

ANGEMEINSAME UNTERKUNFTSPOLITIK- UND VERFAHRENSHANDBUCH

Angemessene Unterkunftsbedingungen

I. Einleitung

Der Zweck dieses Leitfadens ist die Unterstützung lokaler Einrichtungen, die mit dem *Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA)* oder finanziert werden *Wagner-Peyser (WP) Act* Finanzierung, bei der Verarbeitung von angemessenen Vorkehrungen Anfragen. Jedes Unternehmen stellt sicher, dass qualifizierten Personen mit Behinderungen angemessene Unterkünfte zur Verfügung stehen, um folgende Aufgaben zu erfüllen :

- Werden Sie für die Beihilfe, Leistungen, Dienstleistungen, Ausbildung oder Beschäftigung nach Wunsch in Betracht gezogen .
- Führen Sie die wesentlichen Funktionen ihrer Jobs aus. oder Unterstützung, Leistungen, Dienstleistungen oder Schulungen erhalten, die denen entsprechen, die qualifizierten Personen ohne Behinderungen angeboten werden.
- Nutzen Sie die Vorzüge und Privilegien der Beihilfe, Leistungen, Dienstleistungen, Ausbildung oder Beschäftigung, die denen anderer benachteiligter Personen ohne Behinderungen gleichwertig sind , es sei denn, die Bereitstellung einer solchen Unterkunft würde eine ungebührliche Not darstellen.

Die Verpflichtung zur Bereitstellung angemessener Unterkünfte gilt für Behinderungen , die der lokalen Entität bekannt sind.

Der Prozess der angemessenen Vorkehrung, einschließlich einer Beschreibung der Schlüsselbegriffe, ist unten aufgeführt und sollte sofort implementiert werden.

II. Schlüsselbegriffe

A. Angemessene Unterbringung bedeutet Folgendes :

- 1) Änderungen oder Anpassungen eines Antrags- / Registrierungsprozesses, die es ermöglichen, dass eine qualifizierte Person mit einer Behinderung für die von der qualifizierten Person gewünschten Beihilfen, Leistungen, Dienstleistungen, Ausbildung oder Beschäftigung berücksichtigt wird.
- 2) Änderungen oder Anpassungen, die es einer qualifizierten Person mit Behinderung ermöglichen, die wesentlichen Funktionen eines Jobs zu erfüllen oder Hilfsleistungen, Leistungen, Dienstleistungen oder Schulungen zu erhalten, die denen entsprechen, die qualifizierten Personen ohne Behinderung angeboten werden.
- 3) Änderungen oder Anpassungen, die es einem qualifizierten Menschen mit einer Behinderung ermöglichen, die gleichen Vorteile und Privilegien wie Beihilfen, Leistungen, Dienstleistungen, Ausbildung oder Beschäftigung in Anspruch zu nehmen, die auch für Personen mit ähnlichen Behinderungen ohne Behinderung gelten.

B. Qualifizierte Person mit einer Behinderung bedeutet Folgendes :

- 1) In Bezug auf die Beschäftigung kann eine Person mit einer Behinderung, die mit oder ohne angemessene Vorkehrungen in der Lage ist, die wesentlichen Funktionen der betreffenden Arbeit erfüllen.
- 2) In Bezug auf Beihilfen, Leistungen, Dienstleistungen oder Schulungen: eine Person mit einer Behinderung, die mit oder ohne angemessene Vorkehrungen und / oder angemessene Änderungen die wesentlichen Zulassungsvoraussetzungen für den Erhalt solcher Beihilfen, Leistungen, Dienstleistungen oder Schulungen erfüllt.

C. Ein Antragsteller ist eine natürliche Person, die staatlich unterstützte Hilfe, Leistungen, Dienstleistungen oder Schulungen sucht. Eine Einzelperson wird als "Antragsteller" an dem Punkt angesehen, an dem sie persönliche Informationen auf Anfrage der lokalen Einrichtung nach solchen Informationen übermittelt.

D. Ein Teilnehmer ist eine Einzelperson, die im Rahmen eines WIOA- Titel-I- oder WP-finanzierten Programms Beihilfen, Leistungen, Dienstleistungen oder Schulungen erhält .

E. Eine Behinderung bedeutet in Bezug auf eine Einzelperson Folgendes :

- 1) "Gesundheitszustand" umfasst Folgendes :
 - ein) Jegliche Beeinträchtigung der Gesundheit, die mit einer Krebsdiagnose oder einer Krebserkrankung oder -geschichte in Zusammenhang steht oder damit zusammenhängt.
 - b) Genetische Eigenschaften. Für die Zwecke dieses Abschnitts bedeutet "genetische Merkmale" eine der folgenden Eigenschaften:
 - i. Jedes wissenschaftlich oder medizinisch identifizierbare Gen oder Chromosom oder eine Kombination oder Veränderung davon, von dem bekannt ist, dass es bei einer Person oder deren Nachkommen zu einer Erkrankung oder Störung führt oder das mit einem statistisch erhöhten Entwicklungsrisiko verbunden ist einer Krankheit oder Störung, und das ist derzeit nicht mit irgendwelchen Symptomen einer Krankheit oder Störung verbunden.
 - ii. Vererbte Merkmale, die sich aus der Einzelperson oder dem Familienmitglied ergeben können, von denen bekannt ist, dass sie bei einer Person oder deren Nachkommen eine Erkrankung oder Störung verursachen oder die mit einem statistisch erhöhten Risiko für die Entwicklung einer Krankheit verbunden sind oder Störung, und die derzeit nicht mit irgendwelchen Symptomen einer Krankheit oder Störung verbunden sind.
- 2) "Geistige Behinderung" umfasst alle folgenden Punkte, ist aber nicht darauf beschränkt:
 - ein) Bei allen psychischen oder psychischen Störungen oder Zuständen, wie z. B. geistiger Behinderung, organischem Gehirnsyndrom, emotionalen oder psychischen Erkrankungen oder bestimmten Lernstörungen, kann dies zu einer Einschränkung der Lebensaktivität führen. Für die Zwecke dieses Abschnitts:

- i. „Grenzen“ werden ohne Rücksicht auf abschwächende Maßnahmen wie Medikamente, Hilfsmittel oder angemessene Vorkehrungen festgelegt, es sei denn, die abschwächende Maßnahme selbst begrenzt eine bedeutende Lebensaktivität.
- ii. Eine psychische oder psychische Störung oder ein psychischer Zustand begrenzt eine bedeutende Lebensaktivität, wenn dies die Erreichung der Hauptlebensaktivität erschwert.
- iii. „Wesentliche Lebensaktivitäten“ sind breit auszulegen und umfassen körperliche, geistige und soziale Aktivitäten und Arbeiten.

Jede andere psychische oder psychische Störung oder Erkrankung, die nicht in Buchstabe a beschrieben ist und die eine besondere Ausbildung oder damit verbundene Dienstleistungen erfordert.

- b) Aufzeichnungen oder Vorgeschichte einer psychischen oder psychologischen Störung oder eines Zustands, wie in Absatz (a) oder (b) beschrieben, der dem Arbeitgeber oder einer anderen von diesem Teil erfassten Stelle bekannt ist.
- c) Von dem Arbeitgeber oder einer anderen von diesem Teil erfassten Person als seelisch erlebt zu werden oder behandelt zu werden, wenn ein psychischer Zustand vorliegt, der die Erreichung einer bedeutenden Lebensaktivität erschwert.
- d) Von dem Arbeitgeber oder einer anderen von diesem Teil erfassten Person als von einer psychischen oder psychischen Störung oder einem Zustand betroffen oder behandelt werden, die keine gegenwärtige Behinderung hat, die jedoch zu einer geistigen Behinderung werden kann, wie in Absatz (a) oder beschrieben (b).

„Geistige Behinderung“ umfasst nicht sexuelle Verhaltensstörungen, zwanghaftes Glücksspiel, Kleptomanie, Pyromanie oder psychoaktive Substanzstörungen, die sich aus der gegenwärtigen unrechtmäßigen Verwendung kontrollierter Substanzen oder anderer Drogen ergeben.

3) "Körperliche Behinderung" umfasst Folgendes :

- ein) Eine physiologische Erkrankung, Störung, einen Zustand, eine kosmetische Entstellung oder einen anatomischen Verlust haben, die beide der folgenden Ursachen haben:
 - i. Beeinflusst eines oder mehrere der folgenden Körpersysteme: neurologische, immunologische, muskuloskeletale, spezielle Sinnesorgane, Atmungsorgane, einschließlich Sprechorgane, kardiovaskuläre, reproduktive, verdauungsfördernde, urogenitale, hemische und lymphatische, Haut und endokrine.
 - ii. Begrenzt eine bedeutende Lebensaktivität. Für die Zwecke dieses Abschnitts:
 - „Grenzen“ werden ohne Rücksicht auf abschwächende Maßnahmen wie Medikamente, Hilfsmittel, Prothetik oder angemessene Vorkehrungen festgelegt, es sei denn, die abschwächende Maßnahme selbst begrenzt eine bedeutende Lebensaktivität.

- Eine physiologische Erkrankung, eine Störung, ein Zustand, eine kosmetische Entstellung oder ein anatomischer Verlust schränkt eine bedeutende Lebensaktivität ein, wenn dies die Erreichung der Hauptlebensaktivität erschwert.
 - „Wichtige Lebensaktivitäten“ sind breit auszulegen und umfassen körperliche, geistige und soziale Aktivitäten und Arbeiten.
- b) Jede andere gesundheitliche Beeinträchtigung, die nicht in Buchstabe a beschrieben ist und die eine besondere Ausbildung oder damit verbundene Dienstleistungen erfordert.
 - c) Aufzeichnung oder Anamnese einer Krankheit, einer Störung, eines Zustands, einer kosmetischen Entstellung, eines anatomischen Verlusts oder einer Beeinträchtigung der Gesundheit, wie in Absatz (a) oder (b) beschrieben, die dem Arbeitgeber oder einer anderen von diesem Teil erfassten Stelle bekannt sind.
 - d) Von dem Arbeitgeber oder einer anderen von diesem Teil erfassten Person als einen körperlichen Zustand angesehen werden oder behandelt werden, der die Erreichung einer bedeutenden Lebensaktivität erschwert oder hat
 - e) Vom Arbeitgeber oder einer anderen von diesem Teil erfassten Person als von einer Krankheit, einer Störung, einem Zustand, einer kosmetischen Verformung, einem anatomischen Verlust oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung betroffen oder behandelt zu werden, die keine gegenwärtige Behinderung hat, aber als körperliche Behinderung betrachtet werden kann unter Buchstabe a oder b beschrieben.
 - f) „Körperliche Behinderung“ umfasst nicht sexuelle Verhaltensstörungen, zwanghaftes Glücksspiel, Kleptomanie, Pyromanie oder psychoaktive Substanzstörungen, die sich aus dem gegenwärtigen rechtswidrigen Gebrauch kontrollierter Substanzen oder anderer Drogen ergeben.

F. Wesentliche Zulassungsvoraussetzungen sind Kriterien, die sich als notwendig erweisen, um die angebotenen Beihilfen, Leistungen, Dienstleistungen, Schulungen, Programme oder Aktivitäten anbieten zu können.

G. Wesentliche Funktionen sind die grundlegenden beruflichen Pflichten des Beschäftigten mit Behinderung oder Wunsch. "Wesentliche Funktionen" umfasst nicht die Randfunktionen der Position.

- 1) Eine Jobfunktion kann aus verschiedenen Gründen als unerlässlich angesehen werden, darunter einen oder mehrere der folgenden:
 - a) Die Funktion kann von wesentlicher Bedeutung sein, da der Grund dafür besteht, dass die Position diese Funktion ausführt.
 - b) Die Funktion kann aufgrund der begrenzten Anzahl von Mitarbeitern, auf die die Leistung dieser Arbeitsfunktion verteilt werden kann, wesentlich sein.
 - c) Die Funktion kann hochspezialisiert sein, so dass der in der Position etablierte Mitarbeiter aufgrund seiner Sachkenntnis oder seiner Fähigkeit, die jeweilige Funktion auszuführen, eingestellt wird.
- 2) Der Nachweis, ob eine bestimmte Funktion von wesentlicher Bedeutung ist, umfasst unter anderem Folgendes:
 - a) Die Beurteilung des Arbeitgebers, welche Funktionen von wesentlicher Bedeutung sind.

- b) Schriftliche Stellenbeschreibungen vor der Bewerbung oder Bewerbung von Bewerbern.
- c) Die Zeit, die für die Ausführung der Funktion aufgewendet wurde.
- d) Die Folgen, dass der Betreiber die Funktion nicht ausführen muss.
- e) Die Bedingungen eines Tarifvertrags.
- f) Die Arbeitserfahrungen früherer etablierter Unternehmen.
- G) Die aktuellen Arbeitserfahrungen der etablierten Unternehmen in ähnlichen Berufen.

H. Grundlegende Änderung bedeutet eine Änderung des Wesens eines Programms oder einer Tätigkeit oder Kosten, die die örtliche Einheit nachweisen kann, würden zu einer unangemessenen Belastung führen. Die Faktoren, die bei der Bestimmung, ob eine angeforderte Änderung zu einer grundlegenden Änderung führen würde, zu berücksichtigen sind, werden in Schritt 3 dieses Prozesses (später beschrieben im Abschnitt " *Schritt für Schritt* " in diesem Handbuch beschrieben).

I. Wichtige Lebensaktivitäten bedeuten Funktionen wie die folgenden :

Seite 1 von 11

- Sich um sich selbst kümmern
- Manuelle Aufgaben ausführen
- Gehen
- Sehen
- Hören
- Sprechen
- Atmung
- Lernen
- Arbeiten

Seite 1 von 11

•

J. Unangemessene Härte bedeutet eine Handlung, die unter Berücksichtigung der folgenden Faktoren erhebliche Schwierigkeiten oder Kosten erfordert:

- 1) Die Art und Kosten der benötigten Unterkunft.
- 2) Gesamtfinanzmittel der Einrichtungen, die an der Bereitstellung angemessener Unterkünfte beteiligt sind, die Anzahl der in der Einrichtung beschäftigten Personen und die Auswirkungen auf Ausgaben und Ressourcen oder die anderweitigen Auswirkungen dieser Einrichtungen auf den Betrieb der Einrichtung.

- 3) Gesamtfinanzmittel des erfassten Unternehmens, Gesamtgröße des Geschäfts eines betroffenen Unternehmens in Bezug auf die Anzahl der Beschäftigten sowie Anzahl, Art und Ort seiner Einrichtungen.
- 4) Die Art der Vorgänge, einschließlich Zusammensetzung, Struktur und Funktionen der Belegschaft der Entität.
- 5) Geografische Trennung, administrative oder steuerliche Beziehung der Einrichtung oder Einrichtungen.

III. Effektive Kommunikation und andere Unterstützung

Jede örtliche Einheit ist dafür verantwortlich, eine effektive Kommunikation zwischen der qualifizierten Person mit Behinderung und dem Personal der Entität während des angemessenen Vorkehrungsprozesses sicherzustellen. Für eine effektive Kommunikation müssen möglicherweise Dolmetscher für Gebärdensprache, Hörhilfen, alternative Formate für Menschen mit Sehbehinderung oder andere Ansätze arrangiert werden. Darüber hinaus ist die örtliche Einrichtung auch dafür verantwortlich, andere angemessene Unterstützung zu leisten, die während des angemessenen Vorkehrungsprozesses sowie im Prozess der erforderlichen Rechtsmittel verlangt wird.

IV. Vertraulichkeit

A. **Die örtliche Einheit muss die Vertraulichkeit wahren** . Alle Unterlagen und Informationen über den Gesundheitszustand oder die Vorgeschichte einer Person mit Behinderung, die eine Unterkunft beantragt, müssen auf Formularen gesammelt werden, die von den anderen mit dieser Person zusammenhängenden Formularen getrennt sind, und müssen von der örtlichen Einrichtung in separaten Krankenakten aufbewahrt werden. Die Informationen werden als vertrauliche Krankenakten behandelt, und der Zugang zu den Unterlagen ist beschränkt, mit Ausnahme der folgenden Ausnahmen :

- 1) Das Management der örtlichen Einheit muss über Arbeitsbeschränkungen oder angemessene Vorkehrungen informiert werden .
- 2) Das Erste-Hilfe- und Sicherheitspersonal muss informiert werden, wenn die Behinderung eine Notfallbehandlung erfordert.
- 3) Regierungsbeamte, die die Einhaltung des Gesetzes untersuchen, müssen auf Anfrage einschlägige Informationen erhalten.

Welche Unterkünfte sind angemessen?

Die Angemessenheit einer Unterkunft hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Für weitere Klärung, was angemessene Anpassungen im Arbeitsumfeld sind, beziehen sich auf 29 CFR Part 32. Angemessene Unterkünfte umfassen, sind jedoch auf die folgenden beschränkt:

- Einrichtung von Einrichtungen, die ansonsten nicht erforderlich sind, um die Barrierefreiheitsstandards des Bundes zu erfüllen, die für Menschen mit Behinderungen physisch zugänglich sind und von diesen genutzt werden können (z. B. Rampen, Haltegriffe für Ruhesäle, Beschilderungen usw.).
- Umstrukturierung von Arbeits- oder Schulungsaufgaben (z. B. Neuzuweisung nicht wesentlicher Schreibarbeiten, telefonischer oder sonstiger klerikaler Aufgaben unter

Mitarbeitern, Zuweisung nicht wesentlicher Aufgaben an andere, Eliminierung nicht wesentlicher Aufgaben usw.).

- Ändern von Zeitplänen (z . B. Ermöglichung alternativer Start- und Endzeiten , um ein Überfahren und Rütteln in U-Bahnen zu vermeiden).
- Zurverfügungstellung oder Änderung von Ausrüstungen, Geräten oder Materialien (z . B. Anheben eines Schreibtisches auf Brettern für eine Person, die einen Rollstuhl verwendet, Blinklicht und Lautstärkeregler für Gegensprechanlagen und Telefone, Installieren von Texttelefonen [TTYs], Bereitstellen großformatiger Computeranzeigeprogramme oder Materialien in alternativen Formaten, einschließlich Braille-Schrift, Audioband oder vergrößerter Druck usw.).
- Bereitstellung qualifizierter Leser, Dolmetscher oder anderer Unterstützungsdienste für alle Aspekte von Programmen und Aktivitäten, einschließlich Antrags-, Interview- und Testverfahren sowie während Schulungs- und Beschäftigungsaktivitäten.

Zu den angemessenen Vorkehrungen kann es auch gehören, der behinderten Person die Verwendung von Hilfsmitteln oder Dienstleistungen zu gestatten, die die örtliche Einrichtung nicht anderweitig zur Verfügung stellen muss. Obwohl zum Beispiel eine lokale Einheit im Allgemeinen nicht verpflichtet ist, einen motorisierten Roller für eine Person mit eingeschränkter Mobilität bereitzustellen, kann eine angemessene Vorkehrung das Bereitstellen eines Bereichs zum Verstauen einer solchen Mobilitätshilfe umfassen, falls dies erforderlich ist.

Das örtliche Unternehmen ist nicht verpflichtet, Personen mit Behinderungen persönliche Gegenstände zur Verfügung zu stellen. Zu diesen Gegenständen gehören Hörgeräte, Prothesen, Rollstühle oder Brillen. Solche Gegenstände können jedoch eine angemessene Vorkehrung darstellen, wenn sie speziell auf die Bedürfnisse zugeschnitten sind, die mit dem Programm oder der Tätigkeit, an der die Person teilnimmt, oder mit der von der Person ausgeführten Tätigkeit in Zusammenhang stehen. Beispielsweise können Brillen, die die Betrachtung eines Computermonitors ermöglichen, die aber außerhalb des Programms oder der Aktivität, an der die Person teilnimmt, oder der von der Person ausgeführten Tätigkeit nicht anderweitig benötigt werden, eine angemessene Unterkunft darstellen können.

Wenn es mehr als eine mögliche angemessene Unterkunft gibt, sollte die örtliche Einrichtung die Präferenz der Einzelperson bei der Bestimmung der Unterkunft vorrangig berücksichtigen.

Wie bereits erwähnt, können einige Anträge auf angemessene Vorkehrungen unmittelbar nach ihrem Eingang ohne formelle Bewertung im Einklang mit diesem Verfahren erteilt und umgesetzt werden. Dies kann der Fall sein, wenn die Person jede gewünschte Unterkunft mit einem bestimmten Merkmal identifiziert. Beispielsweise kann ein Mitarbeiter, der taub ist und routinemäßig ein Texttelefon (TTY) verwendet, eine aufgabenbezogene Einschränkung sowie die benötigte Unterkunft leicht erkennen. Wo es ist offensichtlich , dass die TTY Bereitstellung wird dem Einzelnen ermöglichen , die Aufgabe der wesentlichen Funktionen zu erfüllen, können die TTY bestellt haben , zur Verfügung gestellt und für die in den Schritten 2 und 3 (später beschrieben in dem *Schritt für Schritt Prozessabschnitt* ohne die umfassendere Analyse zu dokumentieren dieses Leitfadens.) In diesen Fällen wird der Prozess der angemessenen Unterbringung lediglich komprimiert; es ist nicht beseitigt.

Unterkünfte können nur dann als "unvernünftig" angesehen werden, wenn sie der betreffenden örtlichen Einrichtung eine unangemessene Härte auferlegen. Beispielsweise kann es sinnvoll sein, Aufgaben zwischen Büroangestellten zu verschieben, um einen Mitarbeiter mit einer Behinderung unterzubringen, wenn eine ausreichende Anzahl von Mitarbeitern vorhanden ist, unter denen die Aufgaben verteilt werden können; Eine solche Unterkunft kann jedoch in einem sehr kleinen Büro mit wenigen Mitarbeitern unangemessen sein. Die in der Definition von „unangemessener Härte“ in 29 CFR 37.4 aufgeführten Faktoren müssen bei dieser Feststellung berücksichtigt werden.

Wo die lokale Einheit feststellt, dass die von den einzelnen gewünschten Unterkunft eine unzumutbare Härte darstellen würde, oder die Änderung beantragte in einer grundlegenden Veränderung führen würde, *muss* die lokale Einheit eine alternative Unterkunft oder Änderung vorzuschlagen, dass, im größtmöglichen Umfang sicherstellen würde möglich, Die Person mit einer Behinderung erhält die von der örtlichen Einrichtung angebotenen Beihilfen, Leistungen, Dienstleistungen, Schulungen oder Arbeitsplätze.

Angemessene Vorgehensweise bei der Unterkunft

Schritt 1 - Menschen mit Behinderungen haben eine angemessene Unterkunft

Erstberatung

Die Person mit einer Behinderung sollte eine angemessene Unterkunftsanfrage an das benannte Personal stellen. Wenn eine Anfrage nach angemessenen Vorkehrungen gestellt wird, um den Antragsprozess zu erleichtern, sollte der Manager, der den Antragsprozess beaufsichtigt, vor Ort behilflich sein und, in Verbindung mit den Mitarbeitern vor Ort, den Antrag auf Unterbringung bearbeiten. Der Manager der örtlichen Einheit, der die Anfrage erhält, muss jede Anfrage schriftlich bestätigen. Die aktuelle Anfrage nach angemessenen Vorkehrungen schließt die Einreichung nachfolgender Anfragen nicht aus.

Im Allgemeinen liegt es in der Verantwortung einer Person mit einer Behinderung, die örtliche Einrichtung über die Notwendigkeit einer Unterkunft zu informieren. Für bekannte Behinderungen müssen angemessene Vorkehrungen getroffen werden. Sobald die lokale Einrichtung Kenntnis von der Behinderung einer Person hat, kann sie jedoch die Verantwortung dafür haben, Diskussionen über angemessene Vorkehrungen einzuleiten und diese Verfahren in Gang zu setzen.

Wenn der Bedarf nach einer angefragten Unterkunft nicht ersichtlich ist, kann der Manager der örtlichen Einheit, der den Antragsprozess überwacht, die Person auffordern, Unterlagen zur Unterstützung der Anfrage vorzulegen. Wenn zum Beispiel die Person mit Legasthenie zusätzliche Zeit in Anspruch nimmt, um eine zeitlich festgelegte, schriftliche Aufnahmeprüfung abzulegen, kann diese Person aufgefordert werden, Unterlagen zur Unterstützung dieser Anfrage vorzulegen.

Wenn eine Person mit einer geistigen Behinderung einen flexiblen Zeitplan für die Teilnahme an einer Psychotherapie während des Arbeitstages verlangt, kann die Person möglicherweise

aufgefordert werden, vom behandelnden Arzt Unterlagen zur Unterstützung dieser Anfrage vorzulegen.

Nach Bestätigung einer Anfrage für eine Unterkunft sollte der Manager der lokalen Entität einen der folgenden Schritte ausführen :

- 1) Stellen Sie die Anfrage bereit oder implementieren Sie sie und dokumentieren Sie die Unterkunft
- 2) Fahren Sie mit Schritt 2 dieses Verfahrens fort.

Schritt 2 - Wenden Sie sich an die Person, die eine angemessene Unterkunft anfordert

Der Prozess der angemessenen Unterbringung kann manchmal ohne eine formale Analyse der Einschränkungen der Person und der Ressourcen der örtlichen Einheit durchgeführt werden, wie in dem oben angegebenen Beispiel, bei dem der Schreibtisch einer Person auf Blöcken aufgestellt ist, um den Zugang von einem Rollstuhl aus zu ermöglichen. Andere Situationen sind jedoch komplexer und erfordern eine strukturierte Analyse. In diesen Fällen sollte die örtliche Einrichtung nach Erhalt eines Antrags auf angemessene Unterkunft die Person, die die Unterkunft beantragt, konsultieren, um die Einschränkungen der Behinderung und die mögliche Einbindung der Person in den Unterkunftsprozess zu beurteilen.

Mit einem kollaborativen, offenen und flexiblen Ansatz sollte die örtliche Einheit überlegen, wie etwaige Einschränkungen überwunden werden können, mögliche angemessene Vorkehrungen diskutieren und die Wirksamkeit jedes einzelnen beurteilen. Andere mögliche Ressourcen, mit denen Sie sich während des gesamten Prozesses beraten können, sind unter anderem:

- Das Job Accommodation Network (JAN) ist unter der Rufnummer 1-800- 526 -7234 oder über die Website <https://askjan.org/soar/index.htm> zu erreichen
- Örtliche Abteilung des Büros für berufliche Rehabilitation
- Technische Unterstützung durch den örtlichen EO-Beauftragten (Kontaktinformationen am Ende des Dokuments)

Die lokale Entität muss die Präferenzen des Individuums berücksichtigen, zusammen mit dem, was vernünftig ist und keine unangemessene Härte auferlegt.

Die Umstände, unter denen Unterlagen angefordert werden können, sowie das Verfahren zum Anfordern solcher Unterlagen sind wie folgt:

- A. Wenn die Behinderung und / oder die Notwendigkeit einer Unterbringung nicht offensichtlich sind, kann die örtliche Einrichtung die Person nach angemessenen Unterlagen über ihre Behinderung und ihre funktionalen Einschränkungen fragen.

Angemessene Unterlagen bedeuten, dass die örtliche Einrichtung möglicherweise nur die Unterlagen benötigt, die erforderlich sind, um festzustellen, ob eine Person eine tatsächliche, gegenwärtige Behinderung hat, und dass die Behinderung angemessene Vorkehrungen erfordert. Die örtliche Einrichtung kann jedoch auf eine Anfrage nach angemessenen Vorkehrungen nicht nach Unterlagen fragen, die nichts mit der Feststellung

des Vorliegens einer Behinderung und der Notwendigkeit einer Unterbringung zu tun haben.

Die örtliche Einrichtung kann verlangen, dass die Dokumentation über die Behinderung und die funktionellen Einschränkungen von einem geeigneten Gesundheits- oder Rehabilitationsfachmann stammen. Der geeignete Fachmann in einer bestimmten Situation hängt von der Behinderung und der Art der eingeschränkten Funktion ab. Zu den geeigneten Fachleuten gehören Ärzte (einschließlich Psychiatern), Psychologen, Krankenschwestern, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Sprachtherapeuten, Spezialisten für berufliche Rehabilitation und lizenzierte Fachkräfte für psychische Gesundheit.

Bei der Anforderung von Unterlagen sollte die örtliche Einrichtung angeben, welche Arten von Informationen sie hinsichtlich der Behinderung, ihrer funktionalen Einschränkungen und der Notwendigkeit angemessener Vorkehrungen suchen. Zum Beispiel kann die Person gebeten werden, eine zeitlich begrenzte Freigabe zu unterzeichnen, die es der örtlichen Einrichtung ermöglicht, eine Liste mit spezifischen Fragen an das Gesundheitswesen oder den Berufsprofi zu übermitteln. **Die örtliche Einheit muss die Vertraulichkeit aller während dieses Prozesses gesammelten medizinischen Informationen aufrechterhalten, unabhängig davon, woher die Informationen stammen.**

- 1) Soweit in Buchstabe b oder c nichts anderes vorgesehen ist, ist es gesetzeswidrig, dass ein Arbeitgeber oder eine Arbeitsagentur eine ärztliche oder psychologische Untersuchung eines Antragstellers verlangt, eine medizinische oder psychologische Untersuchung eines Antragstellers vornimmt, ob sich eine Untersuchung ergibt. Der Antragsteller hat eine geistige Behinderung, eine körperliche Behinderung oder einen medizinischen Zustand oder erfragt die Art oder den Schweregrad einer körperlichen Behinderung, einer geistigen Behinderung oder eines medizinischen Zustands.
- 2) Unbeschadet des Absatzes 1 kann ein Arbeitgeber oder eine Arbeitsagentur die Fähigkeit eines Antragstellers zur Erbringung von aufgabenbezogenen Funktionen anfragen und auf das Ersuchen des Antragstellers nach angemessenen Vorkehrungen antworten.
- 3) Unbeschadet des Absatzes 1 kann ein Arbeitgeber oder eine Agentur für Arbeit eine ärztliche oder psychologische Untersuchung verlangen oder eine ärztliche oder psychologische Untersuchung bei einem Bewerber durchführen, nachdem ein Arbeitsangebot gemacht wurde, jedoch vor Beginn des Arbeitsverhältnisses, sofern die Prüfung oder Die Untersuchung ist berufsbezogen und steht im Einklang mit der geschäftlichen Notwendigkeit, und alle Mitarbeiter, die sich in derselben Berufsgruppe befinden, werden derselben Prüfung oder Untersuchung unterzogen.
- 4) Mit Ausnahme der in Absatz (5) genannten Bestimmungen ist es gesetzlich verboten, dass ein Arbeitgeber oder eine Arbeitsagentur eine ärztliche oder psychologische Untersuchung eines Arbeitnehmers verlangt, eine ärztliche oder psychologische Untersuchung eines Arbeitnehmers vornimmt, um festzustellen, ob ein Arbeitnehmer geistig ist Behinderung, körperliche Behinderung oder Krankheit, oder um eine Anfrage bezüglich der Art oder des Schweregrads einer körperlichen Behinderung, einer geistigen Behinderung oder eines medizinischen Zustands zu stellen.
- 5) Unbeschadet des Absatzes 4 kann ein Arbeitgeber oder eine Arbeitsagentur Untersuchungen oder Nachforschungen verlangen, die nachweisen, dass er berufsbezogen ist und der geschäftlichen Notwendigkeit entspricht. Ein Arbeitgeber

oder eine Arbeitsagentur kann freiwillige ärztliche Untersuchungen, einschließlich freiwilliger Krankengeschichten, durchführen, die Teil eines Gesundheitsprogramms für Mitarbeiter sind, das Mitarbeitern an diesem Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

B. Wenn eine Person eine unzureichende Dokumentation einer Behinderung als Antwort auf die ursprüngliche Anfrage der örtlichen Entität vorlegt, kann die örtliche Entität verlangen, dass die Person zu einem Angehörigen der Gesundheitsberufe nach Wahl der örtlichen Entität geht. Das örtliche Unternehmen sollte jedoch erläutern, warum die Dokumentation nicht ausreicht, und der Person die Möglichkeit geben, die fehlenden Informationen rechtzeitig bereitzustellen.

Bitte beachten Sie, dass die örtliche Einrichtung gemäß dem Nichtdiskriminierungsgesetz des Bundes für Behinderungen unter folgenden Umständen keine Unterlagen anfordern kann:

- 1) Sowohl die Behinderung als auch die Notwendigkeit angemessener Vorkehrungen liegen auf der Hand oder
- 2) Die Person hat bereits ausreichende Informationen vorgelegt, um nachzuweisen, dass sie eine tatsächliche, derzeitige Behinderung haben, und benötigt die angemessene Unterkunft.

Wenn die Behinderung oder das Bedürfnis nach angemessener Unterkunft der Person nicht offensichtlich ist und sie die von der örtlichen Einrichtung verlangten angemessenen Unterlagen nicht zur Verfügung stellen, haben sie keinen Anspruch auf angemessene Unterkunft. Andererseits kann ein Versäumnis der örtlichen Körperschaft, nach Erhalt einer Anfrage nach angemessener Unterkunft einen interaktiven Prozess mit der Person zu initiieren oder an einem interaktiven Prozess teilzunehmen, zur Folge haben, dass eine angemessene Unterkunft nicht zur Verfügung gestellt wird.

Schritt 3 - Local Entity Management und / oder Designated Staff analysiert die Anfrage nach angemessener Unterkunft

Nach Rücksprache mit der Person mit einer Behinderung sollte das Unternehmen die Anfrage prüfen und feststellen, ob die beantragte Unterkunft machbar ist und keine übermäßige Härte verursacht oder zu einer grundlegenden Änderung führt. **Bitte beachten Sie**, Wenn hier ein Antrag wegen unzulässiger Härte oder grundlegender Änderungen abgelehnt wird, muss eine alternative Unterbringung / Änderung vorgeschlagen werden, mit der sichergestellt wird, dass die Person mit einer Behinderung im größtmöglichen Umfang die Beihilfe, Leistungen, Dienstleistungen, Schulungen usw. erhält. oder Beschäftigung, die von der örtlichen Einheit angeboten wird.

Es ist gesetzeswidrig, dass ein Arbeitgeber oder eine andere von WIOA , Abschnitt 18829 CFR Teil 37, WP Act, Americas with Disabilities Act (ADA) und dem Fair Employment and Housing Act (FEHA) betroffene Person nicht rechtzeitig eingreift , Treu und Glauben, interaktiver Prozess mit dem Angestellten oder dem Antragsteller, um gegebenenfalls angemessene angemessene Vorkehrungen zu treffen, auf Ersuchen eines Angestellten oder Bewerbers mit bekannter körperlicher oder geistiger Behinderung oder einem bekannten medizinischen Zustand nach angemessenen Vorkehrungen.

Zu den Faktoren, die zu berücksichtigen sind, ob eine Unterkunft eine unangemessene Härte auferlegt oder ob die Kosten einer Änderung zu einer grundlegenden Änderung führen würden, gehören die folgenden :

- A. Art und Nettokosten der erforderlichen Unterkünfte / Änderungen unter Berücksichtigung der Verfügbarkeit von Steuergutschriften und -abzügen und / oder Fremdfinanzierungen für die Unterkünfte / Änderungen.
- B. Gesamtfinanzmittel der Einrichtung oder der Einrichtungen, die an der Bereitstellung angemessener Vorkehrungen / Änderungen beteiligt sind, einschließlich der folgenden :
 - 1) Die Anzahl der Personen, die von der Einrichtung oder den Einrichtungen unterstützt, begünstigt, bedient oder bedient oder ausgebildet wurden.
 - 2) Die Auswirkungen der Unterbringung / Änderung auf die Kosten und Ressourcen der Einrichtung oder Einrichtungen.
- C. Die gesamten Finanzmittel der lokalen Einrichtung, einschließlich der folgenden :
 - 1) Die Gesamtgröße der lokalen Einheit.
 - 2) Die Anzahl der Personen, die von der örtlichen Einrichtung unterstützt, begünstigt, bedient, geschult oder beschäftigt wurden.
 - 3) Anzahl, Typ und Ort der Einrichtungen der örtlichen Einheit.
- D. Die Art der Operationen oder Operationen der lokalen Entität, einschließlich der folgenden :
 - 1) Die geografische Trennung und die verwaltungstechnischen oder steuerlichen Beziehungen der Einrichtung oder der Einrichtungen, die in Frage stehen, zur örtlichen Einheit.
 - 2) Wenn die Person eine beschäftigungsbezogene Unterbringung / Änderung anstrebt, Zusammensetzung, Struktur und Funktionen der Belegschaft der örtlichen Einheit.
- E. Auswirkungen der Unterkunft / Änderung auf den Betrieb der Anlage oder der Einrichtungen , einschließlich der folgenden :
 - 1) Auswirkungen auf die Fähigkeit anderer Teilnehmer, Hilfe, Leistungen, Dienstleistungen oder Schulungen zu erhalten, oder von anderen Mitarbeitern, um ihre Aufgaben zu erfüllen.
 - 2) Die Auswirkungen auf die Fähigkeit der Einrichtung, ihre Mission auszuführen.

Es ist gesetzeswidrig, wenn ein Arbeitgeber oder eine andere von WI O A, Abschnitt 188, 29 CFR, Teil 37, WP, ADA und FEHA, erfasste Organisation es versäumt, angemessene Vorkehrungen für die bekannte körperliche oder geistige Behinderung eines Antragstellers oder Arbeitnehmers zu treffen . Nichts in diesem Dokument soll so ausgelegt werden, dass eine Unterkunft verlangt wird, die vom Arbeitgeber oder von einer anderen erfassten Einheit nachgewiesen wird, um eine unangemessene Härte für seinen Betrieb zu erzeugen.

Schritt 4 - Wählen Sie eine angemessene angemessene Unterkunft aus und implementieren Sie sie

Innerhalb von 10 Werktagen nach Erhalt eines Antrags auf angemessene Unterkunft muss die örtliche Einrichtung, an die sie übermittelt wurde, den Antrag entweder schriftlich erteilen oder ablehnen. Die Bereitstellung dieser Unterkunft sollte sofort beginnen. Wird der Antrag aufgrund unzulässiger Härte oder grundlegender Änderungen abgelehnt, muss die örtliche Einrichtung eine alternative Unterbringung oder Änderung vorschlagen, die sicherstellt, dass die Person mit einer Behinderung die Beihilfen, Leistungen, Dienstleistungen und Schulungen erhält oder von der örtlichen Stelle angebotene Beschäftigung.

Wenn die Bereitstellung oder Durchführung einer angemessenen Unterkunft länger als 10 Werkzeuge dauert, werden die Schritte zur Bestellung, Sicherung oder Durchführung der Unterkunft dokumentiert und mit der Person besprochen, die eine angemessene Unterkunft anfordert. In jedem Fall muss das örtliche Unternehmen so schnell wie möglich handeln, um angemessene Vorkehrungen zu treffen.

Wurden von der Person, die eine angemessene Unterkunft beantragt, weitere Belege angefordert, ist die Erteilung oder Ablehnung eines Antrags auf angemessene Unterkunft wie folgt zu machen:

- A. In den Fällen, in denen ärztliche Unterlagen erforderlich sind, um die Einschränkungen der Person zu verstehen und welche Vorkehrungen möglich sind, wird die Gewährung oder Ablehnung innerhalb von 10 Werktagen nach Erhalt der angeforderten Unterlagen ausgestellt.
- B. In den Fällen, in denen die Dokumentation lediglich zur Überprüfung der von einer behinderten Person zur Verfügung gestellten Informationen angefordert wird, erfolgt die Erteilung oder Ablehnung innerhalb von fünf Werktagen nach Erhalt der angeforderten Dokumentation.
- C. In den Fällen, in denen der Einzelne die Vorlage angemessener verlangter Unterlagen ablehnt, muss die Erteilung oder Ablehnung innerhalb von fünf Werktagen nach der Mitteilung der Ablehnung erfolgen.

Wenn die örtliche Einrichtung beschließt, einen Antrag auf Unterbringung abzulehnen oder eine andere Unterkunft als die von der Einzelperson angegebene Präferenz bereitzustellen, konsultiert die örtliche Stelle zunächst die Person, die die angemessene Unterkunft verlangt. Die örtliche Stelle wird die Feststellung schriftlich dokumentieren. Wenn die Entscheidung darin besteht, den Antrag aufgrund unzumutbarer Härte oder grundlegender Änderungen abzulehnen, wird die vorgeschlagene alternative Unterbringung oder Änderung ebenfalls dokumentiert.

Was ist, wenn eine angemessene angemessene Unterkunft nicht identifiziert werden kann?

Manchmal kann die örtliche Einheit oder die Person, die die angemessene Unterkunft anfordert, keine möglichen angemessenen Unterkünfte identifizieren. In diesen Fällen sollte sich die lokale Entität mit den entsprechenden Ressourcen, z. B. den in Schritt 2 dieser Anleitung aufgeführten, beraten. Die örtliche Einheit bemüht sich um eine wirksame Kommunikation zwischen den Parteien, um angemessene angemessene Vorkehrungen zu ermitteln und umzusetzen, und wenn eine angemessene Vorkehrung getroffen wurde, überwacht sie deren Umsetzung.

Während des gesamten Konsultationsprozesses in Schritt 2 können die Einzelperson und die örtliche Stelle technische Hilfe oder Aufklärung jedes Bestandteils des angemessenen Vorkehrungsprozesses aus geeigneten Ressourcen in Anspruch nehmen.

Für technische Unterstützung oder Fragen wenden Sie sich bitte an:

Julie Mitchell, Geschäftsführender Direktor
EO-Beauftragter für das Workforce Development Board von Western Wisconsin
2615 East Avenue South, Suite 101
La Crosse, WI 54601
608-789-5499

mitchellj@westernwdb.org

The West Wisconsin Mitarbeiter Development Board ist Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und Dienstleister. Wenn Sie eine Behinderung haben und auf diese Informationen in einem anderen Format zugreifen oder diese in eine andere Sprache übersetzen möchten, wenden Sie sich bitte an Julie Mitchell, 608-789-5499, mitchellj@westernwdb.org oder Wisconsin Relay 711.

A proud partner of the  American Job Center* network