



DATENSCHUTZ

Regeln für die SBV

SGB IX 4.0

Der Weg zur Inklusion

BLINDE UND SEHBEHINDERTE MENSCHEN

Gut im Job!

„Es ist genau das, was ich immer tun wollte“, sagt Artur Deja, der als selbstständiger Musiker erfolgreich ist. Sehbehinderten Menschen wie ihm stehen heute viele Berufswege offen.

Gut im Job!

Blinde und sehbehinderte Menschen

Liebe Leserin,
lieber Leser



Jeder behinderte Mensch soll gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben dürfen, so das erklärte Ziel des SGB IX. Und das Ziel ist für die meisten eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Bezüglich Menschen mit Sehbehinderung ist hier noch viel Luft nach oben. Nur etwa ein Drittel der Betroffenen geht einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach. Die Gründe dafür sind vielfältig. Aufseiten der Arbeitgeber gibt es noch manche Vorbehalte aufgrund mangelnder Information. Die blinde Schreibkraft und der sehbehinderte Telefonist sind immer noch in vielen Köpfen als Synonyme für berufstätige Menschen mit Sehbehinderung präsent. Diesen Menschen wird oft zu wenig zugetraut und man kann sich kaum vorstellen, dass sie als IT-Spezialisten, Juristen, Physiotherapeuten, Sozialarbeiter oder Industriemechaniker arbeiten können.

Wie stark sich die Sehschädigung tatsächlich auswirkt, hängt nicht nur von den individuellen Einschränkungen ab, sondern auch davon, in welchem Umfang die Fähigkeiten durch Hilfen und Strategien unterstützt werden können. Passgenaue Lösungen mit hoch entwickelten technischen Hilfsmitteln, barrierefreien Programmen und digitalisierten Arbeitsabläufen, individuelle Qualifizierungen und weitere Leistungen wie Jobcoaching oder Arbeitsassistenz ermöglichen heute Berufe für Menschen mit Sehbehinderung, die vor einigen Jahren noch nicht denkbar gewesen wären. Die Integrations- und Inklusionsämter stellen sich den Anforderungen und unterstützen durch Beratung und Förderung.

Das Schwerpunktthema dieser Ausgabe informiert über Ursachen, Formen und Auswirkungen von Sehschädigungen sowie über Unterstützungsangebote für Menschen mit Sehbehinderung und ihre Arbeitgeber. Die beiden Praxisbeispiele zeigen in beeindruckender Weise, wie zwei stark sehbehinderte Menschen einer qualifizierten, verantwortungsvollen Tätigkeit nachgehen und auf dem ersten Arbeitsmarkt ihren Mann und ihre Frau stehen.

Michael Wedershoven

Michael Wedershoven
Leiter des LWL-Inklusionsamtes Arbeit
beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe

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, Tausenstr. 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, Elly Lämmlein • **Beirat:** Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Lothar Weigel, Bayreuth; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Gabriele Albert, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Helmut Fricke • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 199.000 Exemplare • **Redaktionschluss:** August 2019 • **Beilagen:** 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

- Grundgesetz: 25 Jahre Benachteiligungsverbot
- Barrierefreiheit: Neue BITV 2.0 in Kraft
- Statistik: Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen
- UN-Behindertenrechtskonvention: Staatenbericht

4

INTERVIEW



SGB IX 4.0

Arbeiten, wo und wie man möchte

Inklusion in Arbeit ist das Ziel. Aber was bedeutet das eigentlich? Und wie kommen wir dahin?

Ein Gespräch mit der Juristin Dr. Natalie Waldenburger und der Reha-Wissenschaftlerin Dr. Susanne Bartel

6

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Kündigung: Teilnahme am BEM
- Förderung: Arbeitsplatzsicherung
- Kündigung: Zustimmung Personalrat
- Beamte: Gleichstellung
- Merkzeichen: Begleitperson

8

SCHWERPUNKT



Blinde und sehbehinderte Menschen

Gut im Job!

Blinde und sehbehinderte Menschen sind in aller Regel sehr gut ausgebildet. Deshalb können sie heute in vielen Berufen erfolgreich sein. Vorausgesetzt, sie erhalten die Chance dazu.

- Grundlegendes: Was es heißt, sehbehindert zu sein
- Am Arbeitsplatz: Worauf ist zu achten? Und welche Möglichkeiten der Förderung gibt es?
- Beispiele: Ein selbstständiger Musiker und eine Sozialarbeiterin in der Altenhilfe geben Einblick in ihren beruflichen Alltag

10

FORUM



Datenschutz

Was die SBV beachten muss

Der Umgang mit vertraulichen Informationen gehört zur täglichen Arbeit einer Schwerbehindertenvertretung (SBV). Dieser „Grundkurs“ in Sachen Datenschutz erklärt die gesetzlichen Regelungen.

14

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



Artikel 27 der UN-BRK beschreibt das Recht behinderter Menschen auf Arbeit

**UN-Behindertenrechtskonvention
Staatenbericht**

Am 17. Juli 2019 hat das Bundeskabinett den Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) beschlossen. Er gibt Auskunft über die wichtigsten Entwicklungen im Bereich der Inklusion seit 2015. Dazu zählen die Reform der Eingliederungshilfe, die Änderungen des Sozialgesetzbuches IX durch das Bundesteilhabegesetz und die Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts. Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 hat sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, dem Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen regelmäßig über Maßnahmen und Fortschritte zu berichten.

Mehr unter: www.bmas.de



Der Arbeitsmarkt hat sich 2018 weiter entspannt

**Schwerbehinderte Menschen
Arbeitslosigkeit geht zurück**

Rund 157.000 schwerbehinderte Menschen waren nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2018 arbeitslos gemeldet. Im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang von 3,5 Prozent. Bei allen Arbeitslosen waren es minus 7,6 Prozent. Der Anteil an Langzeitarbeitslosen betrug bei schwerbehinderten Menschen 43 Prozent, allgemein waren es 35 Prozent. Bis zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit waren schwerbehinderten Arbeitslose 2018 durchschnittlich fast 30 Wochen ohne Job, bezogen auf alle Arbeitslosen dauerte es 22 Wochen.

Mehr unter: www.arbeitsagentur.de > Statistik

**Fachmesse
Gemeinsam statt einsam**



Mit dem diesjährigen Motto „Gemeinsam statt einsam – Sozialen Zusammenhalt stärken“ greift die ConSozial einen Zukunftstrend auf, der die Akteure des Sozialmarktes

vor große neue Herausforderungen stellt. Denn Einsamkeit nimmt immer mehr zu. Die KongressMesse möchte das Bewusstsein dafür schaffen und aufzeigen, wie Einsamkeit verhindert und Teilhabe ermöglicht werden kann. Dabei rücken die Veranstalter das Thema Barrierefreiheit in den Fokus. Am Eröffnungstag ist Dr. Eckart von Hirschhausen live zu erleben mit dem Beitrag: „Keiner kann sich selber kitzeln! Wie gelingt Motivation für Zusammenhalt und Zukunftsfähigkeit?“ Die ConSozial findet am 6. und 7. November 2019 im Messezentrum Nürnberg statt.

Mehr unter: www.consozial.de



Die ConSozial zeigt auf, wie Einsamkeit verhindert und Teilhabe ermöglicht werden kann

**Ausschreibung
Inklusionspreis 2020**



Inklusion hat viele Vorteile: Sie trägt zur Fachkräftesicherung bei, sie stärkt die Vielfalt im Betrieb – und ist damit ein

wichtiger Wettbewerbsfaktor. Das erkennen immer mehr Arbeitgeber. Diese guten Erfahrungen will der Inklusionspreis für die Wirtschaft sichtbar machen: Er prämiert vorbildliche Praxisbeispiele in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie in der Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Initiatoren des Preises sind die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Charta der Vielfalt sowie das UnternehmensForum. Vorschläge und Bewerbungen können bis zum 31. Oktober 2019 eingereicht werden.

Mehr unter: www.inklusionspreis.de



Ein kleiner neuer Satz im Grundgesetz hat für behinderte Menschen in Deutschland viel bewegt

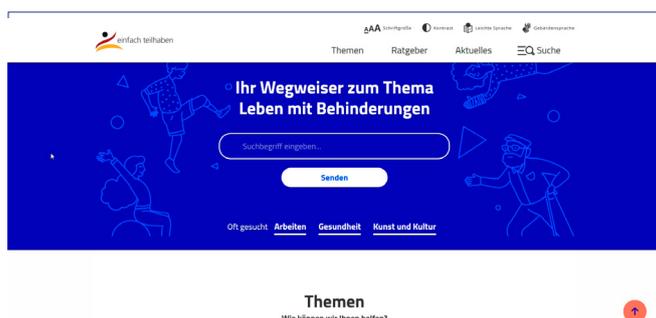
Grundgesetz 25 Jahre Benachteiligungsverbot

Der 30. Juni 1994 war ein entscheidender Tag für die Menschenrechte und die Gleichstellung behinderter Menschen in Deutschland. Es war der Tag, an dem der Satz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ in das Grundgesetz (Artikel 3 Absatz 3) aufgenommen wurde. Der Abstimmung im Bundestag waren viele Anhörungen, Diskussionen, Aktionstage und Unterschriftensammlungen vorausgegangen. Die Aufnahme des Benachteiligungsverbots in das Grundgesetz gilt als erster großer Erfolg der Gleichstellungsbewegung behinderter Menschen.

Überarbeitete Website „einfach teilhaben“

Wer heute ins Internet geht, tut dies meist mit dem Smartphone oder Tablet. Diesen Nutzungsgewohnheiten hat sich das Informationsportal „einfach teilhaben“ angepasst. So kommen Menschen mit Behinderungen und andere Nutzer jetzt noch schneller und intuitiver an die gewünschten Informationen. Sie können aus 18 Themenbereichen auswählen, zum Beispiel: „Ausbildung und Studium“, „Arbeiten“ und „Rehabilitation“. Neu sind die Themen „Migration“, „Liebe und Sexualität“ sowie „Hilfe bei Gewalt“. Die ebenfalls neue Rubrik „Ratgeber“ unterstützt bei Anträgen auf Hilfen und Leistungen. „einfach teilhaben“ ist ein barrierefreies Informationsangebot des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Mehr unter: www.einfach-teilhaben.de



„Menschen. Inklusiv leben“ Übergang Schule – Beruf

Die Chancen von Berufseinsteigern mit Behinderung werden besser. Gut sind sie noch nicht. Was muss sich ändern? Dieser Frage geht das Magazin „Menschen. Inklusiv leben“ in der Ausgabe 1-2019 nach. Unter dem Titel „Zusammen arbeiten“ werden verschiedene Wege ins Berufsleben beschrieben. Dabei geht es beispielsweise um die freie Berufswahl für junge Menschen mit kognitiven Einschränkungen, um digitale Helfer in der Ausbildung oder neue Konzepte für den Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Mehr unter: www.aktion-mensch.de > Suchbegriff „Magazin Menschen“



Neu ist: Die BITV 2.0 verweist auf die Normen im Amtsblatt der Europäischen Union

Barrierefreiheit Neue BITV 2.0 in Kraft

Seit dem 25. Mai 2019 gibt es eine neue Fassung der Barrierefreien-Informationstechnik-Verordnung (BITV) 2.0. Sie setzt diejenigen Vorgaben der EU-Richtlinie 2016/2102 über die Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen um, die nicht schon 2018 in das aktualisierte Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) aufgenommen wurden. Neu ist: Die BITV 2.0 beschreibt den geforderten Standard nicht mehr, sondern verweist auf die im Amtsblatt der Europäischen Union bekannt gemachten harmonisierten Normen. Außerdem nennt sie Details zur „Erklärung zu Barrierefreiheit“ und macht Vorgaben dazu, welche Inhalte barrierefrei zu gestalten sind und welche nicht. So gilt die BITV 2.0 jetzt auch für elektronische Verwaltungsabläufe, die wiederum bis zum 23. Juni 2021 barrierefrei zu gestalten sind.

Mehr unter: www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de > Suchbegriff „Neue BITV 2.0“



Dr. Natalie Waldenburger: „Die Umsetzung bereits vorhandener Lösungsansätze, wie eine verbesserte Zusammenarbeit der Leistungsträger, dauert einfach zu lange.“

Dr. Natalie Waldenburger

Dr. Natalie Waldenburger (31) hat Rechtswissenschaften studiert. Im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes forschte sie über das Budget für Arbeit. Heute ist sie als Richterin am Sozialgericht in Gelsenkirchen tätig.

Situation Leistungen von verschiedenen Kostenträgern. Da für viele nicht klar ist, welcher Träger für sie zuständig ist, wären für beide Parteien ein einheitliches trägerübergreifendes Antragsverfahren und die unbürokratischere und kurzfristigere Bereitstellung von Leistungen eine große Erleichterung. Das wäre eine Hürde weniger, die genommen werden muss, um die Inklusion in die Arbeitswelt zu tragen.

SGB IX 4.0

Arbeiten, wo und wie man möchte

Das Ziel ist klar: Es heißt Inklusion in Arbeit. Aber was bedeutet das eigentlich? Und wie kommen wir dahin? Fragen an die Juristin Dr. Natalie Waldenburger und die Reha-Wissenschaftlerin Dr. Susanne Bartel.

In diesem Jahr feierten die Hauptfürsorgestellen – die Vorläufer der Integrationsämter – ihren 100. Geburtstag. Mit ihrer Gründung nahm die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ihren Anfang. Seit 2001 umfasst das Sozialgesetzbuch (SGB) IX alle gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde es vor drei Jahren reformiert und die UN-Behindertenrechtskonvention mit ihrem Leitbild der Inklusion in nationales Recht umgesetzt.

Doch wie geht es nun weiter? Über die Zukunft des SGB IX haben wir mit zwei Fachfrauen gesprochen.

ZB Frau Dr. Bartel, Frau Dr. Waldenburger, wir laden Sie ein, mit uns gedanklich in die Zukunft zu reisen. Wie kann inklusive Arbeit in der Zukunft aussehen? Was muss Ihrer Ansicht nach für eine flächendeckende Inklusion in der Arbeitswelt getan werden?

Dr. Natalie Waldenburger Mit diesen Fragen beschäftigen sich Fachexpertinnen und Fachexperten schon seit Langem. Die Umsetzung von Lösungsansätzen, wie eine verbesserte Zusammenarbeit der Leistungsträger, dauert einfach zu lange. Dabei ist gerade dieser Punkt unerlässlich. Es ist wichtig, die Abläufe zu vereinfachen und unbürokratischer zu gestalten. Momentan erhalten Arbeitgeber und Beschäftigte mit Behinderungen je nach

BÜROKRATIE ABBAUEN

ZB Inklusion beginnt in der Schule und muss im Arbeitsleben weitergehen. Wie kann das gelingen?

Dr. Susanne Bartel Die Akzeptanz bei den Arbeitgebern muss erhöht werden. Zum Beispiel durch zeitgemäße Dialogformate und die gemeinsame Evaluation von Projekten. Ebenso können Best-Practice-Beispiele dazu beitragen, mehr Unternehmen für Inklusion zu gewinnen, weil sie drängende Probleme wie den Fachkräftemangel aufgreifen und konkrete Lösungen anbieten. Darüber hinaus bedarf es niederschwelliger Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, um Inklusion im Betrieb noch besser zu ermöglichen. Es ist wichtig, dass Arbeitgeber einen verlässlichen und erreichbaren Ansprechpartner haben, der in Krisensituationen schnell reagieren kann. Insgesamt sollten die zahlreichen Vorteile der Inklusion den Arbeitgebern immer wieder aufgezeigt werden. Gleichzeitig ist es wichtig, auch die damit verbundenen möglichen Herausforderungen für alle Akteure vertrauensvoll zu thematisieren und gemeinsam Lösungen zu finden.

ZB Frau Dr. Waldenburger, Ihr Spezialgebiet ist der Übergang von der Werkstatt

für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Was glauben Sie, wie wird hier die Entwicklung aussehen? Was ist notwendig, um Fortschritte zu erzielen?

Dr. Waldenburger Inklusion bedeutet vor allem Wahlfreiheit. Zum Beispiel die Freiheit, dort zu arbeiten, wo man möchte. Sei es in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Wahlfreiheit setzt aber voraus, dass es gleichwertige Alternativen gibt.

In meiner Dissertation habe ich mich mit der Frage beschäftigt, welchen Beitrag die Unterstützte Beschäftigung zur Verbesserung der Teilhabesituation leisten kann. Meines Erachtens ist die Unterstützte Beschäftigung aufgrund ihrer betriebs- und personenorientierten Ausrichtung in besonderem Maße geeignet, eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Allerdings bestehen bei der rechtlichen Ausgestaltung und der Einbettung in das existierende Teilhaberecht Regelungslücken. Zum Beispiel werden Teilnehmer der Unterstützten Beschäftigung nicht auf die Ausgleichsabgabe angerechnet. Sie sind auch nicht in die Arbeitslosenversicherung einbezogen. Ähnlich sieht es bei anderen Beschäftigungsformen aus. Hier muss es zu einer stärkeren Angleichung in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht kommen. Wenn wir den Übergang fördern möchten, müssen wir auch dafür sorgen, dass alle Beteiligten davon profitieren.

Zudem brauchen wir mehr Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen – also zwischen Werkstatt für behinderte Menschen, Inklusionsbetrieb, Unterstützter Beschäftigung, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt –, und zwar in beide Richtungen.

Deshalb sollte regelmäßig überprüft werden, ob ein Übergang

Dr. Susanne Bartel: „Wir erproben, wie künstliche Intelligenz und Assistenzdienste die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt verbessern können.“

in eine andere Beschäftigungsform in Betracht kommt. Wichtig sind auch der rechtliche und tatsächliche Ausbau von Beschäftigungsalternativen, die sich am persönlichen Unterstützungsbedarf orientieren. Mit dem nunmehr gesetzlich verankerten Budget für Arbeit und den anderen Leistungsanbietern sind wichtige Beschäftigungsalternativen im SGB IX verankert worden.

INNOVATIONEN NUTZEN

ZB Frau Dr. Bartel, Ihr derzeitiges Forschungsprojekt heißt KI.ASSIST. Was verbirgt sich dahinter? Und was erhoffen Sie sich davon für die Zukunft?

Dr. Bartel Mit dem Projekt KI.ASSIST erproben wir in unterschiedlichen Lern- und Experimentierszenarien, wie künstliche Intelligenz (KI) und Assistenzdienste die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt verbessern können. Das dreijährige Projekt ist im April 2019 gestartet und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert.

Besonders achten wir auf die Akzeptanz technologischer Innovationen und dar-

auf, alle Akteure, das heißt Menschen mit Behinderung, Reha-Experten, politische Akteure und Unternehmen, in unterschiedlichen Phasen des Projektes einzubeziehen. Hierfür entwickeln wir aktuell geeignete Dialogformate, zum Beispiel eine barrierefreie Webplattform, und organisieren Arbeitsgruppen sowie Fachtagungen. Nur so kann die Technologieentwicklung an den Schnittstellen Ethik, Selbstbestimmung und Inklusion funktionieren.

Wir sehen uns der Nachhaltigkeit verpflichtet. Unsere Vision ist es, wegweisende Grundlagen und Strukturen für die praktische Überführung von KI-Technologien in die Praxis bereitzustellen und auch nach Projektabschluss ein Forum für die Thematik KI und die Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu sein. ■

Dr. Susanne Bartel

Dr. Susanne Bartel (40) ist Rehabilitationspädagogin. Seit 2014 leitet sie die Abteilung Forschung & Entwicklung beim Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke in Berlin.



Foto: Claudius Pflug



Kündigung Teilnahme am BEM

Leitsatz

Führt der Arbeitgeber vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ein betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch [SGB] IX) nicht durch, geht dies bei der Interessenvertretung nicht zu seinen Lasten, wenn der Arbeitnehmer sich an dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement ohnehin nicht beteiligt hätte.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27.02.2019 – 17 Sa 1605/18

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Parteien streiten um eine ordentliche, krankheitsbedingte Kündigung, die der Arbeitgeber wegen einer seit Juni 2014 andauernden Erkrankung des Klägers ausgesprochen hatte. Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) hat er nicht durchgeführt,

da er davon ausging, der Kläger werde einer Einladung ohnehin nicht folgen. Die erstinstanzlich abgewiesene Klage hatte auch in der Berufungsinstanz keinen Erfolg. Das Berufungsgericht führte aus, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt. Zum Zeitpunkt der Kündigung sei ein Ende der lang andauernden Arbeitsunfähigkeit nicht absehbar gewesen. Im Rahmen der Interessenabwägung könne dem Beklagten hier die fehlende Durchführung eines BEM nicht zum Nachteil gereichen. Er sei zu Recht davon ausgegangen, der Kläger hätte einer Einladung zum BEM nicht Folge geleistet. Dieser hatte sich schon zuvor nicht inhaltlich zu seinem Gesundheitszustand geäußert und es abgelehnt, im Betrieb zu erscheinen. Auch der Einladung des Integrationsamtes im Zusammenhang mit der geplanten Kündigung, zu einem Gespräch zu erscheinen, war er mit der Begründung, das Betriebsgelände nicht betreten zu können, nicht gefolgt. Ein milderer Mittel als die Kündigung stehe daher nicht zur Verfügung. ■



Förderung Arbeitsplatzsicherung

Leitsatz

Es ist nicht zu beanstanden, wenn das Integrationsamt die Bewilligung von Leistungen an den Arbeitgeber nach § 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) zum Ausgleich besonderer Belastungen von der dauerhaften Sicherung des Arbeitsplatzes abhängig macht. Entstehende Urlaubsabgeltungsansprüche sind keine spezifischen behinderungsbedingten Belastungen.

VG Gera, Urteil vom 24.07.2018 – 6 K 365/18 Ge

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Klägerin erhielt seit 2015 vom Integrationsamt einen monatlichen Betrag in Höhe von 738 Euro zum Ausgleich der besonderen Belastungen, die ihr durch die Beschäftigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers entstanden. Mit Zustimmung des Integrati-

onsamtes kündigte sie dem Arbeitnehmer im August 2016 zum 31.10.2016. Es entstanden Urlaubsabgeltungsansprüche in Höhe von 1.972 Euro. Gegen den Widerruf des Bewilligungsbescheides legte die Klägerin Widerspruch ein. Dieser wurde vom Widerspruchsausschuss zurückgewiesen. Die dagegen eingelegte Klage beim Verwaltungsgericht (VG) war ebenfalls nicht erfolgreich. Der Zweck der Bewilligung, die bei der Beschäftigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers eintretende behinderungsbedingte Minderleistung abzumildern beziehungsweise ihm personelle Unterstützung bei der Verrichtung der Arbeit zukommen zu lassen, könne nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erreicht werden. Dieser Zweck sei bereits mit der Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung entfallen. Der entstandene Urlaubsabgeltungsanspruch werde vom Zweck des § 27 SchwbAV nicht umfasst. Er erfolge für die Zeit nach der Beschäftigung und begründe keine behinderungsbedingte Belastung des Arbeitgebers. ■



Beamte Gleichstellung

Leitsatz

Die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Beamten setzt eine besonders begründete Gefährdung des Arbeitsplatzes voraus. Eine Gleichstellung im Hinblick auf Beförderungswünsche kann nicht verlangt werden.

LSG Saarland, Urteil vom 22.02.2019 – L 6 AL 4/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Beteiligten streiten darüber, ob der Kläger, ein verbeamteter Polizist mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden kann. Mit der Begründung, es könne durch Erkrankungen zum Verlust der gegenwärtigen

Funktionsstelle (A 12), einer Führungsstelle, kommen und eine Beförderung – wie schon in den Vorjahren – verschoben werden, beantragte er bei der Agentur für Arbeit die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.

Die Berufung gegen die ablehnende Entscheidung wies das Berufungsgericht zurück. Eine Gleichstellung nach § 2 Absatz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX scheide zwar grundsätzlich für den Personenkreis der Beamten nicht aus. Erforderlich sei aber eine besonders zu begründende Arbeitsplatzgefährdung. Die Gleichstellung diene nicht dazu, eine andere, höherwertige Beförderungsstelle zu erlangen. Der innegehabte Arbeitsplatz sei für den Kläger geeignet und nicht gefährdet. Gelegentliche Arbeitsunfähigkeitszeiten begründeten insbesondere bei Beamten keine Gefährdung des Arbeitsplatzes. ■



Kündigung Zustimmung Personalrat

Leitsatz

Dem Arbeitgeber steht es frei, den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Personalratsmitglieds beim Integrationsamt vor, während oder erst nach der Beteiligung des Personalrats zu stellen. Bei der außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Personalratsmitglieds tritt nach Zustimmung des Integrationsamts an die Stelle der Obliegenheit zum unverzüglichen Ausspruch der Kündigung die Obliegenheit zur unverzüglichen Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Zustimmungsverfahrens und zur unverzüglichen Einleitung des verwaltungsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens.

VGH München, Beschluss vom 03.12.2018 – 17 P 18.111

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Streitgegenstand ist die Ersetzung der vom Personalrat verweigerter Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen fristlosen Kündigung eines schwerbehinderten Personalratsmitglieds. Dieses sollte vom Arbeitgeber wegen unberechtigten Zugriffs auf vertrauliche Unterlagen gekündigt werden. Der nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung beantragten Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung stimmte das Integrationsamt zu. Der Personalrat stimmte den Maßnahmen des Arbeitgebers dagegen nicht zu. Auf Antrag des Arbeitgebers ersetzte

das Verwaltungsgericht mit seinem Beschluss die Zustimmung des Personalrats.

In seiner Begründung führte der Bayerische Verwaltungsgeschichtshof (VGH) aus, die Ersetzung der Zustimmung sei nicht wegen Verstreichens der Frist nach § 626 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) abzulehnen. § 174 Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, nach dem der Antrag beim Integrationsamt innerhalb einer Zwei-Wochen-Frist gestellt werden müsse, lagere für außerordentliche Kündigungen die Frist nach § 626 Absatz 2 BGB, nach der die außerordentliche Kündigung innerhalb einer Zwei-Wochen-Frist ausgesprochen werden muss, auf den Zeitpunkt der Stellung des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung vor. Das in § 174 Absatz 2 SGB IX normierte Gebot des unverzüglichen Handelns sei eingehalten.

An die Stelle des unverzüglichen Ausspruchs der Kündigung trete bei verweigerter Zustimmung des Personalrats die unverzügliche Einleitung des Zustimmungsersetzungsverfahrens. Dem Arbeitgeber stehe es frei, so das Gericht, den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt vor, während oder erst nach Beteiligung des Personalrats zu stellen. Beteilige der Arbeitgeber den Personalrat erst nach Erteilung der Zustimmung zur Kündigung, bedeute der Begriff der Unverzüglichkeit nicht, dass das Beteiligungsverfahren am ersten Tag nach der Bekanntgabe der Entscheidung des Integrationsamtes erfolgen müsse. ■



Merkzeichen Begleitperson

Leitsatz

Die Zuerkennung des Merkzeichens B erfolgt nur, wenn gleichzeitig auch die Merkzeichen G, H oder BI anerkannt sind. Zudem ist es von erheblicher Bedeutung, ob die behinderte Person bei der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel regelmäßig auf fremde Hilfe beim Ein- und Aussteigen oder während der Fahrt angewiesen ist oder ob Hilfen zum Ausgleich von Orientierungsstörungen (zum Beispiel bei Sehbehinderung oder geistiger Behinderung) erforderlich sind.

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 23.11.2018 – L 8 SB 324/18

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Parteien streiten über die Feststellung des Merkzeichens B (Begleitperson). Der Feststellungsbescheid der gehörlosen Klägerin (GdB 100) enthält außerdem die Merkzeichen GI (gehörlos), G (erheblich beeinträchtigt in der Bewegungsfähigkeit) und RF (Rundfunk/Fernsehen). Mit der Begründung, wegen ihrer Taubheit sei sie bei der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel auf Hilfe angewiesen, da sie zum Beispiel Durchsagen nicht höre und sich bei Fahrplanänderungen nicht zurechtfinde, stellte die Klägerin einen Antrag auf Zuerkennung des Merkzeichens B. Diesen Antrag lehnte die Beklagte jedoch ab.

In seinem Berufungsurteil, das diesem Begehren im Ergebnis aus anderen Gründen stattgab, führte das Landessozialgericht (LSG) aus, Voraussetzung für die Anerkennung sei zum einen, dass bestimmte Merkzeichen wie G, GI oder H (hilfflos) vorlägen. Bei blinden und sehbehinderten, hörbehinderten sowie geistig behinderten und anfallskranken Menschen könne eine Berechtigung für eine ständige Begleitung aber nur bejaht werden, wenn zugleich die Annahme einer erheblichen Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr gerechtfertigt sei.

Die betroffene Person müsse bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln infolge der Behinderung auf fremde Hilfe beim Ein- und Aussteigen oder während der Fahrt zum Ausgleich von Orientierungsstörungen angewiesen sein. Dies sei hier nicht der Fall. ■



Nur etwa ein Drittel der Menschen mit Sehbehinderung arbeitet auf dem ersten Arbeitsmarkt. Annette Fröhlich gehört dazu

Foto: Thomas Brenner



Was bedeutet blind und sehbehindert?

Blindheit und Sehbehinderung werden unter dem Oberbegriff Sehschädigung zusammengefasst.

- **Blind:** Nach dem deutschen Sozialrecht gilt als blind, wer auf dem besseren Auge ein Sehvermögen von weniger als zwei Prozent besitzt. Das bedeutet: Auch wer noch über einen Sehrest verfügt und zum Beispiel Lichtschein wahrnimmt, kann als „blind“ eingestuft sein.
- **Hochgradig sehbehindert:** Das Sehvermögen ist auf zwei bis fünf Prozent der Norm herabgesetzt.
- **Sehbehindert:** Das Sehvermögen auf dem besseren Auge beträgt – trotz Sehhilfen wie Brille oder Kontaktlinsen – höchstens 30 Prozent.

Diese Abstufungen sind wichtig für die Beurteilung des Grades der Behinderung und für Nachteilsausgleiche.

Sehgeschädigt sein und arbeiten? Viele Sehende können sich das gar nicht vorstellen. Dabei arbeiten blinde Menschen als Fachinformatiker, Sozialarbeiter, Verwaltungsfachkräfte, Rechtsanwälte oder Physiotherapeuten. Ermöglicht hat diese positive Entwicklung unter anderem der technische Fortschritt bei den sehbehinderten- und blindenspezifischen Hilfsmitteln: Braillezeilen, Vergrößerungsprogramme und die Möglichkeit, sich Texte vorlesen zu lassen, sind schon seit einigen Jahren Standard. Zudem gibt es für viele Arbeitsplätze individuelle Einzellösungen, sodass Menschen mit einer Seheinschränkung auch im Handwerk oder im gewerblich-technischen Bereich beschäftigt sein können. Wo die Technik an ihre Grenzen stößt und regelmäßiger personeller Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz erforderlich ist, können Arbeitsassistenten zur Seite stehen.

Ursachen und Merkmale Nach Angaben des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbands leben in Deutschland schätzungsweise 1,2 Millionen sehbehin-

Blinde und sehbehinderte Menschen

Gut im Job!

Blinde und sehbehinderte Menschen sind in aller Regel sehr gut ausgebildet und hoch motiviert. Von diesen Qualifikationen profitieren sie aber nicht in gleicher Weise wie Sehende. Dabei können sie in vielen Berufen erfolgreich sein.

derte und blinde Menschen. In vielen Fällen wird die Behinderung durch eine Schädigung des Sehnervs oder der Netzhaut verursacht. Manche der Betroffenen kommen mit der Behinderung auf die Welt, bei anderen tritt sie erst in einem späteren Lebensalter auf – entweder plötzlich, zum Beispiel durch einen Unfall, oder fortschreitend, wie bei einigen erblich bedingten Erkrankungen. Eine verminderte Sehschärfe muss nicht das allein bestimmende Merkmal einer Sehbehinderung sein. Es gibt zum Beispiel Menschen, deren Gesichtsfeld so stark eingeschränkt ist, dass sie nur noch einen winzigen Ausschnitt ihrer Umgebung sehen können. Auch eine verschleierte Sicht durch eine trübe Linse – wie beim Grauen Star – kann das Sehvermögen deutlich herabsetzen. Häufig kommen Begleitsymptome wie eine stark erhöhte Blendempfindlichkeit oder Nachtblindheit hinzu. Entgegen landläufiger Vorstellung bedeutet blind zu sein nicht unbedingt, gar nichts (mehr) zu sehen: Viele Betroffene können noch hell/dunkel unterscheiden oder Handbewegungen vor dem Gesichtsfeld wahrnehmen. Nur etwa fünf Prozent der blinden Menschen verfügen über keinerlei restliches Sehvermögen.

Orientierung und Mobilität Damit Menschen mit Seheinschränkungen am Arbeitsleben teilhaben können, ist es wichtig, dass sie möglichst lange mobil bleiben. „Ist das Restsehvermögen nur noch gering, ist der Langstock eine große Hilfe. Dessen Gebrauch lernen Betroffene im Rahmen eines Mobilitätstrainings; die Kosten übernimmt die Krankenkasse“, erklärt Jürgen Kempf, Fachberater für blinde und sehbehinderte Menschen beim Integrationsfachdienst in Stuttgart. „Hier üben sie auch, sich im Straßenverkehr sicher zu bewegen. Häufig zurückgelegte Wege, zum Beispiel der zum Arbeitsplatz, werden zusammen mit einem speziell dafür ausgebildeten Reha-lehrer für Orientierung und Mobilität eingehend trainiert. Eine große Hilfe sind hierbei Apps für das Smartphone, die mithilfe GPS-gestützter Navigation und über Sprachausgabe den Weg weisen.“ Und was sind die Voraussetzungen dafür, dass sich Menschen mit einer Sehbehin-

derung in Gebäuden, zum Beispiel an der Arbeitsstelle, sicher orientieren können? Jürgen Kempf kennt und benennt die neuralgischen Punkte: „Sind Anfang und Ende von Treppen jeweils gut sichtbar markiert? Wie ist die Beleuchtungssituation in Gängen und auf dem Weg zur Kantine? Verfügen die Tasten des Aufzugs über eine Beschriftung in Punktschrift und über eine Sprachansage?“ Problematisch für die Betroffenen sei es auch, wenn sie auf unerwartete Hindernisse stießen. „Ein im Gang abgestellter Putzwagen kann für einen blinden Menschen durchaus ein großes Problem darstellen“, so der Fachberater. „Generell ist es sehr wichtig, dass alle Gegenstände ihren festen Platz haben und so jederzeit wiedergefunden werden können.“

Geräuscharme Arbeitsumgebung Neben den räumlichen Gegebenheiten spielt auch die Geräuschkulisse eine große Rolle. „Gerade Menschen mit geringem oder fehlendem Sehrest sind in einem hohen Maß auf Informationen angewiesen, die sie über das Gehör aufnehmen können. Für sie ist eine möglichst geräuscharme Arbeitsumgebung sehr wichtig, um störende Hintergrundgeräusche



Foto: Thomas Brenner

„ Es gibt viele individuelle Lösungen, um sehbehinderte Menschen am Arbeitsleben teilhaben zu lassen. Wir beraten vor Ort.

Jürgen Kempf
Integrationsfachdienst in Stuttgart

sche sicher von den für sie relevanten Informationen unterscheiden zu können“, erklärt der Experte. Akustische Hinweise und Erklärungen sind auch im zwischenmenschlichen Kontakt für blinde Menschen sehr wichtig. Ihnen fehlen viele Informationen, die sehende Menschen bei ihrem Gegenüber über Gestik, Mimik und den Blickkontakt ablesen können. Hilfreich sind hier genaue Beschreibungen oder verbale Hinweise des Gesprächspartners. „Menschen mit einer Seheinschränkung haben oft ein ausgezeichnetes Gedächtnis. Dennoch sollte man sich nicht darauf verlassen, von den Betroffenen immer gleich an der Stimme erkannt zu werden. Die Nennung des eigenen Namens bei der Begrüßung sollte, vor allem bei unverhofften Begegnungen, selbstverständlich sein“, rät Fachberater Jürgen Kempf. ■



Tipps für den Betrieb

Bei Bedarf externe Unterstützung

holen: Erste Anlaufstellen sind die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter und die Integrationsfachdienste. Hier erhalten Sie auch Informationen über die Finanzierung von Maßnahmen.

Den Arbeitsplatz behinderungs-

gerecht ausstatten: Häufig eingesetzte technische und optische Hilfsmittel sind zum Beispiel Vergrößerungsprogramme für den PC, Sprachausgabesysteme und Kameralesesysteme zur vergrößerten Darstellung von Papierdokumenten. Auch die Beleuchtungssituation muss überprüft und an die jeweilige Sehbehinderung (hoher Lichtbedarf oder Blendempfindlichkeit) angepasst werden. Schwenkarme für den Bildschirm gehören zur Standardausstattung.

In Kontakt bleiben:

Dem betroffenen Kollegen regelmäßig Unterstützung anbieten. Wenn erwünscht, andere Kollegen und Vorgesetzte über die Auswirkungen der Sehbehinderung am Arbeitsplatz informieren. So können Missverständnisse und Unsicherheiten bei allen Beteiligten bereits im Vorfeld vermieden werden.



Zuhören, sich kümmern, aktivieren: für Annette Fröhlich eine befriedigende Aufgabe

Praxisbeispiel

„Ich lasse mich nicht unterkriegen“

Annette Fröhlich ist Diakonin und Sozialarbeiterin. Sie arbeitete viele Jahre in einem Wohnheim für chronisch psychisch kranke Menschen. Wegen ihrer zunehmenden Sehschwäche beschloss sie 2014, sich beruflich neu zu orientieren. Heute ist sie in der Altenhilfe beschäftigt und betreut Heimbewohner.

Diese Frau soll fast blind sein? Kaum vorstellbar, wenn man Annette Fröhlich dabei beobachtet, wie sie sich im Pflegeheim der Karl-Olga-Altenpflege in Stuttgart bewegt und zupackt. Sie eilt durch die Räume, spricht die Bewohner mit Namen an, hat für jeden ein liebes Wort, schiebt Rollstühle zur Seite und hilft mal eben schnell einer Bewohnerin, die Toilettentür zu öffnen. Die 54-jährige Frau strahlt viel Lebensfreude aus. Ihre fortschreitende Netzhauterkrankung Retinitis pigmentosa schränkt ihr Restsehvermögen zunehmend ein und hat ihre Lebensplanung ordentlich durcheinandergerüttelt. „Klar ist es nicht toll, fast blind zu sein, aber ich lasse mich definitiv nicht unterkriegen“, lächelt sie. Ihre Diagnose bekam sie mit 27 Jahren. Die ersten Jahre konnte sie noch problemlos weiter ihrer Arbeit als Dia-

konin und Sozialarbeiterin nachgehen. Jürgen Kempf, Fachberater für blinde und sehbehinderte Menschen beim Integrationsfachdienst in Stuttgart, beriet Annette Fröhlich damals bezüglich ihrer Erkrankung und den Arbeitgeber bei der behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen wie Zoomtext, einem Vergrößerungsprogramm für Computer. „Mit fortschreitendem Krankheitsverlauf unterstützte ich Frau Fröhlich bei der Beantragung eines Mobilitäts- und Langstocktrainings über die Krankenkasse“, so Jürgen Kempf.

Berufliche Neuorientierung „Während einer Kur mit entsprechender innerer Einkehr wurde mir dann klar, dass ich

meinen psychisch kranken Klienten nicht mehr hundertprozentig gerecht werden kann“, blickt Annette Fröhlich zurück. Ihr Grad der Behinderung erhöhte sich auf 100, Merkzeichen Bl (blind) und H (hilflos). Sie berät sich mit Jürgen Kempf und ihrem Arbeitgeber und beschließt, sich beruflich neu aufzustellen. „Mein Arbeitgeber hat mich für ein Jahr beurlaubt und in dieser Zeit absolvierte ich die blindentechnische Grundqualifizierung in der Stiftung Nikolauspfl ege hier in Stuttgart. Dort lernte ich unter anderem die Brailleschrift und wie ich JAWS, ein Computer-Steuerungsprogramm, einsetzen kann“, erklärt Annette Fröhlich, die mit der Beratung und Begleitung des Integrationsfachdienstes und der Unterstützung seitens des Integrationsamtes des Kommunalverbands Jugend und Soziales in Baden-Württemberg, der Krankenkasse und der Rentenversicherung sehr zufrieden ist. „Man weiß ja selbst gar nicht, was da so alles geht.“

Mit alten Menschen arbeiten Ihr Wunsch, im systemischen Beratungsbereich neu Fuß zu fassen, ging nach diesem Jahr leider nicht in Erfüllung. „Ich habe hier in Stuttgart einfach nichts Passendes gefunden.“ Mit Unterstützung ihres alten Arbeitgebers fand sie dann ihre jetzige Stelle in der Altenhilfe. „Meine Hauptaufgabe liegt darin, die alten Menschen zu aktivieren. Ich führe Gespräche, höre zu, singe mit ihnen, zeige Fotos und bin einfach für sie da. Eine sehr befriedigende Aufgabe, bei der ich auch meine psychologischen Berufserfahrungen und Kenntnisse nutzen kann. Und ich glaube, ich mache das ganz gut!“, sagt Annette Fröhlich selbstbewusst. ■



Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes mithilfe eines Bildschirmleseprogramms



Unterricht bei Artur Deja: „Ich visualisiere das, was ich höre, vor meinem inneren Auge.“

Praxisbeispiel

„Ich wollte immer Musiker werden“

Artur Deja übt mit Leidenschaft seinen Beruf als Jazzgitarrist aus. Er gibt Unterricht, spielt in verschiedenen Jazzbands und Formationen, nimmt mit hochkarätigen Musikern – darunter Grammy-Award-Gewinner – Alben auf und muss dafür regelmäßig in die USA reisen. Und das funktioniert, obwohl er hochgradig sehbehindert ist.

Ohne meine beiden Arbeitsassistenten könnte ich meinen Arbeitsalltag nicht mehr bewältigen“, erklärt Artur Deja. Und dieser Arbeitsalltag ist alles andere als gewöhnlich. Der 45-jährige Mann ist Absolvent der Los Angeles Music Academy und Berufsgitarrist. Die Unterstützung des LWV Hessen Integrationsamtes beansprucht er erst seit einem Jahr. In den Jahren vorher konnte er noch mithilfe eines Bildschirmlesegeräts seine Noten, Bücher und Briefe zwar mit Mühe, aber alleine lesen. Das geht nun nicht mehr. Artur Deja leidet unter der erblich bedingten unheilbaren Augenerkrankung Retinitis pigmentosa, die über Jahrzehnte hinweg seine Netzhaut, das sehfähige Gewebe am Augenhintergrund, zerstört.

Sehfähigkeit wird immer schlechter Mit zehn Jahren erhielt er diese Diagnose und seitdem verschlechtert sich seine Sehfähigkeit schubweise. „Mittlerweile brauche ich bei bestimmten Tätigkeiten Hilfe. Als selbstständiger Berufsmusiker gehen einem viele Jobs verloren, wenn man Noten nicht einfach vom Blatt lesen und sich nicht schnell in unbekannte Stücke und Setlisten einarbeiten kann. Ich brauche dafür Vorbereitungszeit und die Hilfe meiner Assistenten.“ Die beiden Männer studieren bei ihm und spielen selbst Gitarre auf professionellem Niveau. „Ansonsten könnten sie die Assistenz nicht wahrnehmen. Sie sind ja sozusagen meine Augen, lesen mir Noten vor und schreiben Melodien und Stücke auf, die



Eine große Hilfe für sehbehinderte Menschen: Smartphones mit vorinstallierter Spracherkennungssoftware und Voiceover-Funktion

ich komponiere. Dafür müssen sie fachlich mit mir auf einem ähnlichen Stand sein“, so Deja. Ansonsten unterstützen sie ihn bei alltäglichen Dingen, beantworten zum Beispiel E-Mails und setzen längere Schreiben auf. Die Kosten für die beiden Assistenten, die insgesamt 12 Stunden pro Woche für ihn arbeiten, bekommt er vom Integrationsamt erstattet. Darüber hinaus hat sich das Amt an den Anschaffungskosten für einen Verstärker, ein tragbares Aufnahmegerät und ein Smartphone beteiligt. „Apple-Geräte wie das iPhone haben eine vorinstallierte Spracherkennungssoftware mit Voiceover-Funktion. Das hilft mir persönlich natürlich immens“, erklärt der Musiker.

Beruf ist Herzenssache Und wie muss man sich den Gitarrenunterricht bei ihm vorstellen? „Eigentlich ganz normal“, lächelt er. „Ich höre natürlich sehr konzentriert zu – dabei kann ich alles, was ich höre, vor meinem inneren Auge visualisieren. Dann gebe ich genaues Feedback, spiele selbst vor und korrigiere, wenn nötig, über Nachtasten. Das funktioniert sehr gut.“ Muss der Gitarrist beruflich in die USA reisen, begleitet ihn ein anderer, nicht fest als Assistent angestellter Student. „Er war schon öfter mit mir unterwegs, kennt sich vor Ort aus und ich kann mich hundertprozentig auf seine Hilfe verlassen“, erklärt Artur Deja, der jetzt schon weiß, dass er in einigen Jahren völlig erblinden wird. „Ja, mein Beruf als selbstständiger Musiker kostet mich wegen meiner Krankheit viel Kraft und Mühe, ist aber trotzdem genau das, was ich immer tun wollte. Eine Herzenssache.“ ■



Datenschutz – die Vermeidung des „gläsernen Menschen“

Datenschutz

Was die SBV beachten muss

Alle reden über Datenschutz. Auch bei den Schwerbehindertenvertretungen (SBV) gibt es viele Fragen zu dem Thema. Denn der Umgang mit vertraulichen Informationen gehört zu ihrer täglichen Arbeit. Ein kleiner Grundkurs in Sachen Datenschutz.

Egal, ob sie Einsicht in Personalunterlagen erhält, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse erfährt oder im SBV-Büro eigene Unterlagen verwaltet: Wenn es um personenbezogene Daten oder betriebliche Interna geht, ist die Schwerbehindertenvertretung zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Darüber hinaus muss sie die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen beachten, wenn sie Daten von Beschäftigten verarbeitet (siehe Info-Box). Von grundlegender Bedeutung sind hierbei die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der EU sowie das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

Wichtige Ausnahmen: Sowohl die Kommunikation zwischen Vertrauensperson und stellvertretenden Mitgliedern als

auch die Weitergabe von Informationen an eine neue Vertrauensperson sind möglich, ohne die Regelungen des Datenschutzes zu verletzen.

UM WAS GEHT ES?

Wenn im Folgenden von „Daten“ die Rede ist, sind personenbezogene Daten gemeint. Darunter fallen: Name, Alter, Familienstand, Geburtsdatum und -ort, Anschrift, Telekommunikationsdaten, Ausbildung/Qualifikation sowie Einkommen. Zu den besonders schützenswerten personenbezogenen Daten gehören Angaben zur Gesundheit (zum Beispiel genetische Daten, Krankheiten), biometrische Daten, Herkunft, politische Meinungen/Parteilichkeit, religiöse/weltanschauliche Überzeugungen,

Gewerkschaftszugehörigkeit sowie Sexualleben/sexuelle Orientierung.

Unter „Datenverarbeitung“ versteht das Gesetz das Erheben, Speichern, Ändern, Verwenden und Übermitteln von Daten.

VERBOT MIT ERLAUBNISVORBEHALT

Ein Grundprinzip des Datenschutzes lautet: Jede Datenverarbeitung ist verboten, außer sie ist durch eine gesetzliche Bestimmung erlaubt oder die betroffene Person hat ihr Einverständnis dazu gegeben.

Wann erlaubt? Arbeitgeber können sich hierbei auf § 26 BDSG berufen: Danach dürfen sie Daten verarbeiten, die für das



PFLICHTEN DER SBV

Informieren Bevor die Schwerbehindertenvertretung Daten erfragt, muss sie die betroffene Person transparent und ausführlich informieren. Dazu gehören Angaben über Art der Daten, Verwendungszweck, Verantwortliche und Beteiligte, Speicherdauer sowie über die Rechte der betroffenen Person (unter anderem: Recht auf Zugriff, Berichtigung, Widerspruch und Löschung).

Daten vermeiden Es gilt das allgemeine Gebot der Datensparsamkeit: „So wenige Daten wie möglich, so viele wie nötig.“ Die Sammlung von Daten ohne besonderen Anlass – zum Beispiel für eine Schwerbehindertenkartei – ist mittlerweile unzulässig.

Zweckgebunden verwenden Die Schwerbehindertenvertretung darf von ihr gesammelte Daten von Personen, die über die im Betrieb bekannten Informationen hinausgehen, nur zu dem Zweck verwenden, für den sie erhoben wurden und für den ihr eine Einwilligung vorliegt.

Vor unbefugtem Zugriff schützen Wenn die Schwerbehindertenvertretung auf ihrem Rechner personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet, muss sie sicherstellen, dass die gespeicherten Informationen vor einem unbefugten Lesen, Kopieren, Verändern oder Entfernen geschützt sind und ihre Weitergabe nachverfolgt werden kann. Personenbezogene Daten dürfen nicht unverschlüsselt per E-Mail übermittelt werden.

RECHT AUF ARBEITGEBER-INFORMATION

Als Teil der verantwortlichen Stelle ist die Schwerbehindertenvertretung kein „Dritter“ im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes. Deshalb stellt die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung durch den Arbeitgeber keine Datenübermittlung im Sinne des Gesetzes dar. Der Arbeitgeber kann somit Informationen nicht mit dem Hinweis auf den Datenschutz verweigern. ■

jeweilige Arbeitsverhältnis „erforderlich“ sind. Zum Beispiel um gesetzliche Rechte und Pflichten erfüllen zu können. Auch Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen können weitere Regelungen zur Datenverarbeitung beinhalten.

Gesundheitsdaten Unter einem besonderen Schutz stehen hochsensible persönliche Daten, beispielsweise zur Gesundheit, zu einer Behinderung oder Gleichstellung. Sie dürfen nur verarbeitet werden, um Rechte oder Pflichten aus dem Arbeits- oder Sozialrecht wahrzunehmen. Hierzu muss die Einwilligung der betroffenen Person in schriftlicher Form vorliegen.

Verantwortliche Stelle Für die Einhaltung der Vorschriften zum Datenschutz im Unternehmen ist der Arbeitgeber verantwortlich. Die Schwerbehindertenvertretung gilt als Teil der verantwortlichen Stelle beim Arbeitgeber und steht insofern mit in der Pflicht. Wenn sie selbst Daten erhebt und diese nutzt, handelt sie eigenverantwortlich.



Rechtliche Grundlagen

Für privatwirtschaftliche Unternehmen und öffentliche Stellen sind seit Mai 2018 die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) maßgeblich. Auf Länderebene gibt es teilweise eigene Datenschutzgesetze für Landes- und Kommunalbehörden.

Die Verschwiegenheitspflicht nach § 178 Absatz 3 Satz 2 und § 179 Absatz 7 SGB IX gilt nicht gegenüber Stellen oder Personen, die kraft ihres Amtes ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet sind wie Betriebs- oder Personalrat, Integrationsamt und Rehabilitationsträger. Für diese Sozialleistungsträger gelten spezielle Datenschutzregelungen im SGB X.

Bitte beachten: Das Thema Datenschutz kann hier weder vollständig noch rechtlich vertiefend dargestellt werden. Im Zweifel wenden Sie sich bitte an den Datenschutzbeauftragten Ihres Betriebes oder Ihrer Behörde.



Tipps für die SBV

- Niemand hat ein **Zugriffs- oder Verwertungsrecht** auf die von Ihnen erhobenen Daten.
- Als SBV unterliegen Sie nicht der **Kontrolle** des betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Diese Rolle übernimmt der Datenschutzbeauftragte des Landes.
- Vorsicht bei der Nutzung **privater E-Mail-Adressen**. Bei Mails an den Arbeitgeber ist beispielsweise darauf zu achten, dass die private E-Mail-Adresse des schwerbehinderten Beschäftigten nicht erscheint. Das ist der Fall, wenn Sie die Adresse in das Feld „bcc“ (Blindkopie) eintragen.
- **Nicht benötigte Daten** sollten Sie umgehend löschen.