



## **KONFLIKTLÖSUNG**

Probleme anpacken

## **INKLUSIVES FRÜHSTÜCK**

Bewerber mit Behinderung

## **BEILAGE**

ZB info BEM

## **BETRIEBLICHE PRÄVENTION**

# **Den Dialog suchen!**

Prävention sichert Arbeitsplätze. „Bleiben Sie am Ball, es lohnt sich!“, rät Michael Przybylla. Er ist seit 25 Jahren Schwerbehindertenvertreter bei der AOK Hessen.

# Prävention

## Beschäftigung nachhaltig sichern

Liebe Leserin,  
lieber Leser



**D**er Begriff Prävention bedeutet „Zuvorkommen“. Im Schwerbehindertenrecht ist damit die Abwendung einer drohenden Kündigung gemeint. Wenn der Arbeitsplatz gefährdet ist, kann das verschiedene Gründe haben: Der Betrieb befindet sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Ein Arbeitnehmer verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Oder – was am häufigsten vorkommt – die Gesundheit des Beschäftigten spielt nicht mit.

Im Jahr 2014 verzeichneten die Integrationsämter über 6.000 solcher Fälle. Mit ihrer Unterstützung ist es den Betrieben gelungen, 85 Prozent der gefährdeten Arbeitsverhältnisse zu erhalten. Das zeigt, welch hohen Stellenwert die betriebliche Prävention und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in der Praxis haben.

Probleme im Arbeitsleben kommen immer wieder vor. Auch bei schwerbehinderten Menschen. Doch ihre Beschäftigung ist sicherer, wenn der Arbeitsplatz behinderungsgerecht und ergonomisch gestaltet ist. Auch die Weiterqualifizierung im Laufe des Berufslebens trägt dazu bei. Sie erweitert die beruflichen Betätigungsfelder der schwerbehinderten Menschen. Hat man diese Dinge bei der Einstellung und auch später beständig im Blick, lassen sich viele Schwierigkeiten vermeiden. Entsprechende Vorkehrungen kann der Betrieb in einer Integrationsvereinbarung treffen. Deshalb möchten wir in der aktuellen ZB auf dieses fast vergessene Instrument aufmerksam machen.

Tatsächlich arbeiten bislang nur wenige Betriebe mit einer Integrationsvereinbarung. Das BEM ist zwar in größeren Unternehmen weitgehend etabliert, in kleinen und mittleren Firmen aber vielfach noch ausbaufähig. Dort ist eine engagierte Schwerbehindertenvertretung gefragt, die ihr Know-how einbringt. Die Arbeitsbedingungen der Vertrauensperson sollen jetzt verbessert werden. Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt seit April 2016 vor. Was der Gesetzgeber plant, lesen Sie in diesem Heft.

Michael Rentsch  
Mitarbeiter des Integrationsamtes beim  
Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt und  
Leiter des Ausschusses BIH-Systeme

### 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), Gabriele Franz, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Beirat:** Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Andreas Arnold • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 230.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Mai 2016 • **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**

- Statistik: Beschäftigungsquote 2014
- Bundesteilhabegesetz: Referentenentwurf liegt vor
- REHACARE 2016: Inklusion im Arbeitsleben

4

## REPORTAGE


 Inklusives Frühstück  
**Bewerbungen im Minutentakt**

Bei einer Art Speed-Dating sind behinderte Bewerber und Arbeitgeber in Cottbus zusammengekommen. Mit für beide Seiten fruchtbaren Ergebnissen.

6

## THEMA


 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen  
**Investieren und stärken**

Ein Förderprogramm für Integrationsfirmen und mehr Rechte für die Schwerbehindertenvertretung sollen die Teilhabe am Arbeitsleben verbessern.

8

## RECHT


 Rechtsprechung  
**Neue Urteile**

- Außerordentliche Kündigung: Auslaufrfrist
- Schwerbehindertenvertretung: Zuständigkeit
- Behinderungsgerechte Arbeit: Anspruch

9

## SCHWERPUNKT


 Betriebliche Prävention  
**Den Dialog suchen!**

Alternde Belegschaften und die Zunahme von Erkrankungen – die Bedeutung von Prävention wächst, auch für die Schwerbehindertenvertretung. Von dem Engagement profitieren die Betriebe.

- Integrationsvereinbarung: SBV und Arbeitgeber erfüllen bei der AOK Hessen Inklusion gemeinsam mit Leben.
- Betriebliches Eingliederungsmanagement: Transparenz und klare Regeln wirken bei Eternit in Westfalen.

10

## FORUM


 Konfliktlösung  
**Probleme anpacken und meistern**

Konflikte im Betrieb sind normal. Wie Lösungen bei verfestigten Fronten gefunden werden, weiß Thomas Lambert vom LWV Hessen Integrationsamt.

14

## BEILAGE


**ZB info**  
**Das Betriebliche**  
**Eingliederungsmanagement**

## INTERNET

**BIH KOMPAKT**  
**Arbeit & Inklusion**


- Aktuelle Reformen
- 
- [www.integrationsaemter.de/bih-kompakt](http://www.integrationsaemter.de/bih-kompakt)
- 10 Thesen der BIH
  - Entwurf zum Bundesteilhabegesetz



## Referentenentwurf Bundesteilhabegesetz

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im April 2016 den Referentenentwurf für ein Bundesteilhabegesetz vorgelegt. Mit dem Gesetz wird die Behindertenpolitik in Deutschland im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention weiterentwickelt. Es zielt auf mehr Selbstbestimmung und Teilhabe für Menschen mit Behinderungen.

**Schwerpunkt dieses Gesetzes** ist die Neufassung des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX). Es wird künftig aus drei Teilen bestehen:

- In Teil 1 ist das für alle Rehabilitationsträger geltende Rehabilitations- und Teilhaberecht zusammengefasst.
- In Teil 2 sind die „Besonderen Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen“ geregelt. Es handelt sich hierbei um die aus dem SGB XII herausgelöste und reformierte Eingliederungshilfe.
- In Teil 3 steht künftig das weiterentwickelte Schwerbehindertenrecht, das derzeit im SGB IX, Teil 2 geregelt ist.

**Die inhaltlichen Änderungen** im Schwerbehindertenrecht umfassen im Wesentlichen:

- die Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen (siehe auch Seite 8),
- verbesserte Mitwirkungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen,
- Regelungen zur Benutzung von Behindertenparkplätzen,
- die Schaffung eines Merkzeichens für taubblinde Menschen im Schwerbehindertenausweis.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) bewertet das geplante Bundesteilhabegesetz als einen Schritt in die richtige Richtung. Sie begrüßt die gestärkten Beteiligungsrechte der Menschen mit Behinderungen und die engere Verzahnung im gegliederten Sozialversicherungssystem.



### Mehr Information

Sobald das Bundesteilhabegesetz verabschiedet ist, wird die ZB ausführlich darüber berichten. Wir werden die gesetzlichen Neuerungen vorstellen und erklären, was diese für die Praxis bedeuten.

Der Referentenentwurf zum Bundesteilhabegesetz, die Stellungnahme der BIH und weitere Informationen zu den Reformen sind im Internet erhältlich.

**Mehr unter:** [www.integrationsaemter.de/bih-kompakt](http://www.integrationsaemter.de/bih-kompakt)



Die Behindertenpolitik in Deutschland wird im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention weiterentwickelt

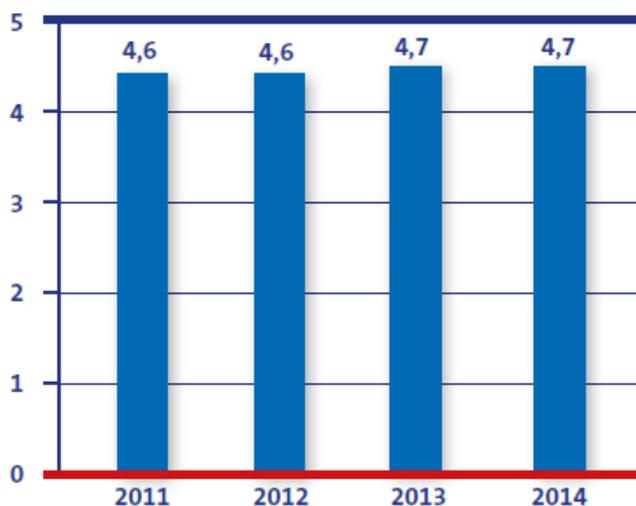
## Statistik Beschäftigung 2014 unverändert

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen lag 2014 in Deutschland bei 4,7 Prozent. Das ergibt die aktuelle Auswertung des Anzeigeverfahrens durch die Bundesagentur für Arbeit. Damit hat sich die Quote im Vergleich zum Vorjahr 2013 weder verbessert noch verschlechtert. Private Arbeitgeber erreichten im Jahr 2014 bundesweit 4,1 Prozent, öffentliche Arbeitgeber 6,6 Prozent. Insgesamt haben rund drei Viertel der Arbeitgeber die Pflichtquote nicht erreicht. Etwa jeder vierte Arbeitgeber beschäftigt gar keine schwerbehinderten Menschen.

**Mehr unter:** [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Presse > Statistik

### Beschäftigungsquote

in %



## Fachmesse Inklusion im Arbeitsleben



Auf der Fachmesse REHACARE legen die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe in diesem Jahr den Schwerpunkt auf das Thema „Neue Wege zur Inklusion im Arbeitsleben“. Dabei können die Besucher live erleben, wie in einer

mobilen Werkstatt ein Auto behinderungsgerecht umgerüstet wird. Am Messestand im Themenpark „Behinderte Menschen im Beruf“ können Kontakte mit Experten der Integrationsämter geknüpft werden, außerdem gibt es die Möglichkeit zu konkreter Einzelfallberatung. Erstmals bieten die Integrationsämter dieses Jahr auch Vorträge im REHACARE-Forum an. Die Fachmesse findet vom 28. September bis zum 1. Oktober 2016 auf dem Messegelände Düsseldorf statt.

**Mehr unter:** [www.rehacare.de](http://www.rehacare.de)



Bei der REHACARE beraten Experten der Integrationsämter

## Statistik Pflichtarbeitsplätze 2014

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2014 fast 153.000 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig und damit verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Die Zahl der Pflichtarbeitsplätze stieg damit im Vergleich zu 2013 um mehr als 22.000 auf knapp 1.072.000 Stellen. Fast 259.000 Pflichtarbeitsplätze waren nicht mit schwerbehinderten Menschen besetzt.

**Mehr unter:** [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > [Presse](#) > [Statistik](#)



Die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen steigt



Das Gesprochene wird simultan in Schrift umgesetzt

## Neue Ausbildung Blinde Schriftdolmetscher

Blinde und sehbehinderte Menschen haben im Februar 2016 erstmals die bundesweit einzigartige Ausbildung zum Schriftdolmetscher absolviert. In dem barrierefreien Kurs des Berufsbildungswerks Würzburg haben sie gelernt, das gesprochene Wort simultan in geschriebene Sprache umzusetzen. Dadurch bauen sie Kommunikationsbarrieren für hörbehinderte Menschen ab. Gleichzeitig eröffnet die Ausbildung neue Berufschancen für sehgeschädigte Menschen. Diese Schriftdolmetscher werden dringend gebraucht, da viele hörbehinderte Menschen im Beruf und im Alltag auf Unterstützung bei der Kommunikation angewiesen sind.

**Mehr unter:** [www.bfw-wuerzburg.de](http://www.bfw-wuerzburg.de)



## NEU ERSCHIENEN

### Arbeitshilfe Stufenweise Wiedereingliederung



Die stufenweise Wiedereingliederung ist ein bewährtes Instrument, um Arbeitnehmer nach langer Krankheitszeit schrittweise wieder an eine volle Arbeitsbelastung heranzuführen. In den vergangenen Jahren gab es dazu verschiedene gesetzliche Änderungen. Diese sind in der Neuauflage „Stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess“ eingearbeitet. Die Publikation der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) bietet auf 136 Seiten neben grundlegenden Informationen und Formularen auch Anregungen zur Durchführung einer Wiedereingliederung sowie Praxisbeispiele.

Die Publikation der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) bietet auf 136 Seiten neben grundlegenden Informationen und Formularen auch Anregungen zur Durchführung einer Wiedereingliederung sowie Praxisbeispiele.

**Download unter:** [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de) > [Publikationen](#)



Simone Wuschech (li.) und Michael Stein (re.) loben die enge Zusammenarbeit aller Akteure für das Inklusive Frühstück

## Inklusives Frühstück

# Bewerbungen im Minutentakt

Die Chancen von Jugendlichen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt verbessern – das ist Ziel des „Inklusiven Frühstücks“ in Cottbus. Bei einer Art Speed-Dating lernen sich Bewerber und Arbeitgeber persönlich kennen.

Im Saal schwirrt es nur so vor Stimmen. An die 110 Jugendliche und über 30 Arbeitgeber sind an diesem Morgen ins Soziokulturelle Zentrum in Cottbus zum zweiten „Inklusiven Frühstück“ gekommen. Alle mit einem Ziel: Hier und heute sollen betriebliche Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse angebahnt werden. Fast alle Jugendlichen haben eine Behinderung, viele waren Schüler von Förderschulen. Ihre Chancen, über klassische Bewerbungen an einen Job zu kommen, sind deutlich schlechter als die Gleichaltriger ohne Behinderung.

**Enge Zusammenarbeit im Netzwerk** Das wollte Michael Stein, Reha-Berater bei der Agentur für Arbeit Cottbus, ändern. „Wir

brauchten ein anderes Format, bei dem die Hürden geringer sind und die Jugendlichen sich persönlich vorstellen können“, sagt er. Gemeinsam mit seiner Kollegin Ines Gregor entwickelte er die Idee für das Inklusive Frühstück in Cottbus. Die beiden Reha-Berater konnten den „Arbeitskreis Inklusion Stadt Cottbus und des Landkreises Spree-Neiße“ für das Format gewinnen, der das Inklusive Frühstück plant und veranstaltet. Mit dabei sind Vertreter der Kammern, des Unternehmensverbandes, des Landesamtes für Soziales und Versorgung (LASV), der regionalen Schulen, der Bildungsträger und der Leistungsträger. „Die enge Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure ist ganz wichtig“, betont Simone Wuschech, Leiterin des Integrationsamtes im LASV. „Jeder bringt sein Wissen und Können ein, um betriebliche Ausbildung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und zu fördern. Durch die enge, vernetzte Zusammenarbeit werden Hürden abgebaut und Arbeitgeber motiviert, Menschen mit Behinderungen eine Perspektive zu geben.“

sich an Stehtischen vor, die über den ganzen Raum verteilt sind. Schilder informieren über das jeweilige Unternehmen. Die Jugendlichen steuern für sie interessante Tische an, kommen mit den Arbeitgebern ins Gespräch. Auch die Netzwerkpartner präsentieren sich mit ihrem Beratungsangebot vor Ort. Die Teilnehmer können sich hier über Fragen zu Ausbildung, Beschäftigung und Förderung informieren.

**Motivierte Jugendliche** „Man merkt, dass die Bewerber wirklich interessiert sind“, lobt ein Arbeitgeber. Darin spiegelt sich ein Prinzip der Veranstaltung: „Wir haben die Jugendlichen genau ausgewählt. Klar müssen sie in der Lage sein, die Arbeit auszuführen, aber genauso wichtig ist ihre Motivation“, erklärt Michael Stein. Es ist eine besondere Chance, mit dabei zu sein. Auch für die Arbeitgeber: Das Interesse am zweiten Inklusiven Frühstück war so groß, dass einigen abgesagt werden musste. Sie werden bei einer Folgeveranstaltung berücksichtigt.

Dörthe Groß war schon beim ersten Inklusiven Frühstück mit dabei. Sie betreibt eine Jet-Tankstelle in Cottbus,



Dörthe Groß (re.) und Azubi Michelle Günther (li.)



Scouts unterstützen die Jugendlichen



Beim Speed-Dating kommen Arbeitgeber und Bewerber in entspannter Atmosphäre ins Gespräch

bildet seit 20 Jahren aus. Jugendliche mit Behinderungen einstellen – das war für sie bis dato keine Option. „Ich bin auf jeden Mitarbeiter voll angewiesen“, erklärt sie. Dass behinderte Menschen diesem Anspruch gerecht werden können, war für die Geschäftsfrau schwer vorstellbar. Zum Bewerbungs-Speed-Dating vor einem Jahr zog es sie aus Neugier. Danach war sie so überzeugt, dass sie zwei der Jugendlichen einstellte. Eine ist Michelle Günther, sie absolviert eine Ausbildung zum Fachpraktiker Verkauf. „So eine gute Auszubildende hatte ich bisher noch nicht: immer nett, zuverlässig und mit Freude bei der Arbeit“, schwärmt Dörthe Groß. Insgesamt fand nach dem ersten Inklusiven Frühstück jeder dritte der Jugendlichen ein Praktikum, eine Ausbildung oder ein Arbeitsverhältnis.

**Arbeitsproben liegen aus** Ganz zentral für das Inklusive Frühstück ist die gute Vorbereitung. Die Jugendlichen haben im Vorfeld in Kleinstgruppen Lebensläufe geschrieben und Vorstellungsgespräche trainiert. Bei der Veranstaltung werden sie von Scouts unterstützt, die bei Fragen helfen oder zurückhaltenden Teilnehmern Mut zusprechen. Farbige Namensschilder sorgen für Barrierefreiheit: Jugendliche, die nicht lesen können, unterscheiden so zwischen Arbeitgebern, Mitbewerbern und Gästen.

Die Jugendlichen punkten beim Inklusiven Frühstück mit praktischem Können: Bewerber für die Gastronomie haben das Buffet dekoriert und fruchtige Spieße

gesteckt. Werkstücke aus den unterschiedlichsten Bereichen liegen aus: ein hölzerner Beistelltisch mit handgedrehten Beinen oder ein kunstvoll geschmiedeter Kerzenständer. Als einem der jugendlichen Bewerber im Gespräch die Worte ausgehen, holt er schnell eine Tapete, auf der er verschiedene Techniken der Wandmalerei umgesetzt hat. Anerkennend beugt sich der Malermeister über die Arbeitsprobe, schnell kommt Leben ins Gespräch, das Interesse auf beiden Seiten ist offensichtlich.

„Für mich ist dieses Format sehr effektiv, ich habe in 30 Minuten drei interessante Bewerber kennengelernt“, lobt ein Arbeitgeber. „Wir haben hervorragende Erfahrungen mit behinderten Mitarbeitern gemacht“, berichtet ein anderer Unternehmer, der Arbeitskräfte für die Produktion braucht. Die Firmen hier suchen Mitarbeiter in der Gebäudereinigung, für die Bedienung von CNC-Maschinen, für Zuarbeiten in der Küche oder für die Unterstützung von Pflegekräften. „Theoretische Defizite sind uninteressant, wenn einfache Aufgaben zuverlässig übernommen werden“, erklärt ein Arbeitgeber.

**Unbürokratische Unterstützung** Dass manchmal alles seinen eigenen Rhythmus braucht, hat das Team an der Jet-Tankstelle gelernt. „Man muss mir die Dinge langsam erklären, dann verstehe ich sie besser“, beschreibt die 18-jährige Michelle Günther. Mehr Zuwendung, mehr Geduld und mehr Bestätigung lautet die Formel von Dörthe Groß.

Zusätzlich bekommen die Azubis Nachhilfe für die Berufsschule. „Aber was sie gelernt haben, das sitzt“, lobt Dörthe Groß. Als Ausgleich für den zusätzlichen Aufwand zahlt die Agentur für Arbeit einen Ausbildungszuschuss für die Dauer der Ausbildung. Das LASV-Integrationsamt bezuschusst die Kosten der Berufsausbildung. Besonders wichtig ist für Dörthe Groß die unbürokratische Unterstützung durch die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt. Sie ist nach dem Speed-Dating fest entschlossen, auch in diesem Jahr zwei Azubis mit Behinderungen neu einzustellen. ■



### Betriebliche Ausbildung

Jugendliche mit Behinderungen erhalten bei Bedarf Unterstützung für die betriebliche Berufsausbildung. Die Agentur für Arbeit berät und klärt die Voraussetzungen.

- **Ausbildung nach der regulären Ausbildungsordnung** mit Unterstützung wie technische oder ausbildungsbegleitende Hilfen, Prüfungsmodifikationen oder eine Verlängerung der Ausbildungszeit.
- **Ausbildung nach besonderen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen** zum Fachpraktiker oder Werker. Dabei werden zum Beispiel die praktischen Inhalte stärker gewichtet als die theoretischen.



Das Bundesteilhabegesetz soll noch in diesem Jahr verabschiedet werden

## Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

# Investieren und stärken

Die Bundesregierung will die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen verbessern. Zwei Vorhaben nehmen jetzt Gestalt an: ein Förderprogramm für Integrationsfirmen und die Stärkung der Schwerbehindertenvertretung.

### Förderprogramm für Integrationsfirmen

Seit Mai 2016 läuft das dreijährige Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – Alle im Betrieb“. Es unterstützt den Aufbau und die Erweiterung von Integrationsfirmen. Zudem gleicht es außergewöhnliche Belastungen mit laufenden Personalkostenzuschüssen aus. Etwa Kosten für die Betreuung eines schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz.

**Auch für Langzeitarbeitslose und psychisch Kranke** Gefördert werden ausschließlich neu geschaffene Arbeits- oder Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen. Ein besonderes Engagement bei der betrieblichen Gesundheitsförderung und der beruflichen Weiterbildung wirkt sich positiv auf die Höhe der Förderung aus. Neben besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen sollen von dem Programm auch langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen und chronisch psychisch kranke Menschen ohne anerkannte Schwerbehinderung profitieren. Ansprechpartner für das Förderprogramm sind die Integrationsämter. Chronisch psychisch Kranke wenden sich an die Reha-Träger.

### Gesetzentwurf zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretung

Der im April 2016 vorgelegte Referentenentwurf zum Bundesteilhabegesetz sieht folgende Änderungen vor:

- **Freistellung:** Zukünftig kann die Schwerbehindertenvertretung bereits bei 100 schwerbehinderten Beschäftigten – und nicht wie bislang bei 200 – ihre vollständige Freistellung verlangen.
- **Stellvertreter:** Schon heute gilt: Sind mindestens 100 schwerbehinderte Menschen im Betrieb beschäftigt, kann die Vertrauensperson den ersten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen, ab 200 auch den zweiten Stellvertreter. Neu ist: Jede weitere Staffellung um zusätzlich 100 schwerbehinderte Menschen erlaubt, ein weiteres stellvertretendes Mitglied zu beteiligen.
- **Schulungsanspruch:** Der erste Stellvertreter hat den gleichen Anspruch auf Schulung wie die Schwerbehindertenvertretung – unabhängig davon, ob er die Vertrauensperson bereits unterstützt oder nur „in Bereitschaft“ steht.

**Keine Unwirksamkeitsklausel** Die von vielen Schwerbehindertenvertretungen geforderte „Unwirksamkeitsklausel“ wurde nicht in den Entwurf aufgenommen. Sie besagt, dass Entscheidungen des Arbeitgebers unwirksam sind, solange die Schwerbehindertenvertretung im Vorfeld der beabsichtigten Maßnahme nicht oder nicht ausreichend angehört worden ist. ■



### Gesetzliche Reformen

Über die aktuellen gesetzlichen Reformen auf dem Weg zu einem Bundesteilhabegesetz informieren die Integrationsämter im Internet. Dort haben sie auch eigene Vorschläge zur Weiterentwicklung des Schwerbehindertenrechts veröffentlicht.

**Mehr unter:** [www.integrationsaemter.de/bih-kompakt](http://www.integrationsaemter.de/bih-kompakt)



## Außerordentliche Kündigung Auslauffrist

### Leitsatz

**Die Zustimmungsfiktion des § 91 Abs. 3 Satz 2 SGB IX greift auch bei einer außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslauffrist ein.**

BAG, Urteil vom 22.10.2015 – 2 AZR 381/14

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe** Der 1960 geborene, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Kläger war seit 1989 beim beklagten Land beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis war ordentlich unkündbar. 2011 wurde er rechtskräftig zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von sieben Jahren und sechs Monaten verurteilt. Seit Februar 2013 befindet er sich in Strafhaft. Auf Antrag des beklagten Landes vom 1. März 2013 bestätigte das zuständige Integrationsamt mit Schreiben vom 18. März 2013, dass die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des

Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger als erteilt gelte. Das beklagte Land kündigte dem Kläger daraufhin außerordentlich mit Auslauffrist zum 30. September 2013.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Revision als begründet erachtet. Das beklagte Land hat die Zustimmung des Integrationsamtes innerhalb der Frist des § 91 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX beantragt. Der Kündigung liegt ein Dauertatbestand zugrunde. Der Antrag auf Zustimmung ist außerdem innerhalb von zwei Wochen nach Antritt der Strafhaft gestellt worden. § 91 Abs. 3 Satz 2 SGB IX greift auch bei Anträgen auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslauffrist ein. Mit der gesetzlichen Fiktion wird dem Rechtsschutzbedürfnis des Arbeitnehmers genügt. Er kann eine zeitlich nicht limitierte materiellrechtliche Überprüfung erreichen, indem er Widerspruch gegen die durch Fristablauf eingetretene Zustimmung einlegt. ■



## Schwerbehindertenvertretung Zuständigkeit

### Leitsatz

**Die Zuständigkeit der einzigen im Konzern bestehenden Schwerbehindertenvertretung erstreckt sich nicht auf die Wahrnehmung der Aufgaben der Konzernschwerbehindertenvertretung.**

BAG, Beschluss vom 04.11.2015 – 7 ABR 62/13

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe** Der Antragsteller ist die im Gemeinschaftsbetrieb der beteiligten konzernverbundenen Unternehmen gewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Weitere Schwerbehindertenvertretungen gibt es in den Betrieben der konzernangehörigen Unternehmen nicht. Der Antragsteller vertritt die Auffassung, auch für die Aufgaben der Konzernschwerbehindertenvertretung zuständig zu sein. Er blieb in allen drei Instanzen erfolglos.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erachtete seine Rechtsbeschwerde als unbegründet. Nach § 97 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung, wenn für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet ist. Nach § 97 Abs. 1 Satz 1 SGB IX nimmt die in einem Betrieb des Unternehmens gewählte Schwerbehindertenvertretung die Aufgaben der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr, wenn in keinem der anderen Betriebe des Unternehmens eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist. § 97 Abs. 2 SGB IX enthält keine für die Konzernebene entsprechende Regelung der Zuständigkeitserstreckung. Eine solche Zuständigkeit ist auch nicht im Hinblick auf die Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention geboten. Die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Menschen ist nicht nur Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, sondern auch des Betriebsrates. ■



## Behinderungsgerechte Arbeit Anspruch

### Leitsatz

**Es gibt keinen Grundsatz, dass eine leidensgerechte Beschäftigung höchstens in derselben Entgeltgruppe zu erfolgen hat.**

Hessisches LAG, Urteil vom 02.11.2015 – 16 Sa 473/15

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe** Der 1962 geborene Kläger weist einen Grad der Behinderung (GdB) von 100 auf. Er hat eine Ausbildung zum Gas- und Wasserinstallateur sowie zum Elektriker absolviert und ist bei der Beklagten seit 1990 beschäftigt. Seit Juli 2011 ist er arbeitsunfähig erkrankt. Im Juli 2014 schrieb die Beklagte eine Stelle als Qualitätsvorausplaner aus. Sie hat behauptet, der Kläger könne diese Tätigkeit nicht nach einer Einarbeitung von weniger als drei Monaten selbstständig ausführen. Zudem werde sie nach einer höheren Entgeltgruppe vergütet.

Auf seine Berufung hat das Landesarbeitsgericht (LAG) das Urteil des Arbeitsgerichtes aufgehoben und die Beklagte verurteilt, den Kläger in die Tätigkeit als Qualitätsvorausplaner einzuarbeiten und zu beschäftigen. Die hiergegen eingelegte Revision hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nicht angenommen. Nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX haben schwerbehinderte Menschen gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Dass die Tätigkeit als Qualitätsvorausplaner in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert ist, ist dabei nicht relevant. Zwar räumt das Schwerbehindertenrecht einem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Beförderung ein. Der Beklagten war die entsprechende Beschäftigung des Klägers aber nicht unzumutbar. Er erfüllte die von ihr selbst gesetzten Anforderungen. Der Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung schließt die hierfür erforderliche Einarbeitung ein. ■



Foto: Anifreiss Arnold

Beharrlichkeit und eine enge Zusammenarbeit zahlen sich aus, so die Erfahrung von Michael Przybylla als Gesamtschwerbehindertenvertretung bei der AOK Hessen

## Betriebliche Prävention

# Den Dialog suchen!

Prävention gewinnt für die Schwerbehindertenvertretung zunehmend an Bedeutung.

Unternehmen profitieren von deren Engagement beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement und bei der Integrationsvereinbarung.

Dazu aus der Praxis: zwei Betriebe, die erfolgreich mit diesen Instrumenten arbeiten.

**F**ür Annelie Buntenbach vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ist die Sache klar: „Es wird immer wichtiger, dass die Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgaben wahrnehmen kann und im Interesse der behinderten oder der von Behinderung bedrohten Menschen aktiv wird.“ Sie begründet ihre Überzeugung mit den zunehmend älter werdenden Belegschaften und mit der steigenden Zahl von Erkrankungen bei Beschäftigten.

**Fachkräfte halten** Tatsächlich ist schon heute jeder fünfte Erwerbstätige älter als 55 Jahre. In dieser Altersgruppe ist ein

vergleichsweise hoher Anteil schwerbehindert. Auch die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten hat in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen. Allein von 2007 bis 2013 um mehr als 18 Prozent. Diese Entwicklung verlangt von den Betrieben verstärkte Anstrengungen in Sachen Prävention. Es geht darum, die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern zu erhalten, Fehlzeiten zu senken und Fachkräfte im Arbeitsprozess zu halten.

Eine sachkundige und engagierte Schwerbehindertenvertretung spielt in der Prävention eine wichtige Rolle. Sie ist im Betrieb der Experte in Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und der Wiedereingliederung lang erkrankter Mitarbeiter.

Zuerst ist aber der Arbeitgeber am Zug: Wenn Schwierigkeiten auftauchen, die den Arbeitsplatz eines schwerbehinder-

ten Menschen gefährden, ist er verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt zu beteiligen.

**BEM weitgehend etabliert** Zum Schutz langzeiterkrankter Mitarbeiter hat der Gesetzgeber diese Präventionsvorschrift 2004 erweitert und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) für alle Beschäftigten eingeführt (siehe Info-Grafik). Da aus einer Langzeiterkrankung eine Behinderung entstehen kann, profitieren grundsätzlich alle Betroffenen von einer Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Sie weiß, welche Unterstützung es für Menschen mit Behinderung im Unternehmen gibt. Dazu zählen die Antragstellung auf Anerkennung einer Schwerbehinderung, Fördermöglichkeiten für den Umbau des Arbeitsplatzes wie auch die Zuständigkeit und Leistungen von Rehabilitationsträgern.

Eine Untersuchung zwei Jahre nach Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ergab, dass es in jedem zweiten größeren Unternehmen und in jedem vierten Kleinbetrieb genutzt wird. Nach Einschätzung der Gewerkschaften hat es sich in größeren Unternehmen mit betrieblicher Interessenvertretung inzwischen „halbwegs etabliert“.

**Integrationsvereinbarung vernachlässigt**

Ein anderes präventives Instrument ist dagegen vielerorts in Vergessenheit geraten: die Integrationsvereinbarung. Welche Rolle sie für die Prävention spielt, erklärt Rosita Schlembach vom LWV Hessen Integrationsamt: „Die Integrationsvereinbarung greift früher als das BEM. Durch gezielte Maßnahmen kann der Betrieb gesundheitlichen Problemen und nachfolgenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz vorbeugen. Beispielsweise durch ergonomische und behinderungsgerechte Arbeitsplätze oder auch durch Weiterbildungsangebote. Im besten Fall spart man sich das BEM.“ Aus diesem Grund wirbt die Vorsitzende des BIH-Ausschusses Information und Bildung für Integrationsvereinbarungen: „Die Schwer-

behindertenvertretung hat das Recht, den Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu holen.“

**Den Dialog suchen** Über Integrationsvereinbarungen können Betriebsrat oder Personalrat und Schwerbehindertenvertretung mit dem Arbeitgeber regeln, wie die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen im eigenen Unternehmen gefördert wird. Die Vorteile liegen auf der Hand: konkrete Ziele und Maßnahmen, klare Spielregeln und eine bessere Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. „Das Problem ist, dass viele Integrationsvereinbarungen erst gar nicht abgeschlossen werden, weil sich die Verhandlungspartner nicht einigen können“, erklärt Annelie Buntenbach. Deshalb schlägt die Gewerkschaft vor, mit Einigungsstellen und Bußgeldern mehr Druck auf die Arbeitgeber auszuüben.

Anders die Integrationsämter: „Wir raten, mit kleinen Schritten und realistischen Vorschlägen auf den Arbeitgeber zuzugehen“, so Rosita Schlembach von der BIH. Dabei kann die Schwerbehindertenvertretung auf die Unterstützung des Integrationsamtes zählen. Es berät im Vorfeld der Verhandlungen und nimmt auf Einladung als unparteiischer Moderator an den Gesprächen mit dem Arbeitgeber teil. „Wir wünschen uns, dass dieses Angebot stärker in Anspruch genommen wird“, sagt Rosita Schlembach. ■



Foto: Simone M. Neumann

„BEM funktioniert dort, wo Interessenvertretungen existieren, die sich darum kümmern, dass es Betriebsvereinbarungen gibt, wo die Beschäftigten Vertrauen haben und die Unternehmen es ehrlich wollen.“

**Annelie Buntenbach**, Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

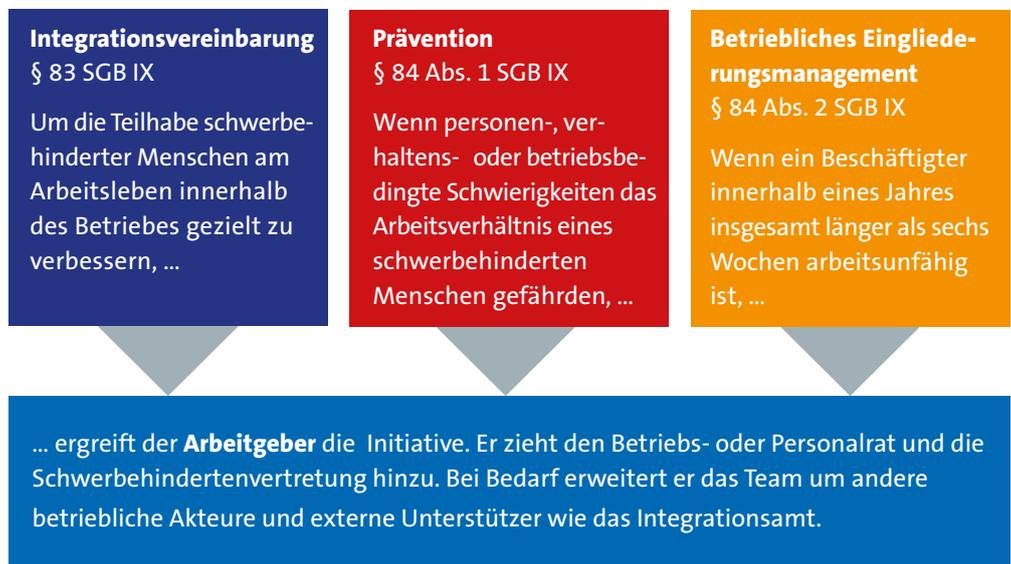


Foto: Ralf K. Wiest

„Anders als das BEM ist eine gezielte Integrationsvereinbarung ein wirklich präventives Instrument für mehr Teilhabe in den Betrieben und Dienststellen.“

**Rosita Schlembach**, Vorsitzende des BIH-Ausschusses Information und Bildung

**PRÄVENTION IST TEAMWORK**





Karlheinz Löw, Hauptabteilungsleiter Personal der AOK Hessen, und Michael Przybylla, Gesamtschwerbehindertenvertreter (v. li.), stehen in engem Dialog

## Praxisbeispiel Integrationsvereinbarung

# Mit Leben erfüllen

Die AOK Hessen arbeitet seit vielen Jahren mit einer Integrationsvereinbarung. Der enge Dialog zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeberseite zahlt sich für das ganze Unternehmen aus.

**S**ie müssen am Ball bleiben!“, rät Michael Przybylla mit Blick auf die SBV. Nur dann entfalte die Integrationsvereinbarung ihren vollen Nutzen. Der 58-Jährige weiß, wovon er spricht. Er ist Gesamtschwerbehindertenvertreter bei der AOK Hessen. In dieser Funktion hat er vor 14 Jahren mit dem Gesamtpersonalrat und der Arbeitgeberseite eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen. Seither trägt

Michael Przybylla maßgeblich dazu bei, dass die AOK nach Beurteilung der Landesregierung zu den „Top 10 Unternehmen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ in Hessen gehört.

**Flexibel reagieren** Der Integrationsvereinbarung im Jahr 2002 ging ein langer Abstimmungsprozess voraus. „Damit wir schnell und flexibel auf Veränderungen reagieren können, haben wir zusätzlich ein Integrationskonzept eingeführt“, erklärt Michael Przybylla. Es enthält alle Regelungen, die der Gesamtschwerbehindertenvertreter und der Personalleiter gemeinsam erarbeiten. „Wir stehen im engen Dialog und arbeiten vertrauensvoll zusammen“, betont Karlheinz Löw, Hauptabteilungsleiter Personal- und Ressourcenmanagement der AOK Hessen. Einen wichtigen Vorteil der Integrationsvereinbarung sieht



Veränderungen brauchen Geduld, weiß Michael Przybylla

er in der Planungssicherheit für den Arbeitgeber.

Das Integrationskonzept wird von den beiden beständig weiterentwickelt. Im vergangenen Jahr war es Zeit für eine Generalüberholung. Die neuen Teilhabeberechtigten des Landes Hessen wurden eingearbeitet. Michael Przybylla konnte dabei unter anderem verbesserte Freistellungsansprüche für die sechs örtlichen Schwerbehindertenvertretungen der „Gesundheitskasse“ erreichen.

**Beharrlich dranbleiben** „Bis vereinbarte Regelungen in der Praxis gelebt werden, braucht es oft ein wenig Geduld“, weiß Michael Przybylla aus eigener Erfahrung. Deshalb ist es aus seiner Sicht nicht sinnvoll, das Integrationskonzept jedes Jahr erneut auf den Prüfstand zu stellen. Der Gesamtschwerbehindertenvertreter ist mit dem bisher Erreichten sehr zufrieden. Rund 400 schwerbehinderte Menschen arbeiten im Unternehmen, die Beschäftigungsquote liegt bei 10,6 Prozent. Das soziale Engagement macht die AOK Hessen als Arbeitgeber besonders attraktiv, meint Personalleiter Karlheinz Löw und bekräftigt: „Die Integrationsvereinbarung ist Teil einer Gesamtstrategie. Sie hilft uns nicht nur, Fachkräfte zu gewinnen, sondern sie auch zu binden!“ Tatsächlich liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der hessischen Krankenkasse bei über 20 Jahren. ■



### BIH Online Akademie

Kompetenz ist ein Schlüssel zum Erfolg – das gilt auch für die Integrationsvereinbarung und das BEM. Die Integrationsämter vermitteln das notwendige Fachwissen und Know-how:

- KURS VOR ORT: Programme der Integrationsämter
- KURS ONLINE: Interaktiver Schnupperkurs
- BIH FORUM: Experten beantworten Fragen

**Mehr unter:** [www.integrationsaemter.de/akademie](http://www.integrationsaemter.de/akademie)

## Praxisbeispiel BEM

# Gut aufgeklärt

In Westfalen verzeichnet die Eternit AG seit Einführung einer BEM-Vereinbarung messbare Erfolge: Die Mitarbeiter stehen dem Verfahren heute positiv gegenüber, Langzeiterkrankte werden besser wieder integriert.

**W**enn Ralf Högemann vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) spricht, ist der Stolz nicht zu überhören: „Wir haben ein Verständnis für Einschränkungen von Mitarbeitern geschaffen und das Betriebsklima verbessert. Vor allem für Langzeiterkrankte konnten wir gute Lösungen erarbeiten und die Quote deutlich senken“, sagt er. Ralf Högemann ist Betriebsratsvorsitzender und Mitglied des BEM-Teams der Eternit AG in Beckum. Das Unternehmen ist in Deutschland an drei Standorten vertreten, in Beckum werden hauptsächlich Faserzementplatten für energieeffiziente Gebäudehüllen produziert. 463 Mitarbeiter sind hier beschäftigt, viele in der Produktion. Die Schwerbehindertenquote liegt bei 11,9 Prozent.

**Ängste bei den Mitarbeitern** Prävention hat im Unternehmen einen zentralen Stellenwert und das spiegelt sich im Umgang mit dem Eingliederungsmanagement deutlich wider: Vor zwei Jahren wurde am Standort Beckum eine Verein-

barung zur Einführung des BEM abgeschlossen. Federführend war dabei das BEM-Team, dem neben Ralf Högemann noch der Schwerbehindertenvertreter Martin Holtz und als BEM-Koordinatorin Christina Wille, Referentin der Personalabteilung, angehören. Bei Bedarf wird der Betriebsarzt hinzugezogen. „BEM gab es bei uns natürlich schon vorher“, erzählt Martin Holtz. „Damals wurde es aber von wechselnden Personen umgesetzt und hat häufig nichts an der Situation für die Beschäftigten geändert.“ Von vielen Mitarbeitern wurde das Verfahren kritisch beäugt, sie hatten Angst, dass Informationen über Einschränkungen sich negativ auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnten.

**Mitarbeiter und Arbeitgeber profitieren**

Gerade in der Anfangszeit hat das BEM-Team deshalb viel Aufklärungsarbeit betrieben, um Vertrauen zu schaffen. So hat das Team bei einer Betriebsversammlung über die Einführung eines BEM informiert. Zudem wurde ein Flyer entwickelt. Diesen erhalten die Mitarbeiter, wenn ihnen ein BEM-Verfahren angeboten wird. Das Team hat einen eigenen Raum, in dem die Gespräche geführt werden und in dem unter Verschluss die BEM-Akten aufbewahrt werden. Im Erstgespräch wird vorrangig über den Ablauf und die Ziele des Verfahrens gesprochen. „Zentral ist die Botschaft, dass Mitarbeiter und Arbeitgeber gleichermaßen vom BEM profitieren“, sagt Martin Holtz.



Das erfolgreiche BEM-Team: Christina Wille, Ralf Högemann und Martin Holtz (v. li.)

Das besondere Engagement des BEM-Teams trägt inzwischen Früchte: „Die Haltung der Mitarbeiter zum BEM hat sich zum Positiven gewandelt. Viele Skeptiker konnten durch die Erfolge des BEM abgeholt werden“, berichtet Christina Wille. Für ihr vorbildliches BEM hat der Beratende Ausschuss beim LWL-Integrationsamt Westfalen die Eternit AG mit einer Prämie von 15.000 Euro ausgezeichnet. ■



Durch Aufklärung schafft das BEM-Team Vertrauen

**Forschungsprojekt**

Seit Oktober 2015 läuft das dreijährige Forschungsprojekt „Unterstützende Ressourcen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (RE-BEM)“. Das DGB-Bildungswerk in Hamburg will damit Betrieben unterschiedlicher Größe Handlungsempfehlungen für die Einführung eines BEM geben. Erster Baustein ist eine Online-Befragung, die noch bis Ende Juli 2016 dauert.

**Mehr unter: [www.re-bem.de](http://www.re-bem.de) und [www.bem.zensus.de](http://www.bem.zensus.de)**

Konfliktlösung

# Probleme anpacken und meistern

Konflikte gehören zum menschlichen Miteinander – auch im betrieblichen Alltag. Wie kann die Schwerbehindertenvertretung damit umgehen? Der erste Schritt: Die eigene Rolle klären!

**S**ie sehen sich als Anwalt der schwerbehinderten Menschen. Ihr Gegner ist der Arbeitgeber. „Mit dieser Vorstellung beginnt so mancher Schwerbehindertenvertreter sein neues Amt“, stellt Thomas Lambert vom LWV Hessen Integrationsamt kritisch fest. Ein Missver-

ständnis mit Folgen: Denn wer mehr auf Konfrontation als auf Konsens setzt, wird Konflikte erst recht heraufbeschwören. Der Diplom-Verwaltungswirt kennt sich mit diesem Thema aus: Bevor er anfing, Kurse für Vertrauenspersonen zu geben, war er als Sachbearbeiter im Bereich

Es lohnt sich, Zeit und Mühe in Beziehungspflege zu investieren, weiß Thomas Lambert, Regionalmanager beim LWV Hessen Integrationsamt



Kündigungsschutz und in der Begleitenden Hilfe immer wieder mit Streitfällen in Betrieben konfrontiert.

**Die Rolle der SBV** Weil ein klarer Auftrag die Basis für eine erfolgreiche Arbeit darstellt und viel Konfliktpotenzial von vornherein entschärft, empfehlen Fachleute wie Thomas Lambert den Besuch eines Grundkurses beim Integrationsamt. Dort lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass eine Schwerbehindertenvertretung die berechtigten Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten vertritt und dabei auch die des Betriebes mit im Blick hat. „Denn Lösungen sind nur dann langfristig tragfähig, wenn beide Seiten damit zufrieden sind“, sagt Thomas Lambert, der auch ausgebildeter Mediator ist.

Konflikte entzünden sich häufig an Missverständnissen. Zum Beispiel kann man nicht davon ausgehen, dass jeder Arbeitgeber weiß, welche Rechte und Pflichten eine Schwerbehindertenvertretung hat. Versäumt dieser aus Unkenntnis, die Vertrauensperson angemessen zu beteiligen, und wird ihm böse Absicht unterstellt, ist die Beziehung gleich zu Beginn gestört. Umso wichtiger ist es, dass die Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgaben und Ziele im Betrieb vorstellt, etwa im Rahmen einer Schwerbehindertenversammlung, zu der auch der Arbeitgeber oder sein Beauftragter eingeladen wird.

**Eine Vertrauensbasis aufbauen** Was aber, wenn die Parteien einfach nicht „miteinander können“? „Wenn die Chemie zwischen den Beteiligten nicht stimmt, gibt es meist auch eine Vorgeschichte dazu“, so Thomas Lambert. Deshalb empfiehlt er seinen Kursteilnehmern, Zeit und Mühe in Beziehungspflege zu investieren. Gelegenheiten dazu gibt es viele: in der SBV-Sprechstunde für Kolleginnen und Kollegen, in den Gesprächen mit dem Arbeitgeber oder in den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats. Wer sich hier engagiert zeigt, den anderen wertschätzend begegnet und sich als verlässlicher Partner erweist, kann eine gute Vertrauensbasis aufbauen, die im Konfliktfall trägt und Lösungen einfacher macht.

## Interview

# Keine Angst vor Konflikten!

Über die Rolle der Schwerbehindertenvertretung in betrieblichen Konflikten spricht die ZB mit Thomas Lambert, Regionalmanager beim LWV Hessen Integrationsamt in Wiesbaden.

Nicht jedes Problem, das bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auftaucht, ist ein Konflikt, erklärt Thomas Lambert. Aber manchmal prallen gegensätzliche Interessen, Ziele oder Wertvorstellungen aufeinander. Konflikte sind letztlich immer Ausdruck unerfüllter Bedürfnisse. So kann der Arbeitgeber das Bedürfnis nach einer besseren Arbeitsleistung haben, die Kollegen nach gerechter Aufgabenverteilung und der schwerbehinderte Mitarbeiter nach Wertschätzung und der notwendigen Unterstützung. Wenn es nicht gelingt, diese Bedürfnisse in Einklang zu bringen, wird der Konflikt weiter schwelen.

**Eskalation vermeiden** Je früher eine Einigung erzielt wird, desto besser. Denn Spannungen haben die Eigenschaft, zu eskalieren. „Wenn man den richtigen Zeitpunkt für eine Lösung verpasst, wird es für alle Beteiligten immer schwieriger, unbeschadet aus dem Konflikt herauszugehen. Bis es irgendwann nur noch Verlierer gibt“, erklärt Thomas Lambert vom hessischen Integrationsamt.

Eine Lösung ist oft nicht so einfach zu finden, wenn es sich um komplexe Probleme handelt. Der Auslöser ist dabei nur die Spitze des Eisbergs. Die darunter liegenden Ursachen sind zunächst verborgen. Ein erster Schritt zur Konfliktlösung besteht deshalb darin, im Gespräch einen Überblick über die Situation zu bekommen: Worum geht es? Wer ist beteiligt? Was ist das eigentliche Problem?

Eine Schwerbehindertenvertretung, die um Vermittlung gebeten wird, muss sich spätestens jetzt über ihren Auftrag klar werden: Was kann ich dazu beitragen, um den Konflikt zu lösen? Was sind meine Aufgaben, was nicht? Wo gibt es Unterstützung von anderer Seite? Es lohnt sich, im geschützten Rahmen eines Kurses verschiedene Szenarien durchzuspielen, um für die Praxis mehr Sicherheit im Umgang mit Konflikten zu gewinnen. „Ein weiterer Vorteil ist“, so Thomas Lambert, „dass in den Schulungen neben Anfängern immer auch routiniertere Vertrauensleute sitzen, von deren Erfahrungsschatz alle profitieren können.“ ■



Thomas Lambert ist ausgebildeter Mediator

**ZB** Herr Lambert, was erwartet das Integrationsamt von einer Schwerbehindertenvertretung, wenn bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Konflikte auftreten?

**Thomas Lambert** Wir sehen die Schwerbehindertenvertretung als eine Art Ersthelfer: Sie wird frühzeitig auf Probleme aufmerksam und versucht, auf eine Lösung hinzuwirken. Dafür wird sie in unseren Kursen qualifiziert. Unterstützung erhalten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen auch durch den Integrationsfachdienst, der beratend und begleitend an der Entwicklung einer Lösung mitarbeitet.

**ZB** Was kann ich als Schwerbehindertenvertretung tun, wenn der Arbeitgeber die Kooperation verweigert?

**Lambert** Wenden Sie sich an das Integrationsamt! Im Gespräch wird man gemeinsam die Situation im Betrieb analysieren, dabei auch das eigene Verhalten hinterfragen und Handlungsmöglichkeiten ausloten.

**ZB** Was raten Sie Schwerbehindertenvertretungen, die noch wenig Erfahrung haben?

**Lambert** Es ist auf jeden Fall wichtig, das eigene Konfliktverhalten zu reflektieren, um nicht in Fallen zu tappen, die man sich unbewusst selbst stellt. Ich möchte die Schwerbehindertenvertretungen ermutigen: Haben Sie keine Angst vor Konflikten! Denn sie sind auch eine Chance – sie weisen darauf hin, dass etwas nicht stimmt, und man kann daran arbeiten. Damit die Situation in Zukunft für alle Beteiligten besser läuft! ■



## Kurse

In Kursen des Integrationsamtes lernen die Teilnehmer, schwierige Gespräche zu führen, in Verhandlungen zu überzeugen und mit Konflikten im Betrieb konstruktiv umzugehen. Die aktuellen Kursprogramme stehen im Internet bereit.

**Mehr unter:** [www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort](http://www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort)