



KÜNDIGUNG

Ohne SBV unwirksam

BEILAGE

ZB info Wegweiser SGB IX

ARBEITSASSISTENZ

Die helfende Hand

„Was ich selbst machen kann, das mache ich auch selbst“, stellt Jessica Trommer klar. Für das Übrige hat die junge Polizeiangestellte aus Rüsselsheim einen Arbeitsassistenten.

Arbeitsassistentenz

Neue Förderempfehlungen

Liebe Leserin,
lieber Leser



Foto: Frank Hornmann

Gemessen an über einer Million schwerbehinderter Beschäftigter in Deutschland ist die Zahl von 3.700 Menschen mit Bedarf an Arbeitsassistentenz vielleicht nicht hoch. Doch für jeden Einzelnen von ihnen ist diese Hilfe von großer Bedeutung. Hängt doch nichts weniger daran als ihre Berufstätigkeit. Es sind vor allem Menschen mit einer Hör-, Seh- oder starken Körperbehinderung, die eine Arbeitsassistentenz brauchen. Die meisten sind hoch qualifiziert. Nach einer Studie von 2007 haben drei Viertel der Assistentenznehmer Abitur und gut die Hälfte einen akademischen Abschluss.

Arbeitgeber haben ein großes Interesse daran, ihre gut ausgebildeten Fachkräfte im Betrieb zu halten. Von ihrer Zustimmung hängt es ab, ob eine Assistentenz am Arbeitsplatz genutzt werden darf. Gleichwohl

haben Arbeitgeber auch Verpflichtungen. Nämlich wenn es darum geht, zusammen mit dem Integrationsamt alle Hilfen auszuschöpfen, die eine vergleichsweise teure Arbeitsassistentenz entbehrlich machen: Ist der Arbeitsplatz richtig ausgewählt? Ist die Arbeitsorganisation behinderungsgerecht? Was bringen technische Arbeitshilfen? So lauten einige Fragen, die im Vorfeld abgeklärt werden müssen.

Schon in dieser Phase kann die Schwerbehindertenvertretung unterstützend tätig sein. Sie ist Ansprechpartner für den schwerbehinderten Menschen und den Arbeitgeber. Sie hört zu, berät und zeigt Lösungswege auf. Sie informiert über Hilfen und Fördermöglichkeiten. Damit die Vertrauensperson auch über Arbeitsassistentenz ganz genau Bescheid weiß, haben wir dieses Thema zum Schwerpunkt der vorliegenden ZB gemacht. Gerade in puncto Förderung gibt es einiges zu beachten. Die neuen Förderempfehlungen der BIH, die wir im Internet veröffentlicht haben, geben hierüber detailliert Auskunft. Sie dienen der Orientierung, ersetzen aber nicht die persönliche Beratung beim zuständigen Integrationsamt. Deshalb: Kommen Sie mit Ihren Fragen und Anliegen gerne auf uns zu. Gemeinsam finden wir eine Lösung.

Dr. Kathrin Baumgarten
Leiterin des Integrationsamtes beim Landesamt für
Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern

Integrationsämter & Inklusionsämter

In Nordrhein-Westfalen und Bayern wurden die Integrationsämter umbenannt in Inklusionsämter. Diese nehmen weiterhin die Aufgaben der Integrationsämter wahr.

Impressum

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Tausnustr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. 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 Albert, Karen Guckes-Kühl, Elly Lämmlein • **Beirat:** Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Lothar Weigel, Bayreuth; Simone Wuschek, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Gabriele Albert, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Andreas Arnold
Layout: Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 199.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Mai 2019 • **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

Medien, Zahlen, Veranstaltungen, Initiativen

- Statistik: Beschäftigungsquote leicht gesunken
- Inklusionspreis 2019: Die Preisträger
- Initiative: „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“

4

REPORT



100 Jahre Hauptfürsorgestellen

Ein langer Weg, der sich gelohnt hat

Mit der Gründung der Hauptfürsorgestellen im Februar 1919 begann die berufliche Eingliederung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

6

THEMA



Ausbildung

„Das geht doch!“

Bauunternehmer Ralf Jurrack bildet einen hörbehinderten jungen Mann zum Maurer aus. Was anfangs unmöglich erschien, erwies sich als Glücksgriff.

8

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- BEM: Beteiligung
- Wahl: Schulung
- Telearbeit: Direktionsrecht

9

SCHWERPUNKT



Arbeitsassistentz

Die helfende Hand

Vor allem sinnesbehinderte und körperlich stark eingeschränkte Menschen nutzen Arbeitsassistentz. Viele von ihnen sind sehr gut ausgebildet. Doch erst die Arbeitsassistentz ermöglicht ihnen eine Berufstätigkeit.

- Praxis: Wann Arbeitsassistentz zum Einsatz kommt
- Förderung: Fragen an Gerhard Zorn, LVR-Inklusionsamt
- Beispiele: Der Berufsalltag mit Assistentzkraft

10

FORUM



Kündigung

Ohne SBV-Beteiligung unwirksam

Das Bundesarbeitsgericht hat Klarheit geschaffen: Wie die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vor einer Kündigung beteiligt werden muss.

14

BEILAGE



ZB info

Wegweiser SGB IX

Schwerbehindertenrecht

Aufgaben, Rechte und Pflichten im Überblick

INTERNET

**SBV START
KOMPAKT**

Fit für die Praxis

www.integrationsaemter.de/start

- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft
- Alles online: Medien und Unterlagen





KURZ NOTIERT



In der Kategorie „Nicht beschäftigungspflichtiges Unternehmen“ gewann die Schär Werkzeug-Maschinenhandel GmbH aus Sachsen

**Inklusionspreis 2019
Die Preisträger**

Inklusion bedeutet, die Vielfalt der Beschäftigten als Gewinn zu schätzen. Dies erkennen immer mehr Arbeitgeber, wie der Inklusionspreis für die Wirtschaft zeigt. Er ging 2019 an den Automobilkonzern Daimler, die Deutsche Telekom, den Onlinehändler Zalando Logistics, den Transportdienstleister Quick Line und den Werkzeughandel Schär. „Unternehmen können heute nur zukunftsfähig sein, wenn sie auf Vielfalt setzen und Diversity als Teil ihrer Unternehmenskultur leben“, erklärt die Geschäftsführerin der Charta der Vielfalt Aletta Gräfin von Hardenberg für den Initiierendenkreis. „Nur so kann ein vorurteilsfreies und chancengleiches Arbeitsumfeld geschaffen werden, das alle Menschen und ihre Talente wertschätzt.“

Mehr unter: www.inklusionspreis.de

**Fachmesse
Einsatz von Robotern am Arbeitsplatz**



„Robotik“ ist das Thema der Inklusionsämter der Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) auf der diesjährigen REHACARE. An ihrem gemeinsamen Stand in Halle 6 informieren und beraten sie in der roboterunterstützten Gestaltung von Arbeitsplätzen. Die Fach-

messe findet vom 18. bis zum 21. September 2019 in Düsseldorf statt.

Mehr unter: www.inklusionsamt.lvr.de/rehacare

**Orientierung im Netz
BEM-Kompass**



Es kann jeden treffen: Eine Erkrankung, ein Unfall ... und schon fällt im Betrieb ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin für längere Zeit aus. Dann ist das Betrieb-

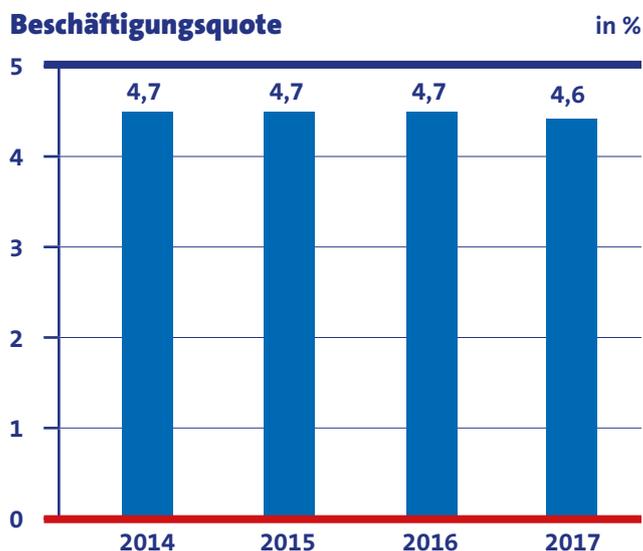
liche Eingliederungsmanagement (BEM) gefragt. Die Herausforderung beim BEM: Für die Rückkehr an den Arbeitsplatz sollen Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam individuelle Lösungen finden. Dafür stehen zahlreiche Informationen verschiedener Quellen zur Verfügung. Das neue Online-Angebot „BEM-Kompass“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR) bündelt diese Informationen und hilft so, sich in kurzer Zeit im Thema zu orientieren und zu handeln. Der BEM-Kompass soll vor allem kleinere und mittlere Unternehmen unterstützen.

Mehr unter: www.bar-frankfurt.de/bem-kompass

**Statistik
Beschäftigung 2017 leicht gesunken**

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen in Deutschland sank 2017 um 0,1 Prozent auf insgesamt 4,6 Prozent. Während das Ergebnis bei privaten Arbeitgebern mit 4,1 Prozent unverändert blieb, ging die Quote bei öffentlichen Arbeitgebern von 6,6 Prozent im Vorjahr auf 6,5 Prozent im Jahr 2017 zurück. Insgesamt haben drei Viertel der Arbeitgeber die Pflichtquote von fünf Prozent nicht erreicht. Jeder vierte Arbeitgeber beschäftigt keinen schwerbehinderten Menschen. Dies ergab die aktuelle Auswertung des Anzeigeverfahrens der Bundesagentur für Arbeit.

Mehr unter: www.arbeitsagentur.de > Statistik





NEU ERSCHIENEN

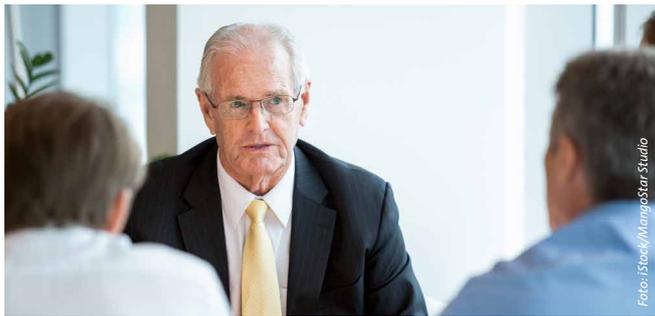


Foto: iStock/MinipStar Studio

Die Initiative fördert den Erfahrungsaustausch von Arbeitgebern

Neue Initiative Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen

Einstellung zählt
Arbeitgeber gewinnen

Die am 9. April 2019 gestartete Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“ will Arbeitgeber für die Beschäftigung

von schwerbehinderten Menschen sensibilisieren. Dabei richtet sie sich gezielt an Unternehmen, die noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Nach einer Pilotphase in sechs Arbeitsagenturbezirken ist für 2020 eine Ausweitung auf das gesamte Bundesgebiet geplant. „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“ ist eine gemeinsame Initiative der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Mehr unter: www.gemeinsam-einfach-machen.de > Leuchttürme > Kampagnen und Initiativen

Statistik Pflichtarbeitsplätze 2017

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2017 rund 164.600 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie waren verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Die Zahl der Pflichtarbeitsplätze stieg von 2016 bis 2017 um mehr als 30.000 auf rund 1.146.000 Stellen. Davon blieben fast 286.000 unbesetzt.

Mehr unter: www.arbeitsagentur.de > Statistik



Die Zahl der Pflichtarbeitsplätze ist gestiegen

Broschüre der Aktion Mensch 10 Gründe für eine Einstellung

Viele Betriebe klagen über Fachkräftemangel. Sie suchen händeringend nach Mitarbeitern und Auszubildenden. Menschen mit Behinderung sind wertvolle Fachkräfte. Sie sind im Vergleich häufig besser qualifiziert als Menschen ohne Behinderung. Zudem lohnt sich eine Einstellung für Unternehmen nicht nur finanziell – Menschen mit Behinderung gelten auch als besonders loyale Mitarbeiter. Und das sind nur drei von vielen guten Gründen. In der Broschüre „10 Gründe Menschen mit Behinderung zu beschäftigen“ hat die Aktion Mensch praktische Tipps und gute Beispiele zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zusammengestellt. Hier erfahren Arbeitgeber alles über finanzielle Fördermöglichkeiten und die richtige Beratung.

Als PDF unter: www.aktion-mensch.de/10gruende



Lösungen und Tipps für weniger Stress am Arbeitsplatz

Info-Portal Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Arbeit so gestalten, dass sie die psychische Gesundheit schützt und stärkt – dieses Ziel hat sich das Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA) auf die Fahnen geschrieben. In dem neu gestalteten Portal psyga.info können Nutzerinnen und Nutzer noch intuitiver durch die Seiten navigieren. Es ist gegliedert in die Themenbereiche „Psychische Gesundheit“, „Gesunde Arbeitswelt“ sowie „Ihr Weg zum gesunden Betrieb“. Broschüren, E-Learning-Tools, ein Hörbuch über Burn-out sowie Kurzchecks bieten zahlreiche Tipps für eine gesündere Arbeitswelt. Die neue Rubrik „Fokus“ berichtet über aktuelle Themen rund um psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Das Projekt wird im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Mehr unter: www.psyga.info



Festakt der BIH in der Heilig-Kreuz-Kirche in Berlin



„Inklusion ist nicht „nice to have“, es geht vielmehr um Demokratie und darum, dass wir in einer Gesellschaft leben wollen, wo alle Menschen gleich viel wert sind und alle die gleichen Chancen haben.“

Jürgen Dusel, Behindertenbeauftragter der Bundesregierung



100 Jahre Hauptfürsorgestellen Ein langer Weg, der sich gelohnt hat

Vor 100 Jahren nahmen die ersten Hauptfürsorgestellen ihre Arbeit auf. Ein Bericht von der Jubiläumsfeier in Berlin.

Alles beginnt im Winter 1919. Der Erste Weltkrieg ist gerade erst vorbei. Eine halbe Million Kriegsbeschädigte und unzählige Kriegswaisen und -witwen stehen vor einer sozialen Notlage. Die ersten staatlichen Hauptfürsorgestellen entstehen. Diese Geburtsstunde feierte die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) mit einem Festakt am 7. Februar 2019 in Berlin. In seiner Rede vor zahlreichen Gästen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zeichnete der BIH-Vorsitzende Christoph Beyer den Weg „von der Fürsorge zu einem modernen Leistungsrecht“ nach (siehe Info-Box). Beeindruckend auch seine Schilderung des gesellschaftlichen Wandels. Mit einem Dank an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hauptfürsorgestellen und Integrationsämter sowie deren Partner schloss Christoph Beyer seine Ansprache: „Sie waren Realisten, die aus den Herausforderungen der Zeit das Beste für die ihnen anvertrauten Menschen gemacht haben.“ ■



„Ohne eine Vorstellung, was sein könnte, ohne eine Vision, was man schaffen könnte, wäre vieles von dem nicht erreicht worden, auf das wir heute zu Recht stolz sind.“

Christoph Beyer, Vorsitzender der BIH



„Unsere und Ihre politische Arbeit ist geprägt von dem Ziel einer solidarischen Gesellschaft, in der sich jeder nach seinen Fähigkeiten entfalten kann und die Unterstützung bekommt, die sie oder er benötigt.“

Kerstin Griese (SPD), Staatssekretärin beim BMAS



Foto: Thomas Ernst

„ Wir haben in den letzten Jahren einen Bewusstseinswandel erreicht, das Thema Menschen mit Behinderungen ist heute positiver besetzt. Einen großen Anteil daran hatte die UN-Behindertenrechtskonvention.

Dr. Anna Robra (BDA)



Foto: Thomas Ernst

„ Die soziale Entschädigung der Zukunft wird eine ganz andere sein als in der Vergangenheit. Keine millionenfachen Berechtigungen wie nach dem Zweiten Weltkrieg, sondern hoch spezialisierte Einzelleistungen für sehr spezielle Gruppen von Menschen.

**Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Eichenhofer,
Friedrich-Schiller-Universität Jena**



Foto: Thomas Ernst

„ Es lohnt sich für die Produktivität, Kreativität und Innovationsfähigkeit der Unternehmen, Vielfalt zu leben und Barrieren abzubauen.

Markus Hofmann (DGB)



Foto: Thomas Ernst

„ Wir stehen für eine freiheitliche offene Gesellschaft, deshalb haben wir auch die politische Verpflichtung, diesen Menschen beizustehen.

Prof. Dr. Edgar Franke, Opferbeauftragter der Bundesregierung



Daten & Fakten

Ursprüngliche Aufgaben

1919 Gründung der Hauptfürsorgestellen. Sie unterstützten Kriegsbeschädigte medizinisch sowie bei der Wiedereingliederung in Arbeit und sichern Hinterbliebene sozial ab.

Meilensteine

1920 Die ersten Interessenvertretungen der schwerbeschädigten Beschäftigten nehmen ihre Arbeit auf. Die Grundlage für einen besonderen Kündigungsschutz wird geschaffen.

1953 Mit dem Gesetz zur Beschäftigung Schwerbeschädigter müssen Arbeitgeber erstmals eine Ausgleichsabgabe abführen. Diese Einnahmen ermöglichen ein größeres Unterstützungsangebot.

1974 Das Schwerbehindertengesetz sichert schwerbehinderten Menschen einheitliche Rechte zu, unabhängig von der Ursache der Behinderung.

2001 Mit Inkrafttreten des SGB IX gehen aus den Hauptfürsorgestellen die Integrationsämter hervor. Beide teils staatlich, teils kommunal organisiert sind unter dem Dachverband der BIH angesiedelt.

Heutige Aufgaben

Hauptfürsorgestellen sind ausschließlich für die Kriegsofferfürsorge und andere Zielgruppen des sozialen Entschädigungsrechts wie Opfer von Gewalttaten zuständig.

Integrationsämter fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben.

Zukünftige Entwicklung

Bundesteilhabegesetz wird weiter umgesetzt.

Soziales Entschädigungsrecht wird bis 2022 reformiert.



Mehr Information

Die Rede von Christoph Beyer und eine ausführliche Festschrift stehen im Internet zur Verfügung:
www.sozialeentschaedigung.de und
www.integrationsaemter.de



Bauunternehmer Ralf Jurrack geht auf die Bedürfnisse seines hörbehinderten Azubis Alexander Klein ein, indem er ihn beispielsweise konsequent von vorn anspricht

Der Integrationsfachdienst ist dabei im Auftrag des Integrationsamtes tätig.

Gelebte Inklusion Auch Christian Jakobitz, Inklusionsberater der Handwerkskammer Cottbus, freut sich, dass im Falle von Alexander Klein Inklusion gelebt wird. Er arbeitet Hand in Hand mit dem Integrationsfachdienst und berät vor allem kleine und mittelständische Handwerksbetriebe, wie sich behinderte und schwerbehinderte Menschen integrieren lassen. „Mit Alexander hat er einen loyalen, gewissenhaften Mitarbeiter gewonnen, der kaum Fehlzeiten hat.“ Der junge Mann selbst fühlt sich in dem familiär geführten Unternehmen gut aufgehoben und will auf jeden Fall seine dreijährige Ausbildung zum Maurer mit dem Gesellenbrief abschließen. „Ich hoffe, dass ich hier noch lange arbeiten kann.“ ■

Ausbildung mit Hörbehinderung

„Das geht doch!“

Bauunternehmer Ralf Jurrack scheute sich nicht, einen jungen Mann mit einer hochgradigen Hörbeeinträchtigung als Auszubildenden einzustellen. Ein Wagnis, das er nicht bereut hat. Die Leistungen des angehenden Maurers lassen nichts zu wünschen übrig.

Als die Bewerbung von Alexander Klein für eine Ausbildung zum Maurer bei mir auf dem Tisch lag, dachte ich: Wie soll das denn gehen? Ein junger Mann auf einer Baustelle, der nicht richtig hören kann, das klappt doch nie im Leben. Doch nach Rücksprache mit dem behandelnden Arzt, den zuständigen Behörden, seinem Begleiter vom Integrationsfachdienst und nach einem einwöchigen Schnupperpraktikum bei uns war ich überzeugt: Das geht doch!“ Bauunternehmer Ralf Jurrack ist voll des Lobes über den jungen Mann: „Alexanders Wunsch, diesen Handwerksberuf zu erlernen, war sehr groß. Er zeigt nicht nur in der Praxisphase Engagement und Freude, er ist darüber hinaus belastbar, leistungsbereit und immer pünktlich. Seine Behinderung ist kein Hindernis, da wir gelernt haben, auf seine Bedürfnisse einzugehen. Wir sprechen ihn beispielsweise konsequent von vorn

an. Besonders in ruhiger Umgebung kann er sich dann sehr gut verständigen. Alle im Team bei uns mögen und respektieren ihn“, berichtet der Bauunternehmer. Alexander trägt technisch gut eingestellte Hörgeräte, die ihm die Kommunikation ebenfalls erleichtern.

Handwerklich begabt Dass Alexander eine zupackende, praktisch veranlagte Art hat, war Uwe Zawadzky vom Integrationsfachdienst in Potsdam schnell klar. Er hat den Schüler an der Wilhelm-von-Türk-Schule in Potsdam seit der 8. Klasse begleitet und ihn bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt. „Alex ist ein sehr freundlicher junger Mann mit einer praktischen handwerklichen Begabung. Seinen zukünftigen Arbeitgeber hat er innerhalb eines einwöchigen Praktikums überzeugt, es mit ihm zu versuchen“, erklärt der IFD-Fachberater.



Ausbildungspreis

Das Engagement von Ralf Jurrack wurde im letzten Jahr mit einem zweiten Platz beim bundesweiten Ausbildungspreis „Ausbildungs-Ass 2018“ belohnt. Die Begründung lautete: „Das Bauunternehmen Ralf Jurrack aus Schwielochsee in Brandenburg zeigt, dass auch kleine Betriebe in strukturschwachen Regionen hervorragende Ausbildungskonzepte praktizieren, leben und anbieten. Das Unternehmen scheute sich nicht, einen Schwerbehinderten in Bezug auf Gehör und Sprache als Auszubildenden einzustellen und zum erfolgreichen Gesellenabschluss zu bringen.“



BEM Beteiligung

Leitsätze: Bei Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) muss der Arbeitgeber darauf hinweisen, dass von ihm die örtlichen Servicestellen (ab 01.01.2018: Rehabilitationsträger) hinzugezogen werden, sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen. Die Beteiligung der gesetzlich dafür vorgesehenen Stellen ist Mindeststandard eines BEM. Im Hinblick auf die bei der Klägerin wiederholt diagnostizierte depressive Episode lag es nahe, dass eine Reha-Maßnahme zu einer Verbesserung des Gesundheitszustands der Klägerin geführt hätte.

LAG Frankfurt, Beschluss vom 13.08.2018, 16 Sa 1466/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe: Die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Klägerin war in den Jahren 2013 bis 2017 jeweils mehr als 90 Tage arbeitsunfähig. Seit Mai 2018 arbeitete sie wieder als Reinigungskraft bei der Beklagten. Im Dezember 2015 bot diese ihr ein BEM an. Es schlossen sich vier Gespräche an, an denen die Mitarbeitervertretung teilnahm. Im März 2017 sprach die Beklagte die Kündigung aus. Die folgende Klage vor dem Arbeitsgericht wurde abgewiesen. Der eingelegten Berufung gab das Landesarbeitsgericht (LAG) Frankfurt statt. Die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt, da das BEM nicht ordnungsgemäß eingeleitet und durchgeführt worden sei. Die Einleitung eines BEM müsse den Hinweis enthalten, dass nach § 167 Abs. 2 Satz 4 SGB IX die Rehabilitationsträger hinzuzuziehen sind, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen. Die Beteiligung der gesetzlich vorgesehenen Stellen gehört zum Mindeststandard eines BEM. ■



Wahl Schulung

Leitsätze: Gemäß § 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX, § 20 Abs. 3 Satz 2 BetrVG trägt der Arbeitgeber die Kosten der Wahl und darf das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers nicht mindern, wenn dieser wegen der Betätigung im Wahlvorstand Arbeitszeit versäumt und die Säumnis zur Ausübung des Amtes erforderlich ist. Zur Betätigung im Wahlvorstand gehört auch die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung zur Unterweisung in die Aufgaben eines Wahlvorstands. Der Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme steht nicht entgegen, dass der Arbeitgeber selbst eine Schulung für (sämtliche) Wahlvorstände zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung durchführt.

LAG Frankfurt, Beschluss vom 20.08.2018, 16 TaBVGa 159/18

Sachverhalt und Entscheidungsgründe: Die Beteiligten streiten über die Freistellung von Mitgliedern des Wahlvorstands für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung zu einer Schulungsmaßnahme. Der Arbeitgeber beschloss, eine Schulung der Wahlvorstände durch eine Rechtsanwältin durchführen zu lassen.

Die beteiligten Wahlvorstände lehnten die Teilnahme an der angebotenen Schulung ab und beantragten, sie zur Teilnahme an einer anderen Schulung von der Arbeitsleistung freizustellen. Der gegen den ablehnenden Beschluss eingelegten Beschwerde gab das LAG Frankfurt statt. Gemäß § 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX, § 20 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) darf der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers, der zur Betätigung im Wahlvorstand Arbeitszeit versäumt, nicht mindern. Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung zur Unterweisung in die Aufgaben eines Wahlvorstands ist erforderlich, erst recht, wenn die Wahlvorstandsmitglieder erstmals berufen sind. Für erfahrene Wahlvorstände kann eine Erforderlichkeit gegeben sein, wenn wegen bisher nicht abgedeckter Themen ein weiterer Schulungsbedarf besteht. Dem steht nicht entgegen, dass der Arbeitgeber selbst eine Schulung anbietet. Der Wahlvorstand hat ein Recht zur Auswahl unter konkurrierenden Angeboten. Er muss nicht die kostengünstigste Veranstaltung auswählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält. Dies gilt erst recht, wenn der Wahlvorstand in den vom Arbeitgeber beauftragten Referenten kein Vertrauen hat, insbesondere wenn der Arbeitgeber im Vorfeld der Wahl versuchte, diese zu verhindern. ■



Telearbeit Direktionsrecht

Leitsatz: Der Arbeitgeber ist nicht allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Telearbeit zuzuweisen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.11.2018, 17 Sa 562/18

Sachverhalt und Entscheidungsgründe: Die Beklagte, ein Konzernunternehmen, nahm verschiedene Organisationsänderungen in ihrem Unternehmen vor. Die Organisationseinheit, in welcher der den schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Kläger arbeitete, wurde mit anderen Betriebsstätten zu einer Einheit zusammengefasst. Die mit dem Gesamtbetriebsrat

geschlossene Betriebsvereinbarung sieht vor, dass Beschäftigten mit Schwerbehinderung und Gleichstellung gleichwertige Positionen in einem der vertragsschließenden Unternehmen angeboten werden. Das Angebot der Beklagten, zukünftig in Ulm in Telearbeit tätig zu sein, lehnte der Kläger ab. Die wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung mit Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung haben sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht für unwirksam erachtet. Der Kläger hat keine Verpflichtung, das Angebot, in Telearbeit zu arbeiten, anzunehmen. Dies ergibt sich weder aus der Gesamtbetriebsvereinbarung noch aus dem Arbeitsvertrag des gleichgestellten Mitarbeiters. Eine derartige Anordnung ist mit dem arbeitsvertraglichen Weisungsrecht nach § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) nicht vereinbar. ■



„Er ist mein verlängerter Arm“, sagt Jessica Trommer über ihren Arbeitsassistenten Pascal Sauer

Arbeitsassistentenz

Die helfende Hand

Einige Menschen sind durch ihre Behinderung im Berufsalltag darauf angewiesen, dass andere für sie bestimmte Handgriffe übernehmen. Sie brauchen eine Arbeitsassistentenz. Über die Förderung, alternative Hilfen und den Alltag mit Assistentenzkraft.



Was ist Arbeitsassistentenz?

Arbeitsassistentenz ist eine regelmäßige Hilfestellung am Arbeitsplatz, die über gelegentliche Handreichungen hinausgeht. Wichtig hierbei: Die beruflichen Kernaufgaben, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, muss der schwerbehinderte Mensch eigenständig erfüllen. Die Assistentenzkraft unterstützt ihn lediglich auf seine Weisung hin bei Tätigkeiten, die er aufgrund seiner Behinderung nicht selbst ausführen kann. Zur Arbeitsassistentenz gehören weder die pflegerische Versorgung am Arbeitsplatz (Pflegeassistentenz) noch die Begleitung zwischen Wohnung und Arbeitsstelle (Wegeassistentenz).

Kannst du bitte mal ...?“ Irgendwann war es Jessica Trommer leid, ständig ihre Kollegen um Hilfe bitten zu müssen. Die Büroangestellte im Elektro-Rollstuhl stößt im Alltag immer wieder an ihre körperlichen Grenzen: den Deckel vom Kopierer anheben, Aktenordner aus dem Regal greifen, Formulare abstempeln ... All das übersteigt ihre Kraft. Seit sie einen Arbeitsassistentenz hat, ist sie nicht mehr abhängig von Gefälligkeiten. Die beruflichen Aufgaben fallen ihr sehr viel leichter. Jetzt kann sie ihre Stärken ausspielen und die liegen nun mal in der Kopfarbeit.

Große Nachfrage Jessica Trommer ist kein Einzelfall. Knapp 3.700 schwerbehinderte Menschen in Deutschland nutzten 2017 eine Arbeitsassistentenz, die von den Integrationsämtern finanziert wurde. Die meisten von ihnen haben starke Bewe-

gungseinschränkungen, sind seh- oder hörbehindert. So unterschiedlich die Behinderungen, so vielfältig die Assistentenztätigkeit. Blinde Menschen brauchen zum Beispiel jemanden, der ihnen Texte vorliest, Dokumente einscannet oder sie auf Dienstreisen begleitet. Gehörlose Menschen nutzen vor allem Schrift- oder Gebärdensprachdolmetscher. Dabei kommen auch Dienste zum Einsatz, die via Internet übersetzen. Arbeitsassistentenz ist inzwischen die am stärksten nachgefragte Leistung an schwerbehinderte Berufstätige. Rund 32,5 Millionen Euro aus der Ausgleichsabgabe haben die Integrationsämter 2017 dafür aufgewendet.

Rechtsanspruch auf Kostenübernahme Wenn die Arbeitsassistentenz notwendig ist, haben die Betroffenen einen rechtlichen Anspruch auf Förderung. Doch wann ist

diese Hilfe im Sinne des Gesetzes „notwendig“? Die Antwort weiß Gerhard Zorn vom Inklusionsamt beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) in Köln. Er hat zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus dem ganzen Bundesgebiet die BIH Empfehlungen zur Arbeitsassistenz überarbeitet (siehe Info-Box und Interview). „Notwendig ist eine Arbeitsassistenz dann, wenn ich als schwerbehinderter Mensch ohne die persönliche Assistenz keine Möglichkeit habe, meine arbeitsvertraglichen Aufgaben zu erfüllen“, so Gerhard Zorn.

Vorrang anderer Hilfen Oftmals lassen sich körperliche Einschränkungen auch auf anderem Weg ausgleichen. Eine wichtige Rolle spielen hierbei sogenannte assistive Technologien, also hoch entwickelte technische Systeme, die Menschen bei unterschiedlichen Tätigkeiten unterstützen. Einige sind schon heute im Einsatz, wie Vorlesesoftware für blinde Personen oder die Augen- und Sprachsteuerung von Computern für Menschen mit extremen Bewegungseinschränkun-

gen. Andere vielversprechende Technologien werden derzeit entwickelt, zum Beispiel virtuelle Figuren – sogenannte Avatare, die Schrift in Gebärden übersetzen und umgekehrt.

Neben technischen Arbeitshilfen kann auch die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen viel bewirken. Ziel ist immer, dass der schwerbehinderte Mensch an seinem Arbeitsplatz möglichst ohne fremde Hilfe zurechtkommt. Zumindest kann der Bedarf an Arbeitsassistenz in vielen Fällen verringert werden. Gleichzeitig gewinnt die schwerbehinderte Person dadurch an Selbstständigkeit. Wird dennoch eine Assistenzkraft benötigt, werden die Kosten vom Integrationsamt bezahlt.

So eigenständig wie möglich Der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes berät nicht nur über alternative Hilfen. Gemeinsam mit dem schwerbehinderten Menschen und dessen Arbeitgeber klären die Mitarbeiter vor Ort, wie hoch der Bedarf an Arbeitsassistenz

tatsächlich ist und wie sie sinnvoll eingesetzt werden kann. „Was ich selbst tun kann, das tue ich auch selbst“, betont Jessica Trommer. Sie will sich schließlich nicht überflüssig machen. Dafür hängt die aktive junge Frau viel zu sehr an ihrer Arbeit. ■



BIH Empfehlungen zur Arbeitsassistenz

Die Integrationsämter fördern Arbeitsassistenz nach gemeinsamen Standards – den BIH Empfehlungen. Sie regeln damit beispielsweise die Feststellung des Bedarfs, die einheitliche Vergütung einer Assistenzkraft und die Nachweispflicht für Assistenznehmer. Die BIH-Empfehlungen wurden 2018 umfassend überarbeitet (siehe Interview) und stehen im Internet zur Verfügung: www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen

Interview

Drei Fragen zur Arbeitsassistenz ...

... beantwortet von Gerhard Zorn, Abteilungsleiter beim LVR-Inklusionsamt in Köln



Foto: LVR/Alexandra Kaschirina

Gerhard Zorn Beim Integrationsamt sind Sie auf jeden Fall richtig. In der Regel zahlt in den ersten drei Jahren nach einer Einstellung zwar die Bundesagentur für Arbeit, aber die Beratung und Bewilligung einer Arbeitsassistenz laufen immer über das Integrationsamt.

ZB Die Sachbearbeiter orientieren sich an den BIH Empfehlungen. Diese wurden vor Kurzem überarbeitet. Was ist neu?

Zorn Wir haben uns insgesamt um mehr Klarheit und Eindeutigkeit bemüht – zum Beispiel durch eine genauere Definition dessen, was Arbeitsassistenz ist. Natürlich flossen auch aktuelle Gerichtsentscheidungen in die neuen Empfehlungen ein: So ist die zeitliche Befristung einer Arbeitsassistenz auf die Hälfte der täglichen Arbeitszeit entfallen. Es kommt entscheidend darauf an, in welchem Umfang die Assistenz notwendig ist. Jetzt wurde zum Beispiel klargestellt,

dass auch mehrere Tätigkeiten in Teilzeit mit jeweils 15 Wochenstunden förderfähig sind. Bei der Frage, wie die Assistenz konkret organisiert wird, ist aus Sicht der BIH auch auf die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Umgang mit den Mitteln zu achten.

ZB Wie wird die Leistung erbracht?

Zorn Die schwerbehinderten Menschen können sich mit diesem Geld ihre Arbeitsassistenz selbst beschaffen. Entweder sie stellen – wie beim Arbeitgebermodell – die Assistenzkraft selbst ein oder sie kaufen die Unterstützung bei einem Dienstleister. Die Arbeitsassistenz ermöglicht ihnen ein hohes Maß an Selbstbestimmung. Sie leistet ohne Zweifel einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Inklusion. Durch die Arbeitsassistenz sind viele Berufe für schwerbehinderte Menschen möglich geworden, die früher undenkbar waren. ■



Sie ist der „Chef“: Jessica Trommer gibt Pascal Sauer Arbeitsanweisungen



Foto: Andreas Arnold

Praxisbeispiel

Ein eingespieltes Team

Jessica Trommer ist als Büroangestellte bei der Polizei tätig. Mit ihrem Assistenten Pascal Sauer geht ihr die Arbeit im wahrsten Sinne des Wortes leicht von der Hand.

Beim Powerchair-Hockey* hält sie das Tor der deutschen Nationalmannschaft sauber: Nicht nur ihr Elektro-Rollstuhl, auch Jessica Trommer selbst hat eine Menge Power. Wenngleich man ihr dies auf den ersten Blick nicht ansieht. Die 29-Jährige wirkt zart und zerbrechlich. „Da geht es ganz schön zur Sache“, bestätigt Pascal Sauer, der alle ihre Spiele anschaut. Seit fünf Monaten ist er Jessica Trommers Arbeitsassistent bei der Polizei in Rüsselsheim (Hessen).

Die Chemie stimmt „Es hat von Anfang an gut gepasst“, findet die junge Bürokauffrau. Pascal Sauer brachte nicht nur Erfahrung als Assistentkraft mit, auch persönlich stimmte gleich die Chemie zwischen den beiden. Er ist 23, hat einen ähnlichen Beruf erlernt und lacht gerne – genau wie Jessica Trommer. Mit ihrer unverkrampften Art hatte sie schon bei den Kollegen schnell das Eis gebrochen, als sie 2013 in der Polizeidirektion anfang.

Arbeitsteilung Jessica Trommer arbeitet mit einer Kollegin im Vorzimmer der Direktionsleitung, 40 Stunden die Woche. Seit einem halben Jahr kommt Pascal Sauer, um ihr für dreieinhalb Stunden am Vormittag zu assistieren. Inzwischen sind die beiden ein eingespieltes Team. Der Assistent kopiert, entfernt Heftklammern, holt Büromaterial, transportiert Akten ... „Alles andere mache ich selbst“, stellt Jessica Trommer klar. Als „Allrounder“, wie sie sich selbst bezeichnet, hat sie vielerlei Aufgaben. Zum Beispiel Strafanzeigen in den Computer eingeben, telefonische Anfragen beantworten oder Urlaubsanträge verwalten.

Polizeipräsident zeigt Entgegenkommen Dank der barrierefreien Arbeitsumgebung ist Jessica Trommer weitgehend mobil. Aufzüge, elektrische Türöffner und eine Behindertentoilette machen ihr das Leben leichter. Als sie einen Arbeitsassistenten benötigte, zeigte ihr Arbeitgeber – das

Polizeipräsidentium Südhessen – erneut Entgegenkommen. Als betriebsfremde Person mit Zugang zu vertraulichen Informationen wurde Pascal Sauer vor seinem Einsatz jedoch genau überprüft.

Ungewohnte Arbeitgeberpflichten Mit seiner Einstellung als Assistentkraft wurde Jessica Trommer selbst zur Arbeitgeberin – mit allen Pflichten. Angefangen bei der Beantragung einer Betriebsnummer über die Anmeldung ihres Mitarbeiters bei der Kranken- und Unfallversicherung bis hin zur Lohnbuchhaltung. Viel Arbeit, wenn man es selbst machen muss. Jessica Trommer hat deshalb das Zentrum für selbstbestimmtes Leben (ZSL) in Bad Kreuznach damit beauftragt. Den Lohn für Pascal Sauer, inklusive der Sozialversicherungsbeiträge, finanziert das LWV Hessen Integrationsamt. Die Verwendung des Geldes muss die behinderte junge Frau nachweisen. Bei der Antragstellung war ihr Konrad Schleißmann vom Integrationsfachdienst (IFD) in Groß-Gerau behilflich. Inzwischen schaut er nur noch sporadisch vorbei. „Es ist immer ein positives Zeichen, wenn es ohne uns läuft“, so der IFD-Berater. ■

* Hockey-Spiel mit dem Elektro-Rollstuhl



Klientenbesuch: Wenn Treppenstufen zu überwinden sind, nimmt Elke Knorr ihren Arbeitsassistenten mit

Praxisbeispiel

Das entscheidende Argument

Elke Knorr hat sich als Berufsbetreuerin selbstständig gemacht. Dank Arbeitsassistenz ist es ihr gelungen, alle Skeptiker zu überzeugen.

So normal wie möglich. Nach dieser Devise lebt und arbeitet Elke Knorr. Nach ihrem Reitunfall im Jahr 2003 war dagegen nichts mehr normal. Plötzlich war sie auf einen Rollstuhl angewiesen. Wie sollte es nun weitergehen – vor allem beruflich? „Ich habe nach einer Arbeit gesucht, die ich zeitlich flexibel gestalten und an meine Behinderung anpassen kann.“ Ihre Entscheidung hat sie bis heute nicht bereut: Die studierte Juristin aus der Nähe von Goslar machte sich 2006 als Berufsbetreuerin selbstständig.

Klientenbesuche mit Hindernissen In ihrem zweigeschossigen Wohnhaus war Platz für ein Büro. Damit sie es problemlos erreichen kann, bezuschusste das

Integrationsamt beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie den Einbau eines Fahrstuhls. Als Berufsbetreuerin ist Elke Knorr aber auch häufig unterwegs. Ihre Aufgabe ist die rechtliche Vertretung von Menschen, die ihre Angelegenheiten nicht selbst wahrnehmen können, zum Beispiel weil sie psychisch oder demenzerkrankt sind. Regelmäßige Besuche bei Klienten gehören genauso zu ihrem Job wie Termine beim Amtsgericht. Für die Fahrt dorthin braucht sie keine Hilfe. Sie steuert ihr behinderungsgerecht umgebautes Auto selbst. Schwierig wird es jedoch vor Ort. Die wenigsten Privathäuser und öffentlichen Gebäude sind für Rollstuhlfahrer barrierefrei zugänglich.

Der „Treppenüberwinder“ Hier kommt Henning Dewitz zum Einsatz. Seit vier Jahren ist er Arbeitsassistent bei Elke Knorr. Sachte hievt er die behinderte Frau samt Rollstuhl über die Treppenstufen nach oben und bringt sie nach einem Termin wieder nach unten. „Ich bin sehr froh, dass das Integrationsamt die Arbeitsassistenz fördert“, sagt die 58-Jährige. Zehn Stunden pro Woche wurden ihr bewilligt. Im Lauf der Jahre hat Elke Knorr schon mehrere Assistenzkräfte gehabt. Henning Dewitz hat sie über eine Stellenausschreibung beim Jobcenter gefunden und auf 450-Euro-Basis angestellt. Als Frührentner ist er zeitlich sehr flexibel. Wöchentlich stimmt Elke Knorr die Einsätze mit ihm ab, wann immer es geht, versucht sie Termine zu bündeln.

Erfolgreich selbstständig Dank der Arbeitsassistenz kann Elke Knorr mit der Betreuung ihren Lebensunterhalt bestreiten. Derzeit kümmert sie sich um 30 Fälle. Keiner gleicht dem anderen, aber immer geht es um ein menschliches Schicksal. Eine anspruchsvolle Aufgabe. „Arbeitsassistenz ist für mich das entscheidende Argument“, so Elke Knorr. Allen Zweiflern, die ihr diese Tätigkeit anfangs nicht zutrauten, weil sie im Rollstuhl sitzt, konnte sie entgegenhalten: „Kein Problem, ich habe jemanden, der mich begleitet und unterstützt.“ Und weil das so ist, erwähnt sie ihre Behinderung meist gar nicht mehr. Alles ganz normal. ■

Kündigung

Ohne SBV-Beteiligung unwirksam

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zuvor nicht beteiligt hat. Wie die Beteiligung ganz konkret aussehen muss, hat das Bundesarbeitsgericht nun klargestellt.



Was genau ist neu?

Nach § 178 Absatz 2 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Er muss sie vor einer Entscheidung anhören und ihr die geplante Maßnahme dann unverzüglich mitteilen.

Kam der Arbeitgeber diesen Pflichten bisher nicht nach,

konnte die Schwerbehindertenvertretung lediglich verlangen, die Vollziehung der getroffenen Entscheidung auszusetzen und die schwerbehinderten Menschen nachträglich zu informieren. Auch mit einem Bußgeld konnte dieser Rechtsverstoß geahndet werden.

Diese Rechtsfolgen wurden schon lange von den Interessenvertretungen als nicht weitgehend genug kritisiert.

Sie gelten zwar weiterhin. Für die den Arbeitnehmer am stärksten belastende Maßnahme, die Kündigung, hat der Gesetzgeber nunmehr aber zusätzlich die Unwirksamkeitsklausel ergänzt.

Mit der Reform des Sozialgesetzbuches (SGB) IX sind eine Reihe von Neuerungen verbunden, welche die Schwerbehindertenvertretung stärken. Was für viele überraschend war: Der Gesetzgeber hat in § 95 Absatz 2 SGB IX (alte Fassung*) die „**Unwirksamkeitsklausel**“ eingefügt. Demnach ist eine Kündigung unwirksam, wenn sie ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen wird. Diese knapp formulierte Norm wurde seitdem kontrovers diskutiert. Die mit Spannung erwartete Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.12.2018 (Aktenzeichen: 2 AZR 378/18) sorgt jetzt für Klarheit.

WELCHE KÜNDIGUNGEN ERFASST DIE UNWIRKSAMKEITSKLAUSEL?

Die Klausel bezieht sich auf jede Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen durch den Arbeitgeber, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen wird. Sie erfasst also sowohl ordentliche als auch außerordentliche und Änderungskündigungen. Ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung muss nicht bestehen.

WIE VERMEIDET DER ARBEITGEBER DIE UNWIRKSAMKEIT?

Er muss die Schwerbehindertenvertretung über die beabsichtigte Kündigung unterrichten und anhören. Das bedeutet: Der

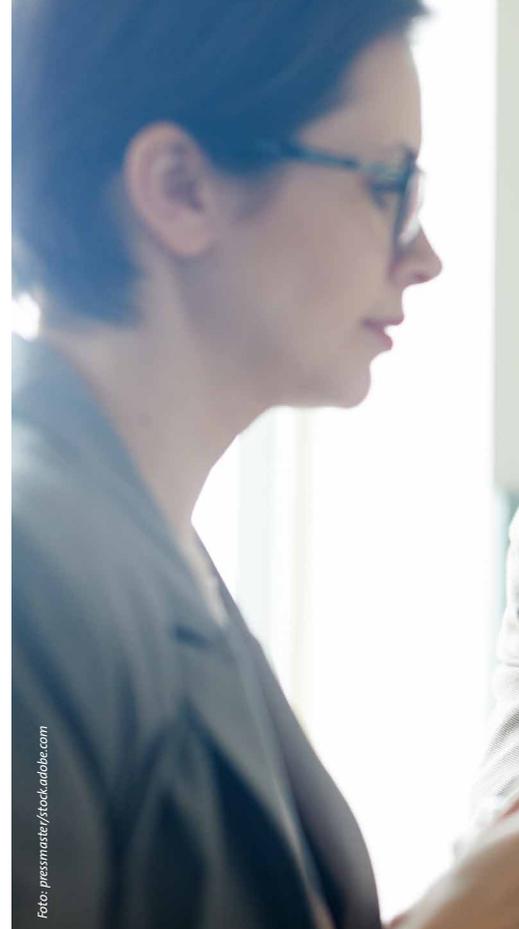


Foto: pressmaster/stock.adobe.com

Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung auffordern, zur Kündigung Stellung zu beziehen. Die Unterrichtung muss die Schwerbehindertenvertretung in die Lage versetzen, auf die Willensbildung des Arbeitgebers einzuwirken. Beides, Unterrichtung und Anhörung, wird in der Regel gleichzeitig erfolgen.

Der Arbeitgeber muss den Kündigungssachverhalt so umfassend beschreiben, dass sich die Schwerbehindertenvertretung ein Bild über die Kündigungsgründe machen und diese beurteilen kann, ohne zusätzlich eigene Nachforschungen anstellen zu müssen. Neben dem Kündigungssachverhalt muss der Arbeitgeber auch den Grad der Behinderung des Arbeitnehmers, gegebenenfalls eine Gleichstellung sowie die weiteren Sozialdaten mitteilen. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass sich der Arbeitgeber keinesfalls darauf beschränken darf, lediglich die auf die Schwerbehinderung zurückgehenden Gründe für die Kündigung mitzuteilen.

Die geforderte Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bezieht sich ausdrücklich auf die Unterrichtung und die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung. Die Unwirksamkeitsfolge kommt



Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung unterrichten und anhören

GIBT ES FRISTEN FÜR DIE STELLUNGNAHME DER SBV?

Gesetzliche Fristen enthält das SGB IX nicht. Hier kommen die Regelungen des § 102 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zum Tragen: Demnach muss die Schwerbehindertenvertretung etwaige Bedenken gegen die beabsichtigte ordentliche Kündigung spätestens innerhalb von einer Woche und gegen eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen mitteilen. Das Anhörungsverfahren ist beendet, wenn eine abschließende Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung vorliegt oder die Frist zur Stellungnahme durch die Schwerbehindertenvertretung abgelaufen ist. ■

*die bis zum 31.12.2017 gültige Fassung

nicht zum Tragen, wenn der Arbeitgeber nur die Mitteilungspflicht nach § 178 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX verletzt.

ZU WELCHEM ZEITPUNKT MUSS DER ARBEITGEBER DIE SBV ANHÖREN?

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt: Die Anhörung muss vor Ausspruch der Kündigung erfolgen. Nach § 178 Absatz 2 Satz 2 SGB IX kann eine fehlende Beteiligung bei beabsichtigten Kündigungen nachgeholt werden, bis die Entscheidung vollzogen, die Kündigung also ausgesprochen ist. Laut Bundesarbeitsgericht muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nicht schon beteiligen, bevor er den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt stellt. Dies ist aus Sicht der Integrationsämter zu begrüßen. Aufgabe der Integrationsämter ist es nicht, die arbeitsrechtliche Wirksamkeit einer Kündigung zu prüfen. Das Bundesarbeitsgericht stellt richtigerweise klar, dass das Zustimmungsverfahren nach § 168 SGB IX eine beabsichtigte Beendigung eines Arbeitsverhältnisses lediglich vorbereitet. Die Ermittlungen des Integrationsamtes, die sich bei diesem vorgeschalteten Verfahren ergeben,

können die Kündigungsabsichten des Arbeitgebers verändern. Oft werden mithilfe des Integrationsamtes und seiner Fachdienste im Laufe des Zustimmungsverfahrens Lösungen zum Erhalt des Arbeitsplatzes gefunden. Die endgültige Entscheidung, ob die Kündigung tatsächlich ausgesprochen wird, trifft der Arbeitgeber immer erst nach Abschluss des Zustimmungsverfahrens.

Beteiligung der SBV bei Kündigung

1. Kündigungsabsicht des Arbeitgebers



2. Information und Anhörung der SBV

falls fehlt: Kündigung nicht unwirksam, siehe Punkt 5



3. Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung



4. Integrationsamt stimmt zu



5. Information und Anhörung der SBV

falls Punkt 2 fehlt: unbedingt erforderlich

falls Punkt 2 erfolgt: nur bei neuen Erkenntnissen nötig



6. Ausspruch der Kündigung