



IM GESRPÄCH

Andrea Nahles
Verena Bentele
Prof. Franz-Josef Düwell
Prof. Dr. Katja Nebe

BEILAGE

ZB info Das neue SGB IX

Zum Bundes- teilhabegesetz



Stimmen aus Politik, Wissenschaft und aus den Integrationsämtern

Bundesteilhabegesetz

Chance für mehr Teilhabe

Liebe Leserin,
lieber Leser



Für Menschen mit einer Behinderung hat sich in den vergangenen Monaten viel getan: Das Bundesteilhabegesetz wurde beschlossen. Es zielt darauf ab, Menschen mit Behinderung mehr Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Das Gesetzgebungsverfahren war vom Gedanken der Partizipation geprägt. An dem Prozess waren Menschen mit Einschränkungen und ihre Interessenvertretungen beteiligt und konnten ihre eigenen Erfahrungen einbringen.

Der Weg, bis das Gesetz am 23. Dezember 2016 vom Bundestag verabschiedet wurde, war nicht immer einfach. Umso mehr begrüßt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen das Bundesteilhabegesetz. Die Inklusion schwerbehinderter Menschen kommt damit einen großen Schritt voran.

Mit dem Gesetz wird auch die Rolle der Integrationsämter gestärkt. Sie sind nun gemeinsam mit den Rehabilitationsträgern zur Prävention aufgerufen. In den Betrieben und Dienststellen sollen sie bei der Erstellung von Inklusionsvereinbarungen aktiv mitwirken. Für die Schwerbehindertenvertretungen, die Betriebs- und Personalräte sowie die Beauftragten der Arbeitgeber bringt das Bundesteilhabegesetz ebenfalls Veränderungen mit sich. Und nicht zuletzt ändert sich ab 2018 auch die Nummerierung vieler Paragraphen im Sozialgesetzbuch IX.

Das Bundesteilhabegesetz tritt schrittweise in Kraft. In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen die zentralen Änderungen dar. Ein besonderes Augenmerk liegt auf jenen Punkten, die Ihre Arbeit betreffen. Auch in den folgenden Ausgaben der ZB werden Neuerungen immer wieder thematisiert. Bei Fragen können Sie sich natürlich weiterhin an Ihr Integrationsamt vor Ort wenden. Oder besuchen Sie unsere Kurse – auch hier wird auf die Veränderungen und neuen Chancen für unsere gemeinsame Arbeit zur Inklusion schwerbehinderter Menschen eingegangen.

Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH
Leiter des Integrationsamtes beim
Landschaftsverband Rheinland in Köln

Verteiler ZB Behinderung & Beruf

An die Schwerbehinderten-
vertretung:

Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des
Arbeitgebers
- Betriebsrat oder
Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar
erhalten Sie zu Ihrer
Verfügung.

Impressum

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Gesa Fritz, Angela Krüger, Elly Lämmlein • **Beirat:** Ulrich Adlhoj, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; David Geduldig, Bremen; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Gesa Fritz, Angela Krüger, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** spdfraktion.de/Susie Knoll, Florian Jänicke • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz
Auflage: 203.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Februar 2017 • **Beilagen:** Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage. Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.
Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.
Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Zahlen, Politik, Medien

- Gesetzliche Änderungen: Neu im Jahr 2017
- Bundesagentur für Arbeit: Neuer Internetauftritt
- Inklusionsbarometer 2016: Unternehmen sind optimistisch

4

THEMA



Jobeinstieg

Ein Date mit dem Arbeitgeber

Aktiv auf Unternehmen zugehen und auf unkomplizierte Weise erste Bewerbungsgespräche trainieren: Speed-Datings bringen Schüler mit Behinderung und potenzielle Arbeitgeber zusammen.

6

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Schwerbehindertenvertretung: Schulungsveranstaltung
- Diskriminierung: Kündigung nach Arbeitsunfall

7

SCHWERPUNKT



Zum Bundesteilhabegesetz

Wir schaffen neue Jobchancen

2017 ist die erste Stufe des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in Kraft getreten. Für Ministerin Andrea Nahles ist die Reform ein Meilenstein der Sozialpolitik. Sie sieht neue Jobchancen für schwerbehinderte Menschen. Die Grundlage dafür schaffen Änderungen im Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

Interview: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles
Positionen: Der BIH-Vorstand nimmt Stellung
Überblick: Änderungen im SGB IX
Nachgefragt: Das sagen Fachleute zum BTHG

8

INTERNET

**BIH
INFO**

Alles was Sie brauchen

- Schriften: Zum Nachlesen
- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft

www.integrationsaemter.de/bih-info

BEILAGE

**zB info****Das neue SGB IX**

- Die wichtigsten Änderungen
- Tipps für den betrieblichen Alltag

Inklusionsbarometer 2016

Unternehmen sind optimistisch

Die Inklusion am Arbeitsmarkt hat sich verbessert. Das zeigt das vierte Inklusionsbarometer der „Aktion Mensch“. Der Gesamtwert des „Barometers“ liegt bei 106,7 – das ist der beste Wert, den es bisher gab. Im Jahr 2015 lag er bei 101,2. Die Zahl gibt das gefühlte Inklusionsklima an, für das sowohl Arbeitgeber als auch behinderte Arbeitnehmer um eine Einschätzung gebeten wurden. Grund für die Verbesserung: Die Unternehmen bewerten das Thema Inklusion positiver (von 27,8 auf 35,5). 31 Prozent der Unternehmen haben jetzt beispielsweise schriftliche Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung festgelegt. Bei den Menschen mit Behinderung selbst ist das gefühlte Inklusionsklima hingegen leicht von 40,4 auf 38,7 gesunken. **Mehr unter: www.aktion-mensch.de > Informieren & diskutieren > Arbeit**



In der Malerwerkstätte Karl Müller in Pulheim arbeiten insgesamt 19 Mitarbeiter, drei davon gehörlos



Ausführliche Informationen für Menschen mit Behinderungen

Bundesagentur für Arbeit

Neuer Internetauftritt

Zeitgemäße Optik, klare Navigation, großes Informationsangebot: Die Internetseite der Bundesagentur für Arbeit (BA) präsentiert sich in einem neuen Design. Das Portal bietet allen Bürgern und Kunden der BA zahlreiche Services und Informationen, die auf individuelle Lebenslagen abgestimmt sind. Fragen zur Berufswahl, Kindergeld beantragen oder einen neuen Job suchen – über die neuen thematischen Einstiege kommen die Nutzer schnell zum Ziel, egal von welchem Endgerät aus. Im Laufe des Jahres soll das Portal schrittweise um weitere Angebote erweitert werden.

Mehr unter: www.arbeitsagentur.de

Gesetzliche Änderungen

Neu im Jahr 2017

Das Bundesteilhabegesetz wirkt sich nicht nur auf das Sozialgesetzbuch IX aus. Weitere wichtige Regelungen:

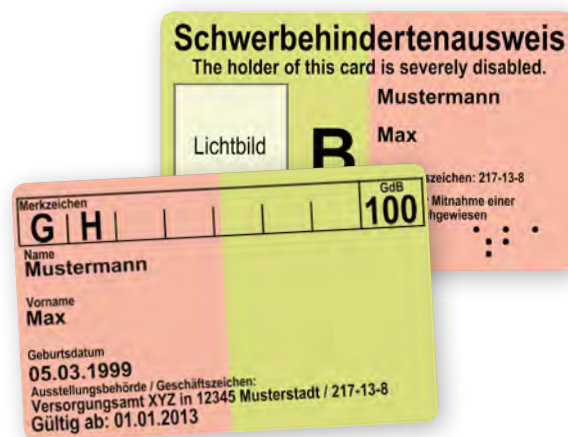
Schwerbehindertenausweis

- Eine **außergewöhnliche Gehbehinderung** (Merkzeichen „aG“) kann nicht nur aufgrund von orthopädischen, sondern beispielsweise auch wegen schwerer Beeinträchtigung innerer Organe vorliegen. Dies wird im Zusammenhang mit der Benutzung von Behindertenparkplätzen klargestellt.
- Im Schwerbehindertenausweis ist künftig das **Merkzeichen „TBI“** für „taubblind“ einzutragen, wenn bei einem schwerbehinderten Menschen wegen einer Störung der Hörfunktion ein Grad der Behinderung von mindestens 70 und wegen einer Störung des Sehvermögens ein Grad der Behinderung von 100 anerkannt ist.

Einkommen und Vermögen

- Für Bezieher von Eingliederungshilfe oder Hilfe zur Pflege wird ein neuer **Freibetrag für Erwerbseinkommen** eingeführt. Dieser beträgt 40 Prozent des unbereinigten Bruttoeinkommens gedeckelt auf 65 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 (derzeit rund 260 Euro monatlich).

- Der **Vermögensfreibetrag** für Bezieher von Eingliederungshilfe wird von 2.600 Euro auf zunächst 27.600 Euro erhöht. In der Hilfe zur Pflege greift der erhöhte Vermögensfreibetrag nur für Vermögen aus Erwerbstätigkeit.



Einen Schwerbehindertenausweis beantragt man beim zuständigen Versorgungsamt. Adressen unter: www.integrationsaemter.de/versorgungsamter



NEU ERSCHIENEN

Zweiter Teilhabebericht Herausforderung und Orientierung



Die Bundesregierung hat ihren zweiten Teilhabebericht über die Lage von Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland vorgelegt. Dafür wurden Daten aus den Jahren 2005 bis 2014 ausgewertet. Der Bericht macht deutlich: Neben erkennbaren Fortschritten gibt es weiterhin Nachholbedarf in wichtigen Lebensbereichen. So beispielsweise beim

Angebot barrierefreier Verkehrsmittel und barrierefreiem Wohnraum. Eine Vielzahl von Daten und Fakten gibt es auch zu den Themen Ausbildung, Erwerbstätigkeit und materielle Lebenssituation.

Mehr unter: www.bmas.de > Medien > Publikationen

REHADAT-Wissensreihe „Ich bin doch nicht aus Zucker!“



Schätzungen zufolge leben in Deutschland acht Millionen Menschen mit einem Diabetes mellitus – viele davon im erwerbsfähigen Alter. Für sie ist eine passende Gestaltung der Arbeit wichtig. Wie diese aussehen kann, damit befasst sich die neue Ausgabe der REHADAT-Wissensreihe „Ich bin doch nicht aus Zucker!“. Sie informiert über praxisnahe Lösungen, wie beispiels-

weise moderne Therapien, eine gute Arbeitsorganisation oder den Einsatz von Hilfsmitteln. Die kostenlose Broschüre wendet sich an Arbeitgeber, betroffene Arbeitnehmer sowie an Fachleute.

Mehr unter: www.rehadat.info > Wissensreihe Diabetes

BKK-Gesundheitsreport 2016 Branche beeinflusst Gesundheit



Welchen Beruf wir ausüben, trägt entscheidend dazu bei, wie gesund beziehungsweise krank wir sind. Das zeigt der BKK-Gesundheitsreport 2016 „Gesundheit und Arbeit“, für den die Daten von 9,3 Millionen Versicherten – darunter 4,4 Millionen Arbeitnehmer – analysiert wurden. Demnach sind Beschäftigte in Reinigungsberufen am häufigsten krank: 23 Tage sind sie 2015 ausgefallen, gefolgt von

Verkehrs- und Logistikangestellten mit 22 Tagen und Angehörigen von Sicherheitsberufen mit 20,5 Tagen. Besonders selten krank sind Beschäftigte im IT-Bereich mit durchschnittlich nur 12 Ausfalltagen.

Mehr unter: www.bkk-dachverband.de > Publikationen

BMAS-Faltblätter Mehr möglich machen. Weniger behindern.



Mit dem neuen Behindertengleichstellungsgesetz, dem Bundesteilhabegesetz und dem Nationalen Aktionsplan 2.0 wurden wichtige behindertenpolitische Vorhaben beschlossen. Damit soll die Inklusion in Deutschland weiter vorangetrieben und den Menschen mit Behinderungen mehr Selbstbestimmung und Teilhabe ermöglicht werden. Unter dem Leitspruch „Mehr möglich machen, weniger behindern“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales drei Faltblätter herausgegeben, die die neuen Gesetze und den Aktionsplan beschreiben.

Mehr unter: www.bmas.de > Medien > Publikationen



Beim Speed-Dating in Düsseldorf ergaben sich für viele Schüler interessante Gespräche

Jobeinstieg

Ein Date mit dem Arbeitgeber

Aktiv auf Unternehmen zugehen und auf unkomplizierte Weise erste Bewerbungsgespräche trainieren: Das ermöglichen sogenannte Speed-Datings, die Schüler mit Behinderung und potenzielle Arbeitgeber zusammenbringen.

Köln, Düsseldorf, Essen, Aachen – an vier Standorten im Rheinland fanden bereits solche Job-Kontaktbörsen mit großem Erfolg statt. Insgesamt konnten über 450 Schüler von sich überzeugen, ein Teil davon wurde bereits mit einem Praktikumsplatz, einer Anlernmöglichkeit oder sogar einem Ausbildungsplatz belohnt. „Die Jugendlichen haben sehr schlaue Fragen, die viele Erwachsene im Bewerbungsgespräch nicht stellen“, schwärmt ein Unternehmensvertreter nach den Gesprächen. Auch für die Unternehmen ist es eine interessante Erfahrung, Jugendliche mit vielfältigen Beeinträchtigungen kennenzulernen und beispielsweise via Gebärdensprachdolmetscher mit ihnen zu kommunizieren.

Übergang von Schule ins Berufsleben Ziel des Formats: Mehr Jugendlichen mit Behinderungen Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten. Denn der Übergang von der Schule in das Berufsleben ist für sie eine besondere Herausforderung, oft ist die Suche nach geeigneten Arbeits- und Ausbildungsplätzen schwierig. Gleichzeitig finden Unternehmen nicht genügend Bewerber,

obwohl sie auch für die Einstellung junger Menschen mit Einschränkungen offen sind. Diese Erfahrung hat auch Sara Borasch von der Großkundenberatung West der Bundesagentur für Arbeit gemacht: „Uns haben viele Unternehmen signalisiert, dass sie gerne mehr Jugendliche mit Behinderung ausbilden wollen.“

Einmal jährlich an jedem Standort Die Idee für die Speed-Datings war geboren: „Wir haben den Kontakt zu den Schulen und die Bundesagentur für Arbeit hat den Kontakt zu den Unternehmen“, sagt Frauke Borchers vom Fachbereich Schulen und Integration des LVR-Integrationsamts, das mit dem Programm „STAR – Schule trifft Arbeitswelt“ den Übergang von jungen Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben fördert. Daher veranstaltet das LVR-Integrationsamt die Speed-Datings in enger Zusammenarbeit mit der Großkundenberatung West der Bundesagentur für Arbeit. Mittlerweile nehmen im Schnitt etwa 120 Jugendliche und acht bis zehn Unternehmen teil. „Wir planen, einmal jährlich an jedem der vier Standorte ein Speed-Dating zu organisieren“, erklärt Frauke Borchers.

Und die Liste der potenziellen Arbeitgeber liest sich gut. Mit Vertretern unterschiedlichster Branchen, von Thyssen-Krupp über Galeria Kaufhof, der Bayer AG, DHL bis hin zu Metro und McDonald's sind viele Berufsfelder abgedeckt. Damit haben die Schüler eine große Chance, den für sie passenden Berufseinstieg zu finden. ■



Speed-Datings

Diese speziellen Job-Kontaktbörsen bieten einen Rahmen für kurze Informations- und Bewerbungsgespräche zwischen Schülern mit Behinderungen und Großkunden der Bundesagentur für Arbeit. Aufgrund des Erfolges im Rheinland wächst auch in anderen Regionen und Bundesländern das Interesse an diesem Format. In Brandenburg finden bereits ähnliche Veranstaltungen statt, mit ebenso positiver Resonanz.



Schwerbehindertenvertretung Schulungsveranstaltung

Leitsatz

Die Schwerbehindertenvertretung darf die Teilnahme an einer Schulung für erforderlich halten, wenn die dort vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb notwendig sind, damit sie ihre gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.

BAG, Beschluss vom 08.06.2016 – 7 ABR 39/14

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Beteiligten streiten über die Freistellung von der Verpflichtung zur Zahlung von Seminargebühren sowie die Erstattung von Hotel- und Fahrtkosten, die durch die Teilnahme der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen an einer Veranstaltung entstanden sind. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die von der Schwerbehindertenvertretung angefochtene Entscheidung aufgehoben und an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Zu den Kosten der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung gehören auch die Schulungskosten der Vertrauensperson. Soweit die Vertrauensperson selbst für den Besuch von Schulungsveranstaltungen im Sinne von § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX Zahlungsverpflichtungen eingegangen ist oder Kosten verauslagt hat, ist die Schwerbehindertenvertretung berechtigt, den Arbeitgeber auf Freistellung der Vertrauensperson von der Zahlungsverpflichtung und auf Kostenerstattung an die Vertrauensperson in Anspruch zu nehmen. Die Vertrauensperson selber ist am Verfahren zu beteiligen und anzuhören.

Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht der Schwerbehindertenvertretung ein Beur-

teilungsspielraum zu. Sie hat die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundene finanzielle Belastung des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Außerdem hat sie darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht.

Bei der Prüfung der Angemessenheit der Kosten können die Dauer der Veranstaltung im Hinblick auf die behandelten Themen und die örtliche Lage der Schulungsveranstaltung von Bedeutung sein. Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht gehalten, die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auszuwählen, wenn sie eine andere Schulung für qualitativ besser hält. Ihr Beurteilungsspielraum bezieht sich auch auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung. Bei erstmals gewählten Vertrauenspersonen ist keine nähere Darlegung der Schulungsbedürftigkeit notwendig, wenn Grundkenntnisse vermittelt werden, die sich auf die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung beziehen.

Für andere Schulungsveranstaltungen muss sich die Erforderlichkeit aus einem aktuellen, betriebsbezogenen Anlass ergeben. Die in einer Schulung vermittelten Rhetorikkenntnisse gehören nicht zum unverzichtbaren Grundwissen einer Vertrauensperson. Für die daher näher zu begründende Erforderlichkeit einer Rhetorikschulung können neben der Größe des Betriebs und der Zahl der zu vertretenden schwerbehinderten Menschen insbesondere schon vorhandene rhetorische Kompetenzen der Vertrauensperson und die in der Amtszeit noch anstehenden rhetorischen Anforderungen bedeutsam sein. ■



Diskriminierung Kündigung nach Arbeitsunfall

Leitsatz

Eine Einschränkung infolge eines Unfalls kann unter den Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 fallen, wenn sie

- insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist,
- den Betroffenen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und gleichberechtigten Teilnahme am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern könnte und
- von langer Dauer ist.

EuGH, Urteil vom 01.12.2016 – C-395/15

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der EuGH hatte über einen Fall aus Spanien zu entscheiden. Ein Küchenhelfer, der seit April 2014 in einem Hotel in Barcelona beschäftigt war, rutschte Anfang Oktober 2014 auf dem Boden der Küche des

Restaurants aus. Er zog sich eine Luxation (Verrenkung) des linken Ellenbogens zu, der eingegipst werden musste. Sieben Wochen nach dem Vorfall kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem weiterhin arbeitsunfähigen Arbeitnehmer wegen Fehlverhaltens. Für die Frage, ob eine Einschränkung langfristig ist und somit eine Behinderung vorliegt, kommt es auf den Zustand der Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen zum Zeitpunkt der angeblich diskriminierenden Handlung an.

Anhaltspunkte sind unter anderem der Umstand, dass zum Zeitpunkt des angeblich diskriminierenden Geschehnisses ein kurzfristiges Ende der Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen nicht genau absehbar ist, oder der Umstand, dass sich die Arbeitsunfähigkeit bis zur Genesung noch erheblich hinziehen kann. Ob die Einschränkung letztlich langfristig ist, obliegt der Beurteilung des vorlegenden spanischen Gerichts. ■



Foto: BMAS/Werner Schüring

„Wir haben mit dem Bundesteilhabegesetz substanzielle Verbesserungen in vielen Bereichen erreicht“, sagt Andrea Nahles

Interview mit Andrea Nahles

Wir schaffen neue Jobchancen

Das Bundesteilhabegesetz wird die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen spürbar verbessern, ist Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles überzeugt. Eine wichtige Rolle spielt dabei das Budget für Arbeit.

ZB Wie wird sich das Bundesteilhabegesetz auf die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen auswirken?

Andrea Nahles Mit dem Bundesteilhabegesetz schaffen wir für Menschen mit Behinderungen neue Jobchancen in Betrieben und bessere Leistungen in Werkstatt, Weiterbildung und Studium. Wir erhöhen außerdem den Anreiz, sozialversicherungspflichtig erwerbstätig zu sein: Bezieherinnen und Bezieher von Leistungen der Eingliederungshilfe wird es nun möglich sein, deutlich mehr vom eigenen Einkommen zu behalten und zu sparen. Ich gehe davon aus, dass sich mit diesem Gesetz die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen spürbar verbessern.

MEHR ÜBERGÄNGE IN ARBEIT

ZB Worin sehen Sie die wichtigste Neuerung für die Teilhabe am Arbeitsleben – und warum?

Nahles Bessere Teilhabe am Arbeitsleben schaffen wir mit mehr Übergängen in Arbeit. Anstelle von Werkstattleistungen sind künftig auch Lohnkostenzuschüsse und Unterstützung im Betrieb möglich. Dabei haben wir auch die Menschen im Blick, die beispielsweise durch eine psychische Erkrankung aus dem Berufsleben gerissen wurden und voll erwerbsgemindert zu Hause bleiben. Für sie gibt es bisher praktisch keine Angebote außerhalb der Werkstätten.

Als zentrales Element zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben sehe ich das „Budget für Arbeit“ – damit wollen wir mehr Miteinander von Beschäftigten mit und ohne Behinderung als inklusive Form der Zusammenarbeit erreichen. Ganz praktisch soll das so funktionieren: Arbeitgeber erhalten bei Einstellung von Menschen mit wesentlichen Behinderungen Lohnkostenzuschüsse von in der Regel bis zu 75 Prozent des gezahlten Arbeitsentgeltes. Ergänzend werden die Kosten für die erforderliche Anleitung und Begleitung an der Arbeitsstelle übernommen.

ZB Ein erklärtes Ziel der Koalition war die Stärkung der Schwerbehindertenvertretung. Haben Sie Ihr Ziel erreicht?

Nahles Ja. Wir verbessern die Arbeitsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretungen in Unternehmen durch mehr Ansprüche auf Freistellungen und Fortbildungen. Wir haben die Rechte der Schwerbehindertenvertretung dadurch gestärkt, dass künftig eine Kündigung, die ohne die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen wird, unwirksam ist.

ENTLASTUNG DER SBV

ZB Gerade Vertrauenspersonen in kleinen und mittleren Betrieben tun sich schwer, die gestiegenen Anforderungen zu erfüllen. Sehen Sie deren Interessen ausreichend berücksichtigt?

Nahles Das Bundesteilhabegesetz sieht unter anderem die Übernahme der Kosten einer Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung durch den Arbeitgeber in erforderlichem Umfang vor. Das wird zu einer erheblichen Entlastung der Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen führen.

ZB Auch außerhalb des Arbeitslebens sollen die Rechte der Menschen mit Behinderungen gestärkt werden. Sind Sie mit dem Erreichten zufrieden?

Nahles Zu mehr Teilhabe gehört auch die Verbesserung der Einkommens- und Vermögensberücksichtigung in der Eingliederungshilfe. Damit geben wir Menschen mit Behinderungen, ihren Ehe- oder Lebenspartnerinnen und -partnern mehr finanziellen Spielraum. Dies führt für die Allermeisten zu einer Besserstellung durch eine weiter verbesserte Einkommensanrechnung, eine zusätzliche Barvermögensfreigrenze von rund 50.000 Euro und vor allem durch den Wegfall der Anrechnung des Partnereinkommens und -vermögens. Damit beseitigen wir die Regelungen, die von den Betroffenen als „Heiratsverbot“ bezeichnet werden, und stärken die Anreize zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit.

Für Menschen, die neben der Eingliederungshilfe auch Leistungen der Hilfe zur Pflege benötigen und die erwerbstätig sind, umfasst die Eingliederungshilfe

künftig auch die Leistungen der Hilfe zur Pflege. Damit gelten für sie die günstigeren Heranziehungsregelungen für Einkommen und Vermögen wie in der Eingliederungshilfe ab dem Jahr 2020.

Und auch bei Werkstattbeschäftigten wird künftig ein geringerer Teil ihres Arbeitsentgeltes auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung angerechnet. Assistenzleistungen sind explizit in den Leistungskatalog zur sozialen Teilhabe aufgenommen worden. Dies bedeutet eine größere Rechtssicherheit und Rechtsklarheit auch für die Menschen mit Behinderungen. Im Vergleich zu dem, was bisher galt, ist das ein gewaltiger Fortschritt. Und ich bin froh, dass wir dafür die Finanzierung sichern konnten. Aber natürlich kann man sich immer mehr wünschen, das kann ich gut verstehen.

ERPROBUNGSPHASE

ZB Für die Behindertenbeauftragte Verena Bentele ist das Bundesteilhabegesetz nach eigener Aussage „die Basis, auf der wir weiterarbeiten können“. Sehen Sie das auch so? Und welche weiteren Schritte halten Sie für notwendig?

Nahles Wir haben mit dem Bundesteilhabegesetz substanzielle Verbesserungen in vielen Bereichen erreicht. Aber natürlich können wir die jetzt gefundenen gesellschaftlichen Kompromisse und diesen Einstieg in eine moderne Systematik in Zukunft weiterentwickeln. Wir haben mit dem Gesetz Modellphasen und verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen vorgesehen, um die Einführung des neuen Rechts sorgfältig vorzubereiten und seine Auswirkungen genau zu beobachten. Und wenn wir feststellen, das geht noch besser – dann müssen wir nochmal ran. Und das kann – falls erforderlich – auch noch vor dem Inkrafttreten der jeweiligen Regelungen geschehen. Denn wir haben jetzt drei Jahre Vorbereitungszeit, die gut genutzt werden soll. ■

Was die Reform für die Praxis bedeutet

Sie geben der BIH ein Gesicht und den Integrationsämtern eine Stimme: Die Mitglieder des BIH-Vorstandes äußern sich zum Bundesteilhabegesetz.



Foto: Paul Esser



„Die Integrationsämter sehen sich durch das neue Gesetz in ihrer Arbeit gestärkt. Ihre präventive Tätigkeit wird deutlich betont. Für schwerbehinderte Beschäftigte und ihre Vertretungen gibt es eine Reihe von Verbesserungen. Das Bundesteilhabegesetz ist ein Schritt auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt. Diesen möchten die Integrationsämter gemeinsam mit den Arbeitgebern und den Reha-Trägern weiterentwickeln.“

Christoph Beyer, Vorsitzender der BIH
Leiter des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland



Foto: Paul Esser

„Das neue Gesetz sieht vor, dass die Integrationsämter früher als bisher in die Prävention eingebunden werden. Wir begrüßen eine engere Zusammenarbeit aller Leistungsträger und die frühzeitige Verzahnung der unterschiedlichen Leistungen.“

Simone Wuschech, erste stellvertretende BIH-Vorsitzende
Leiterin des Integrationsamtes beim Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg



Foto: Frank Thomas Koch

„Seit Jahren setzen sich die Integrationsämter verstärkt für den Übergang von der Schule in den Beruf ein. Die begonnene Inklusion in den Schulen muss sich im Arbeitsleben fortsetzen. Hierzu bieten zum Beispiel Inklusionsbetriebe passende Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt.“

David Geduldig, Leitung des Amtes für Versorgung und Integration Bremen



„Auch wenn wir uns eine weitergehende Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen entsprechend der Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention gewünscht hätten – das politische Signal ist deutlich: Die Vertrauenspersonen sind für die Verwirklichung einer inklusiven Arbeitswelt unverzichtbar!“

Michael Alber, Leiter des Integrationsamtes beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie



„Positiv sehen wir, dass der Schwerbehinderten-Status beibehalten wurde. Denn nur so können die Integrationsämter stärker beeinträchtigte Menschen wie bisher bedarfsgerecht unterstützen.“

Reinhard Urban, zweiter stellvertretender BIH-Vorsitzender
Leiter des Referats „Hauptfürsorgestelle, Überörtliche Betreuungsbehörde, Stiftungen“ beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg



„Der Kern des Schwerbehindertenrechts, vom besonderen Kündigungsschutz bis zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, bleibt durch das Bundesteilhabegesetz unberührt. Damit gewährleistet es ein Stück Verlässlichkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt.“

Karl-Friedrich Ernst, Dezernent des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

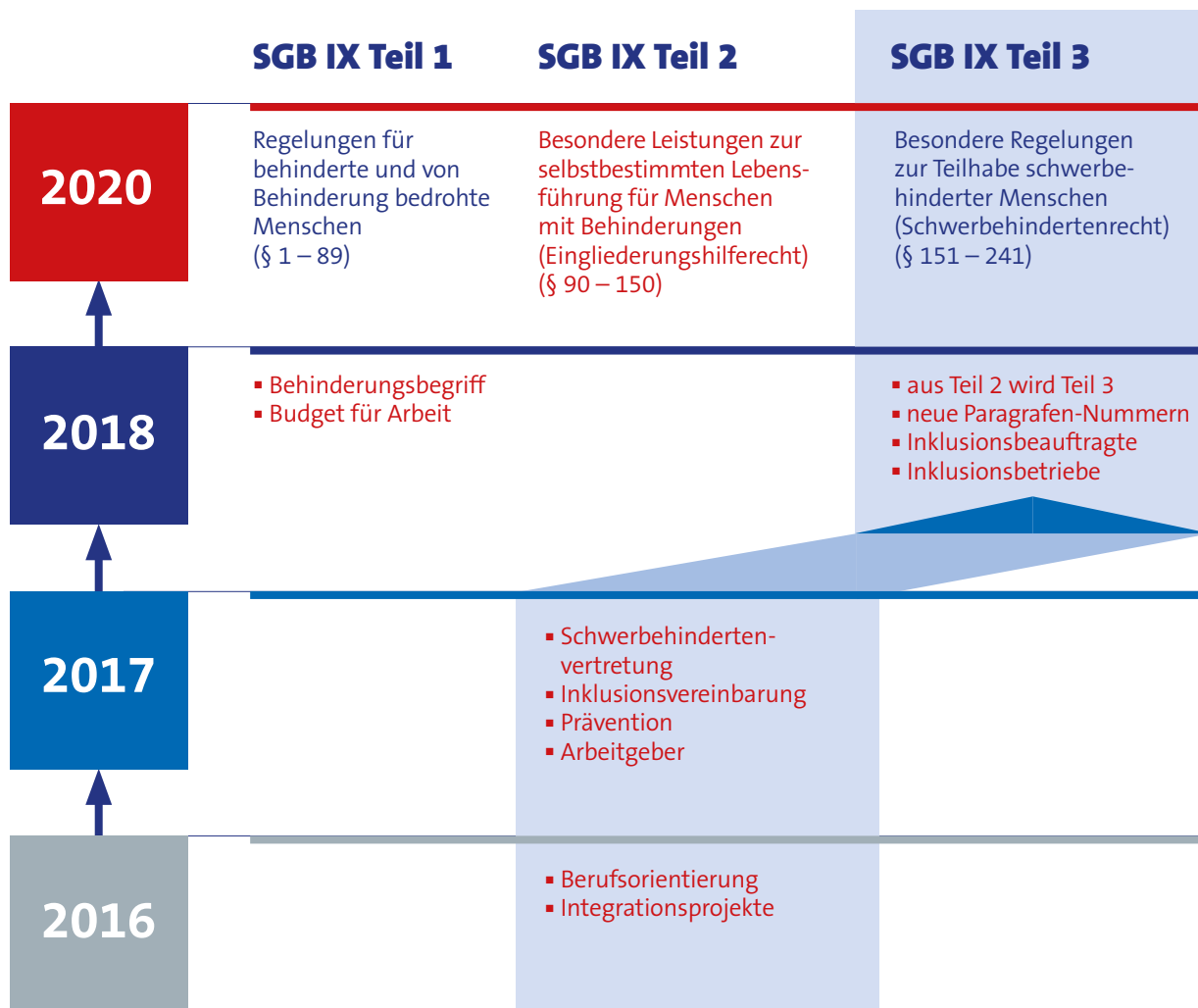


„Mit dem Budget für Arbeit gibt es ab 2018 einen dauerhaften Produktivitäts- oder Nachteilsausgleich für behinderte Menschen, die von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Sicher eine der wichtigsten Neuerungen.“

Thomas Niermann, Leiter der Hauptfürsorgestelle und des Integrationsamtes beim Landeswohlfahrtsverband Hessen

DAS NEUE SGB IX

Die schrittweise Umsetzung der Reform



Mit dem Bundesteilhabegesetz wird das Sozialgesetzbuch (SGB) IX stufenweise reformiert. In seiner neuen Fassung tritt das SGB IX am 1. Januar 2018 in Kraft. Die Änderungen 2016 erfolgten durch das Neunte Änderungsgesetz zum SGB II.



ZB info

Was sich durch die Reform in der Praxis ändert, beschreibt ausführlich die ZB info „Das neue SGB IX“. Mit Auszügen aus dem Gesetzestext, alten und neuen Paragraphennummern sowie Tipps für den betrieblichen Alltag.

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen



DAS NEUE SGB IX

Die wesentlichen Änderungen



1

Berufsorientierung

Das Integrationsamt kann nachrangig Leistungen zur beruflichen Orientierung für behinderte Schülerinnen und Schüler erbringen.

2

Inklusionsbetriebe

Der beschäftigte Personenkreis wurde um psychisch kranke Menschen sowie um langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen erweitert.

3

Inklusionsvereinbarung

Bei Meinungsverschiedenheiten soll das Integrationsamt zwischen dem Arbeitgeber und der betrieblichen Interessenvertretung vermitteln.

4

Schwerbehindertenvertretung

Die Vertrauensperson wird in ihren Rechten gestärkt und die Unwirksamkeitsfolge bei Kündigungen eingeführt.

5

Prävention

Die präventive Tätigkeit der Integrationsämter wird verstärkt, zum Beispiel durch ihre frühzeitige Einbindung in das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

6

Inklusionsbeauftragte

Arbeitgeberbeauftragte werden in Inklusionsbeauftragte umbenannt, sie sollen sich aktiv für das Ziel der Inklusion einsetzen.

7

Behinderungsbegriff

Der Behinderungsbegriff wird an die UN-Behindertenrechtskonvention angepasst. Demnach tragen materielle und soziale Barrieren zu einer Behinderung bei.

8

Budget für Arbeit

Die neue Leistung wird eingeführt, um den Wechsel von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen.



Verena Bentele

Seit 2014 ist sie die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

Expertenmeinung

Deutschland macht sich auf den Weg

Was sagen Fachleute zum Bundesteilhabegesetz (BTHG)? Die ZB hat nachgefragt: bei der Behindertenbeauftragten, einer Wissenschaftlerin und einem Arbeitsrechtler.

VERENA BENTELE

Verena Bentele hat im Gesetzgebungsprozess zwischen der Bundesregierung und den Menschen mit Behinderungen vermittelt. Über die Ergebnisse äußert sie sich im Interview.

ZB Frau Bentele, ging Ihnen die Beteiligung der Menschen mit Behinderungen weit genug? Waren Sie damit zufrieden?

Verena Bentele Im Vorfeld des BTHG gab es einen intensiven Beteiligungsprozess der Menschen mit Behinderungen. In vielen Sitzungen wurden dem federführenden Ministerium für Arbeit und Soziales Probleme und Anforderungen deutlich vorgetragen. Damit wurde der

Grundsatz aus der UN-Behindertenrechtskonvention „Nichts über uns ohne uns“ umgesetzt. Doch im Nachhinein sind viele der konstruktiven Vorschläge in dem Gesetz nicht aufgegriffen worden. Das sorgt natürlich auch für Kritik und Unzufriedenheit bei vielen. Wichtig ist mir deshalb, dass im Umsetzungsprozess und in der Weiterentwicklung die Menschen mit Behinderungen einbezogen werden.

ZB Was erwarten Sie vom Bundesteilhabegesetz im Hinblick auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen?

Bentele Es dürfte einige Verbesserungen mit sich bringen. Mit der Zulassung „anderer Leistungsanbieter“ und der Ein-

führung des „Budgets für Arbeit“ werden jetzt echte und flächendeckende Wahlmöglichkeiten für dauerhaft voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen geschaffen. Mit dem „Budget für Arbeit“ wird den Menschen mit Behinderungen ein Weg aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet, ohne dass sie den Nachweis der individuellen Erwerbsfähigkeit führen müssen. Ich erwarte realistisch nicht den großen Exodus aus der Werkstatt in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes. Denn einerseits braucht es die entsprechende Bereitschaft und Arbeitsangebote der Betriebe. Andererseits gehört von Seiten der Menschen mit Behinderungen Mut dazu, ihr möglicherweise langjähriges vertrautes Arbeitsumfeld zu verlassen. Aber durch die verschiedenen Wahlmöglichkeiten wird es auch mehr individuelle Beschäftigungsgerechtigkeit geben und mehr Möglichkeiten, sich auszuprobieren. Denn die Beschäftigten in Werkstätten, die einen anderen Anbieter wählen oder den Schritt in die Arbeitswelt wagen, müssen ein mögliches Scheitern nicht fürchten. Sie haben jederzeit ein Rückkehrrecht in den Arbeitsbereich der Werkstatt.

ZB Künftig ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne vorherige Beteiligung der Vertrauensperson unwirksam. Wie wird sich dies in der Praxis auswirken?

Bentele Ich gehe davon aus, dass dies in der Praxis keine nennenswerten Auswirkungen haben wird. Denn die Schwerbehindertenvertretung ist durch das der Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten vorgeschaltete Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes (Stichwort „besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen“) auch bisher bereits regelmäßig bei Kündigungen beteiligt. Ich bedaure, dass im Bundesteilhabegesetz die Unwirksamkeitsfolge nicht generell auf personelle Einzelmaßnahmen des Arbeitgebers, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ergangen sind, erstreckt wurde. Hier denke ich insbesondere an Einstellungen, an eine Abmahnung oder einen Aufhebungsvertrag. Dies hätte zu einer nennenswerten Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen geführt. ■

**Katja Nebe**

Die Juristin forscht und lehrt an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

KATJA NEBE

Prof. Dr. Katja Nebe hat ein Forschungsprojekt zum Budget für Arbeit durchgeführt. Hier schreibt sie, was sie sich vom Bundesteilhabegesetz erhofft.

Deutschland ist durch Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet, behinderten Menschen ein Recht auf Arbeit gleichberechtigt mit anderen zu gewähren. Dies schließt die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird. Bislang stehen behinderte Menschen im Vergleich zu nicht behinderten Menschen vor deutlich größeren Zugangshindernissen zum Arbeitsmarkt. Für den Wandel von der Exklusion zur Inklusion braucht es mehr Sensibilität und Ressourcen. Mit der Reform verbinde ich die Hoffnung, dass sich Deutschland deutlicher als bisher auf den Weg macht.

Konkrete Verbesserungen Für die Arbeitswelt sind vor allem zwei Bereiche zu nennen: Zum einen sind unmittelbar nach Verkündung des BTHG die Änderungen wirksam geworden, mit denen die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben, aber auch die Mitwirkungsrechte in den Werkstattträtern verbessert werden sollen. Diese Änderungen, insbesondere in § 94 SGB IX (Schwerbehindertenvertretung), in § 139 SGB IX (Frauenbeauftragte in der Werkstatt) oder in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung, stärken die Position der Interessenvertretungen und können das Inklusionsziel durch die aktive Mitwirkung der behinderten Menschen befördern.

Zur verbesserten Teilhabe sollen außerdem die Änderungen im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beitragen. Ab 1. Januar 2018, wenn das reformierte SGB IX insgesamt neu in Kraft tritt, können behinderte Menschen ein Budget für Arbeit beanspruchen (§ 61) und die bislang im Eingangs-, Bildungs- oder Arbeitsbereich der Werkstatt erbrachten Leistungen auch bei anderen Leistungsanbietern in Anspruch nehmen (§ 60).

Chancen der Reform Beides kann nachhaltige Alternativen zur Beschäftigung in der Werkstatt bewirken und damit die Selbstbestimmung behinderter Menschen stärken. Die anderen Anbieter werden sicher den Wettbewerb beleben und zu stärker personenzentrierten Leistungsstrukturen beitragen. Auch wenn der Übergang Schule-Beruf nicht explizit durch die Neuregelungen angesprochen ist, sehe ich gleichermaßen die Chance, dass auf Landesebene erfolgreich erprobte Modellprojekte für den Übergang Schule-Beruf verstetigt und so automatische Eintritte in die Werkstatt vermieden werden. ■

FRANZ-JOSEF DÜWELL

Prof. Franz-Josef Düwell publiziert regelmäßig zum Schwerbehindertenrecht. Hier kommentiert er die Reform und ihre Auswirkungen auf die Praxis.

Das BTHG enthält ein umfangreiches Reformwerk. Artikel 1 enthält das ab 2018 geltende reformierte SGB IX. Deswegen wesentlicher Inhalt besteht darin, dass die Eingliederungshilfe in das SGB IX eingefügt wird. Auch wenn vorerst Zwischenschritte eingelegt werden, so führt der jetzt eingeschlagene Weg doch in die richtige Richtung: Mehr selbstbestimmte Lebensführung für alle Menschen mit Behinderung! Dazu werden die Freibeträge zur Einkommens- und Vermögensanrechnung erhöht und die Ehe- und Lebenspartner aus Einstandspflicht befreit. Artikel 2 des Gesetzes hat bereits mit Wirkung zum 30. Dezember 2016 die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gestärkt. Die SBV hat jetzt mehr Möglichkeiten, ihre Sachkunde einzubringen.

Fortschritte für die SBV Der Gesetzgeber will der SBV mehr Zeit für die Erfüllung ihrer verantwortungsvollen Aufgabe geben. Er hat dazu drei Maßnahmen getroffen: erstens, die Freistellungsschwelle von 200 auf 100 herabgesetzt; zweitens, die Befugnis zur Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern in großen Dienststellen und Betrieben erweitert und drittens, einen Anspruch auf Unterstützung bei Büroarbeiten eingeräumt. Zudem hat er für eine Verbesserung der Sachkunde gesorgt durch Ausweitung des Schulungsanspruchs auf das erste stellvertretende Mitglied. Schließlich ist noch in letzter Minute eine Sanktionsregelung zur Sicherung des Beteiligungsrechts der SBV hinzugekommen: Wer als Arbeitgeber kündigt, ohne das seit Langem bestehende Unterrichts- und Anhörungsrecht der SBV zu achten, spricht eine unwirksame Kündigung aus.

Von der Theorie in die Praxis Das BTHG ist ein Schritt auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft. Es eröffnet neue Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Jetzt kommt es darauf an, dass die Personal-, Betriebsräte, Vertrauenspersonen und Arbeitgeberbeauftragten in enger Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern und der Arbeitsagentur diese Chancen nutzen. Dies gilt insbesondere für die gemeinsame Prüfung, ob mit Hilfe des ab 2018 bundesweit eingeführten Budgets für Arbeit freie Arbeitsplätze mit arbeitsuchenden schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. ■

**Franz-Josef Düwell**

Als Vorsitzender Richter war er zehn Jahre lang am Bundesarbeitsgericht tätig