



**Die Schwerbehinderten-
vertretung
Neu im Amt**



BIH
Integrationsämter
Folgen der sinkenden
Ausgleichsabgabe



Teil 2
Schnuppertage
bei Kaufhof



Liebe Leserin, lieber Leser!

Eine gute Vorbereitung ist die halbe Arbeit. Das kann sicher jeder aus eigener Erfahrung bestätigen. Auch der Einstieg in das Amt der Schwerbehindertenvertretung fällt leichter, wenn man die neue Aufgabe überlegt angeht.

Zunächst möchte ich jedoch allen Vertrauenspersonen, egal ob Neuling oder „Routinier“, zur Wahl sehr herzlich gratulieren. Sie haben eine anspruchsvolle und lohnende Aufgabe übernommen! Ihr Integrationsamt wird Sie dabei nach Kräften unterstützen.

**Für Ihre neue Aufgabe
viel Erfolg – Ihr Integrationsamt
unterstützt Sie dabei
nach Kräften!**

Zu jedem Anfang gehört sicherlich Lernen. Im Schwerpunktthema dieser ZB berichten eine Mitarbeiterin des Integrationsamtes und drei Schwerbehindertenvertreter, was dies in der Praxis bedeutet: Fachwissen aneignen, Erfahrungen sammeln und lernen, als eigenständige Interessenvertretung selbstbewusst aufzutreten.

Wer eine konkrete Anleitung für die ersten Schritte im Amt sucht und sich einen Überblick über die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung verschaffen möchte, dem empfehle ich den Praxisleitfaden „SBV-Guide“, den Sie bei Ihrem Integrationsamt erhalten.

Er informiert auch ausführlich über das Angebot der Integrationsämter.

Weil man an Beispielen aus der Praxis vielleicht am besten lernen und etwas für sich „abschauen“ kann, stellt die ZB auch immer wieder vorbildliche Projekte vor: wie die Lernpartnerschaft zwischen der Kaufhof Warenhaus AG und einer Schule für körperbehinderte Menschen in Köln. Im Rahmen der vierteiligen Serie „Schule trifft Arbeitswelt“ begleiten wir ein Jahr lang zwei Schüler, die bei Kaufhof ein Praktikum absolvieren. Dieses Projekt zeigt, wie sich Betrieb und potenzielle Auszubildende über einen längeren Zeitraum kennen lernen und testen können, ohne sich schon festlegen zu müssen.

Vor gut einem Jahr haben wir in der ZB über den Rückgang der Ausgleichsabgabe berichtet. Von 2002 bis 2005 sank das jährliche Aufkommen um rund 100 Millionen Euro. Nun zwingen die gesunkenen Einnahmen die Integrationsämter zum Sparen. Eine Alternative dazu gibt es nicht, denn das Gesetz schreibt vor, dass die Integrationsämter nur „im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel“ wirtschaften können. Wo und in welchem Umfang Einschnitte geplant sind, erklärt Karl-Friedrich Ernst, Vorsitzender der BIH, im Gespräch. Die große Herausforderung besteht darin, die Ausgaben maßvoll zu kürzen, ohne das Gesamtziel – das heißt, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen – zu gefährden.

Katrin Maibuhr
Leiterin des Integrationsamtes beim Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern in Rostock

Verteiler

ZB Zeitschrift:
Behinderte Menschen im Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit
Verlag, Herstellung, Vertrieb: Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
ZB erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).

Redaktion: Dr. Helga Seel, Köln (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein
Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Walter Pohl, Kassel; Werner Völk, Nürnberg

Reportagen und Berichte: Karl-Friedrich Ernst, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

Titelfoto: Fancy/Jupiter Images • **Fotos:** Andreas Fischer S. 3, 14; Michael Helbig S. 3, 10; Anja Malz S. 4; Thomas Marutschke S. 4; Frank Neumann/Rostock S. 2, 6; photodisc/Getty Images S.1; Svea Pietschmann S. 3, 8, 9; Wolfgang H. Schmidt S. 3, 13; Martin Seebald S. 3, 11; Christine Vinçon S. 3, 12; Werkstatt Martinshof/Bremen S. 6 • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer

Druck: Druckhaus Main-Echo, Aschaffenburg • **Auflage:** 300.000 Exemplare

Redaktionsschluss: Februar 2007 • Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt. • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

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

NACHRICHTEN

4 – 5



- Forschungsprojekt BEM: Online-Befragung
- SBV-Wahlen: Integrationsamt informieren!
- Fachtagung: Schritt für Schritt IV
- Ausbildung: Neue Richtlinien
- Info-Netzwerk: Kleinwüchsige Menschen
- **Grafiken und Neuerscheinungen**

POSITIONEN DER BIH

6



- Beitrag zum Bericht der Bundesregierung nach § 160 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX
- Gemeinsame Stellungnahme mit der BAGüS zum Thema „Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt – Werkstatt für behinderte Menschen“

RECHT

7



- Wirksamkeit von Kündigungen
- Anspruch auf Zusatzurlaub

SERIE

8 – 9



Schule trifft Arbeitswelt (Teil 2)
Die Vorbereitungen laufen ...

Vor ihrem Praktikum bei Kaufhof verbringen Alexander Szabados und Katharina Aßenmacher von der Anna-Freud-Schule in Köln einzelne Schnuppertage in „ihren“ Filialen, um den Betrieb näher kennen zu lernen.



SCHWERPUNKT

10 – 13



Die Schwerbehindertenvertretung
Neu im Amt

Jeder fängt irgendwann einmal klein an: das gilt auch für die Vertrauenspersonen. Eine Mitarbeiterin des Integrationsamtes und drei Schwerbehindertenvertretungen berichten über ihre Erfahrungen und geben Tipps für den Einstieg.

INTERVIEW

14 – 15



Integrationsämter
Rückgang der Ausgleichsabgabe
... und die Konsequenzen

Karl-Friedrich Ernst – Vorsitzender der BIH – erklärt, wie die Integrationsämter auf sinkende Einnahmen reagieren wollen und wo Einsparungen geplant sind.

Internet



Der barrierefreie Internetauftritt der Integrationsämter: Informationen rund um Behinderung und Beruf • ZB online • Fachlexikon • Anschriften aller Integrationsämter • Arbeitshilfen und Publikationen zum Download • Gesetzestexte • Fortbildungsangebote • Extra: **Info spezial** zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung und der Stufenvertretungen



Forschungsprojekt Betriebliches Eingliederungsmanagement: Online Befragung

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die gesetzlichen Vorgaben zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) in den Betrieben sehr unterschiedlich interpretiert, praktiziert und innerbetrieblich akzeptiert werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation an der Universität Köln beauftragt, dies im Rahmen eines Forschungsprojektes näher zu untersuchen. Die ZB berichtete in ihrer letzten Ausgabe darüber. Für eine Befragung steht nun im Internet ein Online-Fragebogen zur Verfügung.

MACHEN SIE MIT!

An der anonymen Befragung, die etwa zehn Minuten in Anspruch nimmt, können Betriebe und Dienststellen mit und ohne Erfahrung im Bereich betrieblicher Prävention und Eingliederungsmanagement teilnehmen. Voraussichtlich im Herbst 2007 werden Ergebnisse der Studie vorliegen.

Direkter Zugang zur Online-Befragung: www.bem-umfrage.de
Weitere Auskünfte und Fragebögen zur schriftlichen Teilnahme sind erhältlich bei Dipl.-Psych. Britta Marfels, Telefon 02 21-4 70/49 52, E-Mail britta.marfels@uni-koeln.de



SBV-Wahlen: Integrationsamt informieren!

Die Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen sind fast abgeschlossen. Lediglich

die Wahl der Stufenvertretungen dauert noch bis Ende März 2007 an. Viele Arbeitgeber haben ihrem zuständigen Integrationsamt bereits mitgeteilt, wer zur Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde. Andere haben dies noch nicht getan. Die Integrationsämter rufen dazu auf, dies nachzuholen, denn die Wahlordnung schreibt es vor.

Zur Erinnerung: Die Wahlordnung besagt, dass der Arbeitgeber vom Wahlleiter beziehungsweise vom Wahlvorstand über das Ergebnis der Wahl informiert wird, sobald die Gewählten endgültig feststehen. Der Arbeitgeber ist dann wiederum verpflichtet, dem zuständigen Integrationsamt und auch der Agentur für Arbeit mitzuteilen, wer zur Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde.



Fachtagung: Schritt für Schritt IV

Mit der Arbeit der Integrationsfachdienste als professionelle Dienstleister für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen und ihrer Entwicklung beschäftigt sich die Fachtagung „Schritt für Schritt IV – Perspektive 2011“. Sie findet vom 21. bis 23. Mai 2007 in Bonn statt. Sie schließt an drei Vorläufer-Veranstaltungen zu diesem Thema an, die wegen der zahlreichen Rechtsänderungen in diesem Bereich in den letzten Jahren notwendig waren.

Veranstalter ist die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Auf der Fachtagung wird anhand des Berichts der BIH zur Arbeit der Integrationsfachdienste (IFD) nach § 114 SGB IX der gegenwärtige Entwicklungsstand der IFD diskutiert. Vertreter der Ministerien, der Rehabilitationsträger, der Bundesagentur für Arbeit, der Verbände und der Integrationsämter werden der Frage der Weiterentwicklung der IFD nachgehen. Die Tagung richtet sich an die gesetzlichen Leistungsträger, Verbände sowie an die Träger und Mitarbeiter der IFD.

Die ZB wird in ihrer Juni-Ausgabe 2007 ausführlich über die Fachtagung berichten.

Mehr Informationen im Internet unter www.integrationsaemter.de



Ausbildung: Neue Richtlinien

Im Sommer 2006 hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) eine

Empfehlung zu neuen bundeseinheitlichen Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42m Handwerksordnung (HwO) verabschiedet. Die besonderen Ausbildungsregelungen berücksichtigen behinderungsbedingte Einschränkungen, zum Beispiel durch eine stärkere Betonung der fachpraktischen Inhalte im Vergleich zur Fachtheorie. Die Regelungen werden von den zuständigen Kammern auf Grundlage der Empfehlungen des BIBB erlassen. Das BIBB erarbeitet derzeit Vorschläge zur Umsetzung der neuen Richtlinien.

In diesem Zusammenhang fand Anfang November 2006 in Bonn eine Fachtagung mit dem Titel „Qualifizierte Berufsausbildung für alle“ statt. Dort wurden Fragen und Perspektiven im Zusammenhang mit der Umsetzung thematisiert. Ziel der Fachtagung war es, den an der beruflichen Bildung behinderter Menschen beteiligten Akteuren – zum Beispiel Kammern, Agenturen für Arbeit und Ausbildungseinrichtungen – Orientierung und Hilfestellung bei der praktischen Umsetzung zu bieten, aber auch Einschätzungen und Erfahrungen aus der Praxis aufzunehmen.

Eine Dokumentation der Fachtagung ist im Internet zu finden unter www.bibb.de > Institut > Veranstaltungen > Dokumentationen

Berufseinstieg über befristete Arbeitsverträge

Abhängig Erwerbstätige in Deutschland mit befristeten Arbeitsverträgen*



*2005, ohne Auszubildende

Quelle: Stat. BA

imu 102 0207

In Deutschland wird es immer schwieriger, eine feste Beschäftigung zu bekommen. Das zeigt die deutliche Zunahme befristeter Arbeitsverträge. 2004 betrug der Anteil an allen Verträgen 8,3 Prozent, ein Jahr später 10,1 Prozent, Auszubildende nicht mitgerechnet.

Besonders betroffen sind Berufsanfänger unter 20 Jahren: Schlossen 2004 noch 40 Prozent befristete Verträge ab, waren es 2005 bereits 50 Prozent.

Info-Netzwerk: Kleinwüchsige Menschen

Der Bundesverband Kleinwüchsige Menschen und ihre Familien (BKMF) e.V. hat im Rahmen eines dreijährigen Projektes mit dem Aufbau eines Informationsnetzwerkes begonnen. Es soll durch gezielte Beratung und Unterstützung die berufliche Integration kleinwüchsiger Menschen in den ersten Arbeitsmarkt fördern. Geplant sind neben verschiedenen Informationsschriften – etwa einer Broschüre über Hilfsmittel und Leistungen für kleinwüchsige Menschen – auch Workshops, in denen Mitarbeiter der Arbeitsagenturen, der Integrationsämter und Integrationsfachdienste zum Thema Kleinwuchs informiert werden. Weitere Aufgaben sind die Entwicklung von kleinwuchsgerechten Modell-Arbeitsplätzen und die Erprobung von Hilfsmitteln. Außerdem soll die berufsorientierte Beratung für kleinwüchsige Menschen ausgebaut werden.

In Deutschland sind etwa 100.000 Menschen von Kleinwuchs betroffen. Sie erreichen als Erwachsene eine Größe zwischen 70 und 150 cm.

Ausführlichere Informationen über das Projekt sind erhältlich beim Bundesverband Kleinwüchsige Menschen und ihre Familien e. V., Hillmannplatz 6, 28195 Bremen, Telefon 04 21/50 21 22 oder auch im Internet unter www.bkmf.de > Projekte

Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen



was? wie viel? wer?

Die Broschüre „was? wie viel? wer?“ der Bundesagentur für Arbeit informiert auf einen Blick über finanzielle Leistungen und Dienstleistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II. Es handelt sich dabei um Leistungen für Arbeitsuchende, die erwerbsfähig und hilfebedürftig sind. Dazu zählen neben Leistungen zur Sicherung des Lebensunter-

haltes zum Beispiel auch solche zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung und zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Die 72-seitige Broschüre gliedert sich in Leistungen an Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Träger.

Erhältlich bei den Agenturen für Arbeit, den Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) oder im Internet unter www.ba-bestellservice.de



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Im August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Der Schutz erstreckt sich für Menschen mit Behinderungen im Wesentlichen auf die Bereiche Arbeitsmarkt/Berufsleben, Massengeschäfte – zum Beispiel im Einzelhandel – und private Versicherungsverträge.

Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen hat eine 12-seitige Broschüre herausgegeben, die das All-

gemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus Sicht von Menschen mit Behinderungen im Überblick erläutert. Dabei geht es insbesondere um die Fragen, was Diskriminierung bedeutet, in welchen Fällen ein Schutz besteht und welche Ansprüche Opfer geltend machen können.

Zu bestellen bei der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, 11017 Berlin, Telefon 0 30/ 18 527-29 44. Zum Download im Internet: www.behindertenbeauftragte.de > Themen > Gleichstellung > Antidiskriminierung



POSITIONEN DER BIH

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat in den letzten Wochen zwei umfangreiche Stellungnahmen erarbeitet und zu Fragen der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen Position bezogen.



Beitrag zum Bericht der Bundesregierung

Zu dem zum 30. Juni 2007 vorgesehenen **Bericht der Bundesregierung nach § 160 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention** hat die BIH dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das den Bericht der Bundesregierung vorbereitet, Zahlenmaterial über die Arbeit der Integrationsämter nach dem SGB IX geliefert und eigene Bewertungen der Instrumente des SGB IX aus der Sicht der Praxis abgegeben. Die Änderungen des Schwerbehindertenrechts durch das SGB IX und die darin geschaffenen zusätzlichen neuen Instrumente haben aus Sicht der Integrationsämter die in sie gesetzten Erwartungen nur teilweise erfüllen können. Die Integrationsämter bewerten die Veränderungen im System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe durch die Novellierung des Gesetzes im Jahr 2000/2001 eher kritisch. Insbesondere die Senkung der Pflichtquote, die Anhebung der Schwelle für die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber und die Staffelung der Ausgleichsabgabe haben dem Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen offensichtlich nicht die erhofften Impulse geben können. Gradmesser für den Erfolg dieser Maßnahmen war für die Politik Ende des Jahres 2000 die Entwicklung der Arbeitslosigkeit, die sich aber spe-

ziell bei der Gruppe der schwerbehinderten Menschen entgegen dem Trend bei der allgemeinen Arbeitslosigkeit im Bundesdurchschnitt nicht verbessert, sondern eher noch verschlechtert hat. Nach wie vor waren im Jahresdurchschnitt 2006 rund 197.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Daneben entfalten die veränderten Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen, das Instrument der Integrationsvereinbarung und neue Leistungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Ausbildungssituation schwerbehinderter Jugendlicher ebenfalls nicht oder noch nicht die gewünschte Wirkung. Positiv registrieren die Integrationsämter den Rückgang der Antragszahlen auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen und die hohe Nachfrage nach den Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, was allerdings in erster Linie der Sicherung vorhandener und bedrohter Arbeitsplätze zugute kommt und nur in geringem Umfang zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen kann. Diese Entwicklungen beruhen zudem auf der Belebung der Konjunktur und Wirtschaft und sind nicht Folge der gesetzlichen Änderungen. Grundsätzlich positiv sehen die Integrationsämter die Wirkungen der neueren Fördermöglichkeiten für Integrationsprojekte, für die Arbeitsassistenz und für die Integrationsfachdienste (IFD). Letztere verzeichnen allerdings zwar gute Erfolge, wesentliche Finanzierungsfragen durch die übrigen Auftraggeber für die IFD neben den Integrationsämtern, insbesondere durch die Bundesagentur für Arbeit, sind aber bis heute ungelöst.

Die ZB wird aktuell ausführlich über den veröffentlichten Bericht der Bundesregierung berichten.

trotz des schwierigen Arbeitsmarktes hier mehr erreicht werden könnte. Die Werkstätten haben für viele stark behinderte Menschen sicher eine sehr wichtige Funktion, aber nicht alle dort Beschäftigten sind auf dieses für die öffentliche Hand teure Angebot zwingend angewiesen. Durch die immer weiter ansteigenden Fallzahlen ist dieses Thema hochaktuell und auch im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom November 2005 findet sich die Forderung nach einer Verbesserung dieser Situation. Das fachliche Papier der beiden Bundesarbeitsgemeinschaften richtet sich an die Sozialpolitik, den Gesetzgeber, die gesetzlichen Leistungsträger sowie die Leistungsanbieter und andere Institutionen in diesem Bereich. Es verdeutlicht auch die wichtigen Weichen, die bereits in den Schulen für die berufliche Entwicklung der behinderten Jugendlichen gestellt werden. Es werden Lösungsperspektiven aufgezeigt, die zu einer intensiven fachlichen Diskussion und zu einer Verbesserung der Situation führen sollen.

Die komplette Stellungnahme ist zu finden im Internet unter www.integrationsaemter.de



Gemeinsame Stellungnahme mit der BAGüS

Mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) hat die BIH im Februar 2007 eine gemeinsame Stellungnahme zum Thema **Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt – Werkstatt für behinderte Menschen** veröffentlicht. In diesem Papier werden Schwachstellen aufgezeigt, die aus Sicht der beiden Bundesarbeitsgemeinschaften dazu führen, dass es nach wie vor kaum gelingt, die Aufnahme von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen in die Werkstätten für behinderte Menschen zu vermeiden und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen, wo dies möglich wäre. Regionale Anstrengungen und Modellvorhaben im diesem Bereich belegen immer wieder, dass

6

troubled

troubled

§ Wirksamkeit

Kündigung

Leitsatz:

Die Einhaltung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigungen gegenüber schwerbehinderten Menschen. Steht die arbeitsvertragliche Pflichtverletzung des schwerbehinderten Arbeitnehmers nicht im Zusammenhang mit der Behinderung und verspricht das Präventionsverfahren von vorneherein keinen Erfolg, so braucht es nicht durchgeführt zu werden. (Nicht amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 7.12.2006 – 2 AZR 182/06, Vorinstanz: LAG Berlin, Urteil vom 22.8.2005 – 12 Sa 1052/05

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall war dem mit einem Grad von 70 schwerbehinderten Kläger ordentlich gekündigt worden, weil er sich an mehreren Tagen hintereinander jeweils circa zwei Stunden vor Ende der bezahlten Arbeitszeit von der Arbeitsstelle entfernt hatte. Der Kläger berief sich vor Gericht unter anderem darauf, die Kündigung sei unwirksam, weil die Beklagte das in § 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX vorgeschriebene Präventionsverfahren versäumt habe. Die Klage blieb auch vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) erfolglos. In seiner Entscheidung führte der Zweite Senat aus, dass

der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 1 SGB IX bei Eintreten von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen gehalten ist, ein im Gesetz näher ausgestaltetes Präventionsverfahren durchzuführen. Kündigt der Arbeitgeber einen schwerbehinderten Arbeitnehmer, ohne davor dieses Verfahren durchlaufen zu haben, so führt dies für sich genommen nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Steht – wie in diesem Fall – die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nicht im Zusammenhang mit dessen Behinderung und verspricht das Präventionsverfahren von vorneherein keinen Erfolg, so braucht es nicht durchgeführt zu werden.

Kann dagegen das Präventionsverfahren im Arbeitsverhältnis des schwerbehinderten Arbeitnehmers aufgetretene Schwierigkeiten beseitigen, so kann die Unterlassung des Verfahrens zu Lasten des Arbeitgebers bei der Bewertung des Kündigungsgrundes Berücksichtigung finden. Auch dies führte der Zweite Senat in seiner Urteilsbegründung aus.

Im vorliegenden Fall musste – vor dem Hintergrund der vom Gericht erläuterten Grundsätze – hier angesichts der Schwere der festgestellten Pflichtverletzung das Präventionsverfahren nicht durchgeführt werden. ■

§ Anspruch

Zusatzurlaub

Leitsatz:

Schwerbehinderte Menschen, die in der Fünf-Tage-Woche arbeiten, haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Dabei ist es unerheblich, ob der arbeitsvertraglich vereinbarte Urlaub über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht. (Nicht amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 24.10.2006 – 9 AZR 669/05

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Im vorliegenden Fall klagte ein schwerbehinderter Arbeitnehmer auf Gewährung von fünf Urlaubstagen zusätzlich zu dem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Urlaub von 29 Tagen. Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nur den gesetzlichen Mindesturlaub im Sinne von § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erhöhe, der 24 Arbeitstage in der Sechs-Tage-Woche oder 20 Arbeitstage in der Fünf-Tage-Woche beträgt. Mit dieser Auffassung konnte sich der Arbeitgeber – wie bereits in den Vorin-

stanzen – nicht durchsetzen. Die Klage des schwerbehinderten Arbeitnehmers war auch vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) erfolgreich.

In seiner Begründung führte der Neunte Senat unter anderem aus, dass nach § 125 Sozialgesetzbuch (SGB) IX schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf zusätzliche fünf Urlaubstage im Urlaubsjahr haben, wenn sie in der Fünf-Tage-Woche arbeiten. Der Wortlaut der Vorschrift bietet keinen Anhaltspunkt dafür, dass die Regelung sich auf den gesetzlich normierten Mindesturlaub beziehe. Der Senat führte weiter aus, dass die Neuregelung im SGB IX einer langen Gesetzestradiation folge. Die Vorschrift beruht auf dem Gedanken, dass schwerbehinderte Menschen stärker belastet sind und deshalb eine längere Zeit benötigen, um sich von der Arbeit zu erholen. Daher ist der Urlaub, den der schwerbehinderte Beschäftigte ohne seine Behinderung beanspruchen könnte, nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX um fünf Arbeitstage aufzustocken. ■

»» Wie es begann ...



Im August 2006 haben die Anna-Freud-Schule in Köln und die Kaufhof Warenhaus AG eine „Lernpartnerschaft“ geschlossen. Ein Baustein dieser Zusammenarbeit ist ein dreiwöchiges Betriebspraktikum für vier körperbehinderte Schülerinnen und Schüler. Es gibt beiden Seiten die Gelegenheit zu testen: Die Jugendlichen können ihre Vorstellungen vom Beruf „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ wie auch ihre persönlichen Voraussetzungen und Fähigkeiten in der realen Arbeitswelt überprüfen. Das Unternehmen wiederum kann die Schüler kennen lernen, ohne sich im Hinblick auf einen Ausbildungsplatz festlegen zu müssen. Unter den Praktikanten der „Rheinischen Förderschule für Körperbehinderte mit Realschule und gymnasialer Oberstufe“ in Trägerschaft des Landesverbandes Rheinland sind Alexander Szabados und Katharina Aßenmacher aus Klasse 9. Sie beenden die Schule im nächsten Jahr mit der Fachoberschulreife, einem mittleren Bildungsabschluss.



Teil 2: Die Vorbereitungen laufen...

Vor ihrem Betriebspraktikum verbringen Alexander Szabados und Katharina Aßenmacher von der Anna-Freud-Schule in Köln einige Schnuppertage in „ihren“ Kaufhof-Filialen.

Erstes Treffen im Betrieb

... oder: Wie hinterlässt man einen guten Eindruck?

Schon ein dreiviertel Jahr vor dem Betriebspraktikum begannen die Vorbereitungen. „Bei ihrem ersten Besuch im Betrieb, einem ‚Vorstellungsgespräch‘ bei der Geschäftsführung, haben wir die Schüler noch begleitet“, berichtet ihre Lehrerin, Marita Schütz, die mit ihrer Kollegin Gabriele Elias-Prohl für den Bereich Berufsorientierung an der Anna-Freud-Schule zuständig ist. Alexander Szabados stellte sich in der Kölner Galeria-Filiale Hohe Straße vor, Katharina Aßenmacher in der Filiale in Leverkusen.

„Wir haben vorher mit den Schülern ausführlich über das bevorstehende Treffen gesprochen: Wie verhalte ich mich richtig? Worauf soll ich bei meinem Äußeren achten? Was muss ich über das Unternehmen wissen? Kurz, wie kann ich einen guten Eindruck hinterlassen?“, so die Lehrerin. Die Schüler sollten auch Auskunft darüber geben können, was der Betrieb im Hinblick auf ihre Behinderung beachten muss. „Bei Alexander besteht die Ge-

fahr, dass er überfordert wird, gerade weil man ihm seine Behinderung nicht ansieht. So können Zeitdruck und unklare Arbeitsanweisungen bei ihm Stress erzeugen, der sein Orientierungsvermögen beeinträchtigt“, erklärt Marita Schütz. Für Katharina, die schwerhörig ist, wird es nach Einschätzung ihrer Lehrerin in bestimmten Situationen problematisch, zum Beispiel, wenn mehrere Leute durcheinander reden oder wenn jemand aus größerer Entfernung ihr etwas zuruft.

Schnuppertage

... damit sich Schüler und Betrieb vor dem Praktikum kennen lernen

„Der Grund, warum das erste Treffen schon so früh stattfindet, ist der, dass sich Schüler und Betrieb vor dem Praktikum über einen längeren Zeitraum kennen lernen können“, erklärt Iris Zaft, Abteilungsleiterin Training & Beratung bei der Kaufhof Warenhaus AG, die alle Aktivitäten im Rahmen der Lernpartnerschaft zwischen Schule und Kaufhof koordiniert und organisiert. Die Gelegenheit dazu bieten einzelne Praxistage im Betrieb.



Warenpflege: So legt man einen Pullover richtig zusammen ...



Sonderangebot: Schön präsentieren, damit die Ware ins Auge fällt!



Service: Einfache Reparaturen an Sportgeräten ausführen.

„Mein erster Schnuppertag fand in den Sommerferien statt, der zweite an einem langen Samstag im Oktober und der dritte an einem Adventswochenende“, berichtet Katharina Aßenmacher und fügt hinzu: „Die Termine müssen wir selbstständig mit unserer Filiale vereinbaren. Wenn ich also einen Schnuppertag machen will, rufe ich einfach an.“ Alexander erinnert sich ebenfalls noch gut an seinen ersten Tag im Betrieb. Er meldete sich im Büro der Geschäftsleitung. Später lernte er seine Ansprechpartnerin während des Praktikums kennen: Ina Corte, Leitungsassistentin der Sportabteilung in der Kölner Galeria-Filiale Hohe Straße. Sie zeigte ihm den ganzen Betrieb, angefangen beim Personalbüro über die verschiedenen Abteilungen bis hin zum Lager. Danach erklärte sie ihm, welche verschiedenen Arbeiten an diesem Tag von den Mitarbeitern erledigt werden mussten: Sporttrikots nach Größe sortieren, an den Skijacken die Preisetiketten ändern, frisch gelieferte Kartons mit Inlineskates auspacken ...

„Am Anfang habe ich nur zugeschaut. Und die Kollegen haben mir erklärt, was sie gerade machen“, so Alexander Szabados. Später zeigte ihm Ina Corte, wie man einen Pullover richtig zusammenlegt. „Ich brauchte mehrere Anläufe, bis es wirklich ordentlich aussah“, gesteht der Jugendliche, der sich sehr für Mode interessiert. Katharina Aßenmacher war von Anfang an fasziniert von ihrem neuen Arbeitsplatz, der Spielwarenabteilung: die schillernd-

pinkfarbig gestaltete Ecke mit den Barbie-Puppen, die riesige Regalwand mit Dutzenden von Plüschtieren oder der niedliche Kinderkaufladen.

Praktikumsleitfaden

... damit alle wissen, worauf während des Praktikums zu achten ist

Im Januar führte Iris Zaft Gespräche mit Mitarbeitern, die die behinderten Praktikanten betreuen. Dabei ging es um die Fragen: Was wollen wir den Schülern vermitteln? Und wie beziehen wir sie in unsere Arbeit ein? „Wir haben im Unternehmen einen allgemeinen Praktikumsleitfaden entwickelt, der konkret beschreibt, was die Schüler während ihres Praktikums kennen lernen und bei welchen Arbeitsgängen sie mithelfen sollen. Zum Beispiel erfahren sie, welche verschiedenen Arten der Warenauszeichnung es gibt, und sie lernen, selbstständig mit einem Scanner Preisänderungen zu erfassen“, so Iris Zaft. Es gibt auch Bereiche, zum Beispiel an der Kasse, wo die Praktikanten nicht eingesetzt werden. Dennoch wird ihnen erklärt, wie zum Beispiel die Handhabung der verschiedenen Zahlungsmittel funktioniert. Die Schüler sollen bewusst Kontakt zu den Kunden haben und in der Lage sein, deren Fragen zu beantworten.

Kontakt Schule-Betrieb

... damit alle Beteiligten auf dem aktuellen Stand sind und bei Bedarf reagieren können

„Wenn es etwas zu klären gibt, rufen wir uns einfach gegenseitig an“, beschreibt Marita Schütz den Kontakt zwischen den Ansprechpartnern in den Kaufhof-Filialen und der Schule. In den vergangenen Monaten waren es meist die Lehrerinnen, die bei den Geschäftsführern nachgefragt haben, ob die Schnuppertage aus Sicht des Betriebes gut verlaufen sind. „Natürlich sprechen wir auch immer wieder mit Katharina und Alexander. Wir kennen sie schon lange und sie haben Vertrauen zu uns. Deshalb würden sie uns auch von Problemen berichten.“

Doch bislang sind alle Beteiligten zufrieden und erwarten mit Spannung das bald beginnende Praktikum. Während des Praktikums werden die beiden Lehrerinnen der Anna-Freud-Schule die Schüler mehrmals in den Betrieben besuchen. Eine besondere Vorbereitung auf das Praktikum ist nach Ansicht von Marita Schütz nicht erforderlich. „Wenn Bedarf für zusätzlichen Förderunterricht besteht, werden wir dies nach dem Praktikum und dem Feedbackgespräch mit dem Betrieb erfahren.“ Jetzt gehe es eher darum, mit den Schülern über das richtige Verhalten zu sprechen, zum Beispiel: pünktlich sein, Kritik annehmen, sich trauen, Bescheid zu geben, wenn etwas nicht klappt. ■

Teil 1 der Serie

... ist erschienen in der ZB 4/2006. Nachzulesen auch im Internet unter: www.integrationsaemter.de



Nachschub: Neu angelieferte Tierfiguren auspacken und ins Regal räumen.



Preisänderung: Die Turnschuhe bekommen neue Aufkleber für die Scannerkasse.

WIE ES WEITER GEHT ...

In der 3. Folge: Wie das dreiwöchige Betriebspraktikum vor den Osterferien verlief. Und welche Erfahrungen Katharina und Alexander dabei gesammelt haben ...



Constanze Kovalev, zuständig für Seminare und Öffentlichkeitsarbeit im Integrationsamt beim Landesamt für Soziales und Versorgung in Cottbus/Brandenburg

Die Schwerbehindertenvertretung Neu im Amt

Im Herbst vergangenen Jahres wurden in Betrieben und Dienststellen bundesweit die Schwerbehindertenvertretungen gewählt. Manche zum ersten Mal, andere erneut. Eines haben sie alle gemeinsam: Jeder fängt irgendwann einmal an. Wie findet man sich als Neuling im Amt schnell zurecht? Eine Fachfrau des Integrationsamtes und drei Schwerbehindertenvertreter berichten über ihre Erfahrungen und geben Ratschläge.

„Das Integrationsamt: Ihr Partner für die Praxis!“

? Frau Kovalev, was ist Ihr wichtigstes Anliegen im Grundkurs für Schwerbehindertenvertretungen – was wollen Sie den Neulingen vermitteln?

Constanze Kovalev Wir wollen die Schwerbehindertenvertreter fit machen für die Praxis. Es geht also darum, wie sie sich im Betrieb etablieren und die erforderlichen Strukturen für ihre Arbeit aufbauen können. Dazu müssen sie ihre Aufgabe kennen und über ihre Rechte und Pflichten Bescheid wissen.

? Mit welchen Schwierigkeiten haben Anfänger häufig zu kämpfen?

Kovalev Viele machen die Erfahrung, dass sie sich erst einmal Akzeptanz verschaffen müssen – in erster Linie beim Arbeitgeber, manchmal auch beim Betriebsrat. Viele Arbeitgeber wissen nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung eine eigenständige Institution im Betrieb ist. Deshalb empfehlen wir den neuen Schwerbehindertenvertretern, dem Arbeitgeber von Anfang an als eigenständiger Verhandlungspartner gegenüberzutreten.

? Dies fällt sicher nicht jedem leicht ...

Kovalev Das stimmt. Auch das will gelernt sein. Wir bieten deshalb speziell den Kurs „Erfolgreiche Bewältigung schwieriger Gesprächs- und Beratungssituationen“ an. Hier lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter anderem Methoden, wie sie mit dem Arbeitgeber ins Gespräch kommen und in schwierigen Verhandlungen bestehen können. Zur Vorbereitung und Durchführung einer Schwerbehindertenversammlung empfehle ich den Kurs „Präsentation und Moderation“.

? War es früher einfacher, ein Schwerbehindertenvertreter zu sein?

Kovalev Ich würde sagen: Das Amt ist anspruchsvoller geworden. Die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen führten in den vergangenen Jahren beispielsweise zu einem massiven Personalabbau in vielen Unternehmen. Gleichzeitig stiegen der Arbeitsdruck und die Leistungsanforderungen. Dies wirkt sich besonders negativ auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen aus. Hinzu kommen neue Aufgaben für das Amt, etwa im Bereich der Prävention durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Diese Aufgaben binden

viel Zeit und erfordern zusätzliche Fachkompetenz, die man sich erst einmal aneignen muss.

? Was empfehlen Sie den neu gewählten Schwerbehindertenvertretern?

Kovalev Besuchen Sie unsere Kurse! Eine Befragung von Schwerbehindertenvertretern im Rahmen einer Bildungsbedarfsanalyse vor zwei Jahren hat ergeben: Die Schwerbehindertenvertreter schätzen das Integrationsamt als kompetenten Ansprechpartner. Viele bevorzugten das Kursangebot der Integrationsämter, weil es speziell auf die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung zugeschnitten ist. ■

PRAXISLEITFADEN

Die Broschüre „SBV-Guide – Praxisleitfaden für die Schwerbehindertenvertretung“ führt in die wesentlichen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung ein. Erhältlich beim zuständigen Integrationsamt oder im Internet zum Herunterladen:
www.integrationsaemter.de



„ Mehr als 17 Jahre arbeite ich nun schon bei dem bekannten Damenschuh-Hersteller Peter Kaiser GmbH im südpfälzischen Pirmasens, der rund 480 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Meine Aufgabe ist es, PC-Anwendungen für Statistiken und Auswertungen zu programmieren. 2001 wurde ich zum Schwerbehindertenvertreter gewählt.

Selbstbewusst Interessen zu vertreten, musste ich lernen

Eine gewisse Scheu ablegen und selbstbewusst argumentieren: das musste ich zu Beginn meiner Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung für 24 Beschäftigte – neben dem Fachwissen – vor allen Dingen lernen. Dabei hilft natürlich die zunehmende Erfahrung. Wichtig ist aber auch, sich bewusst zu machen, dass man berechnete Interessen vertritt. Dann spielt es keine Rolle, wen man vor sich hat: den Kollegen, die Geschäftsführung oder den Mitarbeiter einer Behörde. Jeder Schwerbehindertenvertreter, der neu anfängt, ist froh, eine gut funktionierende Arbeit übernehmen zu können, aber es ist auch wichtig, eigene Schwerpunkte zu setzen und sich dafür zu engagieren.

Ich wollte dem Amt mehr Aufmerksamkeit verschaffen

Weil ich von Geburt an behindert bin – ich bin blind –, kenne ich mich bes-

„Wir müssen präsent sein!“

**Sven Mostberger, 40, Datenverarbeitungskaufmann beim Damenschuh-Hersteller Peter Kaiser GmbH, Pirmasens.
Seit 2001 Schwerbehindertenvertreter**

tens mit Hilfen für behinderte Menschen aus und weiß, wie ich sie beschaffen kann. Mir ist klar, dass viele andere Betroffene genau dieses Wissen nicht haben und auf Beratung und Unterstützung angewiesen sind. Deshalb habe ich einen Schwerpunkt meiner Arbeit darauf gelegt, der Schwerbehindertenvertretung als Ansprechpartner wieder mehr Aufmerksamkeit im Betrieb zu verschaffen. Um immer auf dem Laufenden zu sein, habe ich den Informationsfluss entsprechend organisiert, beispielsweise bat ich die Geschäftsleitung darum, in relevante Postverteiler aufgenommen zu werden. Außerdem lade ich – wie es meine Pflicht

ist – jedes Jahr zu einer Schwerbehindertenversammlung ein, auf der ich über meine aktuelle Arbeit und gesetzliche Neuerungen berichte.

Ohne ein Netzwerk an erfahrenen Partnern tut man sich schwer

Die Wahl zum Schwerbehindertenvertreter war für mich ein Sprung ins kalte Wasser. Von all den Gesetzen zum Beispiel hatte ich zuvor keine Ahnung. Durch Fortbildungen habe ich mir zwar das notwendige Basiswissen angeeignet, aber damit begann eigentlich erst das Lernen in der Praxis. Ohne ein Netzwerk an erfahrenen Ansprechpartnern tut man sich dabei schwer. Oft tausche ich mich mit einem alten Schulfreund aus, der stellvertretender Schwerbehindertenvertreter im öffentlichen Dienst ist. Außerdem habe ich einen guten Draht

zur Betriebsratsvorsitzenden, von deren Wissen und Erfahrung ich profitiere, zum Beispiel, wenn es um arbeitsrechtliche Fragen geht. Seit einem Jahr bin ich übrigens selbst Mitglied im Betriebsrat, so dass die Zusammenarbeit noch enger geworden ist. Unterstützung erfahre ich auch durch das Integrationsamt beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung in Landau. Meist rufe ich an, wenn ich ein Anliegen habe. Zweimal im Jahr besucht mich eine Mitarbeiterin vom Integrationsamt im Betrieb. Dann nehmen wir uns Zeit für ein ausführliches Gespräch. “



„ Ich bin Beamtin im gehobenen Dienst bei der Regierung von Niederbayern in Landshut. Als Mitarbeiterin im Sachgebiet Baurecht befasse ich mich hauptsächlich mit baurechtlichen Widersprüchen von Bürgern. Im Jahr 2005 wurde ich Bezirksschwerbehindertenvertreterin. Seither bin ich zur Hälfte meiner Arbeitszeit für das Ehrenamt freigestellt.

Mein Vorteil: Ich bin langsam in die Aufgaben hineingewachsen

Begonnen habe ich 1998 als Stellvertreterin der örtlichen Schwerbehindertenvertretung. Dadurch konnte ich langsam in das Amt der Schwerbehindertenvertretung hineinwachsen, in das ich drei Jahre später gewählt wurde. Mein Vorgänger hatte mich auch zu Fortbildungen des Integrationsamtes beim Zentrum Bayern Familie und Soziales in Landshut mitgenommen und mich in vielen Gesprächen über die Aufgaben der Vertrauensperson informiert. Durch meine frühere Tätigkeit im Personalbereich hatte ich zudem schon nützliche Vorkenntnisse erworben, vor allem im Beamtenrecht. Übrigens bin ich aufgrund meiner starken Schwerhörigkeit – ich trage beidseitig Hörgeräte – selbst betroffen.

Die Selbstverantwortung der Betroffenen zu stärken, ist mir wichtig
Als örtliche Schwerbehindertenvertreterin kümmere ich mich um 40 schwer-

„Nicht auf Anerkennung warten“

Andrea Wagner, 38, Diplom-Verwaltungswirtin (FH) bei der Regierung von Niederbayern in Landshut. Seit 2001 Schwerbehindertenvertreterin

behinderte Kolleginnen und Kollegen, auf Bezirksebene sind es über 380 Personen. Es ist mir besonders wichtig, die schwerbehinderten Kollegen über ihre Rechte zu informieren. Deshalb habe ich zum Beispiel nach meiner Wahl den „Fürsorgeerlass“ – heute „Fürsorgeteilnahmen“ genannt – verteilt. Dieses Papier enthält alle Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern. Zum Beispiel Regelungen zur Prävention, zur Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten und zu den

Arbeitsbedingungen. Natürlich stehe ich gerne mit meinem Fachwissen zur Verfügung, aber ich erwarte auch, dass die Betroffenen selbst aktiv sind und auf mich zukommen.

Man muss mit Erwartungsdruck umgehen können

Die Folgen der Verwaltungsreform in Bayern – zum Beispiel die Eingliederung von Sachgebieten der Bezirksregierung in andere Behörden – haben in den vergangenen Jahren viele Beschäftigte verunsichert. Einige waren von einer Versetzung betroffen. Ich denke dabei an eine gehbehinderte Kollegin, die bald in den Ruhestand geht. Der geplante Umzug in ein anderes Dienstgebäude, hätte sie vor große Probleme gestellt. Glücklicherweise zeigt die Regierung in solchen Fällen großes Verständnis, so dass die betroffene Kollegin bei uns bleiben konnte. Natürlich freue ich mich, wenn ich zu erfolgreichen Lösungen beitragen

kann. Auf der anderen Seite muss man als Schwerbehindertenvertreter aber auch lernen, sich nicht für „Misserfolge“ verantwortlich zu fühlen, zum Beispiel, wenn trotz aller Bemühungen eine Erwerbstätigkeit aufgrund der Schwere der Behinderung nicht mehr möglich ist. Neu gewählten Vertrauensleuten empfehle ich, den Kontakt mit dem zuständigen Integrationsamt zu pflegen, um alle Möglichkeiten zur Unterstützung schwerbehinderter Menschen ausschöpfen zu können.



„ Seit einem schweren Verkehrsunfall vor zwölf Jahren bin ich gehbehindert. In der folgenden Zeit verlor ich mehrmals meinen Arbeitsplatz, meist wegen Insolvenz der Unternehmen. Im Jahr 2000 fand ich schließlich eine Arbeit als Energiemanager im Vertrieb bei enviaM, Mitteldeutsche Energie AG, in Chemnitz. Diese Erfahrungen haben mich stark geprägt. Sie motivieren mich, Verantwortung zu übernehmen und mich für andere schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzusetzen.

Fachwissen ist wichtig,
aber nicht alles
– so meine Erfahrung

Im Herbst 2005 wurde ich außerhalb der regulären Wahlperiode zum Schwerbehindertenvertreter gewählt. Zusammen mit meiner Stellvertreterin bin ich für 27 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Region Südsachsen einschließlich der Hauptverwaltung Chemnitz zuständig. Unser Arbeitgeber, die enviaM, ist der größte regionale Energieversorger in den neuen Bundesländern mit rund 2.200 Beschäftigten und mehr als 250 Auszubildenden. Als ich mein Amt antrat, musste ich gleich mehrere ältere schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen beraten, die das Angebot bekommen hatten, in den Vorruhestand zu gehen. So wurde ich als Neuling unerwartet schnell mit rechtlichen – vor allem arbeitsrechtli-

„Mit Augenmaß mehr erreichen“

Detlef Rohmann, 43, Energiemanager bei enviaM – Mitteldeutsche Energie AG, Chemnitz.

Seit 2005 Schwerbehindertenvertreter

chen – Fragen konfrontiert. Daher weiß ich, wie wichtig es ist, in fachlichen Dingen sattelfest zu sein.

Mit konkreten Vorschlägen und ein bisschen Diplomatie kommt man häufiger weiter

Wenn ich alleine nicht weiter komme, wende ich mich an die Fachleute des Integrationsamtes beim Sächsischen Landesamt für Familie und Soziales in Chemnitz. Sie stehen mir mit Rat und Tat zur Seite. Eine wichtige Ergänzung zum Fachwissen, das ich mir nach und

nach in Kursen des Integrationsamtes angeeignet habe, ist meine Lebenserfahrung. Sie hat mich auch gelehrt, dass man mit Augenmaß und konkreten Lösungsvorschlägen in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber mehr erreicht als mit dem Hinweis auf Paragraphen. Ich sehe mich auch ein Stück weit als Vermittler zwischen den Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten und denen des Betriebes. Das geht nicht ohne Diplomatie und Einfühlungsvermögen.

Das ist kein Amt für Einzelkämpfer!

In unserem Unternehmen gibt es mehrere örtliche Schwerbehindertenvertretungen und eine Gesamtschwerbehindertenvertreterin. Jeder von uns weiß, dass er für seinen eigenen Bereich nur etwas erreichen kann, wenn wir im Team eng zusammenarbeiten. Von Anfang an habe ich versucht, auch den Kontakt mit dem

Betriebsrat und den Personalreferenten der einzelnen Sachgebiete an unserem Standort zu pflegen. Auf andere zugehen und mit ihnen reden, selbst wenn es kein konkretes Anliegen gibt, hilft, sich besser kennen zu lernen und lässt das Vertrauen wachsen. Weil es mir am Herzen liegt, dass wieder mehr jüngere Menschen mit einer Schwerbehinderung eine Beschäftigung im Unternehmen finden, setze ich mich dafür in der Teamarbeit besonders ein.

Rückgang der Ausgleichsabgabe ... und die Konsequenzen

Karl-Friedrich Ernst – Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) – zur aktuellen Situation der Integrationsämter, die jetzt mit geringeren finanziellen Mitteln arbeiten müssen: Was bedeutet das für die Integrationsämter? Und was für die Betriebe?



? Über den Rückgang der Einnahmen der Ausgleichsabgabe wurde verschiedentlich berichtet, zuletzt in der ZB 2/2006. Hat sich der Rückgang im Jahr 2006 fortgesetzt?

Karl-Friedrich Ernst Die sich für das Jahr 2006 inzwischen klar abzeichnende Einnahmeentwicklung bestätigt den bisherigen Trend. Die Einnahmen werden voraussichtlich von 490 Millionen Euro im Jahr 2005 auf 470 Millionen Euro im Jahr 2006 zurückgehen. Allerdings hat sich der Rückgang verlangsamt. Grund dafür ist, dass sich der einmalig wirkende Einflussfaktor, nämlich die gesetzlichen Änderungen, darunter die Absenkung der Pflichtquote, inzwischen sozusagen

Die Integrationsämter stehen vor einer gewaltigen Herausforderung

erledigt hat. Jedoch mit dauerhaften Folgen. Die Anzahl der Arbeitsplätze in Deutschland ging im Veranlagungsjahr 2005 weiter zurück und dies führt aktuell zu zusätzlichen Einnahmerückgängen.

? Wie reagieren die Integrationsämter auf diese Entwicklung?

Ernst Wenn zu wenig Geld zur Verfügung steht, hat man eigentlich nur zwei Möglichkeiten: Entweder man versucht, die Einnahmen zu steigern, oder man kürzt die Ausgaben. Die Einnahmen können die Integrationsämter aber nicht steigern, also bleibt nur, die Ausgaben zu kürzen. Kredite aufnehmen können die Integrationsämter jedenfalls nicht. Das Gesetz

schreibt klar vor, dass sie nur „im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel“ wirtschaften können. Das heißt, sie müssen Einnahmen und Ausgaben im Gleichgewicht halten. Wo noch Rücklagen früherer Jahre vorhanden sind, kann man diese natürlich noch zusätzlich einsetzen, aber das ist in vielen Bundesländern bereits nicht mehr möglich. Die rechtlichen Rahmenbedingungen zu sparen sind vorhanden, denn die finanziellen Leistungen der Integrationsämter sind fast ausschließlich Ermessensleistungen. Das Vorhandensein finanzieller Mittel bei den Integrationsämtern ist ein zentraler Ermessens Gesichtspunkt bei der Erbringung ihrer Leistungen.

Die Einnahmen sinken weiter – wenn auch langsamer

Entwicklung der Ausgleichsabgabe 2002 bis 2005

(Angaben in Millionen Euro*)

Aufkommen im Jahr	2005	2004	2003	2002
Summe	489,71	525,78	573,19	588,19

*Die Abführung an den Ausgleichsfond ist bei den Summen noch nicht berücksichtigt

? Ist es bei einer der wichtigsten Zielsetzungen des SGB IX – der verbesserten Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben – nicht völlig kontraproduktiv, nun auf die „Sparbremse“ zu treten?

Ernst Das ist in der Tat ein großes Problem und stellt die Integrationsämter vor eine gewaltige Herausforderung. Natürlich wäre es angesichts von rund 197.000 schwerbehinderten Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt 2006) und zur Sicherung vieler weiterhin bedrohter Beschäftigungsverhältnisse eigentlich angebracht, sogar mehr zu tun. Der positive Trend am Arbeitsmarkt hat für diese Personengruppe ja bislang keinen Nutzen gebracht. Wir stehen heute wieder vor der schwierigen Situation wie zu Beginn der Schaffung des Sozialgesetzbuches (SGB) IX und der beiden Aktionen der Bundesregierung zum Abbau der Arbeitslosigkeit unter schwerbehinderten Menschen ab dem Jahr 2000. Dennoch gibt es für die Integrationsämter keine Alternative zum Sparen. Wir müssen es einfach schaffen, die Ausgaben maßvoll zu kürzen, ohne kontraproduktiv zu sein und das Gesamtziel zu gefährden.

Die Integrationsämter werden ihre Beratungskompetenz verstärken und individuelle Lösungen finden

? Wo wollen die Integrationsämter bei den Ausgaben ansetzen?

Ernst Zunächst einmal eine klare Aussage, wo sie nicht ansetzen können: Bei Leistungen, wo sie bereits „Vorinvestitionen“ erbracht haben, müssen sie das Erreichte unbedingt erhalten. Beispiel Integrationsprojekte: In den letzten Jahren sind mit Förderung durch die Integrationsämter rund 500 Integrationsbetriebe entstanden, die über 11.000 benachteiligten Menschen Arbeitsplätze bieten – davon sind mehr als 6.000 schwerbehindert. Diese Betriebe sind zwar auf einem guten Weg, aber ganz überwiegend ohne die laufende Unterstützung der Integrationsämter nicht überlebensfähig. Also müssen wir sie, wo immer es geht, erhalten. Sonst hätten die Integrationsämter in den

letzten Jahren nicht mehr als ein „Strohfeuer“ abgebrannt. Aber wir können andererseits jetzt nicht zusätzlich neue Integrationsfirmen „anfordern“.

? Die Integrationsämter haben also langfristige Bindungen, die sie einhalten müssen. Ist das typisch für ihre Leistungen? Wie können sie dann überhaupt die Ausgaben beeinflussen?

Ernst Es ist richtig, dass viele Verbindungen da sind. Vielleicht nicht immer rechtliche, aber zumindest faktische, etwa bei den Integrationsfachdiensten. Dennoch kann man natürlich handeln und die Ausgaben beeinflussen. Bei vielen Integrationsämtern gibt es zum Beispiel

zwischen Höchstbeträge für Zuschüsse zur Schaffung neuer oder zur Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze. Es muss zu einer höheren Selbstbeteiligung

der Arbeitgeber kommen, ohne dass deren Beschäftigungsbereitschaft untergraben wird. Die Integrationsämter müssen auch das Verhältnis zwischen der gesetzlich nachrangigen institutionellen Förderung, zum Beispiel von Werkstätten für behinderte Menschen, und der vorrangigen individuellen Förderung am allgemeinen Arbeitsmarkt stärker beachten.

? Was ist bei den laufenden Lohnkostenzuschüssen der Integrationsämter zu erwarten, dem Ausgleich „außergewöhnlicher Belastungen“ der Arbeitgeber, wie es das SGB IX nennt?

Ernst Diese müssen leider ein ganz zentraler Punkt bei unseren Sparbemühungen sein. Deutlich mehr als 100 Millionen Euro geben die Integrationsämter dafür inzwischen pro Jahr aus. Es ist die mit Abstand teuerste Leistungsart, die mittlerweile mehr als ein Fünftel des gesamten Ausgleichsabgabenaufkommens bindet. Und dies bei steigender Tendenz. Viele Betriebe, die heute ja alle mit „spitzem Stift“ rechnen, erwarten hohe

Dauersubventionen des Integrationsamtes zum Ausgleich der Minderleistung und der personellen Unterstützung von schwerbehinderten Mitarbeitern. Über 33.000 schwerbehinderte Berufstätige betrifft das inzwischen. Gemessen an der Zahl aller schwerbehinderten Arbeitnehmer sind das zwar nicht extrem viele Fälle, aber für die Integrationsämter sind sie sehr kostenintensiv. Das können wir auf Dauer, sozusagen von der Ausbildung bis zum Renteneintritt der Betroffenen, nicht leisten, selbst wenn den Betrieben dann eine gewisse Belastung zugemutet wird.

? Also wird es im Bereich „außergewöhnliche Belastungen“ zu Kürzungen kommen?

Ernst Ja. Bei der Jahreshauptversammlung der BIH im vergangenen Herbst haben die Integrationsämter die bundesweiten „Empfehlungen“ zur Umsetzung dieser Leistungsart überarbeitet und eingeschränkt. Es wurden die Weichen gestellt, aus dieser Dauersubvention zumindest in geeigneten Fällen herauszukommen und eher nur die schwierige Anfangszeit eines Beschäftigungsverhältnisses finanziell zu unterstützen. Die Empfehlungen der BIH sehen deshalb die Möglichkeit einer Degression der Lohnkostenzuschüsse nach einigen Jahren einer Beschäftigung vor. Schließlich arbeiten sich auch leistungsgeminderte Menschen ein und gewinnen Routine. In den „Empfehlungen“ wurden auch die möglichen Beträge nach unten korrigiert. Letzteres aber moderat.

Unsere Arbeit wird jedenfalls in der kommenden Zeit noch schwieriger werden. Denn trotz eingeschränkter finanzieller Spielräume wollen wir genauso intensiv wie bisher die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterstützen. Dabei setzen wir verstärkt auf Beratung, die durch eine verbesserte Beratungskompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch wirksamer zum Einsatz kommen kann. Gemeinsam mit den Arbeitgebern können individuelle Lösungen erarbeitet werden, die Arbeitsplätze schaffen und sichern. ■