



MIT ABSTAND BETRACHTET

Die Pandemie hat unsere Arbeitswelt verändert – was das für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bedeutet.

FLEXIBLER

Wie Sie einen Heimarbeitsplatz gesund und barrierearm gestalten

STRESSFREIER

Was Ihre Mitarbeiter während der Krise für eine gesunde Psyche brauchen

DIGITALER

Welche Chancen die zunehmende Digitalisierung inklusiven Betrieben eröffnet

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit

Verlag, Herstellung, Vertrieb:

CW Haarfeld GmbH, cwh.de

ZB erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).

Internetadresse:

integrationsaemter.de/ZB

Redaktion: Christoph Beyer

(verantwortlich für den Inhalt);

Burkhardt Vitt (verantwortlich

für den Verlag), Theda Bracht,

Maren Zeidler

Beirat: Christoph Beyer, Köln;

Annette Bollwien, Nürnberg;

Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe;

Heike Horn-Pittroff, Chemnitz;

Eva-Maria Jäger-Kuhlmann,

Münster; Thomas Niermann, Kassel;

Rosita Schlembach, Kassel; Lothar

Weigel, Bayreuth; Timo Wissel, Köln;

Simone Wuschech, Cottbus

Titelfoto: BIH / Rupert Oberhäuser

Druck: L. N. Schaffrath GmbH & Co.

KG DruckMedien, schaffrath.de;

gedruckt auf 100-prozentigem

Recyclingpapier, zertifiziert mit dem

Blauen Engel

Auflage: 185.000 Exemplare

Redaktionsschluss: 30.10.2020

Beilagen: Einem Teil der Auflage

ist die ZB Rheinland, die ZB

Baden-Württemberg oder die ZB

Bayern beigelegt.

Nachdruck nur nach vorheriger

Genehmigung von Verlag und

Herausgeber gestattet.

Editorischer Hinweis: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet wird, wenn es sich nicht vermeiden lässt. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Nachbestellungen und Adressänderungen richten Sie bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt.



Paul Esser

DEN BLICK NACH VORNE RICHTEN

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Corona-Pandemie zeigt nun mittelfristige Auswirkungen auf die Arbeitswelt – und die sind teilweise besorgniserregend. So stieg die Zahl von Menschen mit Behinderung, die arbeitslos gemeldet sind, im Vergleich zum Vorjahr um über 21.000 an, diese war damit im August 2020 um knapp 15 Prozent höher als im August 2019. Gleichzeitig sind die Belastungen für Beschäftigte gestiegen: Homeoffice ohne die nötige Ausstattung oder immer neue Hygienekonzepte im Betrieb sorgen für Verunsicherung.

Deshalb halten Sie heute gewissermaßen eine Corona-Sonderausgabe in den Händen: Diese ZB ist der Pandemie gewidmet. Wir haben einen inklusiven Gemüsehof in Sachsen besucht, der sein Geschäft während der Pandemie sogar ausweiten und alle Arbeitsplätze erhalten konnte. Wir haben uns die Regularien zum Homeoffice genauer angesehen. Ein Experte hat uns erläutert, welche Maßnahmen helfen, wenn die Belastungen für Beschäftigte mit einer psychischen Behinderung zu groß werden. Es geht um den Kündigungsschutz und um die Chancen der Digitalisierung.

Davon abgesehen ist Ihnen vielleicht aufgefallen: Das Magazin wurde ein wenig „aufgefrischt“ – und es werden im kommenden Jahr noch einige weitere spannende Neuerungen auf uns alle zukommen. Wir wollen digitaler werden und Ihnen mehr Services und Informationen bieten. Wir freuen uns auf diese Veränderung und Ihre Unterstützung auf dem Weg. Bis dahin wünsche ich Ihnen eine spannende und interessante Lektüre.



Christoph Beyer,
Vorsitzender der BIH, Leiter des
Inklusionsamtes beim Land-
schaftsverband Rheinland (LVR)

Integrationsämter & Inklusionsämter

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

INHALT

TITELTHEMA

Mit Abstand betrachtet: stark aus der Krise

Wie der sächsische inklusive Gemüsehof Domanja mit Unterstützung des Integrationsamtes Arbeitsplätze erhalten konnte – trotz der Corona-Krise.

BIH/Rupert Oberhäuser

6

Matthias Domanja ist Chef des Hofes Domanja und beschäftigt fünf Menschen mit Behinderung.

RATGEBER

Homeoffice

8 **Barrierearm auch in Pandemiezeiten**

Welche Regeln gelten rund um Telearbeit und mobiles Arbeiten? Was ist für Beschäftigte mit Schwerbehinderung zu beachten? ZB erklärt.

INTERVIEW

Psychische Behinderung

10 **„Praktische Lösungen im Vordergrund“**

Manfred Becker vom Kölner Integrationsfachdienst erklärt, wie Beschäftigte mit einer psychischen Behinderung während der Pandemie unterstützt werden können.

FACHTHEMA

Rechtslage

11 **Was jetzt beim Kündigungsschutz gilt**

Carola Maier vom Integrationsamt in Freiburg gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen zum Kündigungsschutz.

REPORTAGE

Chancen nutzen

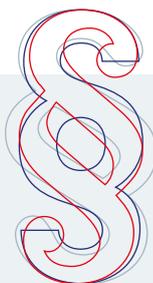
12 **Digitalisierung hilft der Inklusion**

Die Pandemie treibt die Digitalisierung voran. Das birgt eine große Chance für Menschen mit Behinderung.

RECHT

14 **Auf dem neusten Stand Aktuelle Urteile**

- Beteiligung bei beantragter Gleichstellung
- Was bedeutet unverzüglich?
- Urlaubsgeld für Zusatzurlaub



ONLINE

SBV aktiv

Auch unterwegs informiert

→ sbvaktiv.integrationsaemter.de

- Videos mit Erklärungen
- Fachlexikon zur SBV
- Personalisierte Inhalte



kurz notiert

Preisverleihung

Vielfalt bereichert die Wirtschaft

Dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung neue Möglichkeiten eröffnet, erkennen immer mehr Unternehmen. Vier Betriebe sind im September mit dem Inklusionspreis für die Wirtschaft 2020 ausgezeichnet worden: die Porzellanfabrik Hermsdorf, Shuyao Teekultur in Düsseldorf, Matthias Hartmann Orthopädie + Sport aus Dillenburg und Zahntechnik Leipzig. Alle Preisträger sind sich einig: „Inklusion lohnt! Das Investment an Zeit und Geduld wird um ein Vielfaches belohnt – ein Gewinn für alle! Vielfalt bereichert die Wirtschaft.“ Die Preisverleihung fand in diesem Jahr virtuell statt, Videos mit sehenswerten Kurzporträts aller Preisträger finden Sie unter [→ youtube.de](https://youtube.de) > „Inklusionspreis 2020“



cwh



shutterstock/alphaspirit

Alles an einem Ort

Rechte von Menschen mit Behinderung

Übersichtlich und umfassend: Die Aktion Mensch hat eine neue Rechtskategorie auf ihrer Website. Das Besondere: Hier werden nicht nur die Rechte von Menschen mit Behinderung dargestellt, sondern auch Mittel, Möglichkeiten und Wege, diese durchzusetzen. Denn: Recht zu haben heißt nicht automatisch Recht zu bekommen – und der Weg zum Recht kann anstrengend, teuer und nervenaufreibend sein. Die Aktion Mensch zeigt hier viele Unterstützungsmöglichkeiten auf.

→ aktion-mensch.de > *Inklusion* > *Recht*



Personalkompass Inklusion Nachschlagewerk für Personalabteilungen

Der Personalkompass Inklusion des REHADAT-Projektes erscheint in neuer, überarbeiteter Auflage. Arbeitgeber können dort nachschlagen, wie Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestaltet werden und welche Förderungsmöglichkeiten es gibt, oder über andere Unternehmen lesen, die Inklusion bereits erfolgreich geschafft haben. Den Kompass gibt es unter [→ rehadat.de](https://rehadat.de) > *Presse & Service* > *Publikationen* > „Personalkompass Inklusion“

shutterstock/den-g



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



sutterstock/Isniper

Fehlzeitenreport Psychische Erkrankungen überholen Atemwegserkrankungen

Die von der AOK ermittelten Fehlzeiten des Jahres 2019 zeigen eine deutliche Zunahme von Krankmeldungen wegen psychischer Erkrankungen (11,9 Prozent). Diese Erkrankungen stehen damit in diesem Jahr zum ersten Mal an zweiter Stelle in der Statistik, noch vor den Atemwegserkrankungen (11,8 Prozent). Seit 2008 haben die Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen stark zugenommen, genau um 67,5 Prozent. Außerdem führen diese Erkrankungen zu besonders langen Ausfallzeiten. Mit 27 Tagen je Fall dauerten sie 2019 mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit zwölf Tagen. Den Report mit weiteren Zahlen finden Sie unter
→ aok.de/fk > Suchbegriff „Fehlzeiten-Report“

im fokus



Behindertenbeauftragter/
Laroche

Neues Talkformat Eintritt frei – barrierefrei

Jürgen Dusel lädt zum „Salon im Kleisthaus“. Das neue, digitale Talkformat des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung dreht sich um Kunst, Demokratie und Inklusion. Dusels erster Gast ist Johann König. Der 39-Jährige ist ein bedeutender Galerist für zeitgenössische Kunst. Seit einem schweren Unfall mit elf Jahren ist Johann König sehbehindert. Im Videopodcast spricht er über seine Kindheit, die Anfänge als Galerist und darüber, was es heißt, als blinder Mann einen weniger konventionellen Weg einzuschlagen. Die Themen sind teilweise sehr persönlich und dadurch besonders eindrücklich. Ein hörens- und sehenswertes Gespräch! Die erste Folge des neuen Videopodcasts finden Sie unter

→ behindertenbeauftragter.de > Suchbegriff „Salon im Kleisthaus“

Kündigungen Pandemietief blieb bisher aus



Die befürchtete Kündigungswelle blieb, auch aufgrund wirksamer Maßnahmen der Integrationsämter, bisher aus – von einem kleinen Ausschlag im Sommer abgesehen.

Quelle: BIH

MIT ABSTAND BETRACHTET – DIE KRISE GEMEISTERT

Durch die Corona-Pandemie verändert sich das Arbeitsleben – im Guten wie im Schlechten. Die Integrationsämter unterstützen Betriebe, wo sie können. Der sächsische Gemüsehof und Inklusionsbetrieb Domanja konnte durch die Unterstützung sogar Geschäftsfelder ausbauen und so alle Arbeitsplätze erhalten.

Auf dem Hof Domanja arbeiten je nach Saison 20 bis 25 Beschäftigte. Alexander Schneider ist einer von fünf Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung, deren Arbeitsplätze trotz der Pandemie erhalten werden konnten.

Das waren sehr emotionale Wochen“, erzählt Matthias Domanja, Betriebschef des Bauern- und Gemüsehofs über die Zeit im März und April 2020. In der gesamten Region wurden zwanzig Tage lang alle Wochenmärkte geschlossen. „Niemand hat verstanden, dass im Supermarkt weiterhin Gemüse verkauft wurde. Aber draußen an der frischen Luft war der Verkauf verboten“, empört sich der Bauer. Er müsse Löhne zahlen – eigentlich hätte so ein Fiasko das Aus bedeutet, sagt er.

Der 44-Jährige hatte 2004 den Hof mit 27 Hektar von seinen Eltern übernommen und ihn über die Jahre zu einem florierenden Betrieb umgebaut. Heute hat der Bauern- und Gemüsehof Domanja 200 Hektar im konventionellen Gemüsebetrieb und 200 Hektar als Biohof. Dazu gehört außerdem eine Fleischerei. Alle Produkte des Landwirtschaftsbetriebs werden auf regionalen Wochenmärkten und an die regionale Gastronomie verkauft – eine Erfolgsstory in der vom Strukturwandel besonders betroffenen Oberlausitz. Je nach Saison arbeiten im Betrieb 20 bis 25 Mitarbeiter, darunter fünf Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen in einer Inklusionsabteilung. Für sie ist die Corona-Pandemie mitunter besonders belastend.

Besonderer Schutz. Beschäftigte, die nicht von zu Hause arbeiten können, müssen am Arbeitsplatz besonders geschützt werden. Das gilt vor allem für Menschen mit Behinderung. Viele haben Vorerkrankungen, andere sind von neuen Regeln und Vorschriften verunsichert und stehen psychisch unter Druck (siehe auch Interview auf Seite 10). Die Integrationsfachdienste waren und sind deshalb besonders gefordert in dieser Krisensituation.

Domanja hatte in der Vergangenheit auf die Trends Nachhaltigkeit und Bio gesetzt und investiert. Seine Produkte verkauften sich gut in der Region – dann kam Corona. Er habe sich direkt mit seiner Fachberaterin vom Integrationsfachdienst in Bautzen in Verbindung gesetzt, erzählt der Landwirt. Zum Leistungsportfolio des Integrationsfachdienstes gehört nicht nur die Begleitung schwieriger Krisen bei Menschen mit Behinderung. Informationen zu einzelnen Förderleistungen des Integrationsamtes sind ebenfalls Bestandteil des Beratungsangebots. Von seiner Fachberaterin kam dann auch der entscheidende Tipp: Das Integrationsamt Sachsen hatte bereits im April als Corona-Soforthilfe für Inklusionsbetriebe einen Zwei-Säulen-Plan ins Leben gerufen. In der „Säule 1“ gab es 2.000 Euro pro Arbeitsplatz, wenn dieser für eine Person mit Behinderung erhalten blieb.

Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe sinken teilweise. Was bei Domanja funktioniert, ist längst nicht überall die

Regel. Schon jetzt zeigt die Corona-Krise bei der Beschäftigung behinderter Menschen massive Auswirkungen. Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit sind über 20.000 mehr Menschen mit Behinderung arbeitslos gemeldet als im Juli letzten Jahres. Das heißt: Ende August 2020 sind der Statistik zufolge 177.722 Menschen mit Behinderung arbeitslos gemeldet – so viele wie seit 2016 nicht mehr. Auch für die Integrationsämter hat dies Auswirkungen. Der coronabedingte Wegfall von Arbeitsplätzen bedeutet auch, dass insgesamt die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe sinken – hoffentlich kein Trend, der sich fortsetzt.

Gesicht zeigen. Domanja entschied sich, der Krise offen zu begegnen. Die Unsicherheit ließ dem Betriebschef keine Ruhe. Er entwickelte neue Pläne, die seinem landwirtschaftlichen Betrieb ein weiteres Zubrot bescherten sollten. Bereits seit Jahren beteiligt sich der Hof auch an öffentlichen Ausschreibungen für die Landschaftspflege. „Die Idee ist, dass öffentliche Auftraggeber sichere Auftraggeber sind, mit denen man langfristiger planen kann“, sagt Domanja. „Aktuell mähen wir bei der Bundeswehr bereits Grünflächen mit einer Fläche von 100 Hektar, dieses Geschäft wollen wir ausbauen“, sagt er.

Integrationsamt unterstützt Diversifizierung. Sein Problem: Um den Anforderungen der Ausschreibungen gerecht zu werden, benötigt Domanja zusätzlich zu seinen Arbeitsgeräten einen Bagger und einen Containeranhänger – kostspielige Investitionen in Zeiten der Corona-Krise. Dabei halfen ihm die Corona-Soforthilfen des Integrationsamtes. In der „Säule 2“ wurden in Sachsen Investitionen für Geschäftsfelderweiterungen unterstützt. Mit der Unterstützung einer Mitarbeiterin des Integrationsamtes Sachsen, die ihm tatkräftig beim Ausfüllen der Antragsformulare half, konnte ihm ein Zuschuss gewährt werden – der Inklusionsbetrieb in Wittichenau wird zukünftig sein Geschäftsfeld erweitern. ■



ZUVERLÄSSIGE PARTNER

Die Inklusions- und Integrationsämter bieten konkrete Unterstützung, wenn es um die Arbeitsplatzsicherung geht – gerade in wirtschaftlich schwierigen Situationen.

→ integrationsaemter.de > *Corona-Pandemie > Erhalt des Arbeitsplatzes*

BARRIEREARM IM HOMEOFFICE

Einen Heimarbeitsplatz gesund und sicher zu gestalten ist – je nach Art der Behinderung – mit besonderen Herausforderungen verbunden. Wie Homeoffice erfolgreich gelingt und worauf Arbeitgebende und Beschäftigte achten müssen, zeigt ZB.

Möglicherweise wird 2020 in die Geschichte eingehen – als das Jahr, in dem Homeoffice sich endgültig etabliert und durchgesetzt hat. War Ende 2019 nur jedes vierte Unternehmen in Deutschland bereit, den Mitarbeitenden Telearbeit oder mobiles Arbeiten anzubieten, sieht es einige Monate später schon anders aus. Das erste Halbjahr 2020 wurde zum unfreiwilligen Homeoffice-Experiment – mit dem Ergebnis: Mehr als jedes zweite Unternehmen will seine Beschäftigten auch künftig verstärkt von zu Hause arbeiten lassen. Zu diesem Ergebnis kam das Münchner Ifo-Institut in einer Studie. Ein Grund: Viele Unternehmen haben während der Pandemie beträchtliche Summen in die digitale Infrastruktur und neue Kommunikationstechnologien investiert.

Hybride Arbeitsmodelle. Dass Jobs in Zukunft vollständig ins Homeoffice verlagert werden, dürfte dennoch die Ausnahme bleiben. Der Mangel an sozialen Kontakten zu Hause könnte dauerhaft eine Belastung sein. Zudem lasse sich kreativer Austausch und der Transfer von Ideen und Wissen nicht vollständig ins Digitale verlagern, glauben die Fachleute der Ifo-Studie. Es sei deshalb „wahrscheinlicher, dass sich hybride Arbeitsmodelle zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice durchsetzen werden“.

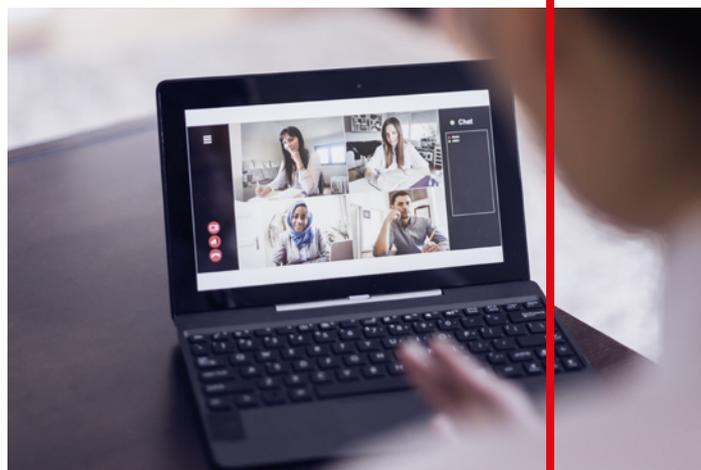
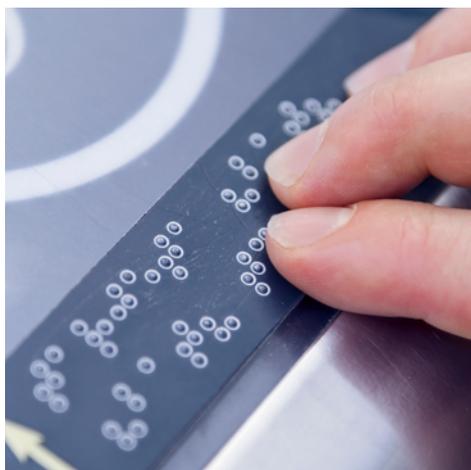
Aber gibt es ein Recht auf Telearbeit, wie muss ein Homeoffice-Arbeitsplatz aussehen, gelten für Menschen mit Behinderung die gleichen Regeln und gibt es Zuschüsse für die Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen für Menschen mit Einschränkungen? ZB hat für Arbeitgebende wichtige Fragen, Tipps und Regeln zusammengefasst. ■

HÄUFIGE FRAGEN ZUM HOMEOFFICE – AUF EINEN BLICK

1 Homeoffice. Telearbeit, mobiles Arbeiten – wie unterscheiden sie sich? Homeoffice – die Arbeitsstättenverordnung spricht von *Telearbeit* – liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz daheim im Arbeitsvertrag oder in einer betrieblichen Vereinbarung geregelt ist, und zwar als fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz. Die benötigte Ausstattung mit Mobiliar und Arbeitsmitteln muss bereitgestellt und installiert werden. Bei der *mobilen Arbeit* stehen die Tätigkeit an wechselnden Arbeitsorten, zum Beispiel im Zug oder auf Dienstreisen, und der Fernzugriff auf die unternehmensinterne IT-Infrastruktur im Mittelpunkt. Ein Großteil des spontanen Homeoffice während der Corona-Pandemie fällt also unter mobiles Arbeiten, da hier meist keine Betriebsvereinbarung zugrunde lag/liegt.

2 Welche rechtlichen Grundlagen gibt es? Es müssen verschiedene Regelwerke beachtet werden, zum Beispiel das Betriebsverfassungsgesetz, das Arbeitsschutzgesetz, die Arbeitsstättenverordnung, das Arbeitszeitgesetz sowie die Regeln und Vorschriften der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung.

Eine barrierearme Büroausstattung kann, wenn sie notwendig ist, auch von den Integrationsämtern gefördert werden.



3 Wer trägt die Verantwortung? Die Fürsorgepflicht bleibt bei den Arbeitgebenden, ein Teil der Verantwortung für die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes liegt jedoch bei den Beschäftigten. Das heißt wiederum, dass die Beschäftigten im Vorfeld umfassend informiert und unterwiesen werden müssen. Grundsätzlich muss im Vorfeld der Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes geprüft werden, ob die Beschäftigten dafür überhaupt persönlich geeignet sind und die Arbeitsaufgaben auch in Telearbeit erledigt werden können. Außerdem müssen Sicherheit und Gesundheitsschutz gewährleistet werden können.

4 Was gilt für Menschen mit Behinderung und Telearbeit? Menschen mit Behinderung haben grundsätzlich die gleichen Zugangsmöglichkeiten zur Telearbeit wie alle anderen Beschäftigten im Unternehmen. Sie dürfen nicht schlechter gestellt werden als andere Arbeitnehmer. In manchen Fällen kann eine Behinderung auch ausreichende Begründung für Telearbeit sein. Das muss aber individuell entschieden werden (§ 611 Abs. 1 BGB i. V. m. § 164 Abs. 4 SGB IX).

5 Und was gilt für Menschen mit Behinderung, die mobil arbeiten? Beschäftigte mit Behinderung, die beispielsweise im Außendienst beschäftigt sind oder anderweitig mobil arbeiten, benötigen eventuell ein behinderungsgerecht ge-

staltetes Arbeitsmittel. Wenn dies für ihre Tätigkeit unabdingbar und dieses auch verfügbar ist, wird dessen Einsatz vom technischen Beratungsdienst auch empfohlen.

6 Wer übernimmt die Kosten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes? Grundsätzlich ist es Aufgabe des Arbeitgebers, Telearbeitsplätze (wie andere Arbeitsplätze auch) mit Arbeitsmitteln auszustatten. Andere Verabredungen, wie zum Beispiel die teilweise oder gesamte Kostenübernahme durch die Beschäftigten, sollten in einer Dienstvereinbarung oder der Inklusionsvereinbarung festgehalten werden.

7 Beteiligt sich das Integrationsamt an den Kosten? Für Beschäftigte mit Schwerbehinderung gilt: Auf Antrag kann das Integrationsamt die behinderungsbedingten Kosten, insofern keine vorrangige Verpflichtung des Rehabilitationsträgers besteht, bezuschussen. Dies gilt analog der Förderung der behinderungsbedingten Kosten an Arbeitsplätzen in den Unternehmen. Reine Pandemiefolgen können nicht ausgeglichen werden, sondern die Einrichtung des Homeoffice muss zusätzlich wegen der Behinderung erforderlich sein. Dies gilt beispielsweise, wenn der Weg zum Arbeitsplatz pandemiebedingt unzumutbar ist.

Weitere Fragen beantwortet Ihr Inklusions- oder Integrationsamt oder der Integrationsfachdienst.



Manfred Becker vom Integrationsfachdienst Köln ist spezialisiert auf die Berufsbegleitung von Menschen mit psychischer Behinderung.

„PRAKTISCHE LÖSUNGEN IM VORDERGRUND“

privat

Während der Corona-Pandemie stieg die Zahl der Krankmeldungen wegen seelischer Leiden an – dies erhob die Krankenkasse KKH unter ihren Versicherten. Was bedeutet das für Menschen mit psychischen Behinderungen und wer kann unterstützen? Manfred Becker vom Kölner Integrationsfachdienst gibt Antworten.

Menschen mit psychischen Behinderungen sind besonders von der Corona-Krise betroffen – warum eigentlich? Das liegt daran, dass die psychische Belastbarkeit von Menschen mit psychischen Behinderungen meist bereits vor der Corona-Krise infolge der Behinderung geringer war. Deshalb ist bei dieser Gruppe von Beschäftigten mit einer zusätzlichen Erkrankung oder gar Verschlechterung der Behinderung zu rechnen.

Wie erkennen Arbeitgeber psychische Belastungen bei ihren Beschäftigten mit Einschränkung? Arbeitgebende, die eine vertrauensvolle Personalführung aufgebaut haben, wissen oft um die psychischen Belastungen ihrer Beschäftigten und deren Auswirkungen und können sich kümmern. Außerdem pflegen sie ein gutes Miteinander mit den betrieblichen Funktionsträgern und sind insgesamt gut vorbereitet, wenn es um das Thema Behinderung geht. Dies gilt vor allem dann, wenn bereits vom Integrationsamt unterstützte Förderungen laufen.

Können Sie ein Beispiel für eine solche Förderung geben?

Gerne. Nehmen wir eine Erzieherin mit einer psychischen Behinderung in einer Kindertagesstätte. Sie empfindet die Corona-Hygienemaßnahmen als zusätzlich belastend. Der Integrationsfachdienst steht hier beratend zur Seite. Bei der genannten Mitarbeiterin findet eine sogenannte personelle Unterstützung durch die Kita-Leiterin statt, gefördert durch das Integrationsamt. Die Leitung der Einrichtung ist gut geschult und vorbereitet und weiß: Mit dieser Erzieherin muss ich mich gesondert unterhalten und beruhigend auf sie einwirken.

Was passiert, wenn Arbeitgebende nicht so gut aufgestellt sind? Dann kann es passieren, dass Beschäftigte mit Handicap krank werden. Arbeitgebende nehmen solche psychischen Krisen dann möglicherweise sogar zum Anlass, sich von den kranken Mitarbeitenden zu trennen.

Wie können Integrationsfachdienste in der aktuellen Ausnahmesituation Betroffene und Arbeitgeber unterstützen? Nehmen wir einfach das Beispiel von eben wieder. Kommt die Kita-Leitung mit der personellen Unterstützung nicht weiter, informiert sie den Integrationsfachdienst. Dann versuchen wir mit den Arbeitgebenden und der Klientin zu sprechen und gemeinsam eine Lösung zu finden. Das passiert in den meisten Fällen vor Ort – während des Lockdowns haben wir natürlich auch andere Kommunikationswege genutzt. Bei uns steht zumeist die praktische Hilfe im Vordergrund. Dabei versuchen wir uns an jede Arbeitssituation zeitlich und inhaltlich anzupassen. Da kann es zum Beispiel auch einmal passieren, dass wir morgens um 4:30 Uhr bei einem Postzusteller mit Handicap auftauchen. ■

Mehr zu personeller und weiterer Unterstützung finden Sie auf den Seiten der BIH:

→ integrationsaemter.de >

Suchbegriff: „außergewöhnliche Belastungen“



KÜNDIGUNGSSCHUTZ

DAS GILT WÄHREND CORONA

Die Corona-Pandemie wirkt sich auf die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland aus. Die Arbeitsplätze vieler Beschäftigter sind gefährdet – aktuell steigen die Arbeitslosenzahlen. Diese Entwicklung macht auch vor Menschen mit Behinderung nicht halt.

Aber es gibt auch positive Nachrichten: „Die deutsche Wirtschaft ist auf Erholungskurs“, meldet das Wirtschaftsinstitut Ifo. Demnach hat sich die Stimmung in den deutschen Chefetagen zuletzt deutlich aufgehellt. Im Baugewerbe und in der Industrie bessert sich die Stimmung. Auch der Einzelhandel macht wieder mehr Umsatz, nachdem die Kunden sich lange zurückgehalten haben. Wir fragen bei **Carola Maier** vom Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) in Baden-Württemberg nach. Sie leitet das Regionalbüro Freiburg des Integrationsamtes und ist mit ihrem Team zuständig für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben und den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen.

Die Corona-Pandemie lässt die allgemeine Arbeitslosigkeit steigen. Was bedeutet das für die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung? Die große Kündigungswelle aufgrund der Corona-Pandemie ist beim KVJS-Integrationsamt bislang ausgeblieben. Das ist natürlich auch auf das Instrument der Kurzarbeit zurückzuführen. Wir rechnen aber in den kommenden Monaten mit mehr Fällen, weil noch kein Ende der Pandemie in Sicht ist.

Welche Branchen sind aktuell besonders betroffen? Vor allem im Gastronomiebereich und von Event- und Messefirmen gibt es viele Anfragen zur Zustimmung bei betriebsbedingten Kündigungen. Die Branche kämpft seit dem Kontaktverbot in den ersten Wochen der Pandemie mit Schwierigkeiten. Aber auch in Firmen, die bereits vor der Corona-Krise Probleme hatten, hat sich die prekäre wirtschaftliche Situation noch weiter zugespitzt. In dem

5,9 Mio.
Menschen befanden sich
im April bundesweit in
Kurzarbeit – Höchststand bisher

Fall sind behinderte und schwerbehinderte Menschen genauso betroffen wie andere Arbeitnehmer auch.

Gibt es beim Kündigungsschutz aufgrund der Corona-Krise Änderungen? Ist zum Beispiel bei betriebsbedingten Kündigungen, die wegen der Corona-Pandemie ausgesprochen werden sollen, die Zustimmung des Integrationsamtes ausnahmsweise entbehrlich? Nein. Nach wie vor gilt: Bevor der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen kündigt, muss er beim zuständigen Integrations- oder Inklusionsamt die Zustimmung zur Kündigung beantragen – daran hat sich auch in der aktuellen Krise nichts geändert. Das gilt auch für betriebsbedingte Kündigungen, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ausgesprochen werden sollen. Auch die Schwerbehindertenvertretung muss wie bisher einbezogen werden. ■

Wie ist der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte geregelt? Alle relevanten Informationen finden Sie im ZB Ratgeber Kündigungsschutz:

→ [integrationsaemter.de](https://www.integrationsaemter.de) >

Suchbegriff: „Ratgeber Kündigungsschutz“

DIGITALISIERUNG

HILFT DER INKLUSION

Die Corona-Pandemie beflügelt den technologischen Wandel. Für Menschen mit Behinderung bedeutet die Digitalisierung eine bessere Integration in den ersten Arbeitsmarkt – wie das Beispiel der hessischen Softwarefirma Dräger & Lienert verdeutlicht.



Getty Images/metamorworks

Es waren gespenstische Tage während des Lockdowns im März. Hauptverkehrsstraßen sahen am Montagvormittag aus wie sonst nur an Heiligabend um 20 Uhr: ausgestorben. In den Chefetagen vieler Unternehmen liefen dagegen die Drähte der Telefone und Videokonferenz-Tools heiß. Schnell brauchte es eine Lösung, um die Geschäfte nach der kompletten Kontaktsperre infolge der Corona-Pandemie aufrechtzuerhalten. IT-Abteilungen mussten sich mit der bangen Frage vieler Unternehmensführungen auseinandersetzen: Wie können wir schnell alle Beschäftigten ins Homeoffice bringen?

Unternehmen, die bereits vor der Krise stabile IT-Strukturen aufgebaut hatten und die Digitalisierung angegangen waren, waren im Vorteil. Andere zogen nun nach. „Es hat auf jeden Fall durch Corona einen Digitalisierungsschub gegeben – dies vor allem in Unternehmen, die Arbeitsplätze ins Homeoffice verlagern konnten“, sagt Christoph Metzler vom Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln. Teilweise hätten Arbeitnehmer zum ersten Mal in der Corona-Krise Tools wie Microsoft-Teams oder die Videoplattform Zoom ausprobiert und festgestellt, wie einfach das Büro zu Hause funktioniert, erzählt der Inklusionsexperte.

Tablets als Unterstützung. Für die Zeit nach der Corona-Pandemie könnte dies eine bessere Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt bedeuten. Denn schon 2019, also vor der aktuellen Krise, hätten sich Personalverantwortliche in einer repräsentativen IW-Befragung optimistisch gegeben, sagt Metzler. Fast ein Drittel der Unternehmen in Deutschland glaubt, dass die Digitalisierung die Jobchancen für Menschen mit Behinderung verbessert – von den großen Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten sagt dies sogar fast die Hälfte, so das Ergebnis der Umfrage bei 1.200 Firmen. Demnach sagen 55 Prozent der Unternehmen, dass die Nutzung von Smartphones und Tablets – also ein niedrigschwelliger Einstieg – Menschen mit Behinderung den Arbeitsalltag erleichtert hat. Generell sei aufgrund der Corona-Pandemie die gesamte Gesellschaft offener geworden, neue Wege zu gehen, glaubt Metzler.

Software hilft Blinden bei Gericht. Ein Unternehmen, das schon seit Jahren neue Wege beschreitet, ist die Dräger & Lienert GbR aus dem hessischen Marburg. Die kleine Firma ermöglicht mit ihren Produkten blinden und sehbehinderten Menschen eine Teilhabe am Arbeitsleben. Hansjörg Lienert, Chef der Firma, erzählt von den Tagen des Stillstands im März und April. „Wir hatten das Glück, dass wir kurz vor dem Lockdown eine cloudbasierte Telefonanlage angeschafft hatten – so dass Mitarbeiter zu Hause wie im



IT und Websites sind heute Teil der Daseinsvorsorge, die für alle Menschen zugänglich sein muss.

Büro arbeiten konnten“, erzählt der 64-Jährige. Laufende Projekte hätten seine zehn festangestellten Mitarbeiter sehr gut aus dem Homeoffice gemanagt. Das hochspezialisierte kleine Unternehmen ist erfolgreich. Seit Bestehen hat es bislang 15 Softwarelösungen für Arbeitsplätze blinder und sehbehinderter Menschen entwickelt.

Voraussetzung: Barrierefreiheit. Softwareprogramme für blinde Anwender arbeiten oft mit Screenreadern, die den Bildschirminhalt vorlesen. Wird die Behörden- oder Unternehmenssoftware aktualisiert, funktionieren die Screenreader meist nicht mehr und müssen angepasst werden. Viele Programme aus der hessischen Software-schmiede erfordern keine Screenreader-Anpassungen und sind damit zukunftsfähig und günstiger – das macht die Software so erfolgreich. Ein eindrucksvolles Beispiel für die Teilhabe an der Arbeitswelt sei ein blinder Physiker, der in Kanada mit DL-Produkten erfolgreich einen eigenen Betrieb mit 40 Mitarbeitern führe, erzählt Lienert, der selbst zu 90 Prozent erblindet ist, nicht ohne Stolz.

Beim Thema Barrierefreiheit entwickelt der Firmenchef Leidenschaft: Es sei eine zivilisatorische Aufgabe, dass Websites barrierefrei programmiert werden, sagt er. „IT und Websites sind heute Teil der Daseinsvorsorge, die für alle Menschen zugänglich sein muss“, so seine Forderung. Deshalb solle bei jeder Ausschreibung für neue Software Barrierefreiheit als Voraussetzung gefordert werden. Und da sind deutsche Firmen schon auf einem guten Weg, wie die IW-Studie gezeigt hat: Bereits heute untersucht ein Drittel aller Unternehmen Software auf Barrierefreiheit – bei größeren Unternehmen ist der Wert noch höher. ■



MEHR ZU DIGITALISIERUNG ...

... und Behinderung. Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft hat Zahlen und Daten zum Thema aufbereitet unter
→ iwid.de > Suchbegriff „Digitaler Nebeneffekt“

AKTUELLE URTEILE

Beantragung reicht nicht

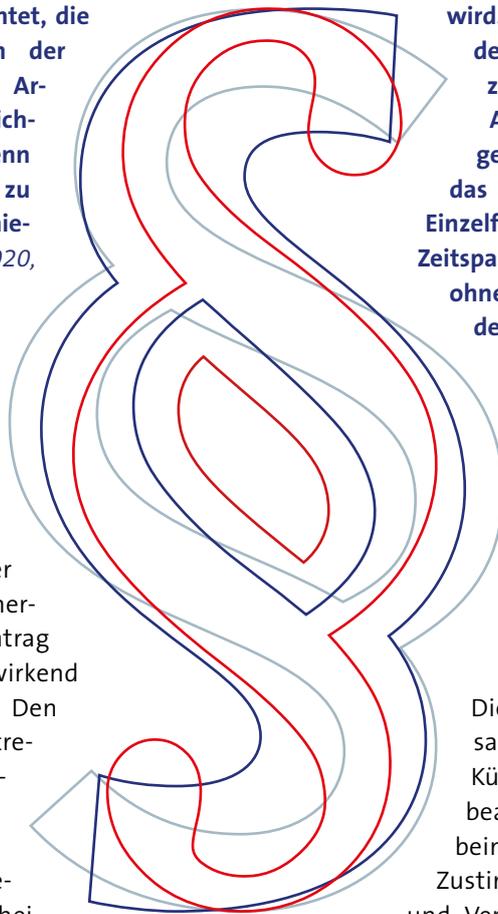
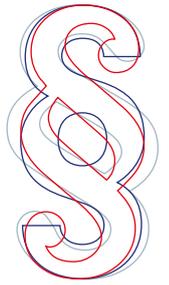
Hat ein Arbeitnehmer, der als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 30 anerkannt ist, die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, ist der Arbeitgeber nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung dieses Arbeitnehmers (vorsorglich) zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über den Gleichstellungsantrag zu diesem Zeitpunkt noch nicht entschieden ist. BAG, Beschluss vom 22.1.2020, 7 ABR 18/18

Die Beteiligten streiten über die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung. Die beim Jobcenter beschäftigte, mit einem GdB von 30 behinderte Arbeitnehmerin L wurde im November 2015 ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung innerhalb des Hauses versetzt. Ihrem Antrag auf Gleichstellung wurde rückwirkend zum Februar 2015 stattgegeben. Den Antrag der Schwerbehindertenvertretung, zukünftig immer schon beteiligt zu werden, wenn behinderte Menschen eine Gleichstellung beantragt haben, gab das Arbeitsgericht statt. Die aufhebende Entscheidung des LAG wurde vom BAG bestätigt. Die Beteiligungspflicht nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX setze eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung voraus. Der Schutz des einfachbehinderten Menschen werde durch die Gleichstellung erst begründet. Ob die Beteiligungspflicht der Schwerbehindertenvertretung bestehe, sei nach dem Zeitpunkt der Maßnahme zu beurteilen. Die Rückwirkung des § 151 Abs. 2 Satz 2 SGB IX sei nicht allumfassend und greife nach Sinn und Zweck der Regelung des § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht. §

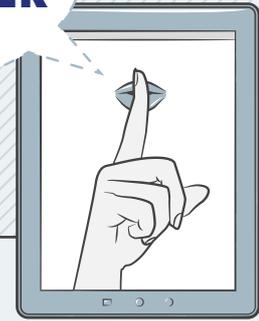
Unverzüglich = sofort?

Nach § 174 Abs. 5 SGB IX kann eine außerordentliche Kündigung auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wird. Entsprechend der Legaldefinition des § 121 Abs. 1 BGB bedeutet unverzüglich auch im Rahmen des § 174 Abs. 5 SGB IX „ohne schuldhaftes Zögern“. Schuldhaft ist ein Zögern, wenn das Zuwarten durch die Umstände des Einzelfalles nicht geboten ist. Nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ist ohne das Vorliegen besonderer Umstände grundsätzlich keine Unverzüglichkeit mehr gegeben. Die Frage der Rechtzeitigkeit der Antragstellung beim Integrationsamt nach § 174 Abs. 2 SGB IX ist eine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Erteilung der Zustimmung. Sie ist allein vom Integrationsamt zu prüfen. BAG, Urteil vom 27.2.2020, 2 AZR 390/19

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Wegen Fehlverhaltens beantragte die Beklagte am 8.4.2016 beim zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zur außerordentlichen (Tat- und Verdachts-)Kündigung der zwischenzeitlich gleichgestellten Klägerin, die mit Bescheiden vom 20.4.2016, dem Bevollmächtigten der Arbeitgeberin zugegangen am 22.4.2016, erteilt wurde. Die am 26.4. ausgesprochene Kündigung ging der Klägerin am 28.4.2016 zu. Der Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung hat das Arbeitsgericht, bestätigt durch das LAG, stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat das BAG das Urteil des LAG aufgehoben und die Sache an das LAG mangels Entscheidungsreife zurückverwiesen. Das LAG habe weder festgestellt, was die für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen waren, noch, wann die Beklagte davon Kenntnis erlangte. Im



NETZ GEFLÜSTER



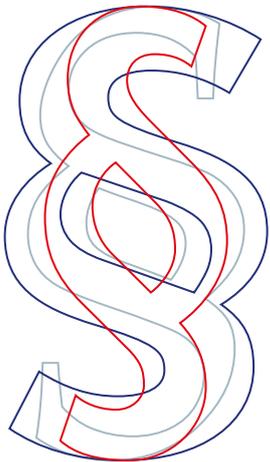
Übrigen sei eine Kündigung in der Regel nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche nicht unverzüglich ausgesprochen. Für die Frage der Unverzüglichkeit komme es auf den Zeitpunkt an, in dem die Entscheidung getroffen und der Arbeitgeber darüber in Kenntnis gesetzt wurde. Die Frage der Rechtzeitigkeit der Antragstellung nach § 174 Abs. 2 SGB IX sei allein von den Integrationsämtern bzw. den Verwaltungsgerichten zu überprüfen. §

Urlaubsgeld

Besteht nach einer tarifvertraglichen Regelung ein Anspruch auf Urlaubsgeld für jeden Urlaubstag, so ist das Urlaubsgeld auch für den Zusatzurlaub zu zahlen. Der gesetzliche Anspruch auf Mindesturlaub und der Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind im Regelfall gleich zu behandeln. BAG, Urteil vom 10.3.2020, 9 AZR 109/19

Streitgegenstand ist die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes für den gesetzlichen Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen. Der auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem beklagten Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Kläger anwendbare Tarifvertrag sieht eine Zahlung von Urlaubsgeld zum Urlaubsbeginn für jeden Urlaubstag in Höhe von 30 Euro brutto vor. Die Klage des Klägers auf Zahlung des Urlaubsgeldes auch für die Zusatzurlaubstage hat das Arbeitsgericht, bestätigt durch das LAG, abgewiesen. Das BAG hält die Revision des Klägers für begründet. Für den Anspruch auf zusätz-

liches Urlaubsgeld für jeden Urlaubstag, an dem der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht befreit ist, spiele es keine Rolle, ob die Befreiung ihren Grund in den Vorschriften des BUrlG, den tariflichen Bestimmungen oder in den Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts habe. Es bestehe eine urlaubsrechtliche Akzessorietät zwischen dem gesetzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub und dem Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX. Nehme man den Zusatzurlaub aus dem Urlaubsgeld aus, verkehre man den Sinn des Wortes „jeden“ in der tarifvertraglichen Formulierung. §



Inspiration gefällig?

Etwa 900 Beispiele guter Praxis versammelt REHADAT aus der inklusiven Arbeitswelt. Nach Branche, Art der Beschäftigung oder auch Behinderungsart sortierbar, können die Beispiele gefiltert werden. Aber auch das Stöbern lohnt sich.

→ rehadat-gutepraxis.de



Inklusion auf die Ohren

Der Podcast „Die neue Norm“ von Bayern 2 fragt: Muss man drei „Behinderten“ zuhören? Muss man nicht, aber man sollte. Judyta Smykowski, Jonas Karpa und Raul Krauthausen sprechen über Inklusion und das Leben von Menschen mit Behinderung. Zuhören lohnt!

→ br.de > Mediathek
> „Die neue Norm“