Arbeit. Der Antrag muss bereits vor der Einstellung des schwerbehinderten Menschen gestellt werden. Neben dem Lohn und Gehalt können auch weitere in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandene Kosten erstattet werden.

### **Telearbeit (E-Work, Homeoffice, Mobiles Arbeiten)**

Telearbeit ermöglicht das Arbeiten außerhalb des Firmenstandorts. Die Beschäftigten haben direkten Zugang zum Firmenserver, heute meist über so genannte VPN (virtuelle private Netzwerke). So können sie Dateien, Dokumente und Anwendungen so bearbeiten, als seien sie im Büro. Das macht das Arbeiten ortsunabhängig: Die Mitarbeiter arbeiten auf der Dienstreise im Hotel oder im Zug, beim Kunden oder zu Hause. Über das Telefon und E-Mail sind die Mitarbeiter auch direkt erreichbar. Telearbeit ist ein geeignetes Instrument der Arbeitsorganisation für Menschen mit Behinderung, wenn beispielsweise deren Mobilität eingeschränkt ist.

Weitere Stichworte finden Sie im Lexikon von talentplus: <http://rehadat.link/lexikon> und im Personalkompass des IW Köln, Seite 218 ff. (pdf): <http://rehadat.link/pkiw>