



EIN EHRENAMT MIT



ZUKUNFT

Die Schwerbehindertenvertretung feiert den 101. Geburtstag. Vertrauenspersonen erzählen, warum sich das Engagement lohnt

WEITERMACHEN!

Das Ehrenamt der SBV ist so wichtig wie nie zuvor: ein Interview

NEUE REGELN

Welche Änderungen das neue Teilhabestärkungsgesetz mit sich bringt: einfach erklärt

BARRIEREARM

Wie wird eigentlich auf Barrierefreiheit getestet? Wir waren dabei

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 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: Karl-Friedrich Ernst (verantwortlich für den Inhalt), Burkhardt Vitt (verantwortlich für den Verlag), Maren Zeidler, Anna Huft

Beirat: Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Ralf Düser, Hildesheim; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Carola Fischer, Köln; Heike Horn-Pittroff, Chemnitz; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Michael Neuner, Bayreuth; Timo Wissel, Köln

Titelfoto: Rupert Oberhäuser

Druck: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, schaffrath.de; gedruckt auf 100-prozentigem Recyclingpapier, zertifiziert mit dem Blauen Engel

Auflage: 184.000 Exemplare

Redaktionsschluss: 10.11.2021

Beilagen: Einem Teil der Auflage ist 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.



Privat

EIN EHRENAMT IM WANDEL DER ZEIT

Liebe Leserinnen und Leser,

seit nunmehr 101 Jahren bereichert das Ehrenamt der Schwerbehindertenvertretung (SBV) die Arbeitswelt. Arbeit hat sich seitdem verändert, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung hat sich verändert – und auch das Ehrenamt wandelte sich. Die Rolle, die Vertrauenspersonen heute spielen, ist größer geworden. Diesen Wandel nachzuzeichnen hat sich die aktuelle Ausgabe der ZB vorgenommen. Das runde Jubiläum wurde pandemiebedingt nur sehr klein begangen, deshalb ist diese Ausgabe der SBV gewidmet. Eine ehemalige und eine „aktuelle“ Vertrauensperson berichten aus ihrer Arbeit und die Geschichte der SBV wird nachgezeichnet. In der digitalen ZB finden Sie dazu auch noch drei spannende Porträts aus dem Alltag von Vertrauenspersonen. Außerdem ordnen wir die Neuerungen des Teilhabestärkungsgesetzes für Sie ein und berichten darüber, wie die digitale ZB auf ihre Barrierefreiheit getestet wurde.

Viel Freude bei der Lektüre und einen guten Jahresausklang 2021!

Herzlichst Ihre

Elke Alexander,
Leiterin des Inklusionsamtes im Saarland

Integrationsämter & Inklusionsämter

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

INHALT

TITELTHEMA

Ganz im Vertrauen: Die SBV wird 101

Das Ehrenamt der Vertrauensperson wurde über die Jahre immer wichtiger. Warum die verantwortungsvolle Aufgabe auch noch Spaß macht und erfüllend ist, erzählen Schwerbehindertenvertretungen aus ganz Deutschland.

Fotos: Rupert Oberhäuser; Lebenshilfe Offenburg-Oberkirch e.V.

6

Karl-Heinz Brings war viele Jahre Vertrauensperson und blickt auf eine Zeit voller Veränderungen zurück.



REPORTAGE

Barrierearmut

12 Auf Herz und Nieren geprüft

Die digitale ZB ist besonders barrierearm. Um das zu gewährleisten, wurde die Website unter anderem von Menschen mit Einschränkungen getestet. ZB berichtet.

INTERVIEW

101 Jahre SBV

9 „Engagiert euch weiter!“

Die Inklusions- und Integrationsämter bauen auf die SBV als vertrauensvolle Partnerinnen und Partner. Ein Interview.

RATGEBER

Gesetzgebung

10 Neue Regeln, mehr Vereinheitlichung

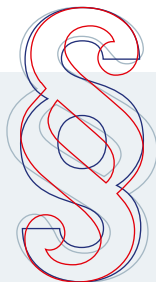
Das Teilhabestärkungsgesetz schafft neue Regelungen. Die wichtigsten Neuerungen im Überblick.

RECHT

Auf dem neuesten Stand

14 Aktuelle Urteile

- Zustimmung zur Kündigung
- Ermessensentscheidung



ONLINE

Vertrauensvoll

→ zb-magazin.bih.de

- Videoporträt: Lernen Sie drei Vertrauenspersonen und ihre Arbeit kennen.



kurz notiert

Long-COVID-Erkrankte Teilhabe am Arbeitsleben

An COVID-19 Erkrankte können auch nach überstandener Infektion an Beeinträchtigungen leiden: dem sogenannten Long-COVID- oder auch Post-COVID-Syndrom. Bei gefährdeter oder geminderter Erwerbsfähigkeit durch Long COVID bieten sich insbesondere Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben an. Wenn Leistungen zur medizinischen Rehabilitation beim jeweils zuständigen Reha-Träger angeregt werden sollen, beraten hier am besten Haus- und Fachärzte sowie Post-COVID-Ambulanzen. Diese können Sie auch gezielt darauf ansprechen. Betroffene können verschiedene Maßnahmen und Anlaufstellen in Anspruch nehmen. Wie Sie herausfinden, welcher Reha-Träger zuständig ist, und viele weitere Informationen finden Sie auf der Seite des Bundesarbeitsministeriums unter

→ t1p.de/n3zn



shutterstock/eamesBot



shutterstock/Marko Aliaksandr

Empfehlungen liegen vor Behindertenausweis für Europa

Menschen mit Behinderungen, die in Europa reisen oder umziehen, haben oft das Problem, dass ihre Behindertenausweise nicht in anderen Ländern anerkannt sind. Um die Freizügigkeit in der EU auch für Menschen mit Behinderung besser umsetzen zu können, arbeitet die EU-Kommission seit 2013 an einem Anerkennungsverfahren. Es wurde eine Studie durchgeführt, die nun vorliegt und Empfehlungen ausspricht, z. B. für ein physisches Ausweisdokument. Die Studie finden Sie unter

→ t1p.de/oq0b



Neuer Ratgeber Inklusionsbeauftragte

Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeber übernehmen eine wichtige Vermittlungsrolle in Unternehmen und Dienststellen. Um die Position bekannter zu machen und Arbeitgebern konkrete Hilfestellungen an die Hand zu geben, gibt es nun eine neue Broschüre: „Integrationsbeauftragte des Arbeitgebers“. Diese umfasst 130 Seiten und kann kostenlos heruntergeladen werden unter

→ integrationsaemter.de > Publikationen

BIH

Nächste
SBV-Wahlperiode



30.11.2022

shutterstock/Ainul muttaqin



shutterstock/SeventyFour

Gemeinsame Stellungnahme Promotion mit Schwerbehinderung

Wenn Promovierende mit Behinderungen gefördert werden, so trägt dies dazu bei, dass strukturelle Barrieren und Benachteiligungen an Hochschulen abgebaut werden. Das haben Modellprojekte zum Thema ergeben. Die Projektpartner haben nun eine gemeinsame Stellungnahme dazu veröffentlicht, in der sie mehr Engagement der Hochschulen fordern. Die Stellungnahme finden Sie hier:

→ t1p.de/kb5a

im fokus



shutterstock/peterschreiber.media

Jubiläum 15 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG wird 15 – ein Grund zum Feiern! Das Gesetz schützt vor Diskriminierung im Arbeitsleben. Die Video-Grußworte – natürlich barrierefrei – können Sie auf der Seite der Antidiskriminierungsstelle ansehen.

→ t1p.de/bg1m

Neuauflage 2022 Lehr- und Praxiskommentar

Pünktlich zum neuen SGB IX erscheint auch eine neue Auflage des Lehr- und Praxiskommentars. Dieser ist eine wichtige Ergänzung zum Gesetzestext für Vertrauenspersonen sowie Arbeits- und Sozialrechtler. Die neue, 6. Auflage umfasst alle Änderungen 2021. Sie kann über den Verlag Nomos bezogen werden.

→ nomos-shop.de



Neuauflage ZB Recht SGB IX

Das SGB IX geht in eine neue Auflage. Diese finden Sie auf der Website der BIH zum Download:

→ integrationsaemter.de
> Publikationen



Karl-Heinz Brings war bis zu seinem Renteneintritt im Sommer 2021 SBV bei der Rheinbahn in Düsseldorf.

GANZ IM VERTRAUEN



Seit 101 Jahren ist das Ehrenamt der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb gesetzlich verankert. Treiber der Entwicklung waren zunächst die Kriegsversehrten der beiden Weltkriege. Heute helfen Kollegen und Kolleginnen schwerbehinderten Beschäftigten, ihre verbrieften Rechte einzufordern. Praktiker berichten aus dem Alltag.

Es kann einfach jeden treffen – und ganz schnell ist man nicht mehr zu hundert Prozent arbeitsfähig“, sagt Karl-Heinz Brings. Der Düsseldorfer war bis zum Sommer 2021 erste Schwerbehindertenvertretung, kurz SBV, bei der Rheinbahn AG, den Verkehrsbetrieben in Düsseldorf. Mehr als zwanzig Jahre hat Brings den Job gemacht und viel gelernt, vor allem „Demut“, wie er erzählt. Das Ehrenamt der SBV, das Brings bei dem rheinischen Unternehmen mit fast 4.000 Mitarbeitern mit Leben füllen konnte, existiert bereits seit

über hundert Jahren. 1920 wurden erste Regelungen im „Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter“ zusammengefasst. In dem 1923 neugeschriebenen Gesetz heißt es in §1: Jeder Arbeitgeber, der einen Arbeitsplatz besetzen will, ist verpflichtet, einen Schwerbeschädigten, der für diesen Arbeitsplatz geeignet ist, anderen Bewerbern vorzuziehen. In §2 wird bereits das Amt der SBV beschrieben: [...] sofern in einem Betriebe wenigstens fünf schwerbeschädigte Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, haben sie für diese Aufga-

Fotos: Rupert Oberhäuser

”

*Meine Hochachtung
vor dem tollen Job,
den alle Vertrauens-
personen jeden Tag
machen.“*

Andrea Bernt, seit 11 Jahren SBV

be auf die Dauer eines Jahres einen Vertrauensmann zu bestellen, der tunlichst ein Schwerbeschädigter sein soll [...]. Das Gesetz galt allerdings nur für große Betriebe mit mindestens hundert Beschäftigten.

Noch kein Kündigungsschutz. Der maßgebliche Grund für die Verabschiedung des Schwerbeschädigten-Gesetzes waren die rund 1,5 Millionen Kriegsversehrten, die nach dem Ersten Weltkrieg wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert wurden. Und es gelang, trotz diverser Wirtschaftskrisen, die „schwerbeschädigten“ Kriegsoffer in sehr großer Zahl in Arbeit zu bringen.

Großen Anteil an dem Erfolg der Integration von Menschen mit Behinderung hatten damals bereits die SBV. Der (damals noch) Vertrauensmann kümmerte sich in der Weimarer Republik um die Durchsetzung des Gesetzes und arbeitete mit dem vom Arbeitgeber bestellten Beauftragten im Interesse der Schwerbeschädigten zusammen. Diese Entwicklung wurde 1933 mit der Machtübernahme Adolf Hitlers brachial beendet. In der Zeit des Nationalsozialismus wurden Menschen mit Behinderung, Kriegsoffer ausgenommen, als „Parasiten am Volkskörper“ betrachtet. Vom 1933 verabschiedeten „Gesetz über die Verhütung erbkranken Nachwuchses“ bis zur Tötung „unwerten Lebens“ war es für die Nazis nur ein kleiner Schritt.

Zahl der Aufgaben steigt. Nach dem Zweiten Weltkrieg galt es abermals Millionen von Kriegsversehrten in den Arbeitsmarkt zu integrieren. 1953 trat in der Bundesrepublik das „Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter“ in Kraft. Acht Jahre später, im Jahr 1961, wurde das Schwerbeschädigtengesetz novelliert: Der Vertrauensmann hatte jetzt den „gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebsrates [...]“ und seine Amtszeit wurde auf vier Jahre erhöht. 1974 wurde das „Schwerbeschädigtengesetz“ durch das „Schwerbehindertengesetz“ ersetzt. Im

Vordergrund standen jetzt nicht mehr nur Kriegsversehrte und Opfer von Arbeitsunfällen, sondern alle Menschen mit Schwerbehinderung. Die Zahl der Aufgaben der SBV stiegen mit den Jahren immer weiter an – die Position sollte aufgewertet werden. Seit 1986 heißt das Amt Schwerbehindertenvertretung.

Teilhabe statt Fürsorge. Seit 2001 sind die Belange der Behinderten im Sozialgesetzbuch IX geregelt, das seither ständig weiterentwickelt wurde. Auch die Beteiligungsrechte der SBV bei der Besetzung freier Stellen werden weiter ausgeweitet: Die Arbeitgeber müssen nun die SBV bereits beim Bewerbungsverfahren von Menschen mit Schwerbehinderung und bei der Prüfung, ob Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb beschäftigt werden können, beteiligen. Zudem hat die Unternehmensführung oder die Personalabteilung bei sich andeutenden Konflikten eines Beschäftigten mit Schwerbehinderung die SBV einzuschalten. Gleichzeitig achtet seit 2004 die SBV darauf, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements, kurz BEM, nachkommt. Ein weiterer Meilenstein auch für den Stellenwert der SBV sind die Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2009 sowie die zwingende Beteiligung der SBV bei einer Kündigung. Das ist ein Paradigmenwechsel vom staatlichen Fürsorgeprinzip hin zum Recht auf umfassende Teilhabe – die Rechte der Menschen mit Behinderung sind jetzt verbrieft.

„Es gibt Behinderungen, die man nicht sehen kann.“
Auch wenn die Bedeutung der SBV in Unternehmen und Verwaltungen im Verlauf der vergangenen hundert Jah-

Andrea Bernt ist seit elf Jahren Vertrauensperson im Landratsamt in Böblingen.



re weiter gestiegen ist, kämpfen Praktiker vor Ort immer noch gegen Vorurteile. So habe der Arbeitgeber von Karl-Heinz Brings anfangs gedacht, nur Rollstuhlfahrer seien behindert. „Das war immer schwierig, der Geschäftsführung zu erklären, dass es auch Behinderungen gibt, die man nicht sehen kann“, sagt Brings. Für den ehemaligen Schwerbehindertenvertreter war der Weg vorgezeichnet. Auch Vater und Opa Brings haben bei dem Düsseldorfer Verkehrsunternehmen gearbeitet, erzählt er. 1997 hat er dann das Ehrenamt der SBV übernommen, dass er bis 2021 innehatte.

Arbeit hat sich stark geändert. Die Arbeit insgesamt und die der SBV habe sich in seiner Zeit komplett geändert, sagt Brings. Früher hieß die SBV „Behindertenobmann“ und hatte wenige Aufgaben. Dann habe er immer öfter in Ausschüssen und Gremien gesessen und habe sich in das weite Feld der Fördergelder eingearbeitet. Hinzu kamen die täglichen Gespräche mit den Beschäftigten, in denen auch „viel Ballast abgeladen“ wurde. „Das Ehrenamt als SBV hat mir viel gegeben, vor allem als ich dann bei meiner Verabschiedung 2021 in viele dankbare Augen geschaut habe.“

Andrea Bernt, SBV und Personalrätin im Landratsamt im baden-württembergischen Böblingen, hat ähnliche Erfahrungen gemacht. Die 54-Jährige ist bereits seit elf Jahren im Ehrenamt und plant auch weiterhin zu kandidieren. „Das macht mir einfach sehr viel Spaß“, sagt Bernt. Im Landratsamt wurden erst kürzlich vier neue Inklusionsstellen geschaffen, was einiges an Arbeit gewesen sei, so Bernt. Solch ein Erfolg sei aber sehr erfüllend. Bernt hatte zu Beginn des Ehrenamtes noch eine volle Stelle als Sachbearbeiterin. Sie wurde dann zu 50 Prozent freigestellt und mit der Senkung der Quote schließlich zu 100 Prozent – eine große Erleichterung. „Das ist auch gut so, denn ich will diesen Job gut machen“, erklärt Bernt.

Inklusion ist Teamarbeit. Personalamtsleiterin Judith Dengler, die gleichzeitig auch Inklusionsbeauftragte im Landratsamt ist, bestätigt das. Sie betont außerdem die tolle Teamarbeit im Inklusionsteam, das sich in den letzten Jahren neu aufgestellt hat.

Die wichtigste Erkenntnis und Neuerung: Inklusion funktioniert nur gemeinsam. Der regelmäßige Austausch mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren sei wichtig. Dafür würden je nach Bedarf auch Teams zusammengestellt, beim BEM zum Beispiel anders als bei der Arbeitsplatzausstattung. Andrea Bernt betont



Alicia Herdegen ist Vertrauensperson bei der HVV in Hamburg. Ihre Geschichte finden Sie online unter zb-magazin.bih.de

außerdem, wie wichtig ihr der Austausch mit anderen Vertrauenspersonen sei. „Wir treffen uns regelmäßig, um uns über aktuelle Themen und Herausforderungen zu beraten“, erklärt sie. Auch der Integrationsfachdienst nehme an den Treffen gelegentlich teil. So bleibe man gut in Kontakt.

Voller Hochachtung. Die Arbeit als Vertrauensperson macht Andrea Bernt so viel Freude, dass sie sich auch für die nächste Amtsperiode wieder zur Verfügung stellt. Auch ihre Stellvertretungen seien mit viel Spaß und Engagement bei der Sache, sagt Bernt. All jenen, die noch überlegen, ob das Ehrenamt etwas für sie sein könnte, gibt Bernt den Tipp, es einfach auszuprobieren. Es bedürfe zwar einiger Einarbeitung, aber dann sei es eine sehr erfüllende Aufgabe, bei der man viel bewirken könne. Zum 101. Geburtstag der SBV hat Bernt vor allem eines: „Hochachtung vor dem tollen Job, den alle Vertrauenspersonen jeden Tag machen.“ Wenn das kein Anreiz zum Ehrenamt ist, was dann? ■



IHR WEG IN DIE SBV?

Sie überlegen selbst, sich um das Ehrenamt zu bemühen? Dann bieten Ihnen die Website der BIH und die SBVaktiv-App viele Informationen, wie Sie vorgehen sollten, was Sie wissen müssen und wo Sie Weiterbildungen erhalten.

→ integrationsaemter.de > „SBV-Wahl“

Fotos: Rupert Oberhäuser; ARTIS-Lili Deck

Karl-Friedrich Ernst leitet das KVIS-Integrationsamt in Baden-Württemberg. Er begleitet das ZB Magazin bereits seit den 90er Jahren.



„ENGAGIERT EUCH WEITER!“

101 Jahre SBV – ein „krummes“ Jubiläum, aber doch ein Grund zum Feiern. Die ZB hat zu diesem Anlass ein Gespräch mit Karl-Friedrich Ernst, Leiter des Integrationsamtes Baden-Württemberg, geführt.

Am 6.4.1920 wurde mit dem „Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter“ der Grundstein der SBV gelegt. Ist auch der etwas „krumme“ Geburtstag mit 101 Jahren ein Grund zum Feiern?

Ernst: Ja, auch wenn die „krumm“ gewählte Zahl zunächst verwundert – die Erklärung ist ganz einfach. Zum hundertjährigen Jubiläum gab es einfach vorrangige Themen, denn die Corona-Pandemie hatte gerade begonnen. Aber selbstverständlich soll dieses Jubiläum nicht in Vergessenheit geraten, denn auch mit Blick auf die Zukunft ist die Funktion der Schwerbehindertenvertretung in den letzten Jahrzehnten immer wichtiger geworden. Im kommenden Jahr stehen die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung an – allein daher haben wir das Thema natürlich fest im Blick.

Apropos nächste Wahlen zur SBV im Jahr 2022 – warum sollte sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zur Wahl stellen?

Weil wir wissen, wie wichtig diese Funktion in den Betrieben ist. Ich sage aus der Sicht der Integrationsämter: Für uns sind die Schwerbehindertenvertretungen die „Türöffner in die Betriebe“. Durch sie werden wir erst in die Lage versetzt, unsere Arbeit gut machen zu können. Die Vertretungen sind es, die auf Probleme hinweisen, damit gemeinsam mit den Beteiligten Lösungen erarbeitet werden können.

Die Rolle der SBV hat sich gewandelt – wurden diese früher vor allem bei Kündigungen eingeschaltet, so werden sie heutzutage bei unterschiedlichsten betrieblichen Themen gehört. Wie hat sich das Ehrenamt in den letzten Jahren konkret verändert?

Die präventiven Aspekte sind in den Vordergrund getreten. Auf der Basis der gesetzlichen Regelungen zur Prä-

vention und zum betrieblichen Eingliederungsmanagement hat sich die Rolle der SBV verändert. Die Aufgabe besteht darin, mehr als einer Million schwerbehinderten Beschäftigten adäquate Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Die SBV erkennt, wenn Hilfsbedarf entsteht, kann frühzeitig Probleme erkennen und an Lösungen im Sinne aller Beteiligten mitarbeiten – ganz anders als vielleicht noch vor dreißig oder vierzig Jahren.

Aktuell dominieren Themen wie Digitalisierung und demographischer Wandel die Themen der Arbeitswelt. Welche Anforderungen stellt dies an die SBV?

Digitalisierung bietet immer Chancen, aber auch Probleme. Einerseits befürchtet man den Verlust von Arbeitsplätzen durch Digitalisierung – andererseits erwarten wir langfristig einen Mangel an Arbeitskräften. Arbeitgeber sind also daran interessiert, ihre älter gewordenen Belegschaften – die vielleicht auch gesundheitlich angeschlagen sind – zu sichern und deren Erfahrungen zu erhalten. Und gerade hier ist die Schwerbehindertenvertretung als Kenner betrieblicher Abläufe und Unterstützer des Arbeitgebers gefordert.

Herr Ernst, was wünschen Sie der SBV ganz persönlich für die kommenden Jahre?

Ich wünsche mir, dass es auch nach 101 Jahren aktiv weitergeht. Die ersten Jahrzehnte der SBV waren vor allem geprägt von den Leistungen für die vielen Kriegsbeschädigten. Heute sind die Aufgaben vielfältiger und es geht darum, was wir insgesamt tun müssen, um Menschen mit Handicaps in das Arbeitsleben zu integrieren. Hier kann ich die Schwerbehindertenvertretungen nur auffordern: „Engagiert euch weiter, das führt zu positiven Ergebnissen für alle Beteiligten!“ ■

NEUE REGELN MEHR VEREINHEITLICHUNG

Der Deutsche Bundestag hat das Teilhabestärkungsgesetz verabschiedet, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Die Regelungen sind vielfältig. ZB beschreibt die für die Arbeit der Integrationsämter wichtigsten Neuerungen. Sie treten überwiegend am 1. Januar 2022 in Kraft.



Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Nach wie vor ist die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung schwierig. Fast 44.000 Arbeitgeber in Deutschland, die beschäftigungspflichtig sind, beschäftigen keinen einzigen schwerbehinderten Menschen. Um dem entgegenzuwirken, werden die neuen „Einheitlichen Ansprechstellen“ eingerichtet. Sie sollen Arbeitgeber proaktiv ansprechen, beraten und für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung gewinnen. Sie stehen für eine unabhängige Beratung zur Verfügung und sind den Arbeitgebern bei Anträgen bei den zuständigen gesetzlichen Leistungsträgern behilflich. Als Träger der Einheitlichen Ansprechstellen kommen u.a. die Integrationsfachdienste in Betracht, die im Auftrag der Integrationsämter schon seit vielen Jahren gute Kontakte zu den Arbeitgebern aufgebaut haben.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Neu beim BEM ist, dass die Beschäftigten beim BEM-Gespräch mit dem Arbeitgeber zukünftig eine Vertrauensperson der eigenen Wahl hinzuziehen können. Das kann auch eine Schwerbehindertenvertretung sein, es besteht aber freie Wahl.

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Die Wahlversammlung im vereinfachten Verfahren kann während einer pandemischen Lage zukünftig auch digital stattfinden. Weiterhin wird nun auch eine Briefwahl ermöglicht. Das war bisher nur bei den förmlichen Wahlen möglich.

Kfz-Beihilfe

Leistungen der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung gehören zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Auch die Integrationsämter erbringen neben den Rehabilitationsträgern solche Leistungen. Der seit 1991 geltende Bemessungsbetrag wurde bereits deutlich auf 22.000 Euro erhöht. Die Kosten der behinderungsgerechten Zusatzausstattung können weiterhin im vollen Umfang übernommen werden.



DAS SAGEN DIE ARBEITGEBER

„Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist ein Gewinn und Business-Case – das haben sehr viele Unternehmen erkannt. Dabei werden sie mit komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen und einer Förderlandschaft mit vielen unterschiedlichen Leistungsträgern konfrontiert. Trägerunabhängige Inklusionslotsen, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch das Dickicht des Förderdschungels führen, fehlten bisher. Mit den „einheitlichen Ansprechstellen“ wurde endlich eine Rechtsgrundlage hierfür geschaffen.“

Olivia Trager, Bund Deutscher Arbeitgeber (BDA)



DAS SAGEN DIE ARBEITNEHMER

„Als DGB begrüßen wir die neuen Ansprechstellen. Engagierte Unternehmen brauchen niedrigschwellige Unterstützung bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, da es viele verschiedene Angebote gibt. Darüber hinaus ist es aber wichtig, dass mehr Unternehmen ihre Beschäftigungspflicht ernst nehmen. Wir fordern deshalb zusätzlich die Erhöhung der Beiträge zur Ausgleichsabgabe.“

Silvia Helbig, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Illustration: shutterstock/Gaidamashchuk, WinWin artlab



AUF HERZ & NIEREN GEPRÜFT



Die neue digitale ZB ist nicht nur informativ und vielfältig, sondern überzeugt auch in puncto Barrierefreiheit. Damit Entwickler und Redakteurinnen keine Hürden übersehen, wurde die Lebenshilfe Offenburg-Oberkirch e.V. mit dem Testing beauftragt.

Sinisa Jugovic testet heute die digitale ZB und, das sei schonmal vorweggenommen: Die neue Website der ZB schneidet ziemlich gut ab. Jugovic klickt sich durch die verschiedenen Seiten, prüft Videos und Texte. Seine Kollegin Zekiye Altan lässt sich währenddessen Bildbeschreibungen vorlesen. Der Praxistext zeigt: Auch mit ihren Beeinträchtigungen ist die Nutzung einfach, die Inhalte sind verständlich. Beide geben der digitalen ZB gute Noten.

Sehen, Hören, Bedienen und Verstehen – all diese Aspekte müssen bei einer Website mitgedacht werden. Damit Menschen ohne Behinderung, die oft die Websites konzipieren, nicht die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen aus den Augen verlieren, gibt es Tests zur Barrierefreiheit. In den letzten Jahren haben sich hier verschiedene Standards etabliert. Diese reichen von einem Minimum an Barrierearmut bis zum Versuch, möglichst barrierefrei zu sein.



„
Die wachsende Vielfalt der
digitalen Möglichkeiten lässt
großes Potenzial für die digitale
Inklusion erwarten.“

Aus einer Studie der Aktion Mensch e.V.

Unter echten Bedingungen. Die Lebenshilfe Offenburg-Oberkirch bietet über ihre Tochterfirma iD integrierte Dienste gGmbH Tests mit sogenannten Peer-Counselors an. Das bedeutet, dass Menschen mit einer Einschränkung oder Behinderung die Websites nutzen und so die Schwachpunkte identifizieren. Die „üblichen“, bekannten formalen Funktionstests (beispielsweise BIT-V) werden als Grundlage ebenfalls durchgeführt, aber sinnvoll ergänzt. Menschen mit sinnesbezogenen, kognitiven und motorischen Einschränkungen bedienen die Websites im „echten“ Betrieb. Das ist weitaus effektiver als die formalen Tests.

Barrierefreiheit gewinnt an Bedeutung. Digitale Teilhabe wird wichtiger, je mehr Bedeutung digitale Medien und Prozesse erlangen. Die verschärften Vorgaben zur Barrierefreiheit haben dazu geführt, dass Digitalisierung mehr als Chance, denn als Risiko gesehen wird. Das bestätigt auch die Aktion Mensch, die in einer Studie herausfand: „... die wachsende Vielfalt der digitalen Möglichkeiten in Arbeit und Bildung lässt großes Potenzial für die digitale Inklusion erwarten.“ Voraussetzung dafür seien eine flächendeckend barrierefreie Infrastruktur in der Stadt und auf dem Land sowie die kontinuierliche Einbeziehung von Menschen mit Behinderung in die Gestaltung neuer Angebote.

Teilhabe fängt bei der Gestaltung an. Bereits bei der Entwicklung der digitalen ZB wurde Barrierefreiheit als erste Priorität gesetzt. Die Website-Entwickler haben allerdings selbst keine Behinderungen oder Einschränkungen und konnten deshalb die Gestaltung immer nur in der Theorie nachvollziehen. Deshalb ist der Test mit den Peers so wichtig. Stefanie Henninger-Kusch von der Lebenshilfe Offenburg-Oberkirch erklärt: „Das Feedback der Testpersonen wird nach dem Test an die Kunden zurückgegeben, die dann nachjustieren können. Erst ab einer gewissen Punktzahl wird ein Zertifikat ausgestellt. Auch Websites, die mit formalen Funktionstests hohe Punkte erzielen, bestehen unsere Tests nicht immer gut.“ Das ZB Magazin hingegen hatte von Anfang an gute Werte und es musste nur wenig nachgebessert werden. Das freut die Macherinnen und Macher natürlich sehr. ■

i

BARRIEREFREIHEIT, WAS IST DAS EIGENTLICH?

Als barrierefrei wird eine Gestaltung der Umwelt bezeichnet, die es Menschen mit Beeinträchtigungen ermöglicht, diese ohne zusätzliche Hilfen zu nutzen. Im digitalen Bereich sollten Apps und Websites so gestaltet werden, dass sie von einem möglichst breiten Spektrum an Menschen möglichst vollständig genutzt und einfach bedient werden können.

Das umfasst zum Beispiel Videos mit Audiodeskription und Untertiteln, Bildbeschreibungen, sprachliche Aspekte, Kontraste oder die Bedienung.

Foto: Lebenshilfe Offenburg-Oberkirch e.V.

AKTUELLE URTEILE

Zustimmung zur Kündigung

Die durch das Integrationsamt einmal erteilte Zustimmung zur Kündigung – vorbehaltlich ihrer Nichtigkeit – entfaltet so lange Wirksamkeit, wie sie nicht rechtskräftig aufgehoben ist. Die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB bedarf im Fall der Zustimmung des Integrationsamts keiner Prüfung durch das Landesarbeitsgericht, sondern nur die des § 174 Abs. 5 SGB IX. Ebenso wenig besteht eine Prüfungskompetenz des Landesarbeitsgerichts, ob die Beklagte die Frist des § 174 Abs. 2 SGB IX eingehalten hat. BAG, Urteil vom 22. Juli 2021, AZ: 8 AZR 193/21

Die Beklagte beantragte beim Integrationsamt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung der seit dem Jahr 2002 bei ihr beschäftigten Klägerin. Das Integrationsamt teilte der Beklagten mit, dass die Zustimmung wegen Fristablaufs nach § 174 Abs. 3 SGB IX als erteilt gelte. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit zwei Schreiben aus verhaltensbedingten Gründen. Auf den Widerspruch der Klägerin erging ein Abhilfebescheid des Integrationsamts, mit dem der Zustimmungsbefehl aufgehoben und die Zustimmung zur Kündigung wegen Nichteinhaltung der Antragsfrist des § 174 Abs. 2 SGB IX versagt wurde. Die Entscheidung ist nicht bestandskräftig. Mit der beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Rechtswirksamkeit der Kündigungen und trägt vor, ein dienstliches Fehlverhalten liege nicht vor. Zudem seien die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB und die

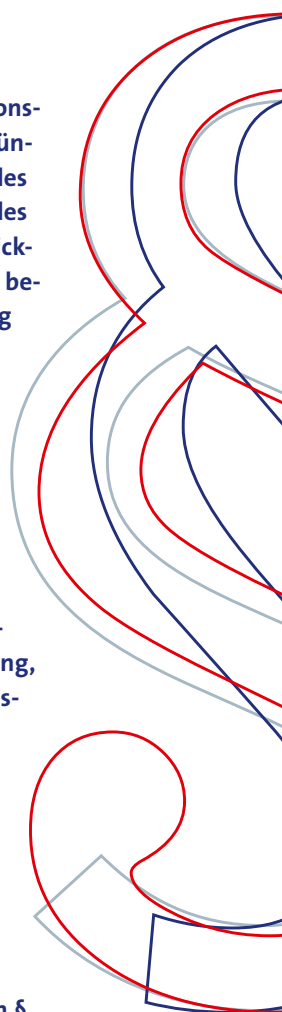
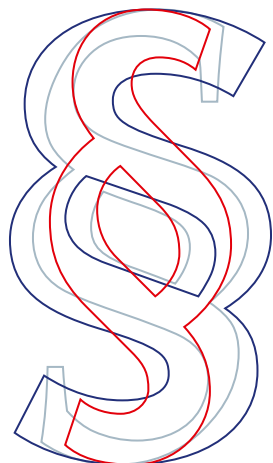
des § 174 Abs. 2 SGB IX nicht gewahrt. Der abweisenden Klage wurde vom Berufungsgericht stattgegeben. Die zulässige Revision hat Erfolg. Das BAG führt aus, die Arbeitsgerichte sind an eine Zustimmung des Integrationsamts gebunden. Dies gilt auch, wenn keine ausdrückliche Entscheidung des Integrationsamts getroffen wurde, sondern die Zustimmungsfiktion eingetreten ist. Etwas Anderes gilt nur,

wenn der Verwaltungsakt nichtig ist. Eine einmal erteilte Zustimmung zur Kündigung entfaltet so lange Wirksamkeit, wie sie nicht rechtskräftig aufgehoben wurde. Das Arbeitsgericht überprüfe nur, ob der Arbeitgeber die Kündigung unverzüglich im Sinne des § 174 Abs. 5 SGB IX ausgesprochen hat.

§

Ermessensentscheidung

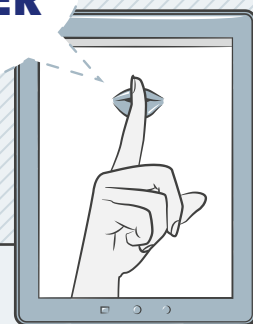
Bei der Zustimmung des Integrationsamtes zu einer außerordentlichen Kündigung sind neben den Belangen des Arbeitnehmers auch die Interessen des Arbeitgebers an einer schnellen Abwicklung des Verwaltungsverfahrens zu berücksichtigen. Ist ein Zusammenhang zwischen den geltend gemachten Kündigungsgründen und den Behinderungen des Arbeitnehmers nicht auszuschließen, so muss das Integrationsamt innerhalb der zuvor genannten Frist eine Ermessensentscheidung nach den Maßstäben des § 168 SGB IX treffen. Dabei geht es nicht um die arbeitsrechtliche Wirksamkeit der Kündigung, deren Überprüfung allein den Arbeitsgerichten obliegt. Entscheidender Beurteilungsmaßstab bei der Gewichtung und Abwägung der Interessen ist es, in welchem Umfang der vom Arbeitgeber benannte Kündigungsgrund mit der Behinderung des betroffenen Arbeitnehmers in Zusammenhang steht. Die Durchführung eines Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Zustimmungserklärung zur Kündigung. Das Integrationsamt kann diesen Umstand aber bei der Entscheidung zulasten des Arbeitgebers berücksichtigen. Dies setzt voraus, dass bei Durchführung des Präventionsverfahrens eine Möglichkeit bestanden hätte, die Kündigung zu vermeiden. OVG des Saarlandes, Beschluss vom 15. Juli 2020 21, AZ: 2 A 42/21



Streitgegenstand ist die Zustimmung des beklagten Integrationsamts zu einer außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung des Klägers wegen Arbeitsverweigerung. Den gegen die Zustimmung zur Kündigung eingelegten Widerspruch des Klägers wies der Widerspruchsausschuss zurück. Das Verwaltungsgericht wies die dagegen gerichtete Klage ab. Auch die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Das Berufungsgericht führt aus, dass dann, wenn ein Zusammenhang zwischen den geltend gemachten Kündigungsgründen und den Behinderungen des Klägers nicht auszuschließen ist, eine umfassende Interessenabwägung durch das Integrationsamt zu erfolgen hat. Entscheidender Beurteilungsmaßstab bei der Gewichtung und Abwägung der Interessen ist es, in welchem Umfang der vom Arbeitgeber benannte Kündigungsgrund mit der regelmäßig dem Feststellungsbescheid zu entnehmenden Behinderung des betroffenen Arbeitnehmers in Zusammenhang steht. Bei der im Rahmen seiner Amtsermittlungspflicht gebotenen Tatsachenaufklärung darf sich das Integrationsamt nicht damit begnügen, das Vorbringen des Arbeitgebers nur auf seine Schlüssigkeit zu prüfen. Es muss aber gerade mit Blick auf die Regelungen über die Genehmigungsfiktion die enge Fristvorgabe von zwei Wochen beachten. Der Vortrag des Klägers, die Nichtdurchführung einer Präventionsmaßnahme müsse in der Entscheidung des Integrationsamtes zwingend berücksichtigt werden, rechtfertigt keine andere Entscheidung des Gerichts. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist die Durchführung eines Präventionsverfahrens keine Voraussetzung für die Zustimmungserklärung, sondern kann im Rahmen des Ermessens berücksichtigt werden. Das Ergebnis einer Entscheidung über die Zustimmung kann nur dann durchgreifend infrage gestellt werden, wenn Präventionsmaßnahmen im konkreten Fall die Kündigung hätten verhindern können.

§

NETZ GEFLÜSTER



Nora. Die Notruf-App

Die Notruf-App der Bundesländer erfreut sich sehr großer Beliebtheit. Sie kann derzeit deshalb nicht über die App-Stores, sondern nur über den Nora-Support heruntergeladen werden. Mehr Infos finden Sie hier:

→ nora-notruf.de



GdB, was ist das?

Ein neues Erklärvideo zum Grad der Behinderung (GdB) erläutert auf der Rehadat-Website viel Wissenswertes rund um den Begriff.

→ t1p.de/90l2