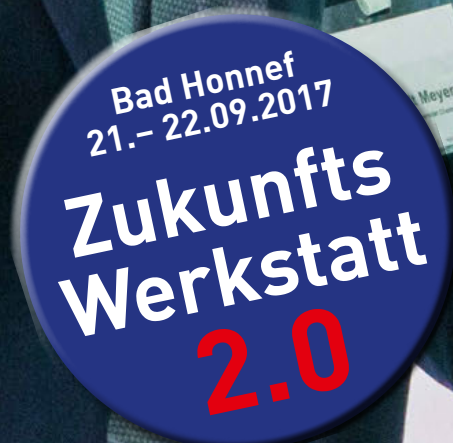


**BEILAGE**

ZB info Jahresbericht

Gut aufgestellt!

Die Integrationsämter im Dialog mit den Integrationsteams: Vorträge und Workshops gaben wertvolle Impulse für die Praxis. Mit dabei war Diversity-Experte Prof. Dr. Bertolt Meyer.



In Dialog treten

Zukunftswerkstatt 2.0

**Liebe Leserin,
lieber Leser**



Gut aufgestellt – Zukunftswerkstatt 2.0“ war der Titel der zweitägigen Veranstaltung, zu der die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im September eingeladen hatte. Unser Ziel war es, mit den Schwerbehindertenvertretungen, den betrieblichen Interessenvertretungen und den Beauftragten der Arbeitgeber sowie allen Integrationsämtern über Zukunftsfragen in den Dialog zu treten. „Was brauchen Sie, damit mehr Teilhabe am Arbeitsleben gelingen kann? Und was können die Integrationsämter dazu beitragen?“ – dies waren zwei zentrale Fragen.

Den Auftakt der Tagung bildete ein lebendiges Impulsreferat von Prof. Dr. Bertolt Meyer von der TU Chemnitz mit dem Titel „Behindert oder übermenschlich?“ Bertolt Meyer ist Träger einer bionischen

Prothese und gehört seit vielen Jahren aufgrund seiner persönlichen Erfahrung und seiner Forschung im Bereich „Diversität“ zu den gefragten Experten. Im Anschluss gab Frederic Heinze persönliche Einblicke zu den Erfolgsfaktoren im Sport und Beruf. Frederic Heinze, ein Kollege aus dem LWL-Integrationsamt Westfalen in Münster, ist zweifacher U-23-Weltmeister im 100- und 200-Meter-Lauf für Menschen mit Behinderungen und spielt Fußball in der deutschen Nationalmannschaft der Cerebralparetiker.

Danach war es Zeit, sich an die Arbeit zu machen. In den angebotenen Workshops wurde die Gelegenheit genutzt, intensiv in den Austausch zu gehen. Dass dieser auch konstruktiv war, zeigten die Ergebnispräsentationen am zweiten Tag. Es wurde deutlich, dass wir zur Gestaltung eines inklusiveren Arbeitsmarktes schon insgesamt „gut aufgestellt“ sind. Das Schulungsangebot und der Technische Beratungsdienst der Integrationsämter würden dazu einen wertvollen Beitrag leisten – so die Rückmeldung aus dem Teilnehmerkreis. Dennoch ließen sich auch diese Instrumente, insbesondere durch den Ausbau personeller Kapazitäten, weiter optimieren.

Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH und Leiter des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) in Köln

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 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 Geschäftsführerin: Dorothea Gharibian. 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, Diane Gerlach
Beirat: Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Diane Gerlach, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch
Titelfoto: André Wirsig • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Barrierefreie PDF-Datei:** Karin Seitz, Christopher Schmitz • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 203.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** November 2017 • **Beilagen:** Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage. Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.
Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.
Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Medien, Termine, Preise

- Rückblick: BIH Jahreshauptversammlung
- Gewinner: RheumaPreis 2017
- Beschäftigungspflicht: Anzeige 2018
- Ausschreibung: Rudolf-Freudenberg-Preis

4

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Einstellung: Entschädigungsanspruch
- Rechte der SBV: Leistungsbeurteilung
- Öffentlicher Dienst: Vorstellungsgespräch
- Kündigung: Präventionsverfahren

6

SCHWERPUNKT



BIH Veranstaltung

Wir sind gut aufgestellt!

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) hat im September 2017 zum Dialog über Zukunftsfragen eingeladen. Mitarbeiter der Integrationsämter und Integrationsteams diskutierten, wie sie die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gemeinsam voranbringen können. Ein Rückblick.



- **Impulsvortrag:** „Behindert oder übermenschlich?“ – Prof. Dr. Bertolt Meyer über Stereotypen und ihre Folgen für das soziale Miteinander
- **Workshops:** Vom Integrationsteam über Prävention bis Arbeitswelt 4.0 – zukunftssträchtige Themen im Visier
- **Stimmen:** Teilnehmerinnen und Teilnehmer äußern sich zur Veranstaltung
- **Dokumentation:** Mit GfIC Recording erstellte Wandbilder fassen die Ergebnisse zusammen

8

BEILAGE



ZB info

Aufgaben der Integrationsämter 2016 | 2017

INTERNET

BIH INFO
 Das neue SGB IX


Alles was Sie brauchen

www.integrationsaemter.de/bih-info

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



Der BIH-Vorstand (v. li.): Christoph Beyer (Rheinland), Michael Alber (Niedersachsen), Thomas Niemann (Hessen), David Geduldig (Bremen), Simone Wuschech (Brandenburg), Karl-Friedrich Ernst (Baden-Württemberg) und Reinhard Urban (Baden-Württemberg)



Drei Tage intensive Beratungen in Karlsruhe

Ausschreibung Rudolf-Freudenberg-Preis 2018

Inklusionsfirmen, die sich mit wegweisenden Ideen für die berufliche Inklusion von psychisch erkrankten Menschen einsetzen, können sich um den Rudolf-Freudenberg-Preis bewerben. Die diesjährige Ausschreibung steht unter dem Motto „Innovative Geschäftsideen und -konzepte“. Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert und wird von der Freudenberg Stiftung und der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V. vergeben. Bewerbungsschluss ist der 28. Februar 2018.

Mehr unter: www.bag-if.de



Gesucht: Innovative Geschäftsideen

BIH Jahreshauptversammlung



Mitte November haben sich die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in Karlsruhe zu ihrer Jahreshauptversammlung getroffen. Dort haben sie über aktuelle Fragen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen beraten und ihre Verwaltungspraxis untereinander abgestimmt.

Themen und Beschlüsse Der Antrag der Bundeswehr, als Hauptfürsorgeträger ab dem 1. Januar 2018 Mitglied der BIH zu werden, wurde einstimmig angenommen. Die Teilnehmer haben außerdem den Bericht des Vorstandes zustimmend zur Kenntnis genommen, den Dialog mit den Versorgungsverwaltungen der Länder über einen künftigen Beitritt zur BIH weiter fortzusetzen. Hierzu wird es in der ersten Jahreshälfte 2018 einen zweitägigen Austausch geben, zu dem neben den Leitungen der Versorgungsverwaltungen auch die Länderreferenten, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Bundesrechnungshof und die Bundeswehrverwaltung eingeladen werden. Anlässlich des 100-jährigen Bestehens der Hauptfürsorgestellen im Jahr 2019 wurde eine Feier beschlossen, die voraussichtlich in Berlin stattfinden wird. Die BIH möchte diese Gelegenheit sowohl zum Rückblick als auch zum Ausblick nutzen. Die Vorsitzenden der beiden BIH-Fachausschüsse Schwerbehindertenrecht, Simone Wuschech, und Soziales Entschädigungsrecht/KOF, Reinhard Urban, berichteten aus der Ausschussarbeit der vergangenen Monate. Diese war vor allem geprägt vom Bundesteilhabegesetz sowie vom kommenden Sozialgesetzbuch XIII.



2015 gab es 1,03 Millionen schwerbehinderte Beschäftigte

Beschäftigungspflicht Anzeigungsverfahren 2017

Wer als Arbeitgeber über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügt, muss bis zum 31. März 2018 eine Anzeige zur Beschäftigungspflicht erstellen. Unterstützung bietet dabei die Software von IW-Elan. Sie unterstützt Arbeitgeber bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe und der Anzeige zur Beschäftigungspflicht. IW-Elan wird den Arbeitgebern von der Bundesagentur für Arbeit auf CD-ROM zugesandt. Alternativ kann die Software von der Internetseite heruntergeladen werden.

Mehr unter: www.iw-elan.de



Die Gewinner (v. li.): Kazal Yasen, Udo Lücke, Juliane Rikirsch

Auszeichnung RheumaPreis 2017

Sie sind beispielhaft für die gelungene Integration von chronisch kranken Menschen im Berufsleben: Drei Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie ihre Arbeitgeber erhielten am 9. September den RheumaPreis 2017: Udo Lücke und sein Arbeitgeber, die GLS Bank in Bochum, Juliane Rikirsch und die XUITS GmbH in Frankfurt sowie Kazal Yasen und die AWO Schleswig-Holstein gGmbH. Der mit jeweils 3.000 Euro dotierte RheumaPreis soll zu mehr Offenheit im Umgang mit der Erkrankung ermutigen und dazu beitragen, dass ein aktives Berufsleben für Menschen mit Rheuma zur Selbstverständlichkeit wird.

Mehr unter: www.rheumapreis.de

REHADAT-Broschüre Depressionen



Wie können Menschen, die an Depressionen erkrankt sind, weiter am Berufsleben teilhaben? Antworten auf diese Frage gibt die Broschüre „In Schermut steckt Mut!“ von REHADAT. Darin werden betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt, um Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Depressionen anzupassen: zum Beispiel durch personelle

Unterstützung am Arbeitsplatz oder Job-Coaching. Außerdem erfahren Arbeitgeber und Mitarbeiter, wie sie betroffene Kollegen konkret unterstützen können. Informationen zu Erscheinungsformen, Diagnose und Therapie helfen, die Erkrankung Depression besser zu verstehen.

Mehr unter: www.rehadat.de > Publikationen



NEU ERSCIENEN

Handbuch

Das neue Recht für behinderte Beschäftigte



Das neue Schwerbehinderterrecht ist Teil eines komplexen Reformwerkes, das als Bundesteilhabegesetz bekannt ist. Im vorliegenden Handbuch wird es in die betriebliche Praxis übersetzt. Konkret und verständlich erläutern die Autoren die einzelnen Regelungen: von der Inklusionsvereinbarung über die Stärkung der Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung bis zur neuen

kündigungsrechtlichen Unwirksamkeitsklausel. Dabei ziehen die Autoren auch wichtige Entscheidungen der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichte heran. Eine Synopse (Gegenüberstellung) zeigt im Überblick die inhaltlichen Änderungen und das Datum ihrer Gültigkeit.

Düwell/Beyer: Das neue Recht für behinderte Beschäftigte. Inklusion am Arbeitsplatz – Bundesteilhabegesetz als Herausforderung für Vertretungen, Arbeitgeber und Anwaltschaft. Nomos Verlagsgesellschaft 2017, 189 Seiten, ca. 38 Euro, ISBN 978-3-8487-3602-7

ZB RECHT Sozialgesetzbuch IX



Neben dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX enthält die neue Publikation mehrere Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – alles schnell auffindbar durch ein farbiges Register. Das vorliegende SGB IX ist ab dem 1. Januar 2018 in Kraft. In seinem Teil 3 steht künftig das Schwerbehindertenrecht. Bisher befanden sich diese Regelungen in Teil 2 des SGB IX. Die Umstel-

lung führt dazu, dass sich die Paragraphenfolge deutlich verschiebt. Zur besseren Orientierung gibt es am Ende des Buches eine Übersicht, die die neuen Paragraphenziffern den bisherigen gegenüberstellt.

Das 366 Seiten umfassende Buch ist erhältlich bei Ihrem Integrationsamt.

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen

Bestellen unter: www.integrationsaemter.de/kontakt



Einstellung Entschädigungsanspruch

Leitsätze

1. Die in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag enthaltene Erklärung des Arbeitnehmers, nicht den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes zu unterliegen, indiziert eine Benachteiligung wegen einer Behinderung.
2. Die tätigkeitsneutrale Frage nach einer Schwerbehinderung bei einer Einstellung ist unzulässig.

ArbG Hamburg, Urteil vom 27.06.2017 – 20 Ca 22/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der schwerbehinderte Kläger bewarb sich um eine Hauswartsstelle bei der Beklagten. Der vorformulierte Arbeitsvertrag wies unter anderem folgende Erklärung auf: „Der Mitarbeiter erklärt weiter, dass er zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes nicht unterliegt.“ Der Kläger äußerte gegenüber der Beklagten einige Änderungswünsche, unter anderem die Streichung dieser Klausel. Die Beklagte teilte dem Kläger schließlich mit, dass man ihn nicht einstellen wolle. Der Kläger begehrte mit seiner Klage eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgrund einer Benachteiligung wegen seiner Behinderung.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg hat das Bestehen des Anspruchs dem Grunde nach bejaht. Die Klausel des Arbeitsvertrags indiziere eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung, die die Beklagte nicht habe entkräften können, § 22 AGG. Denn mit der Klausel bringe der Arbeitgeber zum Ausdruck, dass es ihm darauf ankomme, dass der Arbeitnehmer nicht im Sinne des § 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX behindert sei. Die tätigkeitsneutrale Frage nach einer Schwerbehinderung sei ebenso wie die ausdrückliche vorformulierte Erklärung, nicht schwerbehindert zu sein, bei einer Einstellung unzulässig. Mit der Normierung des Benachteiligungsverbots des § 81 Abs. 2 SGB IX aufgrund der Richtlinie 2000/78/EG habe der Gesetzgeber deutlich gemacht, dass das Anknüpfen einer Auswahlentscheidung an eine Schwerbehinderung unzulässig sei. Daraus folge, dass die mit einer Einstellung eines schwerbehinderten Bewerbers unter Umständen einhergehenden wirtschaftlichen und organisatorischen Belastungen für den Arbeitgeber hingenommen werden müssten. ■



Rechte der SBV Leistungsbeurteilung

Leitsatz

Die Leistungsbeurteilung zum Zwecke der Festsetzung einer Leistungszulage stellt eine Angelegenheit dar, die einen Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berührt, sodass die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zu beteiligen ist.

LAG München, Beschluss vom 26.01.2017 – 3 TaBV 95/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Im Betrieb der Antragsgegnerin wurde eine Leistungsbeurteilung zur Festsetzung der Leistungszulage nach dem Tarifvertrag über das Entgelt-Rahmenabkommen (ERA-TV) durchgeführt. Die Antragstellerin, die örtliche Schwerbehindertenvertretung in diesem Betrieb, war im Rahmen der ERA-Leistungsbeurteilungsgespräche nicht unterrichtet, angehört und einbezogen worden und begehrte im Rahmen eines Beschlussverfahrens die Aussetzung der Minderung der Leistungsbeurteilung für alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeiter gemäß § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX. Das Arbeitsgericht Augsburg hat den Geltungsbereich des § 95 SGB IX als nicht eröffnet angesehen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) München

hat die daraufhin eingelegte Beschwerde der Antragstellerin hinsichtlich der Geltung von § 95 SGB IX für begründet erachtet. Der weit gefasste Unterrichts- und Anhörungsanspruch der Schwerbehindertenvertretung aus § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erstrecke sich auf alle Angelegenheiten, die sich spezifisch auf schwerbehinderte Menschen auswirkten. Die Unterrichts- und Anhörungspflicht bestehe nur dann nicht, wenn die Angelegenheit die Belange schwerbehinderter Menschen in keiner anderen Weise berühre als nicht schwerbehinderte Beschäftigte. Für diese Auslegung sprächen Wortlaut, Zusammenhang und Zweck der Norm. Der Schwerbehindertenvertretung sei gemäß § 95 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX die Aufgabe zugewiesen, über die Erfüllung der dem Arbeitgeber gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX obliegenden Aufgabe behinderungsgerechter Beschäftigung zu wachen. Deshalb seien sowohl die Einzelnen als auch die schwerbehinderten Menschen als Gruppe im Sinne des § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX „berührt“, wenn es zu einer Leistungsbeurteilung komme, die die Grundlage für die Festsetzung der tariflichen Leistungszulage bilde. ■



Öffentlicher Dienst Vorstellungsgespräch

Leitsatz

Eine Bewerberin im Öffentlichen Dienst, die das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle nicht erfüllt, muss nicht zu einem Vorstellungsgespräch nach § 82 SGB IX eingeladen werden.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 03.03.2017 – 2 Sa 1827/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die schwerbehinderte Klägerin, die in der DDR eine zweijährige Ausbildung als „Facharbeiterin für Schreibtechnik“ abgeschlossen hatte, bewarb sich auf eine durch die Beklagte, ein Bundesministerium, ausgeschriebene Stelle als Bürosachbearbeiterin. In der Ausschreibung gab die Beklagte als Anforderung eine „abgeschlossene Ausbildung als Fachangestellte/r für Bürokommunikation, Verwaltungsangestellte/r, Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation oder Angestelltenlehrgang“ an. Hierbei handelt es sich um dreijährige Ausbildungen. Die Beklagte sagte der Klägerin ab, ohne diese zuvor zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu haben. Das Arbeitsgericht Berlin hatte eine Klage auf Zahlung einer finanziellen Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg bestätigte dieses Urteil. Die Klägerin sei im Auswahlverfahren nicht wegen ihrer Schwerbehinderung benachteiligt worden, denn die Beklagte sei gemäß § 82 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX wegen offensichtlichen Fehlens der fachlichen Eignung davon befreit gewesen, die Klägerin gemäß § 82 Satz 2 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Zur Beurteilung der fachlichen Eignung sei auf das in der Stellenausschreibung enthaltene Anforderungsprofil abzustellen. Damit lege der Arbeitgeber die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest; an ihm würden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber gemessen. „Offensichtlich“ fachlich nicht geeignet und somit nicht einzuladen sei, wer „unzweifelhaft“ insoweit nicht dem Anforderungsprofil entspreche. Ließen bereits die Bewerbungsunterlagen zweifelsfrei erkennen, dass das Anforderungsprofil nicht erfüllt werde, bestehe für den öffentlichen Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Einladung zum Vorstellungsgespräch. ■



Kündigung Präventionsverfahren

Leitsätze

- 1. Auch dann, wenn der Arbeitgeber den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung nach § 85 SGB IX allein auf betriebsbedingte Gründe stützt, hat das Integrationsamt bei der Ermittlung des entscheidungserheblichen Sachverhalts der Frage nachzugehen, ob der Arbeitgeber ein Präventionsverfahren durchgeführt hat.**
- 2. War dies nicht der Fall, hat das Integrationsamt grundsätzlich aufzuklären, ob bei gehöriger Durchführung eines Präventionsverfahrens eine Kündigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers vermeidbar gewesen wäre.**

VG Hannover, Beschluss vom 24.04.2017 – 3 A 11496/14

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Das Verwaltungsgericht (VG) Hannover hatte nach Erledigung eines Rechtsstreits in der Hauptsache gemäß § 161 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) über die Kosten des Streitverfahrens nach summarischer Prüfung zu entscheiden. Dabei war der bisherige Sach- und Streitstand nach billigem Ermessen zu berücksichtigen. Streitgegenstand des erledigten Rechtsstreits war die Rechtmäßigkeit einer Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung, die der Arbeitgeber beim Beklagten beantragt

hatte, ohne aber im Vorfeld mit dem beigeladenen beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmer ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX durchzuführen. Darin sah das VG Hannover einen Ermessensfehler. Es führte aus, dass die Durchführung eines Präventionsverfahrens zwar keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Erteilung einer beantragten Zustimmung zur Kündigung ist, dass aber das Fehlen eines Präventionsverfahrens im Rahmen der Interessenabwägung bei der Ermessensentscheidung zu berücksichtigen ist. Der Rechtsprechung zu § 84 Abs. 1 SGB IX ist nicht zu entnehmen, dass diese Grundsätze nicht gelten, wenn allein betriebsbedingte Gründe angeführt werden. Insoweit muss das Integrationsamt Ermittlungen dahingehend anstellen, ob ein Präventionsverfahren durchgeführt wurde. Wenn dies nicht der Fall ist, hat es einen hypothetischen Kausalverlauf dahingehend nachzuzeichnen, ob bei gehöriger Durchführung eines Verfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX eine Kündigung des schwerbehinderten Menschen vermeidbar gewesen wäre. Dies gilt nach den Ausführungen des VG Hannover nach summarischer Prüfung auch bei Massentlassungen. ■



BIH Veranstaltung

Wir sind gut aufgestellt!

Auf der Zukunftswerkstatt 2.0 diskutierten Fachleute der Integrationsämter und Integrationsteams, wie sie gemeinsam die Inklusion in Arbeit voranbringen können. Vorträge, Workshops, Statements – und ein gezeichnetes Protokoll

Digitalisierung, grenzenlose Flexibilität, Roboter werden zu Kollegen: Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Eine große Herausforderung – nicht zuletzt für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. „Diese Aufgabe können wir nur gemeinsam meistern!“, betonte der BIH-Vorsitzende Christoph Beyer vor den Teilnehmern der Zukunftswerkstatt Ende September in Bad Honnef. Deshalb sei es wichtig, sich offen und auf Augenhöhe über die vielfältigen Themen auszutauschen und so eine gute Basis für die weitere Zusammenarbeit zu schaffen.

Sie kamen aus allen Teilen Deutschlands zusammen: die 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Zukunftswerkstatt

IN DEN DIALOG TRETEN

Die Zukunftswerkstatt bot genau dafür eine Plattform. Insgesamt 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren der Einladung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) gefolgt: aktive Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitgeber und ihre Inklusionsbeauftragten. Die Integrationsämter ihrerseits waren mit zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Regionen Deutschlands vertreten.

„Was brauchen Sie, damit mehr Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gelingen kann? Und was können die Integrationsämter dazu beitragen?“ Damit stellte der BIH-Vorsitzende Christoph Beyer gleich zu Beginn die zentralen Fragen. Sie wurden von den Teilnehmern in den nachfolgenden Workshops intensiv diskutiert. Zunächst ging es darum, die Herausforderungen der Zukunft konkret zu formulieren. Um dann zu schauen, welche Instrumente es bereits gibt, wie praxistauglich sie sind und ob sie gegebenenfalls an die veränderte Situation angepasst werden müssen – auch im Hinblick auf die neuen Regelungen im SGB IX, mit denen der Gesetzgeber die Rolle der Integrations-

ämter und der Schwerbehindertenvertretungen gestärkt hat.

Die zunehmende Technisierung verändert aber nicht nur unsere Arbeitsumwelt. Auch das Bild von Menschen mit Behinderungen beginnt sich zu wandeln. Darüber sprach Prof. Dr. Bertolt Meyer von der Technischen Universität (TU) Chemnitz in seinem Impulsreferat: „Behindert oder übermenschlich – die Superhelden“.

DENKANSTÖSSE

„Eine Behinderung ist zunächst eine Diskrepanz zwischen den impliziten Erwartungen der Umwelt und dem behinderten Menschen“, erklärte der Wissenschaftler. Diese Diskrepanz müsse ausgeglichen werden, entweder durch Anpassung der Umwelt an den behinderten Menschen oder durch Kompensation der Behinderung mit technischen Hilfsmitteln. Bertolt Meyer sprach nicht nur als Fachmann, sondern auch als Mensch, der ohne linken Unterarm geboren wurde und heute selbst eine technisch hochentwickelte Prothese trägt. Vor dem Publikum demonstrierte er sogleich, was dieser Nachbau einer natürlichen Hand zu leisten im Stande ist: Zielsicher griff er ein Glas Wasser und führte es zum Mund.





Austausch auf Augenhöhe: Vertreter der Integrationsämter, wie hier der Leiter des LWV Hessen Integrationsamtes Thomas Niermann (Mitte), diskutierten mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Betrieben und Dienststellen

BEHINDERT ODER SUPERHELDEN?

Solche bionischen Prothesen sind teuer und noch nicht weit verbreitet, aber ihnen gehört die Zukunft. Sie sind ein Beispiel für technische Hilfsmittel, die körperliche Einschränkungen voll ausgleichen können – teilweise sogar die natürlichen Funktionen übertreffen: Die künstliche Hand des Professors ermüdet nicht und lässt sich um 360 Grad drehen. Andere Beispiele kennt man von den Paralympics.

Medien orakeln bereits, dass Menschen mit Behinderungen, die derart technisch aufgerüstet sind, in naher Zukunft Menschen ohne Behinderung überlegen sein werden. In diesem Stereotyp des „Superhelden“ sieht Bertolt Meyer eine Gefahr. Aus seiner Sicht wird hier nur ein altes Klischee – nämlich das des hilflosen behinderten Menschen, dem man gerne zur Hilfe eilt – durch ein neues Klischee ersetzt: der Übermensch, der als bedrohliche Konkurrenz empfunden und deshalb abgelehnt wird.

CHANCEN FÜR INKLUSION

Dabei liegt die Wahrheit wie so oft in der Mitte. Die technische Entwicklung schreitet voran und bietet neue Chancen für

die Inklusion behinderter Menschen am Arbeitsmarkt. Auf der anderen Seite lassen sich nicht alle Einschränkungen voll ausgleichen, Menschen brauchen nach wie vor gezielte und individuelle Förderung. Um dies leisten zu können, ist ein enger Austausch zwischen den Integrationsämtern und den betrieblichen Akteuren wichtig. Hierzu dienen die Workshops der Zukunftswerkstatt. ■



Film: Neue Nähe

Prof. Dr. Bertolt Meyer rief in seinem Impulsvortrag dazu auf, Stereotype zu überwinden und aufeinander zuzugehen. Dazu will auch der Film „Neue Nähe“ der Aktion Mensch beitragen. Er erzählt von Begegnungen zwischen Menschen, die technologische Innovationen nutzen, um ihren Alltag selbstbestimmt zu gestalten, und Kindern, die zunächst nicht ahnen, wofür die Hilfsmittel gedacht sind.

Mehr unter: www.youtube.com (Suchbegriff „Die neue Nähe“)



Frederic Heinze:

„Für mich war Inklusion immer selbstverständlich“

Ein gutes Beispiel für den selbstbewussten Umgang mit der eigenen Behinderung ist Frederic Heinze. Der Mitarbeiter des LWL-Integrationsamtes Westfalen in Münster betreibt Leistungssport. Er spielt in der deutschen Fußball-Nationalmannschaft der Cerebralparetiker. Bei einer Cerebralparese treten Krampfstörungen oder Spastiken auf.

Auf der Zukunftswerkstatt berichtete der 26-Jährige von seinen persönlichen Erfahrungen: „Ich habe schon immer in Mannschaften trainiert, in denen vor allem Menschen ohne Behinderung gespielt haben. Inklusion war also immer selbstverständlich für mich. Weder meine Mitspieler noch ich selbst haben uns je Gedanken darüber gemacht, was ich kann und was nicht. Auch im Beruf spielt das keine Rolle. Ich erledige alles alleine, was ich eigenständig machen kann, und bei den anderen Sachen bitte ich einfach meine Kollegen um Hilfe. In beiden Fällen war und ist Inklusion nicht so ein großes Thema – es wird einfach ‚gemacht‘.“



Workshops

Wissen, was bewegt

Kernstück der Veranstaltung waren fünf Workshops. Sie boten die Gelegenheit, wichtige Themen zu diskutieren. Aber auch Visionen waren gefragt.

WORKSHOP 1: INDIVIDUELLE BEGLEITUNG

Arbeitsassistent, Job-Coaching und Unterstützte Beschäftigung: Gleich zu Beginn stellten die Workshop-Leiter Rolf Gollnick (Integrationsamt Niedersachsen), Carola Fahr (Integrationsamt Bayern) und Birgit Haverkamp (Integrationsamt Bremen) die verschiedenen Formen der individuellen Unterstützung vor. Anschließend berichteten die Teilnehmer über ihre Erfahrungen. Als sehr hilfreich bewerteten sie beispielsweise das niederschwellige Angebot der Integrationsfachdienste, die im Auftrag der Integrationsämter die individuelle Begleitung durchführen oder organisieren.

Es zeigte sich aber auch, wo die Probleme liegen: Die Leistungen und ihre Einsatzmöglichkeiten sind insgesamt noch zu wenig bekannt, vor allem das Job-Coa-

ching. Dies erschwere die Auswahl der geeigneten Unterstützung. Kritisiert wurde, dass Leistungen nicht überall unter den gleichen Bezeichnungen angeboten werden. Ein großer Wunsch der Teilnehmer war daher ein bundesweit einheitliches Leistungsangebot.

WORKSHOP 2: INKLUSIONSVEREINBARUNG

„Inklusionsvereinbarung, gibt es sie noch oder lebt sie schon?“ Mit dieser provokanten Frage eröffneten Rosita Schlembach und Wolfgang Paul (beide Integrationsamt Hessen) sowie Michael Przybylla, Gesamtschwerbehindertenvertretung bei der AOK Hessen, ihren Workshop. Durch das Bundesteilhabegesetz wurde aus der Integrations- die Inklusionsvereinbarung. Bereits bei der Planung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen soll

inklusiv gedacht werden. Außerdem sollen auch Betriebsräte initiativ werden, um eine Inklusionsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Wenn die Verhandlungen ins Stocken geraten, kommt den Integrationsämtern eine vermittelnde Rolle zu.

Die Teilnehmer berichteten von ganz unterschiedlichen Erfahrungen: In einigen Betrieben ist die Inklusionsvereinbarung bereits gut verankert, in anderen existiert noch keine. Man war sich einig, dass noch viel zu tun ist, bis Inklusion überall als Teil der Unternehmenskultur angesehen wird. Vor allem bei Führungskräften müsse man ansetzen und für sie mehr Fortbildungen anbieten. Die Integrationsämter werden als Ansprechpartner dringend gebraucht – so die Rückmeldung der Teilnehmer. Sie forderten deshalb, eine entsprechende personelle Ausstattung sicherzustellen.



Foto: Fotostudio Dylano

WORKSHOP 3: INTEGRATIONSTEAMS

Unter der Leitung von Pia Zinser-Flum (Integrationsamt Baden-Württemberg), Thomas Lambert (Integrationsamt Hessen) und Thilo Matt, Schwerbehindertenvertretung bei Herma in Filderstadt, diskutierte die Gruppe, wie die Zusammenarbeit in den Integrationsteams läuft. Ein wichtiges Thema waren die Rahmenbedingungen für die ehrenamtliche Tätigkeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, als Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung und als Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers. Dabei ging es auch um die oft schwierige Abgrenzung zwischen dem Integrations-team und dem Team für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Die Teilnehmer gaben sich untereinander Tipps für den Alltag.

Was ist notwendig, damit mehr Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gelingt? Und was können die Integrationsämter dazu beitragen? Das waren die zentralen Fragen in den Workshops

Allgemein wurde festgestellt, dass es in den Köpfen der Menschen immer noch viele Barrieren gibt. An dieser Stelle sprachen die Teilnehmer den Integrationsämtern eine wichtige Rolle bei der Aufklärung zu. Ein Vorschlag war, vermehrt Inhouse-Schulungen anzubieten, um darüber Verständnis und Akzeptanz unter den Kolleginnen und Kollegen von behinderten Beschäftigten zu erzeugen.

Abschließendes Resümee: Alle Beteiligten müssen an einem Strang ziehen! Das setze eine gute Kommunikation, Offenheit und Akzeptanz voraus – Werte, die auch in den anderen Workshops immer wieder angesprochen wurden.

WORKSHOP 4: PRÄVENTION

Das Leitungsteam von Workshop 4 griff auf eine sehr kreative und originelle Weise das Thema Prävention auf und empfing die Teilnehmer in Warnweste und Schutzhelm: Constanze Kovalev (Integrationsamt Brandenburg), Timo Wissel (Integrationsamt Rheinland) und Svenja Barz (Integrationsamt Niedersachsen) luden die Gruppe ein, gemeinsam ein zukunftsweisendes „Haus der Prävention“ zu bauen, das gute Lebens- und Arbeitsbedingungen bietet.

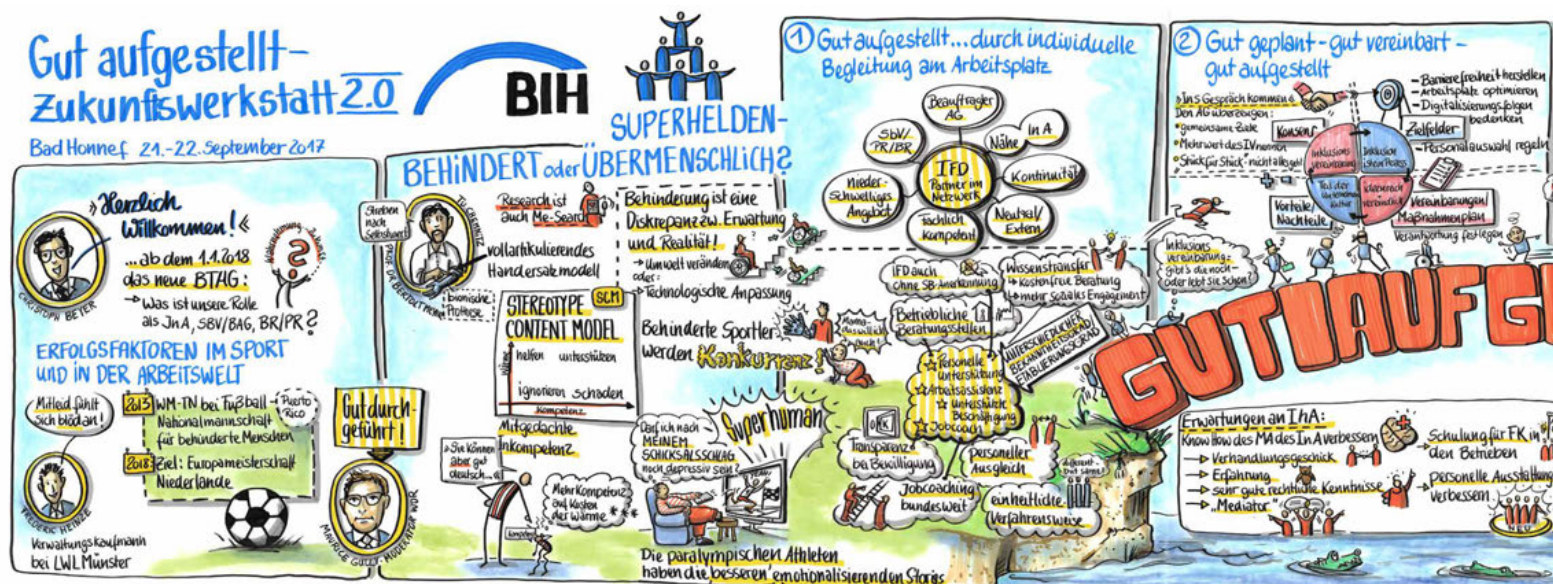
So bestanden die „Bausteine“ zum Beispiel aus einem wirksamen Gesundheitsmanagement, aus ergonomischem Mobiliar, einer barrierefreien Arbeitsumgebung und aus einer gelingenden Kommunikation. Im Fokus der Diskussion standen Werte wie Akzeptanz, Toleranz, Geduld, Offenheit, Wertschätzung von Seiten der Kollegen und des Arbeitgebers. Sie bildeten das Fundament des Hauses.

Das i-Tüpfelchen setzte Workshop-Teilnehmerin Nadja Buhre vom Schauspielhaus Hamburg. Sie verlieh dem Haus der Prävention noch eine ganz individuelle Note. Ihre auditive Hausbesichtigung ist nachzulesen unter: www.integrationsaemter.de.

WORKSHOP 5: ARBEIT 4.0

Wie wirken sich die Veränderungen in der Arbeitswelt auf schwerbehinderte Arbeitnehmer aus? Diese Frage stand im Mittelpunkt des Workshops Arbeit 4.0, der von Frank Schrapper (Integrationsamt Westfalen), Matthias Grams (Integrationsamt Berlin) und Stephan Lichtblau (Integrationsamt Hessen) geleitet wurde. Für die einen ist die neue Technik ein Segen. Sie ersetzt fehlende Fähigkeiten, sie geleitet durch den Arbeitsprozess bis zum fehlerfreien Arbeitsergebnis, macht von fremder Hilfe unabhängig. Andere sehen Risiken in der Kontrollierbarkeit, dem zunehmenden Arbeitstempo und der ständigen Erreichbarkeit durch neue Kommunikationswege. Ein Indiz für eine eher negative Entwicklung sind die steigenden Zahlen von psychischen Erkrankungen. Für Menschen mit Behinderungen können durch die Digitalisierung neue Barrieren entstehen. Einfache Tätigkeiten fallen weg.

Fazit der Gruppe: Es ist wichtig, Technik da einzusetzen, wo es gut und nötig ist, aber auch diejenigen mitzunehmen, die sich mit der neuen Technik schwer tun. Dabei sahen die Teilnehmer im Technischen Beratungsdienst eine unverzichtbare Hilfe. Sie äußerten den Wunsch, dass die Integrationsämter den Wandel der Arbeitswelt eng begleiten.



Präsentation

Ein Bild sagt mehr als tausend Worte

Zum Abschluss der Zukunftswerkstatt präsentierten die Workshop-Teams ihre Ergebnisse – vor der beeindruckenden Kulisse einer fast sechs Meter breiten, bunten Plakatwand.



Kirsten Reinhold zeichnete die Zukunftswerkstatt auf

Die Zeichnung darauf wurde von der Grafik-Designerin Kirsten Reinhold nach der Methode des „Graphic Recording“ angefertigt. Gespeist von den Informationen aus den Workshops und aus den Vorträgen ließ sie im Verlauf von zwei Tagen ein Bild entstehen, das die gesamte Veranstaltung dokumentierte. Diese Art der bildhaften Dokumentation setzen die Integrationsämter auch sonst in ihrer Arbeit bei unterschiedlichen Gelegenheiten ein – zum Beispiel in Schulungen. Auf der Zukunftswerkstatt nutzten die Workshop-Teams das Schaubild, um den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ihre Ergebnisse zu erläutern.

PERSPEKTIVWECHSEL

„Einen Satz, den ich immer wieder gehört habe, war: ‚Wir brauchen die Integrationsämter‘, das freut mich sehr!“, sagte Christoph Beyer nach der Präsentation. Und er versprach: „Auch in Zukunft werden wir den Schwerbehindertenvertretungen und den Betrieben mit Rat und Tat zur Seite stehen.“



Die ganze Veranstaltung auf einem Bild – Graphic Recording macht's möglich

Klar ist: Nicht alle Wünsche der Teilnehmer können in absehbarer Zeit realisiert werden – etwa die Vision eines universellen Reha-Trägers – trotzdem war es wichtig, so sein Fazit, sich auszutauschen und einander besser kennenzulernen. Manchmal ist ein Perspektivwechsel notwendig, um die Positionen und Vorgehensweisen des Partners besser verstehen zu können. Auch dafür bot die Zukunftswerkstatt der BIH allen Beteiligten eine gute Gelegenheit.

GESICHT UND STIMME DER BIH

Vor Ort waren auch die Menschen, die der BIH Gesicht und Stimme geben: die Mitglieder des BIH-Vorstandes. Wie erlebten sie die Veranstaltung? Michael Alber aus Niedersachsen antwortete als Erster: „Es war schön zu sehen, wie wir uns auf eine so spielerische und lockere Art und Weise den Themen genähert haben. Ich freue mich über das gute Verhältnis zwischen Integrationsamt und den Schwerbehindertenvertretungen. Das ist für uns eine wichtige Grundlage für die Fortsetzung unserer Arbeit.“

Für David Geduldig aus Bremen war es beeindruckend zu sehen, wie kreativ die Integrationsteams in der Praxis agieren und wie wichtig der Austausch untereinander ist, vor allem zwischen den Integrationsteams und den BEM-Teams. Simone Wuschech aus Brandenburg sagte: „Das Feedback und das Engagement der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben mich sehr beeindruckt. Und ja, wir sind mitten drin in unserer Zukunft. Meine Akkus sind aufgeladen und ich nehme sehr viel Motivation mit nach Hause für die weitere Arbeit.“ Auch ihr hessischer Kollege Thomas Niermann war von dem Engagement der Teilnehmer begeistert: „Nach dem Vortrag von Professor Meyer waren alle darauf bedacht, unvoreingenommen zu sein und Stereotype zu vermeiden – wir haben offen diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht. Beeindruckt haben mich auch die kreativen Präsentationen.“

ZIEL ERREICHT

Der BIH-Vorsitzende Christoph Beyer stellte fest: „Wenn ich sehe, wie gut die

Stimmung war und wie lebhaft überall diskutiert wurde, kann man davon ausgehen, dass viele Kontakte – auch mit den Mitarbeitern der Integrationsämter – über diese Veranstaltung hinaus weitergeführt und vertieft werden. Denn wir brauchen einander, wie diese Zukunftswerkstatt gezeigt hat!“

Für die BIH hat die Zukunftswerkstatt ihr Ziel erreicht. Sie hat sich als Plattform für den Austausch zwischen Integrationsämtern und Integrationsteams bewährt. Deshalb soll es in vier Jahren wieder eine derartige Veranstaltung geben, so die Ankündigung der BIH. Bis dahin werden sich die Integrationsämter weiter auf den Weg der Prävention begeben und sich vor allem auch mit dem Arbeitsfeld des Technischen Beratungsdienstes auseinandersetzen.

„Im Namen der BIH bedanke ich mich herzlich, dass Sie gekommen sind, sich eingebracht haben und mit uns zusammen neue Ideen entwickelt haben. Wir sehen uns in vier Jahren wieder!“ schloss Christoph Beyer unter Beifall die Zukunftswerkstatt 2017. ■



Die Dokumentation ist erhältlich unter
www.integrationsaemter.de

Nachgefragt

Was nehmen Sie mit?

Zwei Tage lang haben sie diskutiert, zugehört, Ideen entworfen und Kontakte geknüpft: Wir haben Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Zukunftswerkstatt gebeten, ein persönliches Fazit zu ziehen.



„ Ich hatte mich für Workshop Prävention angemeldet, weil der präventive Gedanke leider in den Betrieben oft zu kurz und meistens zu spät kommt. Für die berufliche Praxis nehme ich eine Vielzahl an neuen Gestaltungsideen mit. Am eindrucksvollsten – neben der perfekten Organisation – war die Ergebnispräsentation von Kirsten Reinhold – die leibgewordene ‚FLIPCHART 2.0.‘!“

Nadja Buhre, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsratsmitglied am Deutschen Schauspielhaus Hamburg



„ Durch den gefühlt rasanten Wandel in der Arbeitswelt machen sich in den Belegschaften Ängste und Verunsicherung breit. Der Wandel ist nicht aufzuhalten: Aber ich sehe die große Chance, durch aktive Mitarbeit diesen sozialverträglich zu gestalten. Dies erfordert gemeinsame und abgestimmte Anstrengungen aller Partner.“

Reinhard Wagner, Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers und Verantwortlicher für das BEM bei Fraport AG in Frankfurt am Main



Foto: Fotostudio-Dyado

„Dauerhaft präsent war für mich die positive Grundhaltung der Teilnehmenden gegenüber der Arbeit der Integrationsämter sowie ihre Sorge über die rasant schnellen Entwicklungen in den Unternehmen. Das für mich wichtigste Ergebnis war die sehr gute Beurteilung der Technischen Beratungsdienste. Der Bedarf über technische Lösungen vor Ort scheint größer denn je zu sein. Die Integrationsämter sollen „Ideengeber“ und „Lotse“ sein.“

Frank Schrappner, Leiter des Technischen Beratungsdienstes beim LWL-Integrationsamt Westfalen in Münster



Foto: Claudius Pyne

„Toll war die aktive Mitarbeit der Workshop-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer. Die Inklusionsvereinbarung sehen sie als wichtiges Instrument, um etwas für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu tun. Ein großer Wunsch ist ein größeres Angebot der Integrationsämter zur Fortbildung von Führungskräften. Zudem wurde die Qualifizierung der Beschäftigten der Integrationsämter als sehr wichtig eingestuft.“

Rosita Schlembach, stellvertretende Leiterin des LWV Hessen Integrationsamtes in Kassel



Foto: Paul Esser

„Prävention ist mehr als die Umsetzung einer gesetzlichen Regelung. Es ist ein Thema, mit dem sich sowohl die Arbeitgeber als auch die Schwerbehindertenvertretungen auseinandersetzen. Ich freue mich, dass die Workshop-Teilnehmer die Arbeit der Integrationsämter vielfach positiv bewertet haben. Hervorgehoben wurde die Bedeutung der Technischen Berater. Dennoch wünschen sich die Teilnehmenden einen Zuwachs an Ressourcen in den Integrationsämtern.“

Timo Wissel, Abteilungsleiter Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben beim LVR-Integrationsamt in Köln