



GLEICHSTELLUNG

Wann ist sie möglich?

BEILAGE

ZB info Daten und
Fakten 2013/2014

Ergreifen Sie die Initiative!

**SBV
START
KOMPAKT**

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles ermutigt die neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen, sich für die Inklusion im Arbeitsleben einzusetzen.



Liebe Leserin,
lieber Leser

Die SBV auf dem Weg

Das Integrationsamt begleitet Sie!

konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten zugunsten der schwerbehinderten Menschen. Machen Sie sich einen Namen als Teamplayer!

Das Integrationsamt ist ein wichtiger außerbetrieblicher Partner der Schwerbehindertenvertretung, der sie maßgeblich bei ihrer Arbeit im Unternehmen oder in der Dienststelle unterstützt. Umgekehrt brauchen auch wir die Schwerbehindertenvertretung, denn sie öffnet dem Integrationsamt mit seinem Unterstützungsangebot die Tür in die Betriebe.

In den vergangenen Jahren haben sich nicht nur die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung ausgeweitet, auch ihre Bedeutung als kompetenter Ansprechpartner und Initiator in Sachen Inklusion ist gewachsen. Die Bundesregierung hat darauf reagiert und angekündigt, das Amt entsprechend stärken zu wollen – wie Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles im Interview mit der ZB bekräftigt. Die Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen werden dringend gebraucht – heute mehr denn je.

In diesem Sinne: viel Erfolg für Ihre Arbeit!

Karl-Friedrich Ernst
Leiter des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg und Mitglied des BIH-Vorstands

Viele von Ihnen sind vor kurzem zur Schwerbehindertenvertretung gewählt worden. Herzlichen Glückwunsch! Dieses Heft ist Ihnen gewidmet. Wenn Sie ganz neu im Amt sind, müssen Sie sich erst organisieren und in Ihre neue Aufgabe hineinfinden. Wir, die Integrationsämter, helfen Ihnen, das Fundament für eine professionelle und erfolgreiche Arbeit zu legen. Wichtig ist jetzt, dass Sie sich das notwendige Fachwissen aneignen und den Kontakt zu Ihren Partnern im Betrieb und außerhalb aufbauen.

Denn Schwerbehindertenvertretungen sind mitnichten „Einzelkämpfer“. Sie sind vielmehr Teil eines Teams, des betrieblichen Integrationsteams. Nur gemeinsam mit anderen kann die Vertrauensperson etwas bewegen. Deshalb: Bemühen Sie sich um eine enge und

Verteiler
ZB Behinderung & Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung:

Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum

ZB – Zeitschrift: Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein, Gesa Fritz, Peter Albrecht (Assistenz) • **Beirat:** Ulrich Adlhoeh, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch
Titelfoto: laif/Marko Priske • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Layout ZB info:** Atelier Stepp, Speyer / CMUK, Wiesbaden • **Druck ZB + ZB info:** Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg
Auflage: 280.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** November 2014 • **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

Personen, Initiativen, Termine, Medien

- Fachmesse für die Rehabilitation: REHAB 2015
- BAR-Fachgespräch: Gesundheit im Unternehmen
- Auszeichnung: RheumaPreis 2014

4

SCHWERPUNKT

**Die neue Schwerbehindertenvertretung
Willkommen im Amt**

Viele neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen (SBV) beginnen jetzt mit der Arbeit. Einige von ihnen zum ersten Mal. Das Integrationsamt begleitet die SBV von Anfang an. Denn sie leistet – so auch die Überzeugung von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles – einen wichtigen Beitrag zu einem inklusiven Arbeitsmarkt.

- Interview: Andrea Nahles (SPD), Bundesministerin für Arbeit und Soziales
- Statements: Erfolgsrezepte für die SBV
- Im Überblick: Angebote und Medien

6

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

11

BEILAGE



ZB info

Aufgaben der Integrationsämter 2013/2014

Daten und Fakten zur Situation schwerbehinderter Mensch im Beruf

THEMA

**BIH Jahreshauptversammlung
Gemeinsam mehr bewegen**

Die Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen haben über aktuelle Fragen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen beraten. Die wichtigsten Punkte auf der Agenda.

12

RECHT

**Rechtsprechung
Neue Urteile**

- Alkoholkrankung: BEM
- Gleichstellung: Rechtsmissbrauch
- Kirchliche Arbeitgeber: Gerichtsbarkeit

13

FORUM

**Bundesagentur für Arbeit
Der Weg zur Gleichstellung**

Im Jahr 2013 wurden über 52.000 Anträge auf Gleichstellung gestellt. Nur 60 Prozent erfüllten die Voraussetzungen. Wann ist eine Gleichstellung möglich?

14



Die Preisträgerinnen des RheumaPreises 2014 (v. l.): Rosemarie Dziurdz, Lena Freudenmann und Dr. Ilga Opterbeck

Auszeichnung **RheumaPreis 2014**

Mit dem RheumaPreis 2014 wurden am 22. September in Berlin zwei Berufstätige und eine Studentin geehrt. Rosemarie Dziurdz, Dr. Ilga Opterbeck und Lena Freudenmann haben einen beispielhaften Weg gefunden, mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen beruflich aktiv zu sein. Ebenfalls ausgezeichnet wurden die Arbeitgeber und die Bildungsstätte der Preisträgerinnen: Das Studentenwerk Berlin, die Ennepe-Ruhr-Kreisverwaltung und die Universität Tübingen. Der Preis ist mit 3.000 Euro dotiert. Der RheumaPreis wird 2015 erneut ausgeschrieben.

Mehr unter: www.rheumapreis.de



Gesunde Arbeit lässt sich organisieren

BAR-Fachgespräch **Vernetzung mit Unternehmen**



Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) lädt zum Fachgespräch „Unternehmen und Sozialversicherung im Dialog – Auf dem Weg zur Vernetzung“ ein. Anhand von Beispielen aus dem beruflichen Alltag soll der Dialog zwischen Unternehmen und Sozialleistungsträgern weiter gefördert werden, um Chancen und Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit auszuloten. Das Fachgespräch richtet sich an alle verantwortlichen Akteure im Unternehmen wie Personalverantwortliche, Führungskräfte oder Mitarbeitervertretung. Es findet am 3. Februar 2015 von 13.30 bis 19.30 Uhr im Paul-Ehrlich-Institut in Langen statt. Eine Anmeldung ist erforderlich. Ansprechpartnerin: Dr. Regina Ernst, Telefon 0 69/60 50 18-16, Anmeldung per E-Mail: annette.barth@bar-frankfurt.de

Mehr unter: www.bar-frankfurt.de

Projekt hörkomm **Barrierefrei hören und kommunizieren**



Jeder vierte Beschäftigte ab 50 Jahren ist schwerhörig. In vielen Unternehmen sind die Auswirkungen eines Hördefizits im Berufsalltag jedoch unbekannt. Hier bietet das Projekt hörkomm.de mit dem Leitfaden „Barrierefrei hören und kommunizieren in der Arbeitswelt“ Hilfe an. Der Leitfaden enthält Anregungen für eine barrierefreie, hörfreundliche Gestaltung von Arbeitsumgebungen. Die ausführliche Version findet sich im Internet, eine Kurzfassung kann als PDF heruntergeladen werden.

Mehr unter: www.hoerkomm.de

Fachmessen **REHAB 2015**

Die 18. Internationale Fachmesse für Rehabilitation, Pflege, Therapie und Prävention REHAB findet vom 23. bis 25. April 2015 auf dem Messegelände Karlsruhe statt. Rund 500 Aussteller präsentieren dort Neuheiten, bewährte Hilfsmittel und Dienstleistungen sowie Beratungsangebote für behinderte und pflegebedürftige Menschen. Das Angebot umfasst Bereiche wie Alltagshilfen, Bauen, Wohnen, Pflegen, Geh- und Mobilitätshilfen, Kommunikation sowie Hilfsmittel für blinde und sehbehinderte Menschen. Der Marktplatz Bildung & Beruf beschäftigt sich mit beruflicher Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben. Auch Arbeitsplatzausstattungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden hier thematisiert.

Mehr unter: www.rehab-messe.de

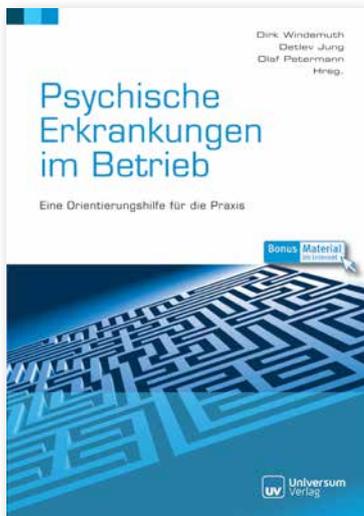


Auf dem „Marktplatz Mobilität und Alltagshilfen“ der REHAB präsentieren führende Hilfsmittelhersteller neue Produktentwicklungen



NEU ERSCHIENEN

Psychische Erkrankungen im Betrieb



Wie können Betriebe mit den Problemen von psychisch erkrankten Mitarbeitern umgehen? Was kann das berufliche Umfeld tun, um einer Erkrankung vorzubeugen oder eine Wiedereingliederung zu unterstützen? Diese und weitere Fragen beantworten anerkannte Experten aus verschiedenen Professionen in dem Fachbuch „Psychische

Erkrankungen im Betrieb. Eine Orientierungshilfe für die Praxis“. Das Buch zeigt auf, wann Handlungsbedarf besteht und welche Interventionsmöglichkeiten es gibt. Ziel ist es, den betrieblichen Akteuren zu helfen, sich in der Vielfalt der Angebote und Empfehlungen besser zu orientieren.

Dirk Windemuth, Detlev Jung, Olaf Petermann (Hrsg.): Psychische Erkrankungen im Betrieb. Universum Verlag 2014, 472 Seiten, 59 Euro, ISBN 978-3-89869-409-3

Vorschriftensammlung Behinderung und Arbeit



Über das Recht der Rehabilitation und Inklusion behinderter Menschen informiert umfassend die neu erschienene „Vorschriftensammlung Behinderung und Arbeit“. Neben den einschlägigen Vorschriften des Behindertenrechts finden sich dort auch spezielle arbeitsrechtliche Regelungen sowie wichtige Leitsätze der aktuellen Rechtspre-

chung. Teile der Vorschriftensammlung waren früher im „KB-Helfer“ (ebenfalls Richard Boorberg Verlag) enthalten, der sich nunmehr auf das soziale Entschädigungsrecht konzentriert.

Karl-Friedrich Ernst, Baldur Morr: Vorschriftensammlung Behinderung und Arbeit. Richard Boorberg Verlag 2014, 1020 Seiten, 35 Euro, ISBN 978-3-415-04918-5

Neue Publikationen des BMAS



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat neue Publikationen zu den Themen Arbeit und Teilhabe veröffentlicht: In der Broschüre „**Der Mindestlohn. Fakten & Hintergründe**“ werden Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn, der ab dem 1. Januar 2015 in Deutschland gilt, beantwortet. Durch ihn sollen Beschäftigte im Niedriglohnssektor vor Dumpinglöhnen geschützt werden.

Die Broschüre „**Die neue Erwerbsminderungsrente**“ klärt über die Rahmenbedingungen für diese Leistung auf. Erwerbsminderungsrente können Menschen beziehen, die aufgrund eines Unfalls oder einer Erkrankung gar nicht mehr – oder nur noch eingeschränkt – arbeiten können. Auf der CD-ROM „**Informationen für behinderte Menschen**“ sind die



Broschüren „**Ratgeber für behinderte Menschen**“, „**Rehabilitation und Teilhabe**“, „**Bericht zur Lage der Behinderten 2009**“ hinterlegt. Außerdem finden sich auf der CD die Datenbanken zu den Berufsförderungswerken, den Berufsbildungswerken, zur Medizinisch-beruflichen Rehabilitation und zur Rehabilitation psychisch kranker Menschen.



Der Flyer „**Der Weg zum Bundesteilhabegesetz**“ informiert kurz über den aktuellen Stand und die Ziele der Beratungen zum Bundesteilhabegesetz. Mit Hilfe des Gesetzes soll die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung verbessert werden.

Alle Broschüren als PDF unter: www.bmas.de > Publikationen



Foto: laif/Andreas Pein



Im Gespräch mit der ZB: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles

Willkommen im Amt

Die neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen (SBV) treten in diesen Wochen ihre Arbeit an. Was erwartet sie? Und mit welcher Unterstützung können sie rechnen? Dazu ein Interview mit der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles (SPD). Außerdem: Stimmen aus den Betrieben und das Angebot der Integrationsämter zum erfolgreichen Start ins Ehrenamt.

Ergreifen Sie die Initiative!

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen muss Normalität werden, fordert Ministerin Andrea Nahles. Die SBV kann dazu entscheidend beitragen.

ZB Die neu- und wiedergewählten Schwerbehindertenvertretungen starten in diesen Wochen mit ihrer Arbeit. Welche Bedeutung messen Sie der Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen bei?

Andrea Nahles Die Bundesregierung will die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung weiter verbessern. Dafür ist es von zentraler Bedeutung, dass die Unternehmen und Betriebe verstärkt behinderte Menschen ausbilden und beschäftigen. Die Schwerbehindertenvertretungen spielen eine wichtige Rolle bei der

Personalauswahl. Sie sind maßgeblicher Ansprechpartner für die Personalverantwortlichen und Motor in den Betrieben für das Voranbringen der beruflichen Inklusion.

ENGAGEMENT STÄRKEN

ZB Im Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien CDU/CSU und SPD vereinbart, das ehrenamtliche Engagement der Schwerbehindertenvertretung zu stärken. Gibt es bereits konkrete Pläne?

Nahles Wir haben jüngst am 20. Oktober 2014 bei uns im Ministerium

einen Workshop veranstaltet, an dem zahlreiche Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen in Betrieben und Verwaltungen aus dem ganzen Bundesgebiet teilgenommen haben. Uns ging es darum zu erfahren, wo in der Praxis der Schuh genau drückt. Diskutiert wurden dabei Dinge wie die Freistellungsregelungen für die Vertrauenspersonen und wie Stellvertreter herangezogen werden können, das Übergangsmandat bei Betriebsübergängen und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Das alles werten wir jetzt aus.

ZB Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in den Betrieben ist zwar im Detail gesetzlich geregelt, aber es bleibt weitgehend sanktionslos, wenn sie nicht beachtet wird. Sind hier Änderungen vorgesehen?

Nahles Ich weiß, dass dieser Punkt für die Schwerbehindertenvertretungen große Bedeutung hat. Der Workshop am 20. Oktober hat aber auch gezeigt, dass es hier keinen Lösungsansatz gibt, der sich ohne Probleme anbietet. An diesem Punkt müssen wir noch arbeiten.

LÖSUNGEN SUCHEN

ZB Die Politik strebt einen inklusiven Arbeitsmarkt an. Wie sieht Ihre persönliche Vision aus?

Nahles Wenn ich von einer inklusiven Arbeitswelt spreche, dann meine ich, dass in den Unternehmen und Betrieben ganz selbstverständlich behinderte Menschen ebenso wie nicht behinderte Menschen tätig sind. Unser Anspruch muss sein, dass es ganz normal ist, Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen. Dafür muss sich bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Erkenntnis durchsetzen, dass sie von den Stärken, der Qualifikation und der Motivation behinderter Beschäftigter im Arbeitsalltag nur profitieren können. Das gilt gerade in Zeiten, in denen Fachkräfte rar werden. Einigen Personalverantwortlichen ist das schon klar geworden, aber es gibt noch zu viele

Betriebe, die sich bislang nicht geöffnet haben. Hier müssen wir ansetzen, wenn wir einen inklusiven Arbeitsmarkt erreichen wollen. Als Beispiel für die Aktivitäten, die wir dazu auf den Weg gebracht haben, will ich hier nur die Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung nennen.

REFORMEN ANGEHEN

ZB Das geplante Bundesteilhabegesetz soll die Eingliederungshilfe für wesentlich behinderte Menschen, also Menschen, die normalerweise in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden, reformieren. Hier ist eine Art „Persönliches Budget für Arbeit“ im Gespräch. Was steckt dahinter?

Nahles Dauerhaft voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen nehmen derzeit in der Regel nur im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen und nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt am Arbeitsleben teil. Da denken wir im Rahmen der Überlegungen für ein Bundesteilhabegesetz über weitere Fördermöglichkeiten nach. Hierzu werden wir die Erfahrungen einiger Bundesländer mit dem „Budget für Arbeit“ einbeziehen. Dies sieht der Koalitionsvertrag vor. Gegenstand des „Budgets für Arbeit“ ist ein Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber, der einen Menschen mit Behinderung aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in ein Arbeitsverhältnis übernimmt und ihm wie allen anderen Mitarbeitern auch den tariflichen oder ortsüblichen Lohn zahlt. Der Lohnkostenzuschuss, der im Bedarfsfall unbefristet geleistet werden könnte, soll die Minderleistung des beschäftigten Menschen mit einer Behinderung ausgleichen. Zusätzlich übernimmt der Träger der Eingliederungshilfe Aufwendungen für Unterstützungsleistungen, die wegen der Behinderung am Arbeitsplatz nötig sind.

BETRIEBE ÖFFNEN

ZB Wie kann die Schwerbehindertenvertretung den Betrieb bei der Inklusion schwerbehinderter Menschen –

zum Beispiel von Langzeitarbeitslosen oder Schulabgängern beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – am besten unterstützen?

Nahles Entscheidend ist, dass mehr Arbeitgeber ihren Fokus bei der Personalsuche auch auf Menschen mit Behinderung legen. Hier können die Schwerbehindertenvertretungen zum Beispiel bei den Personalverantwortlichen anregen, im Rahmen einer Probebeschäftigung oder eines betrieblichen Praktikums zu testen, ob für sie eine spätere Ausbildung oder Einstellung in Betracht kommt. Aber hier gibt es kein Patentrezept. Es kommt immer auf die Situation im einzelnen Unternehmen an. ■



Die Ministerin will das Amt der SBV stärken

SBV START KOMPAKT

Erfolgsrezepte für die SBV

Wie wird die Arbeit der SBV zum Erfolg? Dazu Stimmen aus der Praxis: Schwerbehindertenvertretungen, Betroffene, Arbeitgeber und Fachleute geben Tipps



Foto: Manuel Schilte



Foto: Christoff Geisse

„Vertrauen ist ein Schlüsselbegriff in der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Die behinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen, der Betriebsrat, aber auch der Arbeitgeber müssen sich auf unser Wort verlassen können.“

Mirella Suck (47) ist technische Angestellte im Bereich Disposition beim Gewürzhersteller Raps GmbH & Co. KG in Kulmbach/Bayern. Die Firma hat am Hauptsitz ca. 600 Beschäftigte. Als Schwerbehindertenvertretung kümmert sich Mirella Suck seit 2010 um rund 25 schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

„Viele denken, als Schwerbehindertenvertretung sei man allein gelassen. Im Gegenteil! Wir können nur etwas bewegen, wenn es uns gelingt, andere ins Boot zu holen und für unsere Themen zu gewinnen. Ich erlebe vor allem bei der Umsetzung der Inklusion, wie wichtig dies ist.“

Ingo Jungen (43) ist Gesamtschwerbehindertenvertretung bei der Deutschen Telekom AG mit ca. 17.000 Beschäftigten. Die Beschäftigungsquote liegt bei 10,3 Prozent. Neben Ingo Jungen vertreten 13 örtliche Vertrauenspersonen die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in den Betrieben der Telekom.



Foto: Paul Esser

„ Der Arbeitsalltag schwerbehinderter Beschäftigter ist häufig durch eine Vielzahl von Barrieren erschwert. Dabei geht es nicht nur um die räumlichen Hindernisse, sondern auch um die Barrieren in den Köpfen. Die Schwerbehindertenvertretung trägt dazu bei, diese aus dem Weg zu räumen. Damit sorgt sie für den Erhalt bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Unternehmen.“

Aristoula Papadopoulou (48) arbeitet als klinische Psychologin in der Kaiser-Karl-Klinik in Bonn, einer privaten Fachklinik für rehabilitative Medizin. Dort betreut sie Patienten, die mit den Folgen einer schweren Erkrankung oder Behinderung fertig werden müssen.



Foto: Friedrich Stamppe

„ Viele Arbeitgeber sind einer Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht abgeneigt, wenn es dafür gute Argumente gibt. Den Schwerbehindertenvertretungen empfehle ich deshalb, konkrete Lösungsvorschläge zu machen, die nicht nur die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter, sondern auch die des gesamten Betriebs im Blick haben.“

Jürgen Hahn (52), Inhaber und Geschäftsführer der Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co. KG in Bissingen an der Teck/Baden-Württemberg. Der mittelständische Automobilzulieferer beschäftigt 13 schwerbehinderte Menschen.



” Aufgrund des demografischen Wandels werden wir in Zukunft noch mehr ältere und behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Reihen haben. Daher kommt einer kompetenten Schwerbehindertenvertretung eine immer größere Bedeutung zu.“

Christine Herntier (57), Bürgermeisterin von Spremberg/Brandenburg, einer Gemeinde bei Cottbus mit 25.000 Einwohnern.



” Durch den Gedanken der Inklusion verändert sich ein Stück weit auch die Rolle der SBV. Sie ist zunehmend mit präventiven Aufgaben befasst. Neue Arbeitsplätze im Betrieb schafft sie durch Überzeugungsarbeit, erhalten kann sie einen Arbeitsplatz am besten durch möglichst frühzeitiges Tätigwerden gemeinsam mit dem Arbeitgeber. Die Integrationsämter wollen mit ihrem Bildungsangebot dazu beitragen, dass die SBV ein kompetenter und verlässlicher Ansprechpartner im Betrieb ist. Wir Trainer sind sozusagen Botschafter der Teilhabe!“

Ulrich Römer (49) ist Trainer und Fortbildungskordinator des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg in Karlsruhe.



SBV START KOMPAKT

Fit für die Praxis

Nach der Wahl beginnt nun für viele Schwerbehindertenvertretungen der Arbeitsalltag: Mit dem Informations- und Bildungsangebot der Integrationsämter sind sie für ihre Aufgaben bestens gerüstet.

Das Integrationsamt hat den Auftrag, vor allem die Schwerbehindertenvertretung für die betriebliche Praxis fit zu machen. Das hierfür entwickelte Kursprogramm richtet sich auch an Arbeitgeber, ihre Beauftragten, an Betriebs- und Personalräte sowie an weitere Personalverantwortliche. Kurzum an alle, die sich mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder der Dienststelle befassen.

GRUNKURS FÜR EINSTEIGER

Das Kursangebot besteht aus Modulen, die aufeinander aufbauen. Der dreitägige Grundkurs für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Er führt in die praktische Arbeit ein. Darauf folgen die Aufbaukurse, die das Wissen vertiefen, und Informationsveranstaltungen zu ausgewählten Themen, die sich an erfahrene Funktionsträger oder an besondere Zielgruppen, wie Arbeitgeberbeauftragte oder Stufenvertretungen, wenden. Das Angebot ist breit gefächert und die Wissensbausteine lassen sich je nach Bedarf flexibel zusammenstellen.

AUF DEN ALLTAG VORBEREITEN

Die Kurse befähigen die betrieblichen Akteure zum eigenständigen Handeln. Dazu gehört aber auch zu wissen, wer die Ansprechpartner im Betrieb und außerhalb sind, zum Beispiel bei den gesetzlichen Leistungsträgern. Die Referenten kommen in der Regel aus der Praxis und verfügen über langjährige Erfahrung in den Bereichen Begleitende Hilfe und Kündigungsschutz. Je nach Thema werden auch Fachleute aus Spezialgebieten für die Kurse eingesetzt. Beispielsweise informieren Ingenieure vom Technischen Beratungsdienst des Integrationsamts über die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen und Richter vom Arbeitsgericht referieren zum Thema Arbeitsrecht. Praxisbezug wird bei allen Kursen des Integrationsamtes groß geschrieben.

DAS RECHT AUF FORTBILDUNG

Jährlich führen die Integrationsämter rund 1.500 ein- oder mehrtägige Veranstaltungen durch und leisten damit „Hilfe zur Selbsthilfe“ in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarkts. Schwerbehindertenvertretungen haben ein Recht darauf, an den Kursen des Integrationsamtes teilzunehmen, um sich die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten für ihre Aufgaben anzueignen. Rund 20.000 Vertrauenspersonen haben im vergangenen Jahr davon Gebrauch gemacht. ■

Wie läuft die Arbeit?

ZB SPEZIAL SBV GUIDE

Praxisleitfaden
Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/start

Bestellen unter:
www.integrationsaemter.de/kontakt



Erst mal fit machen

KURS ONLINE

Interaktiver Schnupperkurs
www.integrationsaemter.de/akademie

KURS VOR ORT

Kursprogramme der Integrationsämter
www.integrationsaemter.de/akademie

Fragen? Fragen!

BIH FORUM

Experten geben Auskunft
www.integrationsaemter.de/forum



SBV START KOMPAKT

... alles online
www.integrationsaemter.de/start



Die BIH möchte die Kommunikation zwischen den Mitgliedern intensivieren und ihre aktive Beteiligung fördern

BIH Jahreshauptversammlung Gemeinsam mehr bewegen

Die in der BIH zusammengeschlossenen Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen arbeiten gemeinsam daran, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben voranzubringen. Im November 2014 trafen sich ihre Vertreterinnen und Vertreter zur Jahreshauptversammlung in Regensburg.



Der BIH-Vorsitzende Ulrich Adlhoj und seine Stellvertreterin Karin Fankhaenel

„Die Integrationsämter wollen auch in Zukunft ein verlässlicher Partner der schwerbehinderten Menschen und ihrer Arbeitgeber sowie der Integrationsfachdienste und der Integrationsprojekte bleiben. Das geplante Bundesteilhabegesetz könnte hierbei neue Impulse setzen.“

Ulrich Adlhoj, Vorsitzender der BIH

Die Fachleute waren zusammengekommen, um ihre Verwaltungspraxis untereinander abzustimmen und über aktuelle Fragen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen zu beraten. So berichtete der BIH-Vorstand von einem Fachgespräch mit Dr. Rolf Schmachtenberg, Abteilungsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, in dem es um das geplante Bundesteilhabegesetz, das Budget für Arbeit und die Zukunft der Kriegsopferfürsorge ging.

Gegenstand der weiteren Beratungen waren unter anderem die Neufassung der Verwaltungsvereinbarung mit den Rehabilitationsträgern über die Abgrenzung der Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (Integrationsämter) von den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Rehabilitationsträger), ferner die Auswirkungen der Mindestlohnregelung auf die Förderleistungen an Arbeitgeber, dabei vor allem an Integrationsunternehmen, und die angestrebte engere Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, beispielsweise bei der Unterstützten Beschäftigung.

Die Kölner Erklärung der Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland und anderer Arbeitskreise bot weiteren Diskussionsstoff. Darin fordern ihre Sprecher mehr Rechte und bessere Arbeitsbedingungen für die Schwerbehindertenvertretungen. Auf der Agenda der Jahreshauptversammlung standen nicht zuletzt auch Fragen der internen Organisationsentwicklung in der BIH, etwa die aktive Beteiligung der Mitglieder und die BIH-interne Kommunikation. ■



BIH Jahresbericht 2013/2014

Der Bericht dokumentiert ausführlich die Arbeit der Integrationsämter, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen und die geleisteten Hilfen an Betroffene und ihre Arbeitgeber.

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/daten-fakten



Alkoholerkrankung Betriebliches Eingliederungs- management (BEM)

Leitsatz

Der erfolgreichen Durchführung eines BEM steht die mangelnde Therapiewilligkeit des Arbeitnehmers im Kündigungszeitpunkt entgegen.

BAG, Urteil vom 20.03.2014 – 2 AZR 565/12

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der Kläger war bei der Beklagten, einem Entsorgungsunternehmen, seit 1999 als Hofarbeiter beschäftigt. Anfang 2010 wurde der Kläger stark alkoholisiert am Arbeitsplatz angetroffen. Im folgenden Kündigungsschutzprozess machte er geltend, er sei alkoholkrank, woraufhin die Beklagte die Kündigung zurücknahm. Im Mai

2010 begann er eine Entziehungskur, die er Anfang Juli 2010 abbrach. Nach einem Unfall mit einem Firmenfahrzeug verweigerte der Kläger Anfang 2011 einen Alkoholtest durch die Beklagte. Im März 2011 forderte diese ihn vergeblich auf, bis Ende des Monats verbindliche Unterlagen zu einer baldigen Entziehungskur in nächster Zukunft sowie über die Gültigkeit seines tschechischen Führerscheins vorzulegen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigt die ordentliche Kündigung. Sie ist aufgrund der Alkoholerkrankung des Klägers gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sozial gerechtfertigt. Die Beklagte durfte den Umständen nach von seiner Therapieunwilligkeit ausgehen. Das Unterlassen eines BEM nach § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX führte nicht zu der Annahme, die Kündigung sei unverhältnismäßig. Ein anderer geeigneter Arbeitsplatz stand bei der Beklagten nicht zur Verfügung.



Gleichstellung Rechtsmissbrauch

Leitsatz

Sinkt durch einen rechtskräftigen Bescheid des Versorgungsamtes der Grad der Behinderung (GdB) auf unter 30, ist der behinderte Mensch verpflichtet, dies der Bundesagentur für Arbeit mitzuteilen.

VG Ansbach, Urteil vom 17.07.2014 – AN 6 K 13.01955

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der 1974 geborene Beigeladene wurde 2006 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. 2007 erging ein rechtskräftiger Änderungsbescheid des Versorgungsamtes, wonach ihm nur noch ein GdB von 20 zuerkannt wurde. Über diese Änderung informierte der Beigeladene die Bundesagentur für Arbeit (BA) nicht. Die Klägerin beantragte Anfang 2013 beim beklagten Integrationsamt

die Zustimmung zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Beigeladenen wegen des Vorwurfs der sexuellen Übergriffe gegenüber Kolleginnen. Der Beigeladene ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Klägerin.

Das Integrationsamt erteilte nach § 90 Abs. 2a SGB IX ein Negativattest. Der Widerspruchsausschuss hob diese Entscheidung auf und erteilte die Zustimmung zur außerordentlichen fristlosen Kündigung, da der Beigeladene den besonderen Kündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX genieße. Das Verwaltungsgericht (VG) stellt fest, dass es rechtsmissbräuchlich sei, wenn sich der Beigeladene auf § 116 Abs. 2 Satz 3 SGB IX berufe. Durch die Verletzung seiner Mitwirkungspflichten habe er verhindert, dass die BA eine Entscheidung über die Aufhebung des Gleichstellungsbescheides treffen konnte. Der Bescheid habe darauf hingewiesen, dass Änderungen in den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, die der Gleichstellung zugrunde lagen, unverzüglich mitzuteilen seien.



Kirchliche Arbeitgeber Zuständige Gerichtsbarkeit

Leitsatz

Parallele Zuständigkeiten der kirchlichen und der staatlichen Gerichtsbarkeit können sich ergeben, wenn die Schwerbehindertenvertretung ein Rechtsschutzziel sowohl auf eine kirchliche als auch auf eine staatliche Rechtsgrundlage stützt.

BAG, Beschluss vom 30.04.2014 – 7 ABR 30/12

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Beteiligten streiten über die Beteiligungsrechte der bei einer kirchlichen Arbeitgeberin gemäß § 28a Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bestehenden Schwerbehindertenvertretung im Zusammenhang mit der Abmahnung einer schwerbehinderten Mitarbeiterin. Entgegen den Vorinstanzen bejaht das Bundesarbeitsgericht die Entscheidungsbefugnis der staatlichen Ge-

richte, soweit die Schwerbehindertenvertretung ihre Ansprüche auch auf staatliches Recht, namentlich auf § 95 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX, stütze. Mit § 52 Abs. 2 Satz 2 MAVO habe der kirchliche Gesetzgeber eine eigenständige Regelung getroffen. Diese bleibe jedoch hinter dem staatlichen Recht zurück, da sie lediglich eine Aussetzung des Beschlusses der Mitarbeitervertretung vorsehe. Das Gericht stellt außerdem fest, § 256 Abs. 1 Zivilprozessordnung (ZPO) sei nicht beachtet worden. Die Anträge festzustellen, dass die Arbeitgeberin durch ein bestimmtes Verhalten gegen § 95 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX verstoßen habe, zielten jeweils auf die Dokumentation einer in der Vergangenheit liegenden Tatsache und deren rechtliche Bewertung, nicht dagegen auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses. Ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung sei ebenfalls nicht vorgetragen worden.

Bundesagentur für Arbeit

Der Weg zur Gleichstellung

Die Zahl der Anträge auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen steigt. Doch nur knapp 60 Prozent erfüllen die Voraussetzungen. Wann ist eine Gleichstellung überhaupt möglich?



ANSPRUCH AUF NACHTEILSAUSGLEICHE

Gleichgestellte Menschen haben grundsätzlich den gleichen Status wie schwerbehinderte Menschen. Das heißt unter anderem, sie werden bei der Anzahl der Pflichtarbeitsplätze mitgerechnet, sie können von den Integrationsämtern aus der Ausgleichsabgabe gefördert werden, für sie gilt der Sonderkündigungsschutz und sie wählen die Schwerbehindertenvertretung mit. Es gibt jedoch auch eine Reihe von Ausnahmen: Sie haben weder einen Anspruch auf Zusatzurlaub noch Anspruch auf eine unentgeltliche Beförderung im Personennahverkehr. Außerdem können sie nicht die Altersrente für schwerbehinderte Menschen beanspruchen.

VORAUSSETZUNG 1: GDB 30 ODER 40

Wer mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden will, muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Die erste: Das Versorgungsamt bzw. die nach Landesrecht zuständige Behörde muss einen Grad der Behinderung von 30 oder 40 festgestellt haben. Experten raten dazu, den Feststellungsbescheid überprüfen zu lassen, wenn er schon älter ist, da im Laufe der Zeit weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen hinzukommen können und vielleicht schon eine Schwerbehinderung vorliegt.

VORAUSSETZUNG 2: GEEIGNETER ARBEITSPLATZ

Eine zentrale Frage ist, ob der Arbeitsplatz überhaupt geeignet ist. Geeignet ist ein Arbeitsplatz, wenn der behinderte Mensch unter Berücksichtigung von Art und Schwere seiner Behinderung

Das Sozialgesetzbuch IX definiert, wann ein Mensch behindert ist. Liegt bei diesem ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vor, so ist er schwerbehindert. Den GdB stellt auf Antrag des behinderten Menschen das Versorgungsamt beziehungsweise die nach jeweiligem Landesrecht zuständige Behörde fest. Neben der Schwerbehinderung gibt es noch die Gleichstellung. Diese wird auf Antrag des behinderten Menschen von der Agentur für Arbeit ausgesprochen, wenn dem behinderten

Menschen ohne die Gleichstellung eine Beschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz nicht möglich ist. Die Gleichstellung knüpft insoweit an die behinderungsbedingt mangelnde Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt. Behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30 sollen – so das Gesetz – schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

die Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz auf Dauer ausüben kann – gegebenenfalls mit Hilfe behinderungsgerechter Ausgestaltung. Dazu ein Beispiel: Ein Wachmann ist gehbehindert, er kann nur wenige Meter zu Fuß gehen. Sein Arbeitgeber ist damit einverstanden, dass er das Gelände mit einem Auto abfährt. Müsste der Wachmann stattdessen die langen Wege ablaufen, wäre der Arbeitsplatz nicht geeignet und ihn durch eine Gleichstellung zu sichern nicht möglich.

VORAUSSETZUNG 3: GERINGE JOBCHANCEN

Die mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt muss auf die Behinderung als wesentliche Ursache zurückzuführen sein. Der Gesetzgeber benennt zwei Alternativen, unter denen eine Gleichstellung in Betracht kommt: einen Arbeitsplatz behalten oder erlangen.

Ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis konkret gefährdet, geht es also darum, einen Arbeitsplatz zu behalten, ist die Situation an diesem Arbeitsplatz maßgeblich. Anzeichen für eine Gefährdung können beispielsweise wiederholte behinderungsbedingte Fehlzeiten, dauernde verminderte Belastbarkeit oder Abmahnungen sein. Die Angst um den Arbeitsplatz allein reicht dagegen nicht aus. Auch allgemeine betriebliche Ver-

änderungen oder Probleme, von denen nicht behinderte Menschen gleichermaßen betroffen sind, können eine Gleichstellung ebenso wenig begründen wie eine allgemein schwierige Arbeitsmarktsituation. Um die konkrete Situation einschätzen zu können, wird die Agentur für Arbeit nicht nur den behinderten Menschen, sondern auch seinen Arbeitgeber und die Schwerbehindertenvertretung bzw. den Betriebs- oder Personalrat vor einer Entscheidung befragen.

Geht es darum, einen Arbeitsplatz zu erlangen, können vor allem Eingliederungsbemühungen, die bisher behinderungsbedingt erfolglos waren, eine Gleichstellung begründen.

RECHTZEITIG VOR KÜNDIGUNG BEANTRAGEN

Die Gleichstellung ist also nur möglich, wenn der Arbeitsplatz in konkreter Gefahr ist oder wenn ein behinderter Arbeitssuchender nur mit einer Gleichstellung Chancen auf einen Arbeitsplatz hat. Um sich auf den Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen berufen zu können, muss der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Gleichstellungsantrag mindestens drei Wochen vor Erhalt des Kündigungsschreibens bei der Arbeitsagentur gestellt haben. ■



Grad der Behinderung

Der Grad der Behinderung (GdB) gilt im Schwerbehindertenrecht als Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigung. Der GdB kann zwischen 20 und 100 variieren. Er wird in Zehnerschritten gestaffelt.

Bei der Feststellung der Behinderung richtet sich das Versorgungsamt bzw. die feststellende Behörde nach den bundesweit einheitlichen „Versorgungsmedizinischen Grundsätzen“.

Weitere Begriffserklärungen gibt es im ABC Behinderung & Beruf: www.integrationsaemter.de/fachlexikon



Jetzt auch als
App erhältlich



Daten und Fakten

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2012 bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in Deutschland insgesamt 964.700 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt. Der Anteil Gleichgestellter lag bei 15 Prozent – das sind rund 147.500 Beschäftigte. Im Jahr 2013 wurden insgesamt 52.200 Anträge auf Gleichstellung gestellt und 30.700 Gleichstellungen ausgesprochen.

