



100 JAHRE SBV
Ein Erfolgsmodell

BEILAGE
ZB info Jahresbericht

GEISTIGE BEHINDERUNG

Unterschätzte Mitarbeiter

„Am allerliebsten arbeite ich in der Schlosserei“, sagt Christine Blank. Sie ist handwerklich geschickt und kann zupacken. Über ein Praktikum schaffte sie es auf den ersten Arbeitsmarkt.

Geistige Behinderung

Die unterschätzten Mitarbeiter

**Liebe Leserin,
lieber Leser**



Foto: Oliver Dietze

Es ist ein seltenes Bild in deutschen Unternehmen: Menschen mit geistiger Behinderung, die Seite an Seite mit ihren nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen arbeiten. Gehört Ihr Betrieb dazu? Allein die Vorstellung ist für viele neu. „Wie soll das funktionieren?“, werden vielleicht auch Sie sich fragen. Die vorliegende ZB gibt Antworten. So wollen wir nicht nur mit falschen Vorstellungen über Menschen mit geistiger Behinderung aufräumen, sondern sie auch als potenzielle Mitarbeiter ins Gespräch bringen.

Dies erfordert ein Umdenken. Denn der Weg zu ihrer Beschäftigung folgt nicht dem üblichen Muster. Vielmehr geht es darum, die individuellen Anlagen zu erkennen und durch gezieltes Job-Coaching eine passende Arbeit in einem Betrieb zu erschließen.

Hier kommt der Integrationsfachdienst ins Spiel: Er berät und begleitet nicht nur die behinderten Menschen, sondern auch die Betriebe.

Mit der richtigen Unterstützung schaffen heute immer mehr Menschen mit geistiger Behinderung den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dort arbeiten sie nicht in Nischen, sondern sind mitten-drin im Betrieb. Sie leisten einen produktiven Beitrag und legen sich für „ihren“ Betrieb ins Zeug. Immer wieder berichten uns Arbeitgeber stolz über die Lern-erfolge und die berufliche Entwicklung ihrer behinderten Mitarbeiter. Sie können bestätigen, dass sich die Beschäftigung auch wirtschaftlich rechnet.

Ein Betrieb hat also nichts zu verlieren, wenn er sich für die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung öffnet. Haben wir Ihr Interesse geweckt? Ein erster Schritt könnte sein, mit Ihrem Integrationsamt oder dem nächstgelegenen Integrationsfachdienst Kontakt aufzunehmen – die Adressen finden Sie auf unserer Internetseite unter www.integrationsaemter.de/kontakt. Wir beraten Sie gerne über Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung.

Anna-Lena Schulz
Leiterin des Integrationsamtes
beim Landesamt für Soziales Saarland

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, Taunusstr. 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 Wuschek, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Gabriele Albert, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Elly Lämmlein, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Thomas Langer • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 199.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Oktober 2019 • **Beilagen:** Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage. Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier

Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Medien, Zahlen, Veranstaltungen, Initiativen

- Rückblick: BIH Jahreshauptversammlung
- Beschäftigungspflicht: Anzeigeverfahren 2019
- Neu: ZB Ratgeber Nachteilsausgleiche

4

INTERVIEW



Auswertung SBV WAHL 2018

Für eine moderne Wahlordnung

Wie ist die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gelaufen? Und welche Empfehlungen lassen sich daraus ableiten? Eine Untersuchung der BIH.

6

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- BEM-Beteiligung: Interessenvertretung
- Kündigung: Beschäftigungsanspruch
- Rehabilitationsträger: Hilfsmittel
- Außerordentliche Kündigung: Präventionsverfahren

8

SCHWERPUNKT

**Menschen mit geistiger Behinderung
Unterschätzte Mitarbeiter**

Menschen mit einer geistigen Behinderung wird in unserer Gesellschaft kaum etwas zugetraut – schon gar keine Berufstätigkeit. Doch diese Vorstellung ist völlig überholt, sagen Experten. Inklusion ist möglich.

- Grundlegendes: Was heißt hier geistig behindert?
- Im Betrieb: Worauf ist zu achten?
- Beispiele: Christine Blank und Sebastian Pieper haben auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß gefasst.

10

FORUM



Ein Erfolgsmodell

100 Jahre Schwerbehindertenvertretung

Die ersten Vertrauensmänner für Schwerbeschädigte nahmen 1920 ihre Arbeit auf. Seither hat sich viel getan. Ein Blick in die Geschichte der SBV.

14

BEILAGE



ZB info

**Aufgaben der Integrationsämter
2018 | 2019**

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

BIH

Jahreshauptversammlung 2019



Mitte November kamen die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in Magdeburg zu ihrer Jahreshauptversammlung zusammen. Im Beisein von Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesrechnungshofes sowie der Länder tauschten sie sich über aktuelle Fragen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen und zum Sozialen Entschädigungsrecht aus. Erstmals fand das Treffen unter vollständiger Beteiligung der Versorgungsverwaltungen der Länder sowie der Bundeswehrverwaltung statt, die auf der letzten Jahreshauptversammlung der BIH beigetreten sind.

Themen und Beschlüsse Die beiden Fachausschüsse der BIH erörterten aktuelle Fragen der Verwaltungspraxis und fassten hierzu eine Reihe von Beschlüssen, um eine möglichst bundesweit einheitliche Rechtsanwendung zu gewährleisten. Ein zentrales Thema war das neue Sozialgesetzbuch – Vierzehntes Buch (SGB XIV). Mit ihm wird das Soziale Entschädigungsrecht in Deutschland reformiert. Die rege Diskussion zum Gesetzentwurf zeigte, welche hohen Verwaltungsanforderungen damit verbunden sein werden. Das Gesetz wurde Ende November vom Deutschen Bundestag verabschiedet. Bei den Integrationsämtern nahm die geplante bundesweite Einführung von E-Learning-Angeboten einen breiten Raum ein. Damit sollen ergänzend zum bestehenden Fortbildungsangebot vor allem die Arbeitgeber und ihre Inklusionsbeauftragten angesprochen werden.



Engagierte Rede: BIH-Vorsitzender Christoph Beyer



Auf der Tagesordnung: aktuelle Fragen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen und zum Sozialen Entschädigungsrecht

Traditionell am Ende des dreitägigen Austausches informierte die Geschäftsführerin der BIH, Carola Fischer, über die aktuellen Entwicklungen. Der BIH-Vorsitzende Christoph Beyer gab einen Ausblick auf die anstehenden Themen der kommenden Monate, wie eine neue Gremienstruktur, steuerliche Fragestellungen sowie den Stand der Überlegungen zu einer Rechtsformänderung.

BIH Jahresbericht 2018|2019

Der aktuelle Jahresbericht dokumentiert die Arbeit der Integrations- und Inklusionsämter, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen und die geleisteten Hilfen an Betroffene und ihre Arbeitgeber. Er geht außerdem auf die Aktivitäten im Bereich der Sozialen Entschädigung ein und beschreibt Aufgaben sowie Leistungen der Hauptfürsorgestellen.

Als PDF unter:

www.integrationsaemter.de/jahresbericht

www.sozialeentschaedigung.de/publikationen



Die Arbeitsministerin von Sachsen-Anhalt Petra Grimm-Benne (3. v. li.) im Kreis des BIH-Vorstandes: Reinhard Urban, Thomas Niermann, Dr. Christian Weber, Simone Wuschech, David Geduldig, Christoph Beyer (v. li.). Auf dem Bild fehlt Karl-Friedrich Ernst

**NEU ERSCHIENEN**

LWL-Messe der Inklusionsunternehmen 2020

LWL-Messe Inklusionsunternehmen

Bereits zum fünften Mal veranstaltet der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) eine Messe für Inklusionsunternehmen. Rund 150 Betriebe stellen ihre Produkte und Dienstleistungen vor. Inklusionsunternehmen verbinden qualitätsbewusstes Wirtschaften unter Marktbedingungen und die Beschäftigung einer überdurchschnittlich hohen Zahl schwerbehinderter Menschen miteinander. Neben der Ausstellung warten auf die Besucher dieser bundesweit einmaligen Messe Vorträge, Workshops und Erfahrungsberichte von Unternehmern und Beschäftigten. Fördermittelgeber und Beratungseinrichtungen für Inklusionsunternehmen machen auf ihre Leistungen aufmerksam.

Die LWL-Messe der Inklusionsunternehmen findet am 18. März 2020 in der Messe Dortmund statt.

Mehr unter: www.lwl-messe.de

Beschäftigungspflicht Anzeigeverfahren 2019



Nicht vergessen: Wer als Arbeitgeber über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügt, muss bis zum 31. März 2020 bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anzeige zur Beschäftigungspflicht für das Jahr 2019 einreichen. Unterstützung beim Erstellen der Anzeige und bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe bietet die Software IW-Elan. Wer mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigt, zahlt weniger –

wie viel genau, können Arbeitgeber mit dem „Elan-Rechner“ ganz einfach ermitteln. Die kostenlose App ist im App Store (iOS) und bei Google Play (Android) erhältlich.

Mehr unter: www.iw-elan.de

Wissensreihe REHADAT/BIH Autismus und Sehbehinderung

Superfähigkeiten und keine Lust auf Small Talk? Es kursiert viel Halbwissen über Menschen mit Autismus. Die Betroffenen haben es deshalb oft schwer, in der Arbeitswelt ihren Platz zu finden. Auch blinde und sehbehinderte Menschen kämpfen mit Vorurteilen und werden im Beruf oft unterschätzt. Die beiden neuen Broschüren „Autismus“ sowie „Blindheit und Sehbehinderung“ aus der REHADAT-Wissensreihe räumen mit falschen Vorstellungen auf. Sie zeigen, wie Arbeit für die betroffenen Menschen gestaltet werden kann, und helfen, die Behinderungen besser zu verstehen. Die Hefte mit jeweils rund 60 Seiten werden gemeinsam von REHADAT und der BIH herausgegeben.



Als PDF unter:
www.rehadat.de oder
www.integrationsaemter.de

ZB Ratgeber Nachteilsausgleiche

Dieser ZB Ratgeber gibt einen Überblick über die Möglichkeiten, Rechte und Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile für behinderte und schwerbehinderte Menschen. Es werden sowohl die Leistungen vorgestellt, die im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber möglich sind, wie auch die allgemeinen Nachteilsausgleiche, zum Beispiel zur sozialen Sicherung, Steuerermäßigungen, Mobilitäts- und Kommunikationshilfen. Der Ratgeber liegt im Taschenbuchformat vor und umfasst 372 Seiten.



Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen
Bestellen: www.integrationsaemter.de/kontakt



Die BIH regt die Überarbeitung der bestehenden Wahlordnung an

Auswertung SBV WAHL 2018

Für eine moderne Wahlordnung

Alle vier Jahre wird die Schwerbehindertenvertretung (SBV) gewählt, zuletzt im Herbst 2018. Mit einem großen Informations- und Bildungsangebot hatten die Integrationsämter die Wahl unterstützt. Wie die Wahl aus Sicht der Beteiligten erlebt wurde, zeigt nun eine Auswertung der BIH.

Eine Wahl ist immer eine spannende Sache: Nicht nur für die Kandidatinnen und Kandidaten oder die Wählerinnen und Wähler, sondern ganz besonders auch für diejenigen, welche die Wahl planen und organisieren. Sie alle konnten bei einer Online-Befragung der BIH vom 14. Juni bis zum 4. August 2019 ihre Erfahrungen teilen. Über die Ergebnisse

haben wir mit dem Projektleiter Dominik Biergans vom Inklusionsamt beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) in Köln gesprochen.

ZB Was hat die Integrations- und Inklusionsämter zu dieser Untersuchung bewogen? Welche Ziele verfolgen Sie damit?

Dominik Biergans Die Integrationsämter verfolgen mehrere Ziele mit der Evaluation der SBV-Wahlen. Zum einen ist es uns wichtig zu erfahren, wie die Wähler und Kandidaten sowie die Wahlvorstände die Durchführung der Wahlen erlebt haben. Zum anderen schauen wir uns an, inwiefern sich die geänderte Rechtsstellung der SBV im Bundesteilhabegesetz auf die Wahlen ausgewirkt hat. Zuletzt haben wir aber auch einen großen Schwerpunkt auf die Wahlordnung gelegt. In diesem Zusammenhang ist es uns wichtig zu erfahren, ob die Wahlordnung mit einem modernen Schwerbehindertenrecht harmonisiert und was verbessert werden kann.

ZB Wie sind Sie vorgegangen?

Biergans Die Evaluation hat sich über verschiedene Kanäle erstreckt. Neben der breit angelegten Online-Umfrage wurde auch das Wahlforum auf integrationsaemter.de analysiert und Experteninterviews durchgeführt. Wir haben vor allem Menschen eingebunden, die aktiv an der Gestaltung der Wahl teilgenommen haben. Neben den Wählern, Kandidaten und den Wahlvorständen haben wir aber auch Gespräche mit amtierenden Schwerbehindertenvertretungen und Rechtsexperten geführt, um weitere rechtliche sowie praktische Einschätzungen zur Wahl zu bekommen. Mit dieser breiten Datenbasis waren wir in der Lage, uns ein gutes Bild über die SBV-Wahlen zu machen.

ZB Wie war die Resonanz? Und was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Ergebnisse?

Biergans Die Beteiligung war toll und es war motivierend zu sehen, wie viele Menschen sich mit den von uns abgefragten Themen sehr tiefgründig beschäftigen. So wurden im BIH Forum über 150 Themen rund um die SBV-Wahlen debattiert mit mehr als 180.000 Aufrufen. Unsere Online-Umfrage ist ebenfalls auf starke Resonanz gestoßen. Über 1.400 Menschen haben sich daran beteiligt und uns damit gute Einblicke ermöglicht. Zu den zentralen Ergebnissen lässt sich sagen, dass die beteiligten Menschen die SBV-Wahlen sowohl als gut durchführbar erleben, aber auch einen hohen Bedarf

an Änderungen an der Wahlordnung sehen.

ZB Welche Erkenntnisse haben Sie schlussendlich gewonnen?

Biergans Die Online-Umfrage hat ergeben, dass die Wahlbeteiligten einen generell positiven Blick auf die SBV-Wahlen haben. Dies zeigt uns, dass die Öffentlichkeitsarbeit der Integrationsämter und anderer Beteiligter Früchte trägt und die prinzipiellen Mechanismen der Wahlen gut erklärt wurden. Gleichzeitig lässt sich aus den vielen Anfragen im Forum, den Vorschlägen in der Online-Umfrage und den Experteninterviews ein Handlungsbedarf mit Blick auf die Erneuerung der Wahlordnung erkennen. Die Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes auf die Wahlen werden weniger hoch eingeschätzt, zwar wurde die bessere Rechtsstellung der SBV vielerorts thematisiert, ein stärkeres Interesse an den Wahlen ließ sich weniger erkennen.

Bei der Wahlordnung gibt es auf mehreren Ebenen Handlungsbedarf. Zum einen hinsichtlich der Rechtssicherheit. Hier gilt es, die Wahlordnung am modernen Datenschutz auszurichten, die kürzlich verkündete Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Wahlbeteiligung von Menschen in Betreuung aufzunehmen und das vereinfachte Wahlverfahren für

die Stufenvertretungen auch in der Wahlordnung zu verankern. Zweitens muss die Wahlordnung inklusiver werden. Die Briefwahl für das vereinfachte Verfahren zu ermöglichen, würde vielen Wählern die Teilnahme an der Wahl erleichtern. Auch eine Ausweitung des vereinfachten Verfahrens auf Betriebe mit weniger als 100 schwerbehinderten Mitarbeitern würde in vielen Betrieben die Wahlteilnahme fördern und nicht freigestellte Schwerbehindertenvertretungen entlasten. Drittens ist es notwendig, die Wahlordnung zukunftssicher zu gestalten und die digitale oder elektronische Form der Wahlkommunikation mit den bisher verpflichtenden Aushängen gleichzustellen. Mit der Möglichkeit, die Briefwahl digital zu organisieren, könnte bereits die Grundlage für eine zukünftige Online-Wahl gelegt werden.

Zu guter Letzt wünschen sich laut Online-Umfrage fast 47 Prozent der Teilnehmer für Laien gut verständliche Informationen. Für die BIH ist dieses Ergebnis ein Ansporn, bei der nächsten Ausgabe der BIH-Wahlbroschüre auf eine bessere Verständlichkeit zu achten. Auch bei einer Überarbeitung der Wahlordnung sollte dieser Aspekt berücksichtigt werden.

ZB Was folgt nun aus den Erkenntnissen?

Biergans Für die BIH ist das Feedback zu

unseren Veröffentlichungen sehr wertvoll, da wir hier mit Blick auf die nächste Wahl bereits reagieren und beispielsweise unsere Wahlbroschüre überarbeiten können. Die für die Wahlordnung identifizierten Handlungsfelder sollten nach Möglichkeit bis zur nächsten Wahl abgearbeitet werden. Wir regen an, unter Beteiligung der verschiedenen Interessenvertreter eine möglichst inklusive, moderne und rechtssichere Wahlordnung zu erarbeiten. Die aus unserer Evaluation abgeleiteten Vorschläge bilden hier eine gute Grundlage und zeigen den Weg zu einer sinnvollen Erneuerung. Es braucht aus meiner Sicht für erfolgreiche SBV-Wahlen 2022 keine „Revolution“, dennoch wird man um eine gesunde Weiterentwicklung der Wahlordnung und die Überarbeitung der Wahlunterlagen nicht herumkommen. ■



Projektleiter Dominik Biergans

Einschätzungen von Kandidaten

Aussagen	in %			
	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	keine Angaben
Die Voraussetzungen zur Kandidatur waren transparent.	80,6	13,3	3,6	1,0
Es war einfach, Wahlwerbung zu machen.	43,0	24,0	14,8	11,1
Die Wählerliste war problemlos zugänglich.	67,9	16,8	6,2	4,7
Der Wahlprozess war einfach zu verstehen.	67,8	22,8	7,1	0,0
Der zeitliche Aufwand der Wahl war angemessen.	63,3	24,5	8,1	1,5
Die BIH-Wahlhilfen waren hilfreich.	56,3	17,1	2,5	23,3

Quelle: BIH



BEM-Beteiligung Interessenvertretung

Leitsatz

Das Ersuchen des Arbeitgebers um die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erfordert neben dem Hinweis auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten die Information, die Zustimmung zu einem BEM könne auch unter der Maßgabe erteilt werden, dass die betriebliche Interessenvertretung nicht beteiligt wird.

BAG, Urteil vom 17.04.2019, 7 AZR 292/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Klägerin ist bei der beklagten Fluggesellschaft seit April 1989 beschäftigt und war seit 1993 als Flugbegleiterin tätig. Das Angebot, wegen häufiger Arbeitsunfähigkeitszeiten an einem BEM teilzunehmen, lehnte sie ab. Nachdem der fliegerärztliche Sachverständige die dauerhafte Flugdienstunfähigkeit der Klägerin feststellte, teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass ihr Arbeitsverhältnis aufgrund tarifvertraglicher Regelungen zum Ende des Jahres 2015 enden werde. Sie erfragte gleichzeitig ihr Interesse an einer Tätigkeit am Boden. Dies bejahte die Klägerin. Im September 2015 stellte der Medizinische Dienst fest,

dass die Klägerin nicht in Nachtschicht eingesetzt werden könne. An einem daraufhin zwischen den Parteien geführten Gespräch war die Personalvertretung im Unternehmen nicht beteiligt. Mit einer arbeitsgerichtlichen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Tarifvertragsregelung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, die Berufung und Revision wurden zurückgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) führte aus, die Voraussetzungen der auflösenden Bedingung des Tarifvertrags seien nicht eingetreten. Die Beklagte habe nicht ausreichend dargelegt, dass keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Bodendienst bestehen würden. Ein ordnungsgemäßes BEM sei nicht durchgeführt worden, was seitens der Beklagten zu einer Erweiterung der Darlegungslast hinsichtlich des Nichtbestehens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten führe. Die Durchführung des BEM sei nicht deshalb entbehrlich gewesen, weil die Klägerin der Durchführung nicht zugestimmt hatte. Ihr sei das BEM nicht regelkonform angeboten worden. Es fehle die Information an die Klägerin, die Zustimmung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement könne auch unter der Maßgabe erteilt werden, dass die betriebliche Interessenvertretung nicht beteiligt werde. ■



Kündigung Beschäftigungsanspruch

Leitsätze

Der Arbeitgeber darf bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs eine unternehmerische Entscheidung treffen, welche den bisherigen Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen durch eine Organisationsänderung entfallen lässt. Die soziale Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung hängt dann, bezogen auf das Beschäftigungsbedürfnis, allein von der Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ab.

BAG, Urteil vom 16.05.2019, 6 AZR 329/18

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung. Die insolvente Schuldnerin vereinbarte mit dem Betriebsrat im Unternehmen einen Interessenausgleich mit Namensliste, in der auch der schwerbehinderte Kläger als zu kündigender Arbeitnehmer aufgeführt ist. Das Aufgabengebiet des Klägers wird zukünftig gestrichen. Die bisherigen Hilfstätigkeiten werden von Kollegen übernommen. In der Kündigungsschutzklage macht der Kläger geltend, die Kündigung sei wegen seiner Schwerbehinderung unwirksam.

Das BAG führte aus, der Arbeitgeber dürfe eine unternehmerische Entscheidung treffen, die den bisherigen Arbeitsplatz des schwerbehinderten Menschen durch eine Organisationsänderung entfallen lasse. Dessen Beschäftigungsanspruch sei erst bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu berücksichtigen. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX gebe dem schwerbehinderten Menschen keine Beschäftigungsgarantie. Ist eine Beschäftigung auf dem bisherigen oder einem anderen freien Arbeitsplatz nicht möglich, sei der Arbeitgeber nicht verpflichtet, für den schwerbehinderten Menschen einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten. Das SGB IX verlange auch nicht die Entlassung anderer Arbeitnehmer, um den Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen verwirklichen zu können. Die unternehmerische Entscheidung, den Arbeitsplatz einzusparen, sei gerichtlich nur daraufhin zu überprüfen, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Es sollen nur Kündigungen vermieden werden, die zu einer rechtswidrigen Überforderung oder Benachteiligung des verbleibenden Personals führen. Zudem solle verhindert werden, dass die unternehmerische Entscheidung lediglich als Vorwand benutzt wird, um Arbeitnehmer aus dem Betrieb zu drängen, obwohl Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. ■



Rehabilitationsträger Hilfsmittel

Leitsätze

Der Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) ist gegenüber einem Anspruch auf medizinische Rehabilitation nachrangig. [...] Ist ein Hilfsmittel zum Ausgleich einer Behinderung für einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. eine konkrete berufliche Tätigkeit erforderlich und wird dieses Hilfsmittel bei anderen beruflichen Tätigkeiten nicht benötigt, besteht der erforderliche enge berufsspezifische Zusammenhang und es handelt sich nicht um eine Leistung der medizinischen Rehabilitation, sondern um eine LTA. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Beschäftigten eine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen, umfasst nicht zugleich die Bereitstellung eines Hilfsmittels zur Wiederherstellung der Hörfähigkeit.

SG Speyer, Urteil vom 19.10.2018, S 19 KR 650/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die seit 2010 als Schichtführerin in einer lärmintensiven Produktion tätige schwerbehinderte Klägerin, die an beidseitiger Innenohrschwerhörigkeit leidet, verlangt die Versorgung mit speziellen Hörgeräten mit integriertem Lärmschutz, da die den Beschäftigten wegen des erhöhten Lärmpegels zur Verfügung gestellten Hilfsmittel für sie nicht ausreichend seien. Ärztlicherseits

wurde ihr bescheinigt, dass sie zusätzliche Versorgung am Lärm Arbeitsplatz durch das Hörgerät mit integriertem Lärmschutz benötigt. Ihr Antrag beim Rentenversicherungsträger wurde nach § 14 SGB IX an die Krankenkasse, die bereits einen Hörsatz von 1.652 Euro anerkannt hatte, weitergeleitet.

Das Sozialgericht (SG) Speyer sprach der Klägerin einen Anspruch auf Versorgung mit den begehrten Hörgeräten mit integriertem Lärmschutz als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben zu. Eine Leistungspflicht der Krankenversicherung bestehe nicht, wenn ein Hilfsmittel zum Ausgleich einer Behinderung für einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. eine konkrete berufliche Tätigkeit erforderlich ist und dieses Hilfsmittel bei anderen beruflichen Tätigkeiten nicht benötigt werde.

Einen Vorrang der Pflichten des Arbeitgebers aus § 164 SGB IX gegenüber den Leistungen der Reha-Träger lehnte das Gericht ab. Die Pflicht des Arbeitgebers zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeit könne von den Reha-Trägern nicht als Einwendung herangezogen werden, um den eigenen Pflichten nicht nachzukommen. Nach § 185 Abs. 6 Satz 2 SGB IX dürften Leistungen der Reha-Träger nicht deshalb versagt werden, weil nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen entsprechende Leistungen vorgesehen sind. ■



Außerordentliche Kündigung Präventionsverfahren

Leitsatz

Ein Arbeitgeber darf die amtsärztliche Untersuchung eines schwerbehinderten Beschäftigten nicht erst nach Durchführung eines Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX a.F. anordnen.

BAG, Urteil vom 25.01.2018, 2 AZR 382/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Arbeitgeberin, eine Krankenkasse, ordnete auf der Grundlage einer manteltariflichen Regelung wegen Zweifels an der Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Klägers dessen amtsärztliche Untersuchung an. Der Kläger lehnte die Untersuchung mehrmals ab. Die Kündigungsschutzklage gegen die mit Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochene außerordentliche Kündigung wies das Arbeitsgericht zurück. Der Berufung gab das Landesarbeitsgericht (LAG) statt.

In der Revision wies das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Sache an das Landesarbeitsgericht zurück. Es führte aus, das Landesarbeitsgericht verkenne, dass die Anordnung einer amtsärzt-

lichen Untersuchung auch ohne vorheriges Präventionsverfahren erfolgen könne. Beide Verfahren stünden nicht in einem Rangverhältnis, sondern ergänzten einander. Auch könne die Arbeitsfähigkeit eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nicht durch die Einschaltung der in § 84 Abs. 1 SGB IX (alte Fassung) genannten Institutionen geklärt werden.

Das Landesarbeitsgericht müsse die Grundlagen für eine nicht vorhandene Arbeitsfähigkeit überprüfen. Minder- und Schlechtleistungen begründeten für sich genommen in der Regel keine berechtigten Zweifel an der Arbeitsfähigkeit eines Arbeitnehmers. Es müsse vielmehr Anlass zu der Besorgnis bestehen, der Gesundheitszustand des schwerbehinderten Arbeitnehmers werde sich durch die Tätigkeit weiter verschlechtern. ■



Im Berufsleben angekommen: Christine Blank aus Franken mit ihrem E-Lastenfahrrad



Im Arbeitsleben beachten

So können Sie Menschen mit geistiger Behinderung unterstützen:

- Einen festen Ansprechpartner für die Arbeit und sonstige betriebliche Angelegenheiten benennen.
- Die Aufgaben klar beschreiben. Besonders geeignet: überschaubare Routinetätigkeiten.
- Soziale Kontakte im Arbeitsumfeld fördern.
- Arbeitsaufgaben so lange einüben, bis sie „sitzen“, bei Bedarf mit begleitender Unterstützung eines Job-Coachs oder einer IFD-Fachkraft (finanziert von der Bundesagentur für Arbeit oder dem Integrationsamt).
- Oftmals reichen die klassischen Förderleistungen aus, z. B. Eingliederungszuschüsse der Agentur für Arbeit und Lohnkostenzuschüsse des Integrationsamtes.
- Gute Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt bieten auch individuell gestaltete berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, so z. B. in Baden-Württemberg, oder die „Unterstützte Beschäftigung“ durch eine individuelle betriebliche Qualifizierung.

Menschen mit geistiger Behinderung

Unterschätzte Mitarbeiter

Bislang arbeiten nur wenige Menschen mit einer geistigen Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dank gezielter Förderung werden es aber stetig mehr. Und sie beweisen, dass sie dort am richtigen Platz sind.

Wie gut, dass Dennis Schneider keine Höhenangst hat. Geschickt lenkt er den beeindruckend großen Stapler an das Hochregal heran. Dann bewegt sich die verglaste Fahrerkabine samt Fracht wie ein Lift nach oben bis unter das riesige Hallendach, wo er die Ware vorschriftsgemäß einlagert. Dennis Schneider arbeitet seit fünf Jahren im Logistikzentrum der Firma Beurer in Uttenweiler in Baden-Württemberg. Wer ihm bei der Arbeit zuschaut, kann kaum glauben, dass der 27-Jährige eine geistige Behinderung hat.

NEU DENKEN

„Menschen mit einer geistigen Behinderung wird in unserer Gesellschaft seit jeher wenig zugetraut. Meist ohne Schul- und Berufsabschluss gelten sie per se als erwerbsunfähig“, beklagt Berthold Deusch vom KVIS-Integrationsamt Baden-Württemberg. Er tritt diesem Vorurteil entschieden entgegen: „Das ist ein Denken von vorgestern!“ Heute weiß man: Eine geistige Behinderung muss nicht von beruflicher Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt trennen. „Für uns ist es eine vielfach bestätigte Tatsache, dass sie trotz intellektueller Einschränkungen erstaunliche berufliche Kompetenzen entwickeln können“, betont der Fachmann aus Karlsruhe.

GEISTIG BEHINDERT?

Menschen mit einer geistigen Behinderung bilden keine einheitliche Gruppe mit fest umschriebenen Eigenschaften. Die kognitive und motorische Leistungsfähigkeit wie auch das sozial-emotionale Verhalten sind individuell sehr unterschiedlich ausgeprägt. Es gibt Menschen mit einer geistigen Behinderung, die alltägliche Abläufe weitgehend selbstständig bewältigen können, andere sind dabei umfassend auf Hilfe angewiesen. Zentrales Merkmal einer geistigen Behinderung ist die erhebliche Beeinträchtigung der kognitiven Fähigkeiten infolge einer angeborenen oder früh erworbenen Hirnschädigung oder Hirnfunktionsstörung.

Die häufigste genetische Ursache einer geistigen Behinderung ist das Down-Syndrom. Andererseits gibt es erworbene zerebrale Schädigungen zum Beispiel durch Sauerstoffmangel bei der Geburt oder durch eine Hirnhautentzündung. Die Behinderung zeigt sich im frühkindlichen Alter meist als deutliche Entwicklungsverzögerung, die alle Bereiche der kindlichen Entwicklung betrifft, an denen Lernen wesentlich beteiligt ist.

Menschen mit einer geistigen Behinderung haben vielfach eine anerkannte Schwerbehinderung. Das hindert sie aber nicht daran, sich beruflich zu qualifizieren und eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Denn ärztliche Gutachten, Intelligenztests und der Grad der Behinderung sagen oft wenig darüber aus, welchen Anforderungen an einem Arbeitsplatz ein behinderter Mensch individuell gewachsen ist.

RAUS AUS DER WERKSTATT

Fast 90 Prozent dieser jungen Menschen – rund 91.000 – besuchen eine Sonder- oder Förderschule.¹ Viele von ihnen wechseln danach in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). 2018 arbeiteten dort 236.000 Menschen mit einer geistigen Behinderung.²

¹ Kultusministerkonferenz, ² BAG WfbM

Dennoch ist dieser Weg nicht zwingend. Seit einigen Jahren werden bundesweit verstärkt Anstrengungen unternommen, den allgemeinen Arbeitsmarkt für diese Personengruppe zu erschließen. Vor allem mithilfe einer vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler konnten regional beachtliche Erfolge erzielt werden. Allein in Baden-Württemberg haben seit 2005 fast 5.000 Menschen mit einer geistigen Behinderung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen.

LERNEN DURCH HANDELN

„Viele Menschen denken: Wir sind dumm. Wir können nichts lernen. Das stimmt nicht! Wir lernen anders. Wir lernen

manchmal langsamer oder brauchen besondere Unterstützung. Deshalb wollen wir Menschen mit Lernschwierigkeiten genannt werden.“ Das schreiben Betroffene auf der Website von „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e. V.“, einer Selbstvertretungsvereinigung von Menschen mit einer geistigen Behinderung – so die gebräuchliche, auch im SGB IX verwendete Bezeichnung.

Lernen können Menschen mit einer geistigen Behinderung vor allem durch praktisches Handeln in lebensnahen Situationen, wenn sie den Sinn und den Zusammenhang ihres Tuns verstehen. Bei professioneller Förderung erreichen sie teilweise Arbeitsleistungen wie nicht behinderte Menschen. Die Erfolgsformel für ihre berufliche Inklusion lautet: die individuellen Anlagen erkennen und durch gezieltes Job-Coaching eine passende Arbeit in einem Betrieb erschließen. „Wichtigster Berater und Begleiter für die betroffenen Menschen und ihre Arbeitgeber ist der Integrationsfachdienst. Er kümmert sich um die notwendige Unterstützung – von Anfang an“, so Berthold Deusch, der beim KVIS-Integrationsamt das Referat „Koordinierung der Integrationsfachdienste und Arbeitsmarktprogramme für schwerbehinderte Menschen“ leitet.

Das Beispiel von Dennis Schneider zeigt, was Menschen mit einer geistigen Behinderung zu leisten imstande sind, wenn ihre Entwicklung gefördert wird. Obwohl er nur wenig lesen und schreiben kann, hat er auf anderem Weg viel gelernt und erreicht: den Staplerschein, dazu die Berechtigung zum Führen eines Sonderfahrzeugs, den Pkw-Führerschein, ein Auto und sogar eine eigene Wohnung. ■



Filmporträt

Auf YouTube gibt es neben weiteren Beispielen einen Film über Dennis Schneider, der ihn bei der Arbeit zeigt: www.youtube.de, Suchbegriff „BVE KoBV KVIS“ (ca. 4 Minuten)



Personalleiterin Ruth Marx und Sebastian Pieper: „Ich wusste schnell, mit ihm würde es funktionieren. Er gehört einfach zu uns.“

Foto: Hartwig Heuermann

Praxisbeispiel

Eine feste Größe im Team

Sebastian Pieper ist geistig behindert und arbeitet seit drei Jahren in Vollzeit als Produktionshelfer bei der Firma MEM Maschinenbau GmbH. Eine Erfolgsstory.

Selbstbewusst steht der 25-jährige große Mann an der Gleitschleifanlage und schaut unbefangen in die Kamera. „Die Bestückung dieser Maschine mit Metallkleinteilen und ihre Bedienung liegen neben vielen anderen Tätigkeiten ganz alleine in der Verantwortung von Sebastian“, erklärt Personalleiterin Ruth Marx. Als der geistig behinderte junge Mann 2015 in ihrem Unternehmen sein erstes Praktikum absolvierte, war ihr schnell klar: „Ihm würde ich gerne eine Chance geben, das wird funktionieren.“ Seit 2016 arbeitet Sebastian Pieper nun bei MEM Maschinenbau GmbH in Ahaus-Ottenstein in Festanstellung. Vollzeit. Unbefristet. „Wir sind wirklich sehr glücklich, dass wir ihn haben. Er ist voll integriert, sehr pflicht- und verantwortungsbewusst“, betont Ruth Marx, die außer Sebastian Pieper noch zwei weitere Menschen mit Behinderungen beschäftigt.

„Für mich ist Inklusion eine Herzensangelegenheit. Ich will aber nicht verschweigen, dass es auch Probleme geben kann und man sich wieder von einem behinderten Mitarbeiter trennen muss. Das war bei Sebastians Vorgänger der Fall. Viele Arbeitgeber haben ja die Befürchtung, dass das wegen eines sehr strengen Kündigungsschutzes gar nicht möglich sei. Das stimmt aber nicht.“

Arbeitgeber werden unterstützt Egal welche Probleme oder Fragen auftreten, Ruth Marx kann sich auf die Beratung und Unterstützung von Michael Krieter vom LWL-Inklusionsamt Arbeit in Münster und Petra Mönstermann vom Integrationsfachdienst Borken-Coesfeld verlassen. „Die Zusammenarbeit ist sehr gut. Ich fühle mich bestens beraten und kann sie immer kontaktieren. Natürlich auch, wenn es um Fördermöglichkeiten

und Zuschüsse geht.“ So hat die Agentur für Arbeit die ersten zwölf Monate von Sebastian Piepers Beschäftigung mit einem Eingliederungszuschuss gefördert. Danach erhielt der Betrieb finanzielle Leistungen vom LWL-Inklusionsamt Arbeit. Dazu Michael Krieter: „Lohnkosten können bis zu 75 Prozent bezuschusst werden. Allerdings wird immer der Einzelfall geprüft.“

Immer mehr Aufgabengebiete Nach dem Besuch der Förderschule geistige Entwicklung, der Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und mehrerer Praktika bekam Sebastian Pieper über Petra Mönstermann Kontakt zu MEM. Sie kannte ihn bereits und „das geforderte Tätigkeitsprofil schien mir gut zu ihm zu passen.“ Durch die WfbM wurde ein Praktikum vereinbart und anschließend ein Außenarbeitsplatz eingerichtet, bevor er letztendlich in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen wurde. „Wir wollten über einen längeren Zeitraum die möglichen Einsatzbereiche für Sebastian Pieper testen und festigen.“ Aufgrund seiner Sprachentwicklungsstörung war der junge Mann am Anfang eher zurückhaltend. Davon ist nun nichts mehr zu spüren. Seine Aufgabengebiete werden permanent erweitert, auch wenn er wegen seiner Behinderung keine allzu komplexen Aufgaben übernehmen kann. „Er braucht feste Ansprechpartner und klare, einfache, wiederkehrende und gleichbleibende Aufgaben“, so Ruth Marx. „Darauf nehmen wir aber wirklich gerne Rücksicht. Er ist mittlerweile eine feste Größe in unserem Betrieb und gehört einfach zu uns.“ ■



Abteilungsleiter Torsten Schaefer: „Frau Blank hat großes handwerkliches Geschick und übernimmt die unterschiedlichsten Aufgaben.“

Praxisbeispiel

Freundlich, zuverlässig und pünktlich

Förderschule, Praktika, Festanstellung: Christine Blank hat das geschafft, was für behinderte Schüler mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung noch nicht die Regel ist.

Am allerliebsten arbeite ich in der Schlosserei“, betont die junge Frau mit Nachdruck. Siphons austauschen, ihre Kollegen unterstützen, wenn sie Waschbecken und Toiletten reparieren: Das sind handfeste handwerkliche Tätigkeiten, die sie mag. Die burschikose 21-Jährige mit den auffällig bunt gefärbten kurzen Haaren fühlt sich sehr wohl in der 35 Mitarbeiter zählenden Abteilung „Handwerk und Versorgung“ der Diakoneo, einem diakonischen Unternehmen in Neuendettelsau, das unter anderem Schulen, Krankenhäuser und Behinderteneinrichtungen betreibt. Und dort wird sie – was eher ungewöhnlich für einen Menschen mit einer geistigen Behinderung ist – sehr flexibel an unterschiedlichen Arbeitsplätzen eingesetzt. „Ich mag die Abwechslung und bekom-

me immer montags morgens gesagt, was in der Woche so anliegt. Dann kann ich mich drauf einstellen.“

Neue Stelle geschaffen So unterstützt sie hauptsächlich die Fachkollegen bei der Prüfung der ortsveränderlichen Elektrogeräte wie Computer, Kaffee- und Waschmaschinen, erledigt aber auch kleinere Streich- und Abklebarbeiten im Bereich Malerei, arbeitet im Bauhof und bei Aus- und Umzügen mit und ist für die Müllsortierung und -entsorgung verantwortlich. Gerade diese Flexibilität hat ihren Vorgesetzten Torsten Schaefer davon überzeugt, eine neue und unbefristete Stelle als Helferin im Handwerk für sie einzurichten. „Christine hat im Rahmen einer Berufsorientierungsmaßnahme bei uns zuerst ein Praktikum gemacht. Durch ihre

ruhige, freundliche, pünktliche und sehr zuverlässige Art und ihr handwerkliches Geschick hat sie mich und auch die Kollegen überzeugt. Für mich war besonders wichtig, dass ich sie übergreifend in verschiedenen Arbeitsbereichen einsetzen kann“, erklärt ihr Vorgesetzter Torsten Schaefer und ergänzt: „Natürlich ist nicht immer alles nur perfekt. Nach einer längeren Abwesenheit, zum Beispiel dem Urlaub, muss sie wieder angeleitet werden. Aufgrund ihrer Behinderung kann sie sich Arbeitsabläufe nicht über einen längeren Zeitraum merken. Außerdem braucht sie in jedem Arbeitsbereich einen festen Ansprechpartner, der sie unterstützt.“ Das alles nimmt er zusammen mit seinem Team aber gerne in Kauf, haben sie doch mit Christine Blank eine hoch motivierte Kollegin gewonnen.

Arbeitgeber unterstützen Den Kontakt zu Diakoneo hat Andrea Bogendörfer, Fachberaterin beim Integrationsfachdienst Mittelfranken, hergestellt. Sie begleitete die junge Frau nach der Förderschule bei mehreren Praktika und steht ihr wie Torsten Schaefer auch jetzt noch als Beraterin und „Kümmerin“ jederzeit zur Seite. „Ich informiere die Arbeitgeber selbstverständlich auch über mögliche Fördermittel wie Eingliederungs- und Lohnkostenzuschüsse oder – wie im Falle von Frau Blank – über die Bezuschussung bei einer notwendigen Arbeitsplatzausstattung.“ So hat sich das Inklusionsamt Mittelfranken mit 70 Prozent an den Anschaffungskosten für ein E-Lastenfahrrad für Christine Blank beteiligt. „Eine tolle Sache“, bemerkt Torsten Schaefer. „Damit kann sie selbstständig Hol- und Bringdienste auf unserem großen Gelände erledigen. Das ist für uns eine große Hilfe.“ ■



Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter

vom 6. April 1920 / § 11

In allen Betrieben, Verwaltungen und Büros, in denen nach dem Gesetz eine Vertretung der Arbeitnehmer zu errichten ist, hat sie sich um die Durchführung dieses Gesetzes zu bemühen. In Betrieben, die wenigstens 100 Arbeitnehmer beschäftigen, hat die Vertretung der Arbeitnehmer für diese Aufgabe einen Vertrauensmann zu bestellen, der tunlichst ein Schwerbeschädigter sein soll. Die schwerbeschädigten Arbeitnehmer des Betriebs sind vor der Bestellung des Vertrauensmanns zu hören. Der Arbeitgeber hat einen Beauftragten zu bestellen, der mit dem Vertrauensmann der Arbeitnehmer im Interesse der Schwerbeschädigten zusammenzuwirken hat. Beide Personen sind von dem Arbeitgeber der Hauptfürsorgestelle zu benennen. Sie dienen ihr als Vertrauensleute für diesen Betrieb.



Ein Erfolgsmodell

100 Jahre Schwerbehindertenvertretung

Im Jahr 1920 wurde die Funktion eines Vertrauensmannes für die Schwerbeschädigten gesetzlich eingeführt.

Ein Grund nachzufragen: Wie hat sich das Amt seitdem entwickelt? Wo steht es heute?

Vor rund 100 Jahren waren die Auswirkungen des Ersten Weltkriegs überall deutlich zu spüren. Millionen von Kriegsversehrten musste der Weg in einen Beruf ermöglicht werden. Ein wichtiger Grund, mit dem Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 6. April 1920 eine Vertretung für Schwerbeschädigte zu etablieren. Allerdings war sie damals nur für große Betriebe mit mindestens 100 Arbeitnehmern vorgesehen.

1923 wurde das Gesetz von 1920 bereits revidiert. Jetzt galt als Voraussetzung: „wenigstens fünf schwerbeschädigte Arbeitnehmer, die nicht nur vorübergehend beschäftigt sind [...]“. Ebenfalls wurden 1923 erstmals die Aufgaben, die Voraussetzungen und die Rahmenbedingungen für das Amt konkret beschrieben. Sie bilden bis heute die Basis für das Amt der Schwerbehindertenvertretung (SBV): Der Vertrauensmann hatte sich um die Durchführung des Gesetzes zu bemühen und mit dem vom Arbeitgeber bestellten Beauftragten im Interesse der Schwerbeschädigten zusammenzuwirken. Dazu

gehörte vor allem die Teilnahme an Besprechungen mit dem Arbeitgeber sowie an Betriebsratssitzungen. Dafür wurde er für die Dauer eines Jahres bestellt. Der Vertrauensmann sollte auch „tunlichst“ schwerbeschädigt sein. Das Amt war ein Ehrenamt und die entstehenden Kosten trug der Arbeitgeber. Für seine Geschäftsführung, etwa für Sitzungen, konnte er die Räume des Betriebsrats mitbenutzen. Er besaß keinen besonderen Kündigungsschutz, für ihn galten die allgemeinen Schutzbestimmungen, die ihm entweder als Betriebsratsmitglied oder als Schwerbeschädigter zustanden. Das war das Gerüst, mit dem die Vertrauensmänner vor allem Kriegsversehrte, aber auch durch Arbeitsunfälle geschädigte Arbeitnehmer unterstützten.

Die Folgen des Zweiten Weltkriegs: Weitere Millionen von Kriegsbeschädigten hatten ein Recht darauf, ins Arbeitsleben der Bundesrepublik Deutschland eingegliedert zu werden. **Aber erst 1953 – rund 30 Jahre später – wurde das Amt gesetzlich gestärkt:** Der Vertrauensmann wurde



Die SBV ist heute unumstritten und trägt einen wesentlichen Teil zur Inklusion bei

erstmals für zwei Jahre gewählt und war „in allen Angelegenheiten, die die Durchführung dieses Gesetzes betreffen, vom Arbeitgeber und Betriebsrat vor einer Entscheidung zu hören“. Im Gegensatz zum Betriebsrat stand die beratende Tätigkeit im Vordergrund.

Das Schwerbeschädigtengesetz wurde acht Jahre später – 1961 – neu gefasst:

Jetzt erhielt der Vertrauensmann den „gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebsrates [...]“, seine Amtszeit wurde auf vier Jahre erhöht und die Wahl einer Stellvertretung vorgesehen.

1974 – 30 Jahre nach dem Zweiten Weltkrieg – löste das Schwerbehindertengesetz das Schwerbeschädigtengesetz ab.

Das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft – so der Name des neuen Gesetzes – deutet die umfassenden Änderungen bereits an. Das Gesetz öffnete sich allen Behinderten und passte sich somit einer veränderten Anschauung von Rehabilitation an. Im Vordergrund standen jetzt nicht mehr nur Kriegsversehrte und Opfer von Arbeitsunfällen, sondern alle Schwerbehinderten, unabhängig von Art und Ursache ihrer Behinderung. Sie sollten auch nicht mehr nur „beschäftigt“, sondern in Arbeit, Beruf und Gesellschaft eingegliedert wer-

den. Die Förderung und Sicherung der Arbeitsverhältnisse Schwerbehinderter war jetzt vor allem Aufgabe des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten. Das Anhörungsrecht wurde ausgedehnt: „Der Arbeitgeber hat den Vertrauensmann in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder das Kollektiv der schwerbehinderten Menschen berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor seiner Entscheidung anzuhören.“ Ein Teilnahme-

recht an allen Sitzungen der Beschäftigtenvertretung und ihrer Ausschüsse wurde eingeführt. Der Gesetzgeber forderte jetzt nicht nur eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten, sondern auch eine gegenseitige Unterstützung. Um dem gerecht zu werden, wurden die damaligen Hauptfürsorgestellten verpflichtet, ihre Verbindungspersonen in den Betrieben zu schulen.

1986 wurde das Schwerbehindertengesetz neu gefasst

Im Laufe der Jahre kam den Vertrauensmännern bei der Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeits- und Berufsleben eine immer größere Bedeutung zu. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigten, dass ihre Position aufgewertet werden musste. Die Schwerbehindertenvertretung – so wird das Amt seit 1986 genannt – sollte dazu beitragen, dass arbeitslose Schwerbehinderte oder Schwerbehinderte, die eine betriebliche Ausbildung suchen, verstärkt eingestellt werden. Neben dem Vertrauensmann gab es jetzt auch die Vertrauensfrau und neutral ausgedrückt die Vertrauenspersonen.

In den 2000er-Jahren wurden die Beteiligungsrechte der SBV bei der Besetzung freier Stellen ausgeweitet:

„Die Arbeitgeber haben nun die SBV beim Bewerbungsverfahren von Schwerbehinderten und bei der Prüfung, ob Schwerbehinderte im Betrieb beschäftigt werden können,

zu beteiligen.“ Hinzu kamen noch die Verpflichtung des Arbeitgebers, mit der SBV eine Integrationsvereinbarung (heute: Inklusionsvereinbarung) zu treffen, sowie die Aufgabe, der betrieblichen Prävention einen höheren Stellenwert einzuräumen. Das hieß, dass der Arbeitgeber bei sich andeutenden Schwierigkeiten mit einem schwerbehinderten Beschäftigten die SBV einschalten muss. Und seit 2004 achtet die SBV darauf, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nachkommt.

2017 kam die Reform des Sozialgesetzbuchs (SGB) IX

Im Zuge dessen wurden nicht nur alle Paragraphen neu sortiert, sondern auch die Stellung der SBV gestärkt, denn ihre fehlende Mitwirkung bei Kündigungen führt seither zu deren Unwirksamkeit. Zahl und Umfang der Aufgaben der SBV steigen stetig an. Der Grund ist die demografische Entwicklung. Sie hat zur Folge, dass es in den Betrieben immer mehr Beschäftigte mit einer Einschränkung gibt. Damit wächst auch die Nachfrage nach Beratung und Unterstützung durch die SBV. Den gestiegenen Anforderungen trägt der Gesetzgeber im reformierten SGB IX ebenfalls Rechnung: Er senkte den Schwellenwert für die Freistellung von 200 auf 100 schwerbehinderte Menschen. Auch die Heranziehung der Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben in Betrieben mit mehr als 100 schwerbehinderten Beschäftigten führt zur Entlastung und die Schulung der Stellvertretungen ist jetzt möglich.

Die SBV 2020 Ihre wachsende Bedeutung ist unumstritten, ihre Aufgaben und Pflichten haben zugenommen. Aber sie hat auch immer noch zu kämpfen. Manchmal auch mit dem Betriebs- oder Personalrat. Trotz allem ist die SBV in unserer modernen Gesellschaft, in der Inklusion ein gesamtgesellschaftliches Ziel ist, nicht mehr wegzudenken: Sie trägt einen wesentlichen Teil zur Inklusion bei. Auch wenn vor 100 Jahren noch niemand von Inklusion sprach, wurden der Schwerbehindertenvertretung die damit verbundenen Aufgaben gewissermaßen bereits in die Wiege gelegt. ■