



VON GROSSER BEDEUTUNG

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil betont die wichtige Rolle der Vertrauenspersonen. Dies und mehr im Interview mit ZB.

CHRONISCH KRANK

Soll ich's sagen, oder nicht? Ein Test hilft bei der Entscheidung, Krankheiten zu offenbaren

KOMPROMISS(LOS)

Verena Bentele erzählt von ihrem neuen Amt und warum sie nun weniger Kompromisse eingeht

RECHTSSICHER

Aktuelle Urteile rund um die berufliche Teilhabe

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) e.V. 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:

bih.de > Integrationsämter > ZB

Redaktion: Karl-Friedrich Ernst (verantwortlich für den Inhalt), Burkhardt Vitt (verantwortlich für den Verlag), Maren Zeidler.

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; Michael Neuner, Bayreuth; Thomas Niermann, Kassel; Timo Wissel, Köln.

Titelfoto: BMAS/Dominik Butzmann

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

Auflage: 90.000 Exemplare

Redaktionsschluss: 10.05.2022

Beilagen: Einem Teil der Auflage ist die ZB Baden-Württemberg beigelegt. Allen Heften ist eine ZB Info zur SBV Wahl 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

DIE WAHL STEHT AN!

Liebe Leserin, lieber Leser,

viel tut sich derzeit im Kosmos der beruflichen Teilhabe: Die Integrationsämter haben neue einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eingerichtet, im Herbst sind SBV-Wahlen, die Ampel-Regierung setzt neue Schwerpunkte in der Inklusion. Deshalb sprach die ZB mit Bundesarbeitsminister Hubertus Heil von der SPD. Er ist zwar kein Neuling im Amt, trotzdem bringen er und seine Regierung frische Akzente zur beruflichen Teilhabe mit. Im Interview erklärt er außerdem, warum das Amt der Vertrauenspersonen so wichtig ist.

Ein konkretes Beispiel haben wir auch in dieser Ausgabe für Sie mitgebracht. Wenn es um chronische Erkrankungen geht, stellt sich nämlich oft die Frage, ob man den Arbeitgeber einweihen sollte. Dafür gibt es nun eine Entscheidungshilfe im Netz: mehr dazu ab Seite 10.

Die ZB hat außerdem Verena Bentele getroffen, die dem größten deutschen Sozialverband vorsteht. Das Interview in seiner vollen Länge finden Sie online auf der Website des ZB-Magazins. Und auch weitere Netzneuigkeiten gibt es von der BIH: Der Webauftritt wurde aufgefrischt und überarbeitet. Sie finden die Webpräsenz der deutschen Integrationsämter ab sofort unter bih.de/integrationsaemter.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre!

Herzlichst Ihre



Susanne Hüchtebrock,
Leiterin des Integrationsamtes in
Hamburg

Integrationsämter & Inklusionsämter

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

INHALT

TITELTHEMA

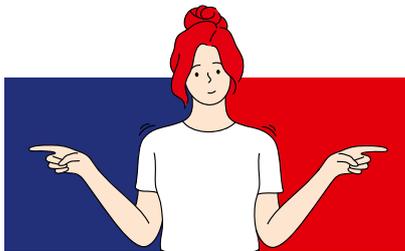
Von großer Bedeutung

Die neue Koalition möchte mehr Akzente im Bereich der Teilhabe setzen als die Regierung zuvor. ZB sprach mit Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zu den Plänen der neuen Bundesregierung und der großen Bedeutung, die den Vertrauenspersonen zukommt.

Fotos: BMAS/Dominik Butzmann; Marlene Cawwrisch
Illustration: shutterstock/Vectorium

6

Hubertus Heil erklärt im Interview, wie in seiner 2. Amtszeit Teilhabe weiter vorangebracht werden soll.



RATGEBER

Sag ich's?

10 Chronisch erkrankt, aber unsichtbar

Wer an einer chronischen Erkrankung leidet, steht irgendwann vor der Entscheidung: offenbare ich mich bei der Arbeit, oder lieber nicht. Die Website „Sag ich's?“ hilft bei der Entscheidung.

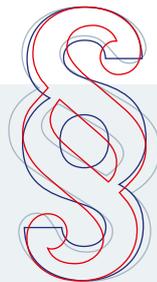


INTERVIEW

Verena Bentele im Gespräch

13 Deutlicher, kompromissloser

Die Chefin des größten deutschen Sozialverbandes erklärt im Interview, wie sie sich weiterhin für Teilhabe stark macht. Lesen Sie den ersten Teil des spannenden Interviews hier im Heft.



RECHT

14 Auf dem neuesten Stand Aktuelle Urteile

- Erneutes bEM
- Stufenvertretung
- Kein Individualanspruch

ONLINE

Weiter geht's im Netz

- zb-magazin.bih.de
- Das volle Interview mit Verena Bentele finden Sie online



kurz notiert

Materialien nun online Wahl der SBV

Die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung steht an. Um Sie und Ihre Mitstreiterinnen und Mitstreiter optimal auf die Wahl vorzubereiten, stehen auf der Website der BIH nun umfassende Informationen und Materialien zur Verfügung. Sie können dort alle benötigten Dokumente für die jeweiligen Wahlverfahren herunterladen und finden außerdem eine Vielfalt an Informationen. Die Wahlverfahren werden in einem kurzen Film erläutert und auch Wahlwerbung kann heruntergeladen werden. Vertrauenspersonen erzählen außerdem aus ihrer täglichen Arbeit. Und nicht zuletzt finden Sie dort auch den Wahlkalender, der Ihnen die terminliche Planung der Wahl sehr erleichtert. Schauen Sie vorbei unter
→ bih.de > [Integrationsämter](#) > [SBV-Wahl 2022](#)



shutterstock/Brian A Jackson



j.th

Jubiläum Hunde für Handicaps

Der Verein „Hunde für Handicaps“ bildet den 100. Welpen aus. Die Mitglieder haben erst Namensvorschläge gemacht und dann abgestimmt: Der Golden Retriever-Welpen soll Vida heißen. Die kleine Hündin soll eines Tages einem Menschen mit einer Behinderung das Leben erleichtern. „Ein Assistenzhund gleicht durch seine Hilfeleistungen die Nachteile einer Behinderung aus“, sagt Vorstandsmitglied Jasmin Stoiber.



Praktikum mit Down Syndrom Berufsperspektive: Film ab!

Das Hofgut Himmelreich im badischen Hinterzarten bietet derzeit 13 Praktikantinnen und Praktikanten aus ganz Deutschland, die mit dem Down-Syndrom leben, eine Qualifizierungsmöglichkeit im gastronomischen Bereich. Das Projekt wird vom Sender VOX begleitet, der eine Dokumentation über Inklusion im Beruf produziert. Die Praktikantinnen und Praktikanten sollen danach in weiterführende Anstellungen vermittelt werden. Dafür sucht das Hofgut Himmelreich noch interessierte Betriebe. Mehr erfahren Sie unter
→ hofgut-himmelreich.de

shutterstock/M.Stasy, David Tadevosian



500.000 Beratungen

führte die Ergänzende
unabhängige Teilhabe-
beratung seit 2018 durch

Quelle: teilhabeberatung.de



Neu eingerichtet Kontaktstelle für geflüchtete Menschen mit Behinderungen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Gesundheit haben am 4. Mai 2022 eine neue Kontaktstelle für aus der Ukraine geflüchtete Menschen mit Behinderungen und Pflegebedürftige geschaffen. Die Federführung liegt beim Deutschen Roten Kreuz. Die Bundeskontaktstelle stellt grundlegende Informationen rund um das Thema Flucht und Behinderung/Pflegebedarf über einen Internetauftritt sowie eine Hotline zur Verfügung.

→ drk-wohlfahrt.de > Bundeskontaktstelle

im fokus



Budget für Ausbildung Mit geistiger Behinderung im Job

Der Inklusionsverein mittendrin e.V. wird in den kommenden fünf Jahren am Standort Köln jährlich bis zu acht junge Menschen mit geistiger Behinderung in und durch eine duale Ausbildung begleiten. Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, wird es sich in dem Projekt um ganz reguläre Ausbildungen handeln, so wie sie alle anderen Azubis auch absolvieren – mit Ausbildungsvertrag eines Betriebes und mit Unterricht in der Berufsschule, alles entlang der vorhandenen Ausbildungspläne.



Aktion Mensch-Umfrage Mobilität durch Barrieren massiv eingeschränkt

Mehr als ein Drittel (34 Prozent) der Menschen mit Beeinträchtigung traut sich nicht zu, selbständig unterwegs zu sein und zu reisen. Unter den Menschen mit einer sichtbaren Beeinträchtigung ist dieses fehlende Vertrauen mit 57 % besonders ausgeprägt. Bei Menschen ohne Beeinträchtigung ist es hingegen nur eine Minderheit von 18 %. Dies fand die Aktion Mensch in einer repräsentativen Onlineumfrage heraus. Mehr dazu lesen Sie unter → t1p.de/7uz8y



Foto: BMAS/Dominik Butzmann

VON GROSSER BEDEUTUNG

Welche Neuerungen bringt der Koalitionsvertrag der „Ampel“ und wieso sind die neuen Ansprechstellen ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr beruflicher Teilhabe? Bundesarbeitsminister Hubertus Heil beantwortet diese Fragen im Interview mit ZB und gibt einen Ausblick auf die weitere Legislaturperiode.

Herr Heil, das Thema Teilhabe und Inklusion findet sich im Koalitionsvertrag wieder. Wenn Sie die letzte Legislaturperiode betrachten – was ist aus Ihrer Sicht gut gelungen?

Der Blick zurück ist natürlich stark geprägt durch die COVID-19-Pandemie. Auch viele Menschen mit Behinderungen waren hart getroffen, etwa durch Betretungsverbote von Wohneinrichtungen und die Schließung von Arbeitsstätten. Auch deshalb war mir das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz so wichtig. Wir konnten so wichtige soziale Infrastruktur erhalten. Gut funktioniert hat auch der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Deren Arbeitslosigkeit ist zwar pandemiebedingt angestiegen, aber nicht so stark wie die allgemeine Arbeitslosigkeit.

Gibt es noch weitere Erfolge?

Besonders gut gelungen ist aus meiner Sicht die Umsetzung des „Corona-Teilhabe-Fonds“ durch die Integrationsämter, und zwar neben dem üblichen Tagesgeschäft. Mein Eindruck ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen 17 Integrationsämtern und bei der BIH trotz der Mehrbelastung durch mehr als 1.000 Anträge ganz hervorragende Arbeit geleistet haben. Sie alle haben Anteil daran, dass – insbesondere bei den Inklusionsbetrieben – durch schnelle Hilfe viele Arbeitsplätze erhalten werden konnten. Dafür meinen herzlichen Dank.

Und wo setzen Sie die Schwerpunkte in den kommenden vier Jahren?

In dieser Legislaturperiode wollen wir die Teilhabe schwerbehinderter Menschen weiter verbessern. Ein zentraler Punkt ist hierbei, den Arbeitsmarkt inklusiver zu gestalten. Als Beispiele denke ich hierbei an die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, eine vierte Staffel bei der Ausgleichsabgabe sowie die Weiterentwicklung von Werkstätten für behinderte Menschen. Ein weiterer sehr wichtiger Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Barrierefreiheit.

”

Besonders gut gelungen ist aus meiner Sicht die Umsetzung des „Corona-Teilhabe-Fonds“ durch die Integrationsämter“

Im Koalitionsvertrag sind sowohl die vierte Stufe der Ausgleichsabgabe als auch die Weiterentwicklung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber thematisiert – gehören für Sie die beiden Maßnahmen zusammen? Für mich gehören die beiden Maßnahmen zusammen. Deshalb wollte ich in der vergangenen Legislaturperiode beides mit dem Teilhabestärkungsgesetz regeln. Leider hat die Erhöhung der Ausgleichsabgabe damals keine parlamentarische Mehrheit gefunden.

Nun haben wir die Einführung einer vierten Staffel im Koalitionsvertrag vereinbart. Die Erhöhung ist wichtig und richtig, da rund ein Viertel aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigt. Mit der vierten Staffel soll die Anreizwirkung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen weiter gestärkt werden. Zugleich werden die Arbeitgeber von den Einheitlichen Ansprechstellen profitieren und ihre Beschäftigungspflichten leichter erfüllen können. Die ersten Ansprechstellen haben bereits ihre Arbeit aufgenommen – und es werden stetig mehr. Auch hier gilt mein Dank der BIH und den Integrationsämtern, die den Auftrag schnell und sehr engagiert umsetzen.

Was erwarten Sie denn konkret von den Ansprechstellen?

Die Ansprechstellen beraten und informieren Arbeitgeber bundesweit, unabhängig und trägerübergreifend rund um die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Zugleich unterstützen sie beim Stellen von Anträgen. Damit bauen wir bürokratische Hürden ab und erleichtern gerade kleinen und mittleren Unternehmen die Erfüllung ihrer Beschäftigungspflicht.

”

Menschen mit und ohne Behinderungen sollen gleiche Chancen zur Teilhabe haben. Das bedeutet für mich Inklusion, und dafür setze ich mich als Minister ein.

Hat das Bundesteilhabegesetz (BTHG) mit seinen Änderungen im SGB IX die Erwartungen der Politik an den Übergang von Menschen aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfüllt?

Das BTHG hat maßgeblich dazu beigetragen, dass Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt entscheiden können, wie und wo sie arbeiten möchten. Seit Inkrafttreten gibt es attraktive Alternativen zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt, sei es das Budget für Arbeit oder das Budget für Ausbildung, das wir zum 1. Januar 2020 im Rahmen des Angehörigen-Entlastungsgesetzes eingeführt haben. All diese Leistungen sind noch relativ neu, müssen noch bekannter werden und brauchen wohl auch noch ein bisschen Zeit, ihre Wirkung voll zu entfalten. Die bisher vorliegenden Zahlen sind aber durchaus positiv: Laut dem Kennzahlenvergleich der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) erhielten bis zum 31. Dezember 2019 rund 1.500 Menschen mit Behinderungen ein Budget für Arbeit. Klar ist aber auch, dass der Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nur selten gelingt.

Was kann man da tun?

Hier sehe ich Handlungsbedarf. Der Koalitionsvertrag enthält den klaren Auftrag, die Angebote der Werkstät-

ten stärker auf die Integration sowie die Begleitung hin zum allgemeinen Arbeitsmarkt auszurichten. Dies wollen wir auf einer wissenschaftlich fundierten Grundlage tun: Wir evaluieren daher die mit dem BTHG neu eingeführten Leistungen und prüfen, ob sie die Ziele erreichen. Wichtige Erkenntnisse wird zudem unser Forschungsvorhaben zum Entgeltsystem in den Werkstätten für behinderte Menschen liefern.

Vergessen darf man bei allem Reformeifer aber nicht: Viele Beschäftigte sind mit der Arbeit in der Werkstatt zufrieden und streben keinen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt an. Auch dies ist im Sinne des Wunsch- und Wahlrechts zu respektieren.

Im Herbst des Jahres stehen die Wahlen zur SBV an – welche Bedeutung haben Ihres Erachtens die Vertrauenspersonen für Arbeitgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Die Vertrauenspersonen haben eine entscheidende Rolle als Ansprechpartner für die Beschäftigten und die Arbeitgeber. Sie fördern die Eingliederung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Personen und vertreten deren Interessen. Außerdem wirken sie maßgeblich an den Inklusionsvereinbarungen mit und sorgen dafür, dass sich die Anliegen von schwerbehinderten Beschäftigten dort wiederfinden. Die Vertrauenspersonen haben also viele Aufgaben und viele



Foto: BMAS/Dominik Butzmann

Berührungspunkte mit Arbeitgebern und Beschäftigten. Entsprechend groß ist ihre Bedeutung.

Warum ist Ihnen persönlich das Thema Inklusion wichtig?

Als Minister habe ich viele Gelegenheiten gehabt, Menschen mit Behinderungen zu treffen und deren Interessen, Sorgen und Erfolge kennenzulernen. Dabei habe ich viel über die konkreten Herausforderungen und Barrieren im Alltag erfahren. Und auch Jürgen Dusel, der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, hat mir für so manches Thema ‚die Augen geöffnet‘. Sein Mantra, dass Demokratie und Inklusion zusammen gedacht werden müssen, hat mich überzeugt. Menschen mit und ohne Behinderungen sollen gleiche Chancen zur Teilhabe haben. Das bedeutet für mich Inklusion, und dafür setze ich mich als Minister ein. Auch als Vater habe ich gemerkt, dass wir als Gesellschaft mehr tun müssen. Wo ein Kinderwagen nicht die Treppe herunterkommt, schafft es ein Rollstuhl schon gar nicht. Hier geht es um räumliche Barrieren, aber auch kaum verständliche Fahrkartenautomaten oder Internetseiten mit unübersichtlicher Gestaltung machen vielen Menschen das Leben schwer. Diese Umstände betreffen in Deutschland bereits über 13 Mio. Menschen unmittelbar, die (schwer-) behindert oder gesundheitlich beeinträchtigt sind. Dazu kommen dann noch Angehörige von Betroffenen, Familien mit Kindern, ältere Menschen und Touristen aus anderen

Ländern, die ebenfalls alle von einem barrierefreien Umfeld profitieren. Deshalb muss dringend etwas passieren.

Was könnte das sein?

Wir haben uns im Koalitionsvertrag auf ein ganzes Bündel an Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit festgelegt. Diesen Auftrag möchte ich als Minister erfüllen und die Barrierefreiheit in den nächsten Jahren stark vorantreiben. Dafür werde ich u.a. das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz und das Behindertengleichstellungsgesetz weiterentwickeln. Auch wenn es noch ein weiter Weg ist: Ich bin zuversichtlich, dass wir ein inklusiveres Umfeld für ALLE schaffen können und die gesamte Gesellschaft davon profitieren wird. ■

ZUR PERSON

Hubertus Heil ist seit 2018 Bundesminister für Arbeit und Soziales, zunächst im Kabinett Merkel IV, nun im Kabinett Scholz. Der gebürtige Hildesheimer ist außerdem seit 2019 stellvertretender Bundesvorsitzender der SPD.

CHRONISCH ERKRANKT

Sag' ich's, oder sag' ich's nicht: Auf die Frage, ob man eine chronische Erkrankung offenlegen soll, gibt es keine richtige oder falsche Antwort. Ein Projekt der Universität zu Köln soll die Entscheidungsfindung für Betroffene erleichtern.

Miriam Klaas* hat eine seltene Autoimmunerkrankung: Nebenniereninsuffizienz, genannt „Morbus Addison“. Sie braucht täglich Medikamente; sind diese nicht gut dosiert, spürt sie starke Symptome wie Übelkeit, Schwäche und Schmerzen. „Soll ich es meinem Arbeitgeber sagen?“ Eine Frage, die Miriam Klaas lange umtrieb.

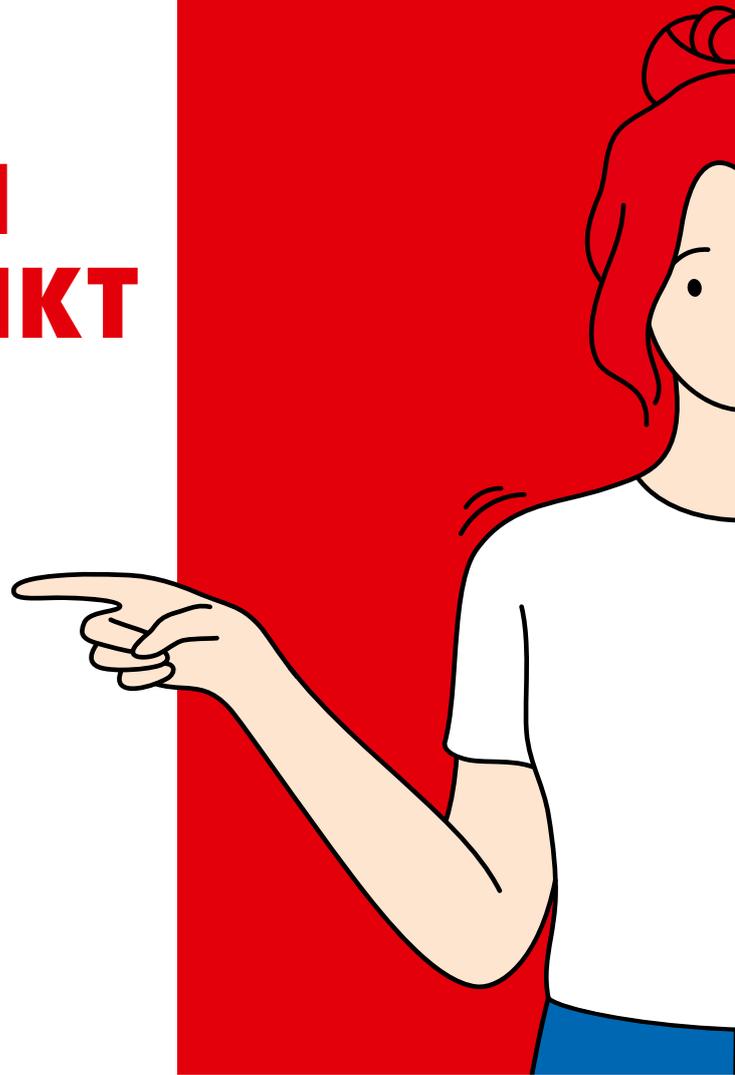
Verbreitetes Problem. Damit ist sie nicht allein: Rund die Hälfte der Deutschen leidet an einer chronischen Erkrankung, nicht alle haben einen amtlich anerkannten Schwerbehindertenstatus. „Menschen mit chronischen Erkrankungen spüren einen großen Druck, ob sie bei der Arbeit etwas von der Erkrankung erzählen sollen oder nicht. Aber auch Vorgesetzte und Kolleg*innen erleben bei diesem Thema oft starke Unsicherheiten.“, sagt Dr. Jana Bauer. Sie leitet gemeinsam mit Prof. Dr. Mathilde Niehaus das Projekt „Sag ich's“ der Universität zu Köln.

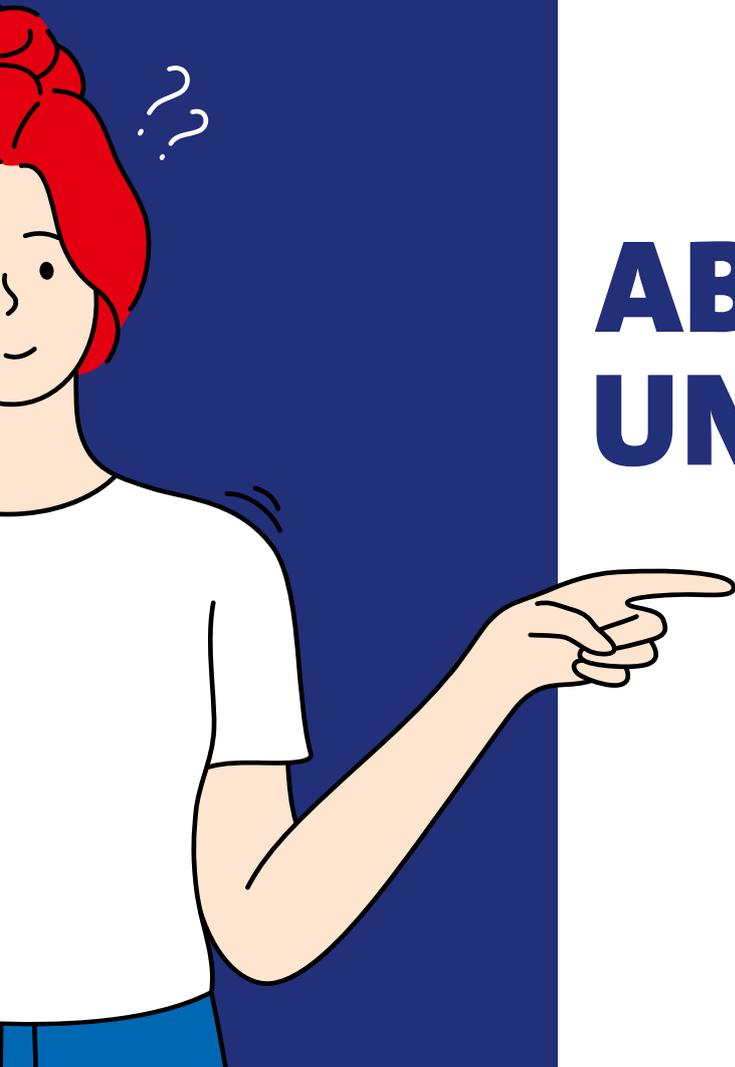
www.sag-ichs.de Im Rahmen der Initiative ist eine Webseite entstanden, die Arbeitnehmer*innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, also chronischen körperlichen oder psychischen Erkrankungen oder Behinderungen, dabei unterstützt, den für sich passenden Umgang im Job zu finden. Ziel des Projektes ist es, sie für eine selbstbestimmte und informierte Entscheidung zu stärken. „Chronische Erkrankungen sind meistens nicht für andere sichtbar. Die Entscheidung zur Offenlegung

*Name von der Redaktion geändert

liegt bei den Betroffenen.“ erklärt Bauer. Und genau hier liege das Problem: Viele empfinden Angst vor negativen Konsequenzen wie zum Beispiel einer Stigmatisierung, so Bauer. Mit ihrer Webseite sag-ichs.de möchten die Initiatoren diesen Menschen helfen, sagt auch Mathilde Niehaus. „Wir können ihnen die Entscheidung nicht abnehmen, aber die Möglichkeiten aufzeigen.“ Dabei sind Offenlegung und Nicht-Offenlegung gleichberechtigte Optionen. Beide können – je nach Sachlage – die individuell richtige Entscheidung darstellen.

Praktische Entscheidungshilfe Den Besucher*innen der Webseite steht unter anderem ein interaktiver Selbsttest zur Verfügung. Dieser hilft Arbeitnehmer*innen dabei, einen Überblick darüber zu bekommen, was in ihrer individuellen Situation für und was gegen einen offenen Umgang sprechen könnte. So spiele beispielsweise das betriebliche Umfeld eine wichtige Rolle, sagt Mathilde Niehaus: „Wenn in einem Unternehmen Vielfalt und Inklusion gelebt werden, unterstützt das unter Umständen eine Offenlegung durch betroffene Mitarbeiter*innen.“ Die Bearbeitung des Selbst-Tests dauert circa 20 bis 30 Minuten und erfolgt anonym. Am Ende erhalten Teilnehmende allerdings keine Antwort auf die Frage „Sag ich's





ABER UNSICHTBAR

oder sag ich's nicht?": „Wir bieten eine praktische Hilfe, um die Gedanken zu sortieren. Die Entscheidung müssen die Betroffenen am Ende für sich selbst treffen.“, erläutert Niehaus das Tool. Aber auch dazu, wie man auf Basis der Auswertung des Selbst-Tests zu einer für sich guten Entscheidung kommen kann, bietet die Webseite Unterstützung.

Gut zu wissen – so lautet die Rubrik, in der Interessierte auf sag-ichs.de weitere Informationen und Materialien rund um das Thema Arbeiten mit chronischer Erkrankung und Behinderung finden. Neben Informationen zur Offenlegungsentscheidung, rechtlichen Fragen und nächsten Schritten zur Umsetzung der Entscheidung, gibt es hier auch einen Überblick über relevante Ansprechpersonen und Anlaufstellen, die weiterführende Beratung und Unterstützung anbieten. Auch betriebliche Akteur*innen wie zum Beispiel Schwerbehindertenvertretungen können die Entscheidungsfindung begleiten. Und das nicht nur, wenn Sie Bescheid wissen. Laut Niehaus reiche es oft, wenn im Betrieb ganz allgemein auf Angebote wie sag-ichs.de verwiesen werde. Ob die Betroffenen diese dann nutzen, liege aber natürlich bei ihnen.

Aktiv im Betrieb Sag ich's, oder sag ich's nicht? Eine sehr persönliche Entscheidung, die Miriam Klaas inzwischen für sich getroffen hat: Nach anfänglichem Zögern hat sie mit ihrem Vorgesetzten über ihre chronische Erkrankung gesprochen. „Das war eine Riesenerleichterung.“, sagt Klaas. Sie habe seitens ihrer Kolleg*innen und ihres Chefs offene Ohren und konkrete Unterstützung gefunden. „Ich bin einfach nur froh, dass alle so entspannt reagiert haben. Das nimmt mir den Stress, falls ich mal spontan ausfalle.“ Miriam Klaas hat sich getraut und ist auf Verständnis gestoßen. Das ist nicht immer so, denn nicht in jedem Betrieb ist eine offene Kommunikation an der Tagesordnung. Aber: „Arbeitgeber können und sollten ihren Beitrag leisten: Wer ein vertrauensvolles Umfeld im Unternehmen schafft und authentisches Interesse am Wohlergehen der Beschäftigten zeigt, hat größere Chancen auf offene Worte der Mitarbeiter*innen“, so Jana Bauer, „und das ist doch am Ende für alle besser.“ ■

Prof. Dr. Mathilde Niehaus und
Dr. Jana Bauer,
Universität zu Köln,
Lehrstuhl für Arbeit
und berufliche
Rehabilitation

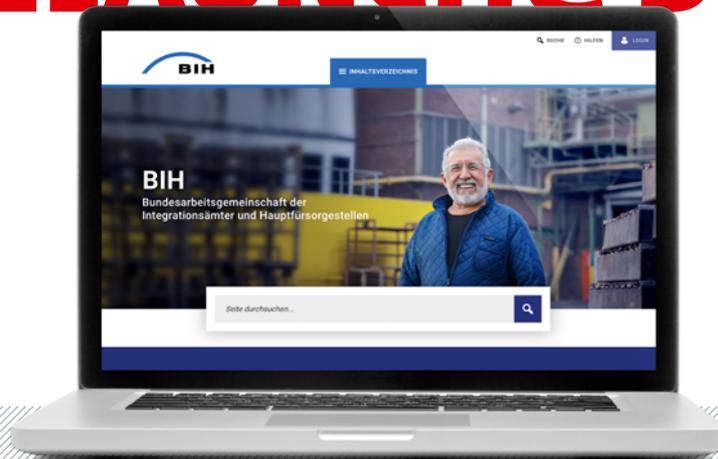


SAG ICH'S?

Die Website wurde an der Universität zu Köln gemeinsam mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen entwickelt.

→ sag-ichs.de

RELAUNCH@BIH



ALTBEWÄHRTES IN NEUEM GEWAND

Fachlich fundiert, barrierearm und praxisnah: Mit ihrem neuen Online-Angebot zündet die BIH die nächste Stufe ihrer digitalen Kommunikation.

Unter der Webadresse bih.de sind nun die Informationsangebote zusammengefasst, die bisher unter integrationsaemter.de und sozialeentschaedigung.de erreichbar waren. Bestehende Inhalte wurden übertragen, neue integriert.

Barrieren abbauen „Inklusion und berufliche Teilhabe sind für uns nicht nur Auftrag, sondern auch eine Herzensangelegenheit“, sagt Timo Wissel vom LVR, der die Medien der BIH mitverantwortet. „Deshalb setzen wir auf eine zeitgemäße Digitalkommunikation: Unser Auftritt passt sich an die Endgeräte an, ist interaktiv und, vor allem, barrierearm.“ Es sei von größter Relevanz, dass auch Menschen mit Behinderungen einen leichten Zugang zu den Informationen der BIH finden, so Wissel.

Vorteile des Relaunches Die gewohnte Qualität der Fachinformationen wird nun in neuem Design präsentiert; zeitgemäße Technik sorgt für hohe Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit. „Dabei werden wir deutlich interaktiver.“, erklärt Wissel. Multimediale Formate wie Bewegtbild (auch mit Untertiteln, Audiodeskription oder Gebärdensprache), Umfragen oder Infografiken bieten Userinnen und Usern mehr Freude an der Nutzung der Website.

Leichter zum Ziel Das neuentwickelte Navigationskonzept ermöglicht einen schnellen Zugriff auf die gewünschten Inhalte – ergänzt um eine komfortable Suchfunktion über Portal, Digitalmagazin und Expertenforum hinweg.

Bewährte Inhalte wie das Fachlexikon, die Publikationen, kompakt aufbereitete Themen oder aktuell Infos zu Aufgaben und Leistungen wurden optimiert, die Serviceangebote wie die Kontaktdatenbank Such- und Hilfsfunktionen an die aktuellen Anforderungen der Besucherinnen und Besucher angepasst. Sie kennen das neue Angebot noch nicht? Dann schauen Sie virtuell vorbei. ■



WISSEN FREI HAUS

Wussten Sie schon? Das ZB Digitalmagazin ist die virtuelle Variante der Printausgabe der „ZB Behinderung und Beruf“. Seit mehr als 40 Jahren stellt das Magazin Informationen, Arbeitshilfen und Praxisbeispiele rund um das Thema berufliche Teilhabe bereit. Abonnieren Sie jetzt die digitale ZB der BIH und bleiben Sie zu den Themen Behinderung und Beruf auf dem Laufenden.

→ zb-magazin.de



Das neue Webangebot der Integrationsämter finden Sie ab sofort unter
→ bih.de/integrationsaemter

Fotos: Shutterstock/artjazz, Rupert Oberhäuser, Marlene Gawwrisch

DEUTLICHER, KOMPROMISSLOSER

Verena Bentele war Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung. Heute leitet sie Deutschlands größten Sozialverband. Wie sich ihr Einsatz für Inklusion dadurch verändert hat und wie sie die Inklusionsbemühungen der neuen Bundesregierung bewertet, erzählte sie der zB.

Frau Bentele, wir haben Sie 2015 für die zB interviewt, damals noch in anderer Funktion. Wie hat sich denn Ihr Blick auf das Thema Inklusion in den letzten Jahren verändert?

Als Beauftragte der Bundesregierung kann man sich positionieren, Dinge anstoßen und auch das Bewusstsein in der Gesellschaft schärfen. Es gab ja in der Zeit durchaus auch Fortschritte bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Wichtig war und ist beispielsweise die Einrichtung einer Schlichtungsstelle im Jahr 2017, an die sich Menschen mit Behinderungen wenden können, wenn sie von Bundesbehörden benachteiligt werden.

Als Präsidentin des VdK als größtem Sozialverband in Deutschland kann ich deutlicher und parteiisch im Sinne unserer Mitglieder Position beziehen und unsere Forderungen an die Politik richten.

Inklusion in allen Lebensbereichen ist nach wie vor mein Ziel. Es ist also der gleiche Blick wie früher, aber in mancherlei Hinsicht noch detaillierter und – wenn Sie so wollen – auch kompromissloser. Als VdK wollen wir Gesetze ändern, damit sich die Situation für Menschen mit Behinderung, für Pflegebedürftige, für chronisch Kranke, für Ältere, für Familien mit behinderten Kindern ändert. Ich muss nicht den Koalitionsvertrag der Ampelregierung erklären und verteidigen. Wir schauen genau hin: Wo ist eine Lücke im Gesetz, die Menschen mit Behinderung benachteiligt? Wo ist etwas zwar geregelt, funktioniert aber in der praktischen Umsetzung nicht, und welche

Stellschraube in welchem Gesetz muss gedreht werden, damit sich die Situation für Menschen mit Behinderung verbessern kann?

Was sind die Themen, die seitdem immer noch wichtig, die noch offen sind?

Fehlende Barrierefreiheit ist immer noch ein wichtiges Thema. Sie ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass alle Menschen gleichberechtigt am Leben teilhaben können. Fehlende Barrierefreiheit verhindert den gleichberechtigten Zugang zu Bildung und damit auch zu Ausbildung und Arbeit. Auch digitale Barrieren verhindern die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben.

Es greift zu kurz, wenn es eine Pflicht zur Barrierefreiheit erst dann gibt, wenn ein Arbeitgeber einen Menschen mit Behinderung beschäftigt. Das kann behinderte Bewerber im Auswahlverfahren massiv benachteiligen. Wenn neue Arbeitsstätten geplant oder bestehende wesentlich geändert werden, muss die barrierefreie Gestaltung nach der Arbeitsstättenverordnung verpflichtend werden. ■



Das ganze Interview finden Sie in der neuen digitalen zB.

→ zb-magazin.de

AKTUELLE URTEILE

Erneutes bEM

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich ein neuerliches bEM durchzuführen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines bEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war. BAG, Urteil vom 18.11.2021, 2 AZR 138/21

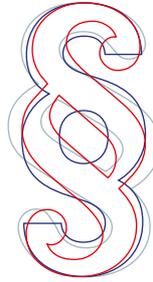
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Der Kläger war im Jahr 2017 an 41, in 2018 an 61 und in 2019 an 103 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Am 5.3.2019 wurde ein bEM Verfahren durchgeführt. Danach war der Kläger erneut an 79 Arbeitstagen arbeitsunfähig. In der Kündigungsschutzklage trägt er vor, der Arbeitgeber hätte ein erneutes bEM durchführen müssen. Das LAG wies die Berufung des Beklagten gegen das stattgebende arbeitsgerichtliche Urteil zurück. Auch das BAG hält die Kündigung für unverhältnismäßig. Der Arbeitgeber habe ein neues bEM durchführen müssen. Diese Verpflichtung besteht, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines bEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt. Dies gilt auch, wenn nach zuvor durchgeführtem bEM Verfahren noch nicht wieder ein Jahr vergangen ist. §

Stufenvertretung

Eine Beteiligung der Stufenvertretung nach § 180 Abs. 6 Satz 3 SGB IX kommt immer nur dann in Betracht, wenn persönliche Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen betroffen sind, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet.

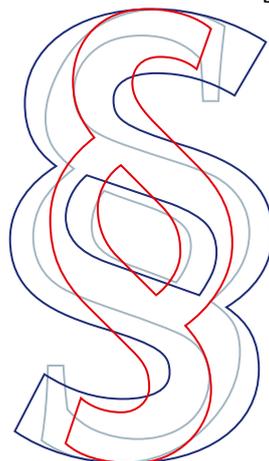
BAG, Beschluss vom 22.9.2021, 7 ABR 23/20

Die antragstellende Hauptschwerbehindertenvertretung (HSV) macht das Bestehen von Beteiligungsrechten während des personalvertretungsrechtlichen Stufenverfahrens geltend. Der Hauptpersonalrat ist regelmäßig mit Stufenverfahren befasst, welche Versetzungen eines schwerbehinderten Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit betreffen. Die HSV wandte sich erfolglos mit der Bitte an den Beteiligten, sie in den Verfahren zu unterrichten und anzuhören. Das LAG hat die Beschwer-

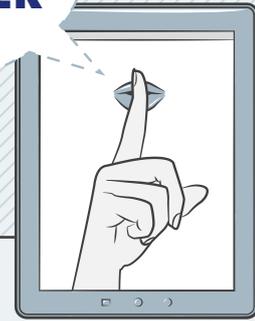


de gegen die Ablehnung des Antrags zurückgewiesen. Die dagegen eingelegte Rechtsbeschwerde hatte keinen Erfolg. Das BAG führt aus, jedenfalls in Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen nicht persönlich betreffen,

bestehe weder ein Anhörungs- noch ein Unterrichtsrecht der HSV. Das folgt aus den unterschiedlichen Formulierungen in § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und § 180 Abs. 6 Satz 3 SGB IX. § 180 Abs. 6 Satz 3 SGB IX sieht eine Zuständigkeit der Stufenvertretung nur für persönliche Angelegenheiten des schwerbehinderten Menschen vor. Die Formulierung in § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX „Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren“ zeigt, dass der Gesetzgeber bewusst zwischen solchen Angelegenheiten, die nur einen einzelnen schwerbehinderten Menschen konkret betreffen, und solchen Angelegenheiten, die die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, differenzierte. Eine analoge Anwendung des § 180 Abs. 6 Satz 3 SGB IX auf die nicht persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen kommt mangels Vergleichbarkeit der Sachverhalte nicht in Betracht. In den Angelegenheiten, in denen ein schwerbehinderter Mensch persönlich betroffen ist, kann eine besondere Schutzbedürftigkeit angenommen werden, weshalb die Zuständigkeit der HSV angeordnet wurde. In Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen nur als Gruppe berühren, sind typischerweise auch die Interessen nicht schwerbehinderter Beschäftigter betroffen. Hier kann es als ausreichend angesehen werden, dass die Schwerbehindertenvertretung der Ausgangsbehörde beteiligt wird. §



NETZ GEFLÜSTER



Kein Individualanspruch

167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX begründet keinen Individualanspruch der betroffenen Arbeitnehmer auf Einleitung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM). BAG, Urteil vom 7.9.2021, 9 AZR 571/10

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger einen Individualanspruch auf Einleitung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) hat. Im Jahr 2018 war er an 122 im Jahr 2019 an 86 Arbeitstagen krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber lehnte seinen Antrag auf Durchführung eines bEM ab. Erstinstanzlich hatte der Kläger beim Arbeitsgericht Erfolg. Das BAG hält die Revision gegen das dieses Urteil aufhebende Berufungsurteil des LAG für unbegründet. Es führt aus, ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Einleitung und Durchführung eines BEM-Verfahrens besteht nicht. Dieses Ergebnis steht mit dem Wortlaut und der Systematik des § 167 Abs. 2 SGB IX im Einklang. Teils 3 des SGB IX unterscheidet zwischen sonstigen Pflichten der Arbeitgeber und Rechten der (schwerbehinderten) Arbeitnehmer und bringt damit zum Ausdruck, dass nicht jeder Pflicht des Arbeitgebers ein entsprechender Anspruch bzw. ein entsprechendes Recht des Arbeitnehmers gegenübersteht. Räumt das Gesetz den Arbeitnehmern Ansprüche ein, werden diese ausdrücklich als solche bezeichnet, wie zB in § 164 Abs. 4 SGB IX. Dies ist in § 167 Abs. 2 SGB IX nicht geschehen. Auch europarechtliche Vorschriften oder die UN-BRK gebieten keine andere Auslegung des § 167 Abs. 2 SGB IX. Ein Anspruch des Klägers auf Einleitung und Durchführung eines bEM ergibt sich zudem auch nicht aus dem Gebot der Rücksichtnahme. §



Ein weiteres Urteil finden Sie online unter
→ bih.de/zb-magazin



Hacks machen das Leben leichter

Die Alltagspioniere teilen kleine, einfache Hacks, die im Alltag eine große Wirkung entfalten und so zu mehr Selbstständigkeit beitragen. Viele tolle Videos der smarten Alltagshacks gibt es unter:

→ enableme.de > *Alltagspioniere*



Gesundheit leicht verstehen

Der Digitalpreis des Bundesverbands Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. ging an das Projekt „Gesundheit leicht verstehen“ von Special Olympics Deutschland. Die Website informiert in Leichter Sprache rund um das Thema Gesundheit.

→ gesundheit-leicht-verstehen.de