



Sachstand

Aspekte zur Teilhabe gehörloser Menschen am Arbeitsmarkt

Aspekte zur Teilhabe gehörloser Menschen am Arbeitsmarkt

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 136/18
Abschluss der Arbeit: 20. Dezember 2018
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	4
3.	Leistungen an Arbeitgeber	6
4.	Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitgeber	6
5.	Bedeutung von Arbeitsschutzvorschriften	7

1. Einleitung

Der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ wird in Artikel 1 Satz 2 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen definiert. Das Übereinkommen wurde durch die Bundesrepublik Deutschland ratifiziert und ist seit 2009 in Deutschland verbindlich.

Im bundesdeutschen Recht wird die Behinderung im § 2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) definiert. Danach sind Menschen mit Behinderungen Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Hierzu zählen auch gehörlose Menschen. Nach Einschätzung des Deutschen Gehörlosen-Bundes e.V. leben in Deutschland circa 80.000 gehörlose Menschen. Mit dem SGB IX und dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) wurden grundlegende Voraussetzungen zur Umsetzung des Benachteiligungsverbots, welches sich aus Art. 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland (GG) ergibt, und für eine verbesserte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen geschaffen.

2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Menschen mit Behinderungen erhalten unter anderem nach den Vorschriften der §§ 49 ff. SGB IX Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die von den zuständigen Rehabilitationsträgern gemäß § 6 SGB IX erbracht werden. Hierzu zählen insbesondere:

- Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, eine Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung,
- die individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung,
- die berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen,
- die berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden,
- die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit durch die Rehabilitationsträger und
- sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um Menschen mit Behinderungen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.

Die Leistungen umfassen auch medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich sind. Zu den Leistungen gehören insbesondere

- Hilfen zur Unterstützung bei der Krankheits- und Behinderungsverarbeitung,
- Hilfen zur Aktivierung von Selbsthilfepotentialen,

-
- die Information und Beratung von Partnern und Angehörigen sowie von Vorgesetzten und Kollegen, wenn die Leistungsberechtigten dem zustimmen,
 - die Vermittlung von Kontakten zu örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsmöglichkeiten,
 - Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen,
 - das Training lebenspraktischer Fähigkeiten,
 - das Training motorischer Fähigkeiten,
 - die Anleitung und Motivation zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und
 - die Beteiligung von Integrationsfachdiensten im Rahmen ihrer Aufgabenstellung (§ 193 SGB IX).

Zu den Leistungen gehört auch die Übernahme der erforderlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung, wenn für die Ausführung einer Leistung eine Unterbringung außerhalb des eigenen oder des elterlichen Haushalts wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Erfolges der Teilhabe am Arbeitsleben notwendig ist sowie der erforderlichen Kosten, die mit der Ausführung einer Leistung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, insbesondere für Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Lernmittel, Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

Im Rahmen der Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und der sonstigen Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben werden darüber hinaus folgende Leistungen erbracht:

- Leistungen der Kraftfahrzeughilfe nach der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung,
- Ausgleich für unvermeidbare Verdienstauffälle wegen Fahrten der An- und Abreise zu einer Bildungsmaßnahme und zur Vorstellung bei einem Arbeitgeber, bei einem Träger oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen,
- die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes (zum Beispiel für Gebärdensprachdolmetscher und Schriftdolmetscher),
- Kosten für Hilfsmittel, die wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind
 - zur Berufsausübung,
 - zur Teilhabe an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz selbst,

-
- die Kosten technischer Arbeitshilfen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung erforderlich sind und
 - die Kosten der Beschaffung, der Ausstattung und der Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung in angemessenem Umfang.

3. Leistungen an Arbeitgeber

Die Rehabilitationsträger können gemäß § 50 SGB IX Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch an Arbeitgeber erbringen, insbesondere als

- Ausbildungszuschüsse zur betrieblichen Ausführung von Bildungsleistungen,
- Eingliederungszuschüsse,
- Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb und
- teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung.

4. Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitgeber

- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Das SGB IX enthält die Vorschriften zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Mit dem SGB IX wurde das Rehabilitationsrecht und das Schwerbehindertenrecht in das Sozialgesetzbuch eingeordnet. Am 1. Januar 2018 trat im Zuge der zweiten Stufe des Bundesteilhabegesetzes eine komplette Neufassung des SGB IX in Kraft.

- Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) Arbeitsförderung

Das SGB III umfasst Leistungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung.

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG ist ein deutsches Bundesgesetz, das Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll.

- Schwerbehinderten- Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe müssen in Deutschland gemäß § 160 SGB IX Arbeitgeber an das zuständige Integrationsamt entrichten, die nicht die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

-
- Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz, BGG)

Das BGG soll eine Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen beseitigen bzw. verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung ermöglichen.

5. Bedeutung von Arbeitsschutzvorschriften

Als Arbeitsschutz beziehungsweise Arbeitnehmerschutz werden die Maßnahmen, Mittel und Methoden zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen verstanden. Das angestrebte Ziel ist die Verhütung von Arbeitsunfällen und der Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten. Der allgemeine Arbeitsschutz soll Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer schützen, ihre Arbeitskraft erhalten, sowie die Arbeit menschengerecht gestalten. Elementare Sicherheitsvorschriften, welche die Arbeitnehmer vor erheblichen Gesundheitsgefahren schützen sollen, sind daher von diesen unbedingt einzuhalten.

Konkret fordert das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in einem präventiven Ansatz auch für die Arbeitsplanung Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze, eine auf diesen Beurteilungen basierende Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen, die Umsetzung dieser Maßnahmen und Wirksamkeitskontrollen. Daraus ergibt sich für den Arbeitgeber die Aufgabe, durch Fehlbelastungen verursachte Gefährdungen zu vermeiden sowie arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen. Aus den Gefährdungsbeurteilungen können sich im konkreten Einzelfall auch Einschränkungen im Hinblick auf die gesundheitliche Eignung für einen bestimmten Arbeitsplatz ergeben.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge resultiert aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten. Rechtsgrundlage ist die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Sie wird unter anderem im Arbeitsschutzgesetz beschrieben, das die einschlägigen EU-Richtlinien in deutsches Recht umsetzt. Durch Vorsorgen wird verhindert, dass sich Erkrankungen verschlimmern, die durch Belastungen bei der Arbeit entstanden sein können.
