

Psychische  
Erkrankungen sind  
weit verbreitet, aber  
immer noch tabuisiert.  
Feuerungsmaurer  
Detlev Krieger geht  
offen mit seiner  
Erkrankung um.

# SPRECHEN ÜBER DEPRESSIONEN

## STARTKLAR

Die wichtigsten Tipps und  
Materialien für den Beginn  
Ihrer neuen Amtsperiode

## EINFACH

Der besondere Kündigungsschutz  
im Überblick: ZB erklärt,  
worauf zu achten ist

## RECHTSSICHER

Aktuelle Urteile  
und Entscheidungen zu  
beruflicher Teilhabe

**ZB Behinderung & Beruf**

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (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:** Simone Königs (verantwortlich für den Verlag), Maren Zeidler.

---

**Beirat:** Christoph Beyer, Köln; Ralf Düser, Hildesheim; Sabine Eckert, Nürnberg; Carola Fischer, Köln; Heike Horn-Pittroff, Chemnitz; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Michael Neuner, Bayreuth; Thomas Niermann, Kassel; 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:** 90.000 Exemplare

---

**Redaktionsschluss:** 10.11.2022

---

**Beilagen:** Einem Teil der Auflage ist die ZB Baden-Württemberg beigelegt. Allen Heften ist eine ZB Info „SBV-Start“ 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.



Erik Huether

## SIE HABEN DIE WAHL

### Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr neigt sich dem Ende zu, und Gleiches gilt für das Wahlverfahren zur Schwerbehindertenvertretung. Für diejenigen unter Ihnen, die ihr Amt aufgeben, geht eine ereignisreiche Zeit zu Ende, und wir möchten uns ganz herzlich für Ihr Engagement bedanken. Für diejenigen aber, die neu ins Ehrenamt starten, stehen am Anfang viele Fragen im Raum. Diese können wir Ihnen in diesem Heft nicht alle beantworten – aber wir können aufzeigen, wo Sie die Antworten finden.

Antworten zum Thema Psyche, beispielsweise. Einer der häufigsten Gründe für Arbeitsausfälle sind psychische Erkrankungen, nicht erst seit der Coronapandemie. Auch bei den Schwerbehinderungen weisen die Feststellungsbescheide zunehmend eine psychische Beeinträchtigung aus. Die ZB hat sich deshalb einen Betrieb und einen seiner Mitarbeiter angesehen, bei dem der Umgang mit der Beeinträchtigung vorbildlich läuft. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 6. Ein weiteres Thema, das Vertrauenspersonen oft umtreibt – das sehen wir auch bei den Zugriffen auf unser Online-Fachlexikon – ist das Thema Kündigungsschutz. Hier haben wir die wichtigsten Fakten für Sie zusammengefasst. Lesen Sie mehr ab Seite 12.

Viel Freude bei der Lektüre und einen guten Start in die (erste oder neue) Amtszeit!

Herzlichst Ihr



**Detlef Placzek**

Präsident des Landesamtes für  
Soziales, Jugend und Versorgung  
Rheinland-Pfalz

### 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

### Sprechen über Depressionen

Feuerungsmaurer Detlev Krieger ließ sich von seiner Depression nicht unterkriegen und arbeitet wieder bei seinem alten Arbeitgeber. Das gelang auch dank der tatkräftigen Unterstützung durch den Integrationsfachdienst Gelsenkirchen. Lesen Sie mehr ab Seite 6.

Fotos: Rupert Oberhäuser, shutterstock/Black Salmon, PODIS



6

Detlev Krieger am Ofen. Der Feuerungsmaurer geht offen mit seiner Depression um.

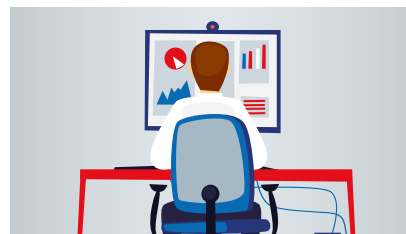


## BERICHT

Beginn der Amtsperiode

### 10 Start ins Ehrenamt

Die Wahl ist vorbei, Startschuss für die Amtsperiode! Damit Sie gut zurecht kommen, haben wir Ihnen ab Seite 10 das Wichtigste zum Start ins Amt zusammengefasst.



## RATGEBER

Gut informiert

### 12 Stichwort: Kündigungsschutz

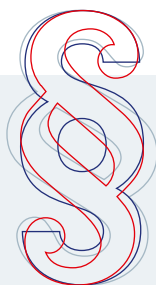
Wichtiges Thema für die SBV: der besondere Kündigungsschutz. Was Sie dazu wissen sollten und wie und wann er greift, erklärt ZB ab Seite 12.

## RECHT

Auf dem neuesten Stand

### 14 Aktuelle Urteile

- Evidenzkontrolle
- Briefwahl



## ONLINE

Mut zur Veränderung

→ [zb-magazin.de](http://zb-magazin.de)

- Warum die ZB digital wird, erklärt Timo Wissel vom LVR-Inklusionsamt in Köln



## kurz notiert

### Neue SBV

#### Willkommen im Amt

Die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung ist überwiegend abgeschlossen – und Sie sind nun möglicherweise neu im Amt. Damit Ihnen die Arbeit leichter von der Hand geht, hat die BIH alle wichtigen Informationen für Sie gebündelt auf ihrer Website bereitgestellt. Neben einer Vielzahl an Broschüren und Leitfäden gibt es auch eine Erklärung der ersten Schritte, die Meldemaske für die Integrationsämter und alle für Sie relevanten Kontakt- und Ansprechpersonen. Sie finden alle Infos unter  
→ [bih.de](https://bih.de) > [Integrationsämter](#) > [SBV-Start](#)



shutterstock/fikakes

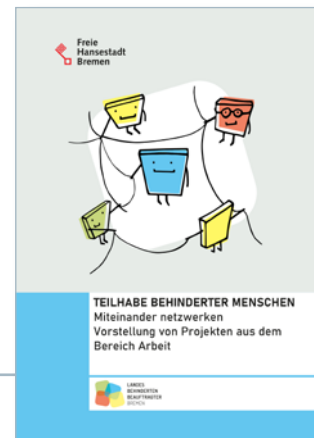


Getty Images/MeXaHuK

### Berufswahlbroschüren

#### Was kommt nach der Schule?

Die Bundesagentur für Arbeit hat neue Berufswahlmagazine für Schülerinnen und Schüler online gestellt. Die Hefte bieten Hilfe beim Einstieg in die Berufsfindung und zeigen, wie Jugendliche ihre Ausbildung schaffen und wie es danach weitergehen kann. Auf der Website „Planet-Beruf.de“ sind die Broschüren als barrierefreie PDF-Dateien verfügbar und auch Arbeitsblätter und Checklisten sind als einzelne barrierefreie PDF-Dateien aufbereitet.  
→ [planet-beruf.de](https://planet-beruf.de)



### Bremer Broschüre Netzwerk für Projekte

In einer Broschüre im Auftrag des Bremer Landesbeauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderung werden interessante und vorbildliche Projekte aus dem Bereich der Teilhabe vorgestellt. Die Broschüre „Teilhabe behinderter Menschen. Miteinander netzwerken. Vorstellung von Projekten aus dem Bereich Arbeit“ kann kostenfrei heruntergeladen werden unter  
→ [t1p.de/yahgi](https://t1p.de/yahgi)

Der Landesbehindertenbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen



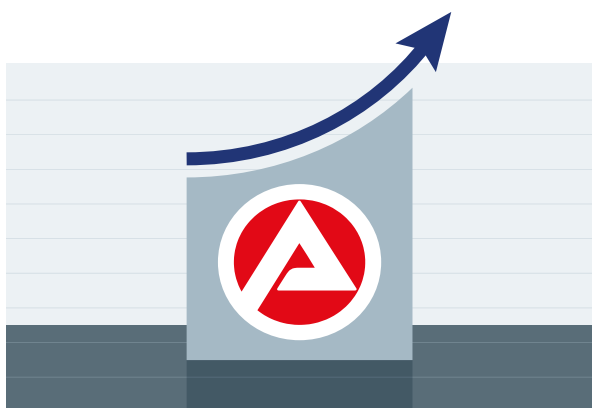
# 7.000



Menschen mit einer  
Schwerbehinderung erhielten  
2021 einen neuen  
Ausbildungsvertrag.

(Quelle: bibb)

Getty Images/Rudzhan Nagiev



cwh

## Arbeitslosenzahlen Höher als vor der Pandemie

161.965 Menschen mit Schwerbehinderung waren im September 2022 bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet. Das sind über 8.000 mehr Arbeitslose mit Schwerbehinderung, als vor der Pandemie im September 2019 gemeldet waren. Damals waren es 153.538 Arbeitslose mit Schwerbehinderung.

im fokus



pexels/annanekrashevich

## OECD-Bericht Behinderung, Arbeit und Inklusion

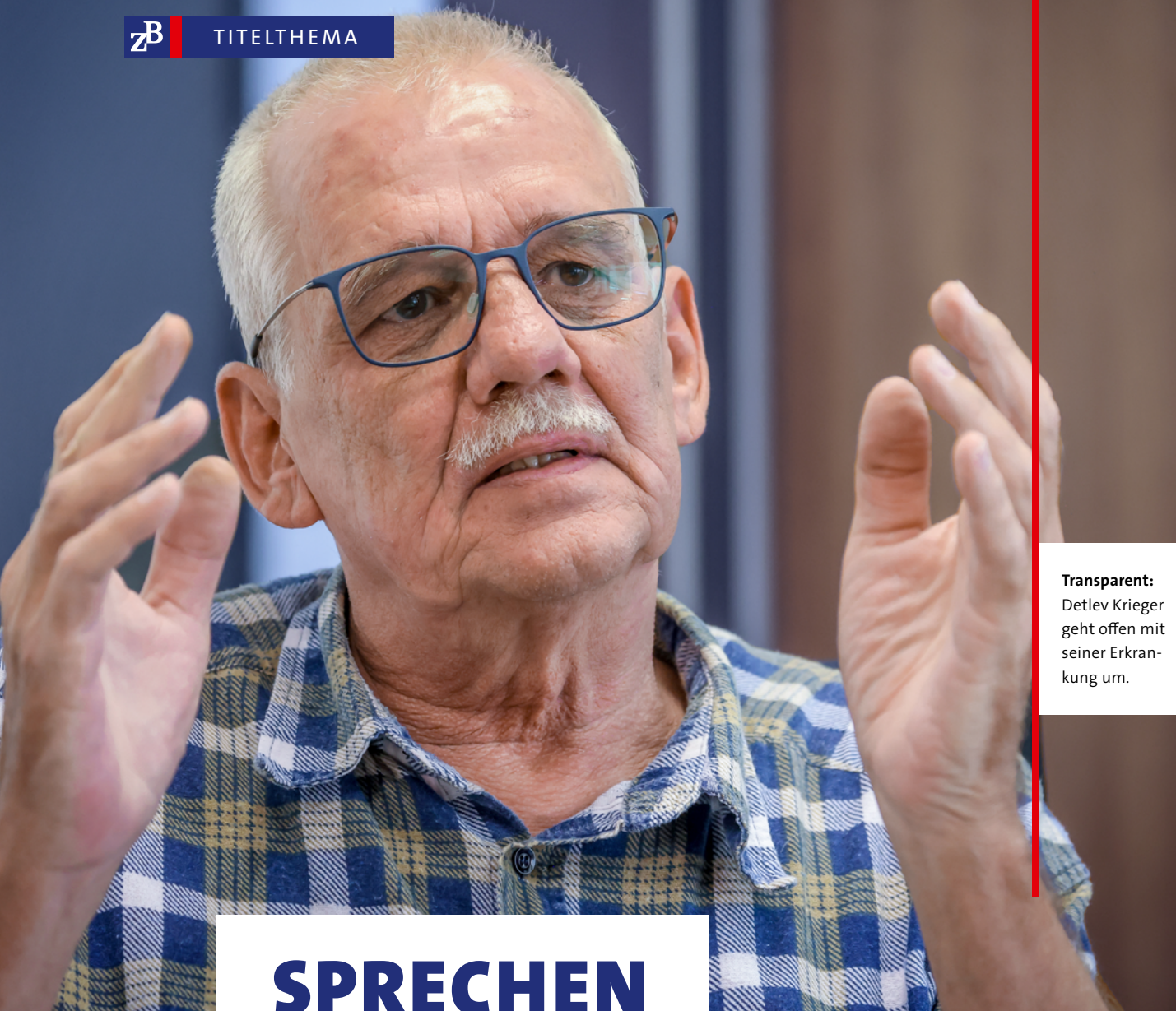
Im Herbst erschien der OECD-Bericht zum Thema „Behinderung, Arbeit und Inklusion“. Die Autorinnen und Autoren vergleichen darin die Entwicklung in 32 der 38 OECD-Mitgliedsländer. Sie stellen fest, dass die Coronapandemie für Menschen mit Behinderung oft ein großer Rückschritt hinsichtlich ihrer Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt war. Den Bericht gibt es zum kostenfreien Download unter  
→ [t1p.de/bctat](https://t1p.de/bctat)

## Aktualisierung Wegweiser Rehabilitation und Teilhabe



Bundesarbeitsgemeinschaft für  
Rehabilitation e.V. (BAR)

Das Grundlagenwerk „Rehabilitation und Teilhabe – ein Wegweiser“ der BAR wurde überarbeitet und neu aufgelegt. Die Publikation richtet sich an Fachkräfte der Rehabilitationsträger sowie an weitere Verantwortliche aus dem Bereich, aber auch an Menschen mit Behinderungen selbst. Der Wegweiser kann heruntergeladen werden unter  
→ [bar-frankfurt.de](https://bar-frankfurt.de) > Service > Publikationen > Reha-Grundlagen



**Transparent:**  
Detlev Krieger  
geht offen mit  
seiner Erkran-  
kung um.

Foto: Rupert Oberhäuser

# SPRECHEN ÜBER DEPRESSIONEN

Depressionen sind in der Gesellschaft zwar weit verbreitet, aber immer noch tabuisiert. Feuerungsmaurer Detlev Krieger ging offen mit seiner Erkrankung um und arbeitet dank der Unterstützung des Integrationsfachdienstes Gelsenkirchen heute weiter in seinem alten Job.



”

*Die Offenheit, mit der er darüber spricht, ist einzigartig und hilft auch anderen.“*

**A**m Ende ging bei Detlev Krieger gar nichts mehr. Der heute 60-Jährige hatte stark abgenommen – von 85 blieben 68 kg – und er schlief nur noch schlecht. Schon seit Längerem konnte der Feuerungsmaurer nicht mehr Auto fahren, das hatte seine Frau übernommen. Sie war es auch, die dann sagte, dass es so nicht mehr weitergeht. Krieger arbeitet bei der Pilkington Deutschland AG, die zur NSG Group gehört, einem international tätigen Unternehmen in der Glaserzeugung. Im Werk in Gladbeck stellen 500 Mitarbeitende Glasprodukte wie Scheiben hauptsächlich für die Automobil- und die Bauindustrie her. Der gelernte Maurer arbeitet seit mehr als 33 Jahren im Unternehmen und hat sich im Lauf der Jahre zum Chef des Maurerteams hochgearbeitet. Eine anstrengende und verantwortungsvolle Aufgabe, da er für die Pflege und Wartung der Öfen, in denen das Glas geschmolzen wird, zuständig ist. „Wenn der Ofen nicht läuft, läuft wenig im Betrieb“, sagt Krieger. Zu seiner Arbeit gehören zudem die Materialbestellung und die Verteilung der Arbeit an die sechs Leute in seinem Team. Zusätzlich ist Krieger die Schnittstelle zur Betriebsleitung.

**„Detlev forderte immer 150 Prozent von sich und anderen.“** Die Veränderungen bei Krieger fielen seinen Arbeitskollegen bereits 2017 auf. „Das war ein schleicher Prozess“, berichtet Patrick Wiesner, Betriebsrat bei Pilkington und Ansprechpartner für Kollegen mit psychischen Problemen. „Ich kenne Detlev schon sehr lange. Wir haben beide im Produktionsbereich am Ofen gearbeitet – ich als Produktionsmitarbeiter und Mechaniker, er als Vorarbeiter“, erzählt Wiesner. Krieger sei damals sehr reizbar gewesen und fuhr schnell aus der Haut. „Detlev war schon immer jemand, der 150 Prozent von sich und seinen Mitarbeitenden gefordert hat“, sagt Wiesner. Aber irgendwann habe man gemerkt, dass sich was verändert. Er wurde härter zu sich und auch zu allen anderen. Überfordert sei Krieger nicht gewesen – seinen Job verstand er gut. Aber man habe ihm schon durch den gebückten Gang die Last auf seinen Schultern angesehen. Auch die

Kollegen im Team berichteten ihm von ähnlichen Beobachtungen, sagt der Betriebsrat. Krieger selbst bemerkte in dieser Zeit zunächst körperliche Veränderungen. „Ich habe in drei Monaten 17 kg abgenommen, doch die Ärzte konnten bei mir nichts Konkretes finden“, erzählt er. Auch wenn die Arbeit stressiger wurde, war sein Anspruch, immer gut und schnell zu arbeiten. „Ich bin ein Perfektionist – körperlich baute ich bei der Arbeit aber immer mehr ab“, berichtet der Feuerungsmaurer.

**Psychologen hatten keine Zeit.** In der Folgezeit zeigten sich bei Krieger ernsthafte Konzentrationsprobleme und nachdem seine Frau Fahrfehler beobachtet hatte, habe er sich das Autofahren nicht mehr zugetraut. Sein Hausarzt habe ihn dann krankgeschrieben und an einen Psychologen verwiesen. Hilfe fand er dort nicht. „Egal wo ich angerufen habe, hieß es, dass zurzeit keine Termine frei seien. Ich hätte mich auf eine Warteliste setzen lassen können und dann vielleicht in neun oder zwölf Monaten einen Termin bekommen.“ Das war der Zeitpunkt, an dem Patrick Wiesner in Absprache mit Krieger den Kontakt zum Integrationsfachdienst, kurz IFD, Gelsenkirchen aufnahm. Der IFD in der Schalke-Stadt ist für Gelsenkirchen, Bottrop und Gladbeck zuständig. Auftraggeber ist das LWL-Inklusionsamt Arbeit mit Sitz in Münster. Seit 2009 betreut Sabine Kremer vom IFD die Pilkington Deutschland AG. Mit dem Betriebsrat und der Betriebsleitung gibt es eine enge und gute Zusammenarbeit. Insgesamt habe der IFD bislang mehr als 30 Beschäftigte erfolgreich beraten. Für alle Mitarbeitenden haben sich im Zusammenspiel mit den Beteiligten jeweils gute Lösungen finden lassen. Krankheits- oder behinderungsbedingte Kündigungen konnten vermieden werden, erzählt Kremer.

**„Er zitterte und kämpfte mit den Tränen.“** Die studierte Sozialarbeiterin sieht sich auch in einer Lotsenfunktion. Häufig spielen neben den beruflichen Belastungen auch private Probleme eine Rolle. Das können familiäre Herausforderungen wie die Betreuung von Angehörigen

gen, Suchterkrankungen oder Schulden sein. Betriebsrat Wiesner habe einen sehr guten Draht zur Belegschaft – der rufe sie regelmäßig an, wenn ihm etwas auffällt. Im Fall Detlev Krieger war der IFD-Mitarbeiterin ziemlich schnell klar, dass die Arbeit und die Arbeitsverdichtung für seine Erkrankung verantwortlich sind. „Er schien völlig am Ende seiner Kräfte zu sein, in dem Gespräch zitterte er und kämpfte mit den Tränen“, so Kremers Eindruck vom ersten Gespräch mit dem Feuerungsmaurer. Sie habe ihm geraten, sich langfristig krankschreiben zu lassen und eine Reha zu beantragen.

**Heilung psychischer Erkrankungen dauert.** Die beantragte Rehabilitationsmaßnahme wurde von der Rentenversicherung zunächst abgelehnt, doch der Widerspruch war erfolgreich und nur vier Monate nach dem ersten Kontakt konnte Krieger die Reha antreten. Die Gespräche mit den Psychologen und den Mitpatienten taten ihm gut. Er fühlte sich verstanden. Die Diagnose nach sieben Wochen Reha: Krieger hat eine mittelschwere Depression. Die Krankheit des Vorarbeiters ist kein Einzelfall: Trotz rückläufiger Krankenstände in den vergangenen Jahren wächst der Anteil psychischer Erkrankungen bei den Krankschreibungen. Er kletterte in den vergangenen 40 Jahren von zwei Prozent auf 17,5 Prozent, sagt der BKK-Gesundheitsreport 2021. Die durch psychische Erkrankungen ausgelösten Krankheitstage haben sich in diesem Zeitraum verfünffacht. Sie sind heute die zweithäufigste Diagnosegruppe nach den Muskel-Skelett-Erkrankungen bei den Krankschreibungen.

**Krankheitskosten in Milliardenhöhe.** Besondere Bedeutung erhalten psychische Erkrankungen zudem durch die Krankheitsdauer: Die durchschnittliche Dauer psychisch bedingter Krankheitsfälle ist mit 43,4 Tagen fast dreimal so hoch wie bei anderen Erkrankungen mit 15,6 Tagen im Durchschnitt, so der BKK-Gesundheitsreport. Die Folge für Unternehmen und Volkswirtschaft sind Ausgaben in Milliardenhöhe: Im Jahr 2020 betrug allein die Krankheitskosten für psychische Erkrankungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 56,4 Milliarden Euro. Die deutliche Zunahme der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen spiegelt sich auch in den zunehmenden Produktionsausfallkosten wider: Sie lagen 2020 bei 14,6 Milliarden Euro (BAuA 2020).

**„Die Offenheit hilft auch anderen.“** Diese Zahlen kennt auch Michael Kolpak, Personalleiter der Pilkington Deutschland AG am Standort Gladbeck. „Wir haben auf jeden Fall mehr Fälle mit psychischen Erkrankungen, als noch vor vier Jahren – als ich hier als Personalchef angefangen habe“, sagt Kolpak, der bereits seit 39 Jahren im Unternehmen ist. Aus diesem Grund entwickle das Unternehmen aktuell Gefährdungsbeurteilungen für psychische Belastungen. Die Arbeitsumgebung im Produktionsbereich sei geprägt durch Lärm, Hitze und Staub. In den meisten Bereichen werde im Vier-Schicht-Betrieb gearbeitet. „Das ist für sich genommen schon eine hohe Belastung – unsere Öfen laufen schließlich an 365 Tagen im Jahr“, erzählt der Personalleiter. Detlev Kriegers Umgang mit seiner Erkrankung nennt Kolpak vorbildlich. „Die Offenheit, mit der er darüber spricht, ist einzigartig und hilft auch anderen“, ist Kolpak überzeugt. Der Fall zeige, dass man so früh wie möglich reden müsse. Allerdings dauere es leider immer noch zu lange, bis die ersten belastbaren Diagnosen gestellt werden, merkt der Personalchef an.

**Michael Kolpak** (Mitte) ist Personalleiter bei der Pilkington Deutschland AG, **Sabine Kremer** (rechts) arbeitet beim IFD Gelsenkirchen. Links sieht man Krieger bei einer Maurerarbeit an einem der Öfen.



Fotos: Rupert Oberhäuser



”

*Es gibt viele Menschen, die brauchen länger für den Prozess, die Krankheit zu akzeptieren und in ihr Selbstbild zu integrieren.“*

**Wiedereingliederung dauerte drei Monate.** Nach der Reha fühlte sich Vorarbeiter Krieger wieder gut und wollte umgehend wieder arbeiten – Kremer musste ihn bremsen. Ihr Rat damals: Er solle sich erst einmal in seinem Privatleben zu Hause eingewöhnen und es langsam angehen lassen. Außerdem gab es ein Gespräch mit Personalleiter Kolpak zur stufenweisen Wiedereingliederung. Alle waren sich einig, dass sich auch langfristig etwas an Kriegers Arbeitsorganisation ändern müsse. Gemeinsam wurde vereinbart, dass sich der Vorarbeiter künftig mehr auf die organisatorischen Arbeiten konzentrieren und nicht mehr so häufig direkt am Ofen arbeiten solle. Die Wiedereingliederung dauerte insgesamt drei Monate. In dieser Zeit arbeitete Krieger immer nur einige Stunden im Betrieb. Diese Phase war wichtig, da der Vorarbeiter seine neu erlernten Verhaltensweisen – unter anderem sich nicht um alle Kleinigkeiten zu kümmern und Verantwortung auch mal zu delegieren – trainieren wollte. Aber auch seine Vorgesetzten und sein Team mussten lernen, mit den Veränderungen zurechtzukommen.

**Verleugnung der psychischen Erkrankung ist ein Problem.** Parallel zur Wiedereingliederung nahm Krieger an einem Stressbewältigungstraining für psychisch kranke Menschen des IFD Gelsenkirchen teil. An 14 Terminen, einmal in der Woche, traf sich eine kleine Gruppe von sechs Leuten in den Räumen des IFD in Gelsenkirchen. Unter anderem erläuterte Moderatorin Kremer den Teilnehmern die Ursachen von Stress. Gleichzeitig wurden Übungen zur Entspannung wie etwa die progressive Muskelentspannung trainiert. „Wichtig ist mir vor allem der Austausch der Gleichgesinnten untereinander, auch um sie aus ihrer Isolation zu führen“, sagt die Sozialarbeiterin. Das große Problem bei psychisch kranken Menschen sei immer die Verleugnung der Krankheit, er-

zählt Kremer aus ihrem Berufsalltag. Detlev Krieger sei auch hier vorbildlich gewesen. „Es gibt viele Menschen, die brauchen länger für den Prozess, die Krankheit zu akzeptieren und in ihr Selbstbild zu integrieren.“ Seit dem Frühjahr 2019 – nach mehr als einem Jahr Pause – arbeitet der Vorarbeiter wieder regulär im Betrieb. Kurze Zeit später wurde eine Großfeuerungsanlage im Unternehmen über Monate stillgelegt, um einen Teilneubau umsetzen zu können. Hier war Krieger mit seiner Expertise als verantwortlicher Feuerungsmaurer gefordert. Doch auch dieser Herausforderung war er wieder gewachsen. „Heute geht es mir wieder gut“, sagt Krieger, „aber ich weiß auch, dass ich aufpassen muss, nicht wieder in meine alten Verhaltensmuster zurückzufallen.“ ■

i

## MEHR INFOS

Die Stiftung Deutsche Depressionshilfe hat ein umfangreiches Hilfsangebot, wenn Sie unter Depressionen leiden oder dies vermuten.

→ [deutsche-depressionshilfe.de](https://deutsche-depressionshilfe.de) >  
*Depression Infos und Hilfe*

Wenn Sie überlegen, ob Sie Ihre psychische Beeinträchtigung offenbaren sollen, hilft Ihnen ein Artikel aus der vorvergangenen ZB weiter:

→ [t1p.de/kz9s7](https://t1p.de/kz9s7)

# DER START



**S**chwerbehindertenvertretungen (SBV) haben viele wichtige Rollen. In den vergangenen Jahren wuchsen Aufgaben und Bedeutung der SBV als kompetente Ansprechpartner, wenn es um Teilhabe am Arbeitsleben geht. Das Thema „Inklusion“ wird komplexer, genauso wie das Ehrenamt selbst. Und es gilt: „Wissen ist Macht.“ Wer weiß, wovon er oder sie spricht, wer die besseren Argumente hat und diese auch noch überzeugend vermitteln kann, wird seine Ziele leichter erreichen. Wo Sie dieses Wissen sammeln und finden können, zeigen wir Ihnen im Folgenden.

## ➔ KURSE

Die Kurse der Integrationsämter gehören zu den „Dauerbrennern“ für Vertrauenspersonen. Deshalb ist eine frühzeitige Anmeldung wichtig. Die Teilnahme ist in Präsenz wie auch online (zumindest teilweise) möglich. Kurse bauen aufeinander auf, können aber auch einzeln besucht werden. Die Module im Überblick:

- **Grundkurs:** Das dreitägige Seminar für die SBV bildet die Basis. Es führt in die praktische Arbeit ein und gibt Gelegenheit zur Vernetzung untereinander.
- **Aufbaukurse:** Die zwei- bis dreitägigen Seminare

vertiefen das Wissen, erweitern den vorhandenen Kenntnisstand und vermitteln Sicherheit in der Ausübung des Amtes. Sie richten sich an jene, die bereits erste Praxiserfahrungen gesammelt haben.

- **Seminare und Informationsveranstaltungen:** Sie werden zu ausgewählten Themen veranstaltet und wenden sich an erfahrene Funktionsträger oder an besondere Zielgruppen, wie etwa an Beauftragte für Arbeitgeber und Personalverantwortliche, an Betriebs- und Personalräte sowie an Stufenvertretungen.

Die Kursübersicht und Anmeldemöglichkeiten finden Sie über Ihr jeweiliges Integrations-/Inklusionsamt.

➔ [bih.de](http://bih.de) > *Integrationsämter* > *Akademie*

## ➔ PUBLIKATIONEN

Auf der Website der BIH und der Inklusions- und Integrationsämter finden Sie eine Vielzahl an Publikationen zu Themen rund um Teilhabe am Arbeitsleben. Eine der wichtigsten ist das „ABC-Fachlexikon“, das aktuell überarbeitet wird und dann nach langer Print-Tradition in umfassender digitaler Form zur Verfügung steht. Das Lexikon beinhaltet alle relevanten Begriffe für Ihr neu-



# INS EHRENAMT

Die Wahlperiode 2022 ist abgeschlossen, jetzt fällt der Startschuss für Ihre Amtszeit. Damit Sie sich gut orientieren können, geben die Inklusions- und Integrationsämter Ihnen vieles an die Hand: ein Überblick.

Foto: shutterstock/Black Salmon

es Amt, außerdem nützliche Links, Listen, Schaubilder, Rechner, Videos und vieles mehr. Auch Synonyme werden geführt, falls Ihnen der richtige Begriff mal nicht einfällt.  
→ [bih.de](#) > [Integrationsämter](#) > [Medien und Publikationen](#) > [Fachlexikon](#)

## ➔ **SBV-GUIDE UND -START (NEUAUFLAGE)**

Der SBV-Guide ist der ideale Einstieg für neue Vertrauenspersonen, aber auch ein gutes schnelles Nachschlagewerk für Altgediente. Die Basisversion liegt diesem Magazin bei und ist auch auf der Website erhältlich. Dort finden Sie auch eine Übersichtsseite mit den wichtigsten Publikationen, Tipps und Tricks für den Start ins Ehrenamt.

→ [bih.de](#) > [Integrationsämter](#) > [SBV-Start](#)

## ➔ **BERATUNG DER FUNKTIONSTRÄGER**

Die Inklusions- und Integrationsämter stehen Ihnen auch persönlich mit Rat und Tat zur Seite. Gerade die technischen und finanziellen Fördermöglichkeiten sind vielfältig, deshalb gibt es umfassende Beratung unter anderem zu:

- technischen Arbeitshilfen
- Arbeitsassistenzen
- Gebärdensprach- und Schriftdolmetscherinnen und -dolmetschern
- beruflichen Weiterbildungen
- Kraftfahrzeughilfe/Erwerb des Führerscheins
- Beratung rund um die Selbstständigkeit

Sie finden Ihre zuständigen Ansprechpersonen ganz einfach über die Suchmaske auf der BIH-Website.

→ [bih.de](#) > [Integrationsämter](#) > [Kontakt](#)

## ➔ **... UND NATÜRLICH DAS ZB MAGAZIN**

Das ZB Magazin, das Sie hier in Händen halten, wird ab 2023 „nur“ noch digital erscheinen. Melden Sie sich jetzt für das Abo an, kostenfrei und ganz einfach. So bleiben Sie auf dem Laufenden, was die aktuelle Rechtsprechung angeht, und lesen gelungene Beispiele aus dem Arbeitsalltag von Vertrauenspersonen und anderen Akteurinnen und Akteuren im Bereich Inklusion. ■

Das kostenfreie Digitalabo finden Sie unter

→ [zb-magazin.de](#) > [Digital-Abo](#)





## STICHWORT:

# KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Eines der meistgesuchten Themen im Bereich Inklusion ist der besondere Kündigungsschutz. Was gilt es zu beachten? Wo finden Sie Unterstützung? ZB erklärt.

**F**olgende Situation: Ein Kollege mit einer Schwerbehinderung kommt zu Ihnen und erzählt, dass ihm gekündigt werden soll. Er ist ratlos. Nun ist Ihre Unterstützung gefragt: Was muss als Nächstes passieren? Klären Sie erstmal einige Fragen:

### Ist der Kollege schwerbehindert oder einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt?

Hintergrund: Arbeitnehmern steht der besondere Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX nur zu, wenn es sich bei ihnen um einen Menschen mit Schwerbehinderung handelt. Außerdem gilt die Regelung auch für Gleichgestellte (ab einem Grad der Behinderung von 30).

### Warum wird die Kündigung ausgesprochen?

Ist die Kündigung beispielsweise betriebsbedingt erfolgt, so gibt es wenig Spielraum, denn dann steht sie nicht in Zusammenhang mit der Behinderung. Auch bei massivem Fehlverhalten (sofern dieses nicht aus der Behinderung resultiert) oder während der Probezeit ist der besondere Kündigungsschutz nicht anzuwenden.

### Liegen die Voraussetzungen für den besonderen Kündigungsschutz vor?

Damit der besondere Kündigungsschutz gilt, muss das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Behörde den Grad der Behinderung festgestellt haben. Das Besondere ist: Dem Arbeitgeber muss der Bescheid nicht vorliegen. Rund um den Zeitpunkt der Feststellung und die zu wahrenenden Fristen gibt es einige Feinheiten zu beachten, die in verschiedenen Urteilen festgelegt wurden. Bei Unklarheiten finden Sie im konkreten Fall immer Unterstützung bei Ihrem Integrationsamt.

### Wurde die geplante Kündigung vom Arbeitgeber beim Integrationsamt beantragt?

Hintergrund: Der Arbeitgeber benötigt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes. Erst wenn die Zustimmung vorliegt, kann der Arbeitgeber kündigen. Wenn es keine Zustimmung gibt, ist die Kündigung unwirksam. Sie kann auch nicht nachträglich genehmigt werden. Hier gibt es allerdings einige Ausnahmen.



### Liegt ein Grund vor, warum keine Zustimmung erforderlich ist?

Hintergrund: Zustimmungsfrei ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch

- einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag,
- eine Kündigung vonseiten des schwerbehinderten Menschen oder
- Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis.



### Auch gut zu wissen:

Der besondere Kündigungsschutz ist ein zusätzlicher Schutz. Selbstverständlich hat der schwerbehinderte Mensch wie jeder und jede Beschäftigte den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Dabei ist das Kündigungsverfahren nach SGB IX dem Kündigungsverfahren nach dem KSchG vorgeschaltet. Erst nach zustimmender Entscheidung durch das Integrationsamt kann die Kündigung ausgesprochen werden. Daran anschließend kann dann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die Kündigung vor dem Arbeitsgericht angefochten werden.

Wenn Sie das Gefühl haben, Ihren Kollegen nicht ausreichend unterstützen zu können, so können Sie sich an Ihr zuständiges Integrationsamt wenden. ■



*Der besondere Kündigungsschutz nach den §§ 168–175 SGB IX ist ein Kernstück des Schwerbehindertenrechts.“*



### WEITERE INFORMATIONEN

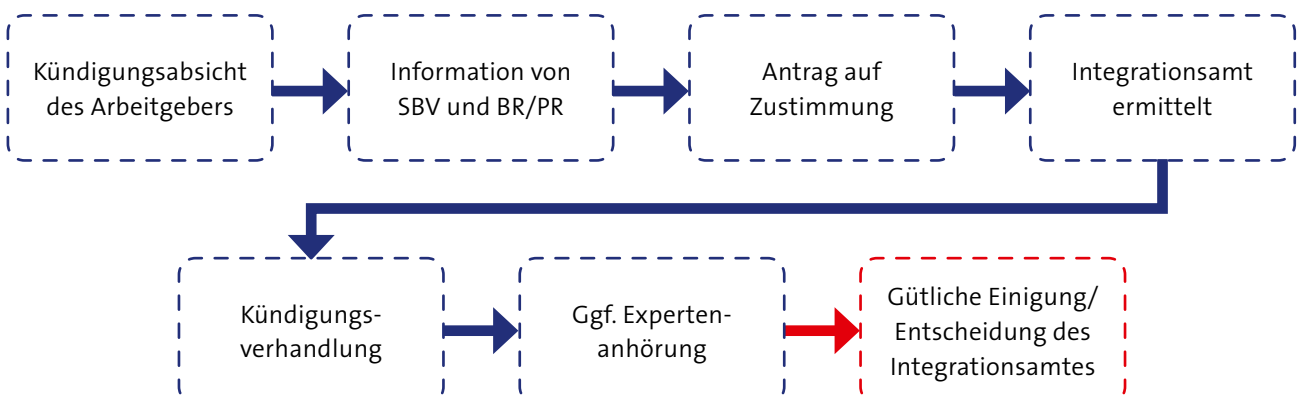
Umfassende Informationen zum Kündigungsschutz und zum Kündigungsschutzverfahren finden Sie im ABC-Fachlexikon der BIH:

→ [bih.de > Integrationsämter > Publikationen > Fachlexikon](#)

Außerdem im Ratgeber unter Publikationen

→ [bih.de > Publikationen > Ratgeber > „Der besondere Kündigungsschutz“](#)

## KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHREN





# AKTUELLE URTEILE

## Evidenzkontrolle

**Beantragt der Arbeitgeber beim Integrationsamt die Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung seines schwerbehinderten Arbeitnehmers wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes und trägt dieser umfangreich vor, auf welchen anderen Arbeitsplätzen er weiterbeschäftigt werden könne, ist der Prüfungsumfang des Integrationsamts auf eine dahingehende Evidenzkontrolle beschränkt.**

*Hess VGH, Beschluss vom 23. Juni 2022, AZ: 10 A 883/21 Z*

Die Beteiligten streiten über die Zustimmung zur Kündigung des Beklagten zur ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung des schwerbehinderten Klägers. Im Zustimmungsverfahren trug der schwerbehinderte Kläger zahlreiche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten an anderen, aus seiner Sicht für ihn geeigneten Arbeitsplätzen vor, deren Vorhandensein der Arbeitgeber zum Teil bestritt oder für die er ihn entweder aus fachlichen, gesundheitlichen oder sonstigen Gründen nicht für geeignet ansah. Das Integrationsamt erteilte die Zustimmung zur Kündigung, ohne die streitigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Einzelnen aufzuklären. Die gegen diese – vom Widerspruchsausschuss bestätigte – Entscheidung eingelegte Klage wies das Verwaltungsgericht als unbegründet zurück. Das Urteil wurde vom Hessischen Verwaltungsgerichtshof bestätigt. Dieser

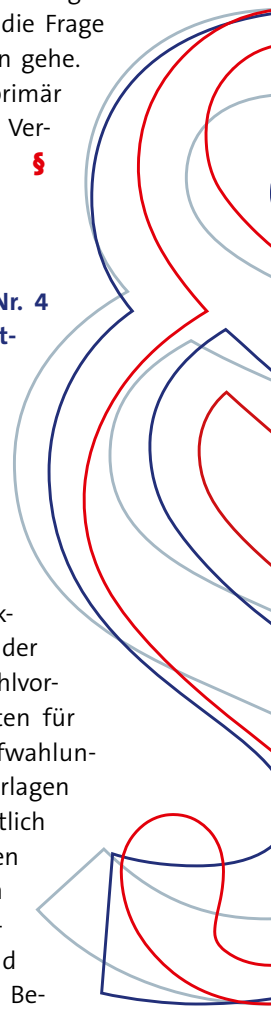
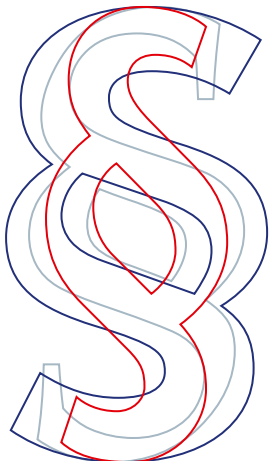
führte aus: Um eine Ermessensentscheidung treffen zu können, müsse das Integrationsamt den Sachverhalt zwar grundsätzlich aufklären. Der Umfang der Aufklärungspflicht ergebe sich aber entscheidend aus dem Bezug des Kündigungsgrundes zur Schwerbehinderteneigenschaft. Bei einer betriebsbedingten Kündigung sei die Zustimmung in der Regel zu erteilen, da sich ein Zu-

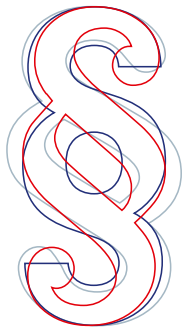
sammenhang mit der Schwerbehinderung nicht herstellen lasse. Etwas anderes gelte, wenn die beabsichtigte Kündigung nach arbeitsrechtlichen Vorschriften offensichtlich unwirksam sei. Dann müsse die Unwirksamkeit „ohne jeden vernünftigen Zweifel in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht offen zu Tage treten und sich jedem Kundigen aufdrängen“. Dieser Offensichtlichkeitsmaßstab finde auch in den Fällen der betriebsbedingten Kündigung Anwendung, wenn es um die Frage der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gehe. Denn die Aufklärung dieser Frage sei primär Gegenstand des arbeitsgerichtlichen Verfahrens. §

## Briefwahl

**Bei den Vorschriften in § 11 Abs. 1 Nr. 4 SchwbVVO handelt es sich um wesentliche und zwingende Bestimmungen über das Wahlverfahren, die zur Verhinderung von Manipulationen eng auszulegen sind.** *LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 3. Mai 2022, AZ: 2022-7 Ta BV 1697/21*

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit der Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Der Wahlvorstand übersandte den Wahlberechtigten für eine außerplanmäßige Wahl die Briefwahlunterlagen. Dabei versah er die den Unterlagen beigefügten Rückumschläge versehentlich nicht mit den Namen und Anschriften der wahlberechtigten Personen. Noch am gleichen Tag wurden neue Rückumschläge, diesmal mit dem Namen und der Anschrift versehen, verschickt. Im Begleitschreiben wurde darauf hingewiesen, dass die zuvor verwendeten Umschläge aufgrund eines Druckfehlers nicht zu verwenden seien, und darum gebeten, den Rückumschlag aus diesem Schreiben



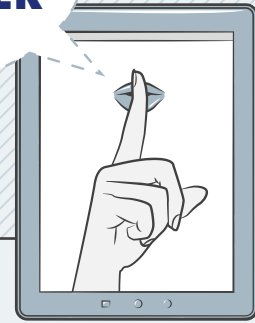


zu verwenden. Die zurückgesandten Umschläge wurden dem Wahlvorstand nach Eingang übergeben, der sie ungeöffnet in die bereitgestellte versiegelte Wahlurne warf. Der Eingang der Rückumschläge wurde nicht dokumentiert. Unter ihnen waren auch solche ohne Absenderangaben. Bei der Auszählung wurden die Rückumschläge ohne Absender zunächst aussortiert. Später stellte man fest, dass neun dieser Rückbriefe nicht zugeordnet werden konnten und erklärte die Stimmen für ungültig. Die Auszählung der gültigen Stimmen ergab eine Stimmengleichheit für den Beteiligten. Der Wahlanfechtungsklage gab das Arbeitsgericht statt und erklärte die Wahl für unwirksam. In den Gründen wird ausgeführt, es handele sich bei den Vorschriften in § 11 Abs. 1 Nr. 4 SchwbVWO um wesentliche, zwingende zur Vermeidung von Manipulationen eng auszulegende Vorschriften. Der Verstoß gegen diese Vorschrift sei nicht geheilt worden, weil mindestens neun Wahlberechtigte die ersten Umschläge verwendet hätten. Deren Stimmen seien für ungültig erklärt worden, weil der Absender nicht festgestellt werden konnte. Der Fehler sei auch deshalb nicht heilbar gewesen, weil sich nicht feststellen lasse, ob nicht bereits bei Erhalt der neuen Umschläge Wahlberechtigte ihre Stimme abgegeben und zurückgesandt hätten. Der Verfahrensverstoß sei geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass das Wahlergebnis anders ausgefallen wäre, wenn der Wahlvorstand von vornherein den Briefwahlunterlagen einen korrekten Freiumschlag beigefügt hätte. §



Ein weiteres Urteil finden Sie online unter  
→ [zb-magazin.de](https://zb-magazin.de)

## NETZ GEFLÜSTER



### Digitale Jobassistenz

Die InA.Coach-App hilft dabei, Aufgaben im Arbeitsalltag zu erledigen. Komplexe Abläufe werden durch einfache Schritt-für-Schritt-Anleitungen, Checklisten, Bilder, Sprache und Videos erklärt.

→ [app.ina.coach](https://app.ina.coach)



### Webinar: barrierefreie Events

Für ein barrierefreies Event muss nicht nur der Ort ohne Hürden sein. Ein vielfältiges Programm und diverse Teilnehmende sind genauso wichtig. Viele Tipps gibt es unter

→ [ramp-up.me](https://ramp-up.me)