



# Arbeitsmarkt Wo bleibt die Teilhabe am Aufschwung?

## Nachgehakt bei ...

Frank-Jürgen Weise (BA) und Dr. Helga Seel (BIH)



**Schlafapnoe**  
Vom Manager  
zum Haustechniker



**Antidiskriminierung**  
Die Spielregeln des  
AGG im Betrieb



**zB info** Aufgaben  
der Integrationsämter  
2010/2011



## Liebe Leserin, lieber Leser!

**D**ie Zeichen am Arbeitsmarkt stehen auf „Entspannung“. Die Arbeitslosigkeit sinkt, die Beschäftigung steigt. Alles bestens? Wir finden, es lohnt sich, ein bisschen kritischer und genauer hinzuschauen. Denn immer noch gibt es viele schwerbehinderte Menschen, die keine Arbeit haben und deren Chancen bei der Arbeitsuche schlecht stehen, etwa weil sie aus Sicht des Marktes „zu alt“ sind.

### Ein kritischer Blick auf den Arbeitsmarkt

Das Schwerpunktthema der ZB zeichnet die Entwicklung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 nach und erläutert wichtige Einflussfaktoren. Wir fragen: Warum profitieren Menschen mit Behinderung bisher kaum vom wirtschaftlichen Aufschwung? Und welche beruflichen Perspektiven haben sie? Für gut qualifizierte Bewerber könnte der viel zitierte Fachkräftemangel neue Beschäftigungschancen erschließen. Diese Meinung vertritt jedenfalls der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise, im Interview mit der ZB. Die Integrationsämter ihrerseits werden die

Betroffenen weiterhin nach Kräften unterstützen, damit sie auf dem ersten Arbeitsmarkt (wieder) Fuß fassen können.

Mit der Reportage „Schlafapnoe“ möchten wir auf eine wenig bekannte Erkrankung aufmerksam machen, an der in Deutschland schätzungsweise mehrere Millionen Menschen leiden. Sie zeigt, wie aus einer chronischen Funktionsstörung eine schwere Behinderung entstehen kann.

Die Bundesregierung hat den Ersten Staatenbericht zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention beschlossen. Lesen Sie in diesem Heft mehr über die Maßnahmen im Bereich „Arbeit und Beschäftigung“. Eine Benachteiligung behinderter Menschen verbietet auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – kurz AGG, das vor fünf Jahren in Kraft trat. Inzwischen hat sich das Bundesarbeitsgericht mehrfach dazu geäußert. Wir erläutern die „Spielregeln“ für die betriebliche Praxis.

Das beigelegte ZB info zieht eine Bilanz über die Arbeit der Integrationsämter im vergangenen Jahr und beschreibt die berufliche Situation schwerbehinderter Menschen.

*Brigitte Ritter*

Brigitte Ritter  
Leitung Integrationsamt  
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration  
in Hamburg

### 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, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de  
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

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

**Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein

**Redaktion ZB info:** Dr. Helga Seel (verantw. für den Inhalt), Sabine Wolf (verantw. für den Verlag), Karin Seitz

**Beirat:** Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Dr. Stephan Ott, Bayreuth; Dr. Helga Seel, Köln; Henry Spradau, Bremen

**Reportagen und Berichte:** Elly Lämmlein, Christoph Beyer, Karl-Friedrich Ernst, Dr. Helga Seel, Thomas Toth • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

**Titelfoto:** anouchka/iStockphoto • **Fotos:** Bundesagentur für Arbeit S. 1, 3, 11, 12; George Doyle/Thinkstock S. 8 (o. li.); Hemera/Thinkstock S. 3 (u.); iStockphoto/Thinkstock S. 3, 4 (u.), 8 (o. re.); Jupiterimages/Thinkstock S. 8 (u.); Marc Köppelmann S. 3, 4 (o. Mi.), 10, 13; LWL-Integrationsamt S. 5 (o. re.); Astrid Ott S. 2; Pixland/Thinkstock S. 5 (u. li.); C. Plambeck/BMAS S. 5 (o. li.); Jochen Stoss S. 1 (u. li.), 3, 6, 7; technotr/iStockphoto S. 1 (u. re.), 3, 14, 15

**Fotos ZB info:** ZB Archiv • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Layout ZB info:** CMUK, Wiesbaden • **Druck ZB + ZB info:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** November 2011

Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage • 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



- BIH Jahreshauptversammlung
  - SBV in Berlin
  - Anzeigeverfahren 2011
- Fachmesse, Barrierefreiheit, Neu erschienen**

**REPORTAGE**

6 – 7



**Schlafapnoe  
Endlich wieder träumen**

Torsten Rensch litt jahrelang unbemerkt an Schlafapnoe – das sind häufige Atemaussetzer während des Schlafs. Mit gravierenden Folgen für Gesundheit und Beruf ...

**THEMA**

8



**UN-Behindertenrechtskonvention  
Erster Staatenbericht**

Chancengleichheit fördern, Diskriminierung unterbinden – darauf zielt die UN-Behindertenrechtskonvention. Über den Stand der Umsetzung in Deutschland informiert der Staatenbericht.

**RECHT**

9



- Benachteiligung bei Bewerbung
- Hinweispflicht bei Kündigungsschutz
- Freistellung bei Kündigungsabsicht

**SCHWERPUNKT**

10 – 13



**Arbeitsmarkt  
Wo bleibt die Teilhabe am Aufschwung?**

Die deutsche Wirtschaft boomt, die Arbeitslosigkeit sinkt. Nur schwerbehinderte Menschen profitieren bislang kaum davon. Woran liegt das? Und was ist jetzt zu tun?

- Daten, Fakten, Hintergründe zur besonderen Situation von Menschen mit Behinderung
- Im Interview: Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, und Dr. Helga Seel, Vorsitzende der BIH, über Perspektiven am Arbeitsmarkt

**FORUM**

14 – 15



**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz  
Die Spielregeln fürs Arbeitsleben**

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden, weder im Privatleben noch am Arbeitsplatz. Was in der betrieblichen Praxis zu beachten ist.

**BEILAGE**



**Aufgaben der Integrationsämter 2010/2011**

Daten und Fakten zur Situation schwerbehinderter Menschen im Beruf

**INTERNET**

**BIH Online Akademie**

**Info spezial: Die SBV neu im Amt**

Zum Selbststudium: Info-Material, Wissenstest, Forum u.v.m

[www.integrationsaemter.de/Akademie](http://www.integrationsaemter.de/Akademie)





Foto (v.li.): Henry Spradau (Bremen), Jürgen Scholz (Sachsen), Dr. Helga Seel (Rheinland), Michael Alber (Niedersachsen), Christa Brähler-Boyan (Hessen), Ulrich Adlhoch (Westfalen-Lippe), Karl-Friedrich Ernst (Baden-Württemberg)

## **Jahreshauptversammlung**

Die Jahreshauptversammlung 2011 der BIH fand im Oktober in Paderborn statt. Sie ist die zentrale Veranstaltung, in der die Integrationsämter in Deutschland ihre Verwaltungspraxis untereinander abstimmen und dazu beitragen, dass die Durchführung des Sozialgesetzbuchs (SGB) IX in allen Bundesländern nach möglichst gleichen Maßstäben erfolgt.

**Initiative Inklusion** Ein Schwerpunktthema war in diesem Jahr die Umsetzung der „Initiative Inklusion“, einem neuen Sonderprogramm, das das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgelegt hat und aus Mitteln des Bundesausgleichsfonds mit 100 Millionen Euro finanziert. Mit diesem Programm sollen der Übergang behinderter Jugendlicher aus der Schule auf den Arbeitsmarkt verbessert, zusätzliche Aus-

bildungsplätze erreicht und auch für die Zielgruppe der älteren arbeitslosen schwerbehinderten Menschen ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Die Durchführung dieser Programmpunkte wird schwerpunktmäßig bei den Integrationsämtern in Zusammenarbeit mit den Trägern der Arbeitsvermittlung liegen. Daneben wurden einige Empfehlungen der BIH zur Umsetzung des SGB IX auf den Prüfstand genommen, unter anderem sollen die Empfehlungen für Leistungen der Arbeitsassistenz aktualisiert werden.

**Gastvortrag: McDonald's** Als Gast der Tagung konnte die BIH-Vorsitzende Dr. Helga Seel den Vorstand Personal von McDonald's Deutschland, Wolfgang Goebel, begrüßen. Dieser berichtete über Strategien, wie das Unternehmen die Beschäftigungssituation für schwerbehinderte Menschen bei seinen Franchisenehmern und in seinen Restaurants verbessern will und dabei die verstärkte Kooperation mit den Integrationsämtern sucht.

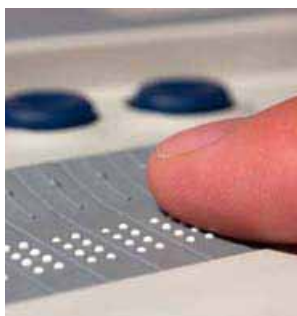
Als Nachfolger von Dr. Stephan Ott aus Bayern wurde bei der Jahrestagung in den ansonsten unveränderten BIH-Vorstand Jürgen Scholz, Leiter des Integrationsamtes beim Kommunalen Sozialverband Sachsen, gewählt.



## **BIK work**

BIK@work – Barrierefrei informieren und kommunizieren am Arbeitsplatz – ist ein kostenloses Beratungsangebot für Unternehmen und öffentliche Verwaltungen. Es unterstützt Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen bei der barrierefreien Gestaltung innerbetrieblicher Informationstechnik. Das Angebot umfasst Sensibilisierung, Beratung, Workshops und Qualitätssicherung durch Tests auf Barrierefreiheit. Das dreijährige Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Projektpartner sind die deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbände DBSV und DVBS sowie die DIAS GmbH.

**Mehr Informationen über barrierefreie Informationstechnik und BIK work** gibt es im Internet unter [www.bik-work.de](http://www.bik-work.de)



## **Barrierefreiheit: BITV 2.0**

Die neue Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) ist in Kraft getreten. Sie soll gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen die Informationen öffentlicher Internetauftritte und Internetangebote von Einrichtungen der Bundesverwaltung uneingeschränkt nutzen können. Die BITV 2.0 basiert in technischer Hinsicht auf den Internationalen Leitlinien für Webinhalte WCAG 2.0. Darüber hinaus

sieht die neue Verordnung vor, dass die Bundesbehörden Informationen für gehörlose und hörbehinderte Nutzer in Deutscher Gebärdensprache sowie für lern- und geistig behinderte Menschen in Leichter Sprache zur Verfügung stellen. Bei der Neugestaltung von Internetauftritten ist die BITV 2.0 spätestens ab dem 23. März 2012 zu beachten.

**Mehr Informationen zur neuen Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung** unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de)



### SBV in Berlin

Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen hat am 4. Oktober 2011 die Schwerbehindertenvertretungen der DAX-30-Unternehmen getroffen, um sich mit ihnen über die Situation von Auszubildenden und Arbeitnehmern mit Behinderung auszutauschen. Hintergrund ist die UN-Behindertenrechtskonvention, die von der Bundesregierung mit einem Nationalen Aktionsplan umgesetzt werden soll. Ein zentrales Thema ist dabei der Zugang und die Teilhabe am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die Ministerin informierte auch über die „Initiative Inklusion“, eine der wichtigsten Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans. In dem Gespräch berichteten die Schwerbehindertenvertretungen von ihren Erfahrungen mit der Teilhabe am Arbeitsleben. Laut Ministerium war man sich darin einig, „dieses gemeinsame wichtige Thema weiter voranzutreiben“.

**Mehr Informationen unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de) > Teilhabe behinderter Menschen**



### Anzeigeverfahren 2011

Ab Dezember steht die aktuelle Software REHADAT-Elan für das Anzeigeverfahren 2011 zur Verfügung. Sie unterstützt Arbeitgeber bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe und der Erstellung der Anzeige nach § 80 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX.

Zur Selbstveranlagung sind alle Arbeitgeber verpflichtet, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen.

REHADAT-Elan wird ihnen zusammen mit den offiziellen Formularen der Bundesagentur für Arbeit auf CD-ROM zugesandt. Die Anzeige muss bis spätestens 31. März 2012 für das vorangegangene Kalenderjahr an die für den Hauptsitz des Arbeitgebers zuständige Agentur für Arbeit übersendet werden.

**Mehr Informationen und Download der Software im Internet unter [www.rehadat-elan.de](http://www.rehadat-elan.de)**



### LWL-Messe der Integrationsunternehmen

Bereits zum zweiten Mal veranstaltet der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) eine Messe für Integrationsunternehmen. Unter dem Motto „Unternehmen tun Gutes – inklusiv arbeiten!“ stellen fast 100 Betriebe ihre Produkte und Dienstleistungen vor. Integrationsunternehmen verbinden qualitätsbewusstes Wirtschaften unter Marktbedingungen und die Beschäftigung einer überdurchschnittlich hohen Zahl schwerbehinderter Menschen miteinander.

Neben der Ausstellung warten auf die Besucher dieser bundesweit einmaligen Messe Vorträge, Workshops und Erfahrungsberichte von Unternehmern und Beschäftigten. Eine Jobbörse für Arbeitsuchende mit Behinderung informiert über freie Stellen. Fördermittelgeber und Beratungseinrichtungen für Integrationsunternehmen machen auf ihre Leistungen aufmerksam.

**Die LWL-Messe der Integrationsunternehmen findet am 22. März 2012 im Messe und Congress Zentrum Halle Münsterland in Münster statt. Mehr Informationen unter [www.lwl-messe.de](http://www.lwl-messe.de)**

## Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu

### Technologien im Büro

Moderne Technik erleichtert die Arbeit, auch im Büro. Gleichzeitig stellen die technischen und organisatorischen Veränderungen neue Anforderungen an die Beschäftigten. Die Broschüre „Technologien im Büro“ will dazu anregen, sich mit den Vor- und Nachteilen technischer Innovationen bewusst auseinander zu setzen. Ergänzt wird dies durch zahlreiche gesundheitliche Tipps für die Büroarbeit, etwa zur Schonung von Augen und Bewegungsapparat oder zum Umgang mit der wachsenden Informationsflut.

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua):  
Technologien im Büro – Chancen und Risiken im Umgang mit PC, E-Mail und Co. , 32 Seiten. Online-Bestellung oder Download im Internet unter [www.baua.de](http://www.baua.de) > Publikationen**





**Vom Manager zum Haustechniker: Torsten Rensch fand den Weg zurück ins Arbeitsleben.**

„Behindert ist jemand, der im Rollstuhl sitzt“, so ein weit verbreitetes Klischee in unserer Gesellschaft. Die Wirklichkeit sieht indes anders aus. Dies ist die Geschichte von Torsten Rensch aus Bremen, einem schwerbehinderten Menschen, der äußerlich „topfit“ wirkt.

### Krankhafte Schläfrigkeit

Seit seiner Jugend hat der 1,85 Meter große Mann Handball als Leistungssport betrieben. Eine Sportart, bei der ein Spieler oft stürzt, mit anderen zusammenstößt und Schläge abbekommt. Torsten Renschs Nase bekam häufiger etwas ab. „Irgendwann habe ich kaum mehr Luft durch die Na-

## Schlafapnoe Endlich wieder träumen

Ein beispielhafter Wiedereintritt in die Arbeitswelt ist Torsten Rensch aus Bremen gelungen. An einem Punkt im Leben angelangt, an dem manch anderer aufgeben würde, hat der ehemalige Manager eines IT-Unternehmens zu kämpfen begonnen.

se bekommen“, beschreibt der einstige IT-Manager die Folgen. Ebenso schleichend ließ seine Leistungsfähigkeit im Berufsalltag nach. Dazu kamen Rückenschmerzen. „Aus dem Leistungssport war ich es allerdings gewohnt, über meine Grenzen zu gehen und Schmerzen wegzudrücken“, so der heute 46-Jährige. Doch die Beschwerden wurden immer heftiger, bis er sich vor Schmerzen kaum noch bewegen konnte. Außerdem quälten ihn eine ständige Tagesmüdigkeit und Sekundenschlaf.

Zu seiner ehemaligen Firma in Hamburg ist der Bremer morgens in einer Fahrgemeinschaft gefahren. „Auf dieser Strecke verfiel

ich immer häufiger in den Sekundenschlaf, sodass ich letztlich nur noch als Beifahrer mitfahren konnte. Selbst bei wichtigen Meetings bin ich eingeschlafen, bis auch meine Vorgesetzten bemerkten, dass mit mir etwas nicht stimmt.“

Die ersten medizinischen Befunde waren niederschmetternd. „Ich war in anderthalb Jahren bei 18 Ärzten. Durch meine außerordentliche Sportlichkeit wurde ich allerdings oft als Simulant abgestempelt und kaum ernst genommen.“ Torsten Rensch gab sich damit nicht zufrieden und drängte auf weitere Untersuchungen. Klarheit brachte erst das Schlaf-

labor. Das Ergebnis: Während einer Schlafdauer von sechs Stunden wurden bei Torsten Rensch 240 Atemaussetzer, die man als Schlafapnoe bezeichnet, registriert.

### Überraschende Diagnose

Der Sauerstoffgehalt seines Blutes sank auf gefährlich niedrige Werte. Hinzu kam, dass sein Körper wegen der „verschlossenen“ Nase automatisch auf Mundatmung umgestellt hatte. Der ausgetrocknete Rachen „brannte wie Feuer“, erinnert sich Torsten Rensch, der davon immer wieder wach wurde. Um sich Erleichterung zu verschaffen, trank er viel Wasser. Was wiederum dazu führte, dass er nachts häufiger auf die Toilette gehen musste ... Wenn der Schlaf wie bei Torsten Rensch häufig unterbrochen wird, können die wichtigen Tiefschlafphasen nicht erreicht werden, in denen sich Körper und Geist regenerieren und in denen Menschen träumen. Torsten Rensch hatte 20 Jahre lang keine Träume. Was aber noch schlimmer ist: Der chronische Sauerstoffmangel hat bleibende gesundheitliche Schäden hinterlassen.

### Berufliche Kehrtwende

Seinen früheren Beruf, in dem Torsten Rensch die Verantwortung für 50 Mitarbeiter hatte, konnte er nicht mehr ausüben. Sein Umfeld reagierte teilweise mit Ablehnung und Unverständnis auf Renschs neuen „Status“ einer anerkannten Schwerbehinderung. Was wohl auch damit zu tun hat, dass keine äußerlichen Zeichen einer Erkrankung sichtbar sind. „Im Gegenteil, angesichts meiner ausgeprägten Sportleidenschaft konnten viele nicht verstehen, dass ich nun als schwerbehindert gelten soll.“

Der Familienvater investierte von nun an all seine Energie in die Genesung, obwohl ihm die Ärzte nur geringe Hoffnungen machten. Zwei Jahre verbrachte Torsten Rensch in einer Reha-Klinik und zu Hause, bis ihn die Arbeitsagentur an den Bremer Integrationsfachdienst verwies. Die dortige Mitarbeiterin Iris Sauerberg half ihm dabei, eine neue berufliche Perspektive zu entwickeln. Klar war, dass Torsten Rensch mental nicht mehr dazu in der Lage war, die beruflichen Belastungen eines Managers zu bewältigen. In den Beratungsgesprächen stellte sich jedoch schnell heraus, dass Torsten Rensch über allerlei handwerkliche Fähigkeiten verfügt, die ihn befähigen, in einer Hausverwaltung zu arbeiten.

### Arbeitgeber: „Hält er durch?“

Iris Sauerberg vermittelte ein dreiwöchiges Praktikum beim Bremer Kontor für Gebäudewirtschaft GmbH. „Anfangs war ich etwas skeptisch, als Frau Sauerberg mit diesem Vorschlag auf uns zukam“, sagt Alfred Kothe, Leiter der Bereiche Handwerk und Objektbetreuung im Unternehmen. „Wer konnte mir garantieren, dass Herr Rensch auch durchhält?“ Die Fachberaterin konnte ihn überzeugen. Es gehört zu ihren Aufgaben, Arbeitgeber aufzuklären – über Schwerbehinderung, den besonderen Kündigungsschutz und weitere wichtige Fragen. Außerdem informiert sie Betriebe über Fördermöglichkeiten. Im Fall von Torsten Rensch erhielt das Unternehmen von der Arbeitsagentur einen 100-prozentigen Lohnkostenzuschuss für die Dauer von sechs Monaten, finanziert aus einem Arbeitsmarktpro-

gramm des Landes Bremen für schwerbehinderte Menschen.

„An die Arbeitsbelastung musste ich mich erst langsam gewöhnen. Nach vier Stunden waren Kraft und Konzentration weg. Dennoch hat mir der neue Job viel Spaß gemacht“, erinnert sich Torsten Rensch an seinen Wiedereinstieg ins Arbeitsleben. Allmählich wurde sein Arbeitspensum gesteigert. Inzwischen hat er beim Bremer Kontor für Gebäudewirtschaft einen Zweijahresvertrag für eine Teilzeitbeschäftigung mit 30 Wochenstunden erhalten. Als haustechnischer Mitarbeiter betreut er selbstständig einen 150 Apartments umfassenden Wohnkomplex.

### Die Träume kehren zurück

Nach einer Nasenoperation kann der Bremer mit Hilfe einer speziellen Atemmaske nachts wieder durchschlafen. „Mittlerweile lebe ich bewusster und kann spüren, wie sich meine Akkus langsam wieder aufladen.“ Torsten Rensch hat durch seinen Kampfeswillen nicht nur den Weg ins Arbeitsleben zurückgefunden, sondern auch seine Träume wiedergewonnen. ■

## SCHLAFAPNOE

Schlafapnoe ist gekennzeichnet durch häufige, mehr als zehn Sekunden dauernde Atemstillstände (Apnoen) im Schlaf.

**Ursache:** In vielen Fällen kommt es zu einem Verschluss der oberen Luftwege durch eine stark erschlaffte Mund- und Rachenmuskulatur. Möglich ist aber auch ein gestörter Atemreflex. Der entstehende Sauerstoffmangel führt zu Stressreaktionen im Organismus.

**Symptome:** Die Betroffenen leiden unter Tagesmüdigkeit bis hin zu Einschlafzwang (Sekundenschlaf). Viele fühlen sich niedergeschlagen und reizbar. Auch die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit lässt stark nach.

**Folgen:** Dazu zählen insbesondere Herz-Kreislaufkrankungen wie Bluthochdruck und Herzinfarkt. Durch Schlafapnoe verursachter Sekundenschlaf wird für zahlreiche Verkehrs- und Arbeitsunfälle verantwortlich gemacht.



**Überzeugungsarbeit:** IFD-Beraterin Iris Sauerberg (Foto re.) spricht mit Alfred Kothe, dem Vorgesetzten von Torsten Rensch.



## UN-Behindertenrechtskonvention Erster Staatenbericht

Das Bundeskabinett hat den Ersten Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen. Darin geht es auch um die Beschäftigung behinderter Menschen.



Seit dem 26. März 2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland geltendes Recht. Die Umsetzung wird von den Vereinten Nationen regelmäßig überprüft. (Foto o.: Sitz der UN in New York)

Der Bericht enthält eine Bestandsaufnahme der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen in Deutschland sowie Maßnahmen, die Bundesregierung, Länder und andere Institutionen zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention ergriffen haben oder noch ergreifen werden. Er enthält auch die Vorstellungen insbesondere der Verbände der Menschen mit Behinderungen zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention und greift Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans zur Klärung von Problemen und zur Überwindung von Defiziten auf. Der Staatenbericht wird zusammen mit einer Kurzfassung des Aktionsplans der Bundesregierung den Vereinten Nationen vorgelegt.

### Handlungsbedarf: Arbeitslosigkeit senken

Der Bericht befasst sich mit allen Lebenssituationen behinderter Menschen. Er enthält deshalb auch einen größeren Abschnitt zum Thema „Arbeit und Beschäftigung“. Die Teilhabe am Arbeitsleben gehört zu den Kernbereichen deutscher Politik für

behinderte Menschen. Der Bericht nennt beispielhaft das deutsche System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichabgabe, schildert überblicksartig einige der Nachteilsausgleiche und neuere Instrumente zur Förderung der beruflichen Teilhabe und hebt die damit erreichte bessere Erfüllung der Beschäftigungsquote in Deutschland hervor. Gleichzeitig stellt der Bericht aber weiteren Handlungsbedarf fest, weil sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in den vergangenen Jahren nicht so positiv entwickelt hat wie die Arbeitslosigkeit insgesamt und fordert weitere Anstrengungen, um die Teilhabe behinderter Menschen in Ausbildung und Beruf zu verbessern.

### Schwerpunkt: Initiative Inklusion

Als Schwerpunkte der Aktivitäten der Bundesregierung wird dabei insbesondere die „Initiative Inklusion“ genannt: Mit dieser Initiative stellt die Bundesregierung in den kommenden Jahren 100 Millionen Euro zur Förderung von Ausbildung und Be-

schäftigung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung. Dabei sollen 2.000 zusätzliche Arbeitsplätze für über 50-jährige schwerbehinderte Menschen erreicht werden. Weiter soll für 10.000 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf der Übergang von der Schule in den Beruf erleichtert werden. Für schwerbehinderte Jugendliche sollen 1.300 Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen entstehen. Schließlich sollen die Beratungskompetenzen der Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern in Inklusionsfragen gestärkt werden.

Neben diesem Programm wird im Staatenbericht eine Reihe anderer Projekte, Aktivitäten und neuer Instrumente genannt, mit denen die Situation behinderter Menschen verbessert werden soll. ■

### Mehr Informationen

Der vollständige Staatenbericht ist im Internet auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu finden: [www.bmas.de](http://www.bmas.de) > Teilhabe behinderter Menschen





## § Bewerbung

# Benachteiligung

### Leitsätze:

1. Die §§ 81 ff. SGB I gelten nur für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen.
2. Für einen behinderten Bewerber ist ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die §§ 81 ff. SGB I keine Vermutung einer Benachteiligung aus.

BAG, Urteil vom 27.01.2011 8 AZR 580/09

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Klägerin, bei der ein Grad der Behinderung (GdB) von 40 festgestellt ist, bewarb sich erfolglos um eine Stelle als Sekretärin bei einem Chefarzt der Beklagten, einem kommunalen Klinikkonzern. Im Folgenden machte sie einen Entschädi-

gungsanspruch in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern wegen einer Benachteiligung bei ihrer Bewerbung aufgrund ihrer Behinderung geltend. Sie verwies darauf, die Beklagte habe sie weder zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen noch die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.

Ihre Klage blieb in allen drei Instanzen erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verwies zur Begründung darauf, dass die Vermutungsregelung des § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht zu Gunsten der Klägerin eingreife. Ein Verstoß gegen die Verfahrensvorschriften der §§ 81 Abs. 1 und 82 Sozialgesetzbuch (SGB) IX sei zwar als Indiz für eine Benachteiligung aufgrund der Behinderung gemäß § 1 AGG geeignet. Auf einen solchen Verstoß könnten sich aber nur schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen berufen. Auch der Umstand, dass der Klägerin die Gleichstellung von der Agentur für Arbeit zugesichert worden war, vermochte an diesem Ergebnis nichts zu ändern. ■

## § Kündigungsschutz

# Hinweispflicht

### Leitsätze:

1. Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber, soweit dieser von der Schwerbehinderung oder einem laufenden Anerkennungsverfahren keine Kenntnis hat, innerhalb einer angemessenen Frist nach Ausspruch der Kündigung, die in der Regel drei Wochen beträgt, auf den besonderen Kündigungsschutz hinweisen.
2. Der Arbeitgeber kann sich auf diese Frist nur berufen, wenn er schutzbedürftig ist.

BAG, Urteil vom 09.06.2011 2 AZR 703/09

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde von der Beklagten mit Schreiben vom 08.05.2007 fristlos gekündigt. Im arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren machte der Kläger

geltend, die Kündigung sei wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamtes unwirksam. Er habe die Beklagte mit Schreiben vom 07.03.2007 über seinen Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung unterrichtet. Das Versorgungsamt stellte mit Bescheid vom 21.03.2007 einen Grad der Behinderung (GdB) von 100 fest.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Berufung und Revision der Beklagten blieben erfolglos. Zwar habe sich der Kläger gegenüber der Kündigung erstmalig im Gütetermin vom 14.06.2007 auf seine Schwerbehinderung berufen und damit die Regelfrist von drei Wochen nicht eingehalten. Die Beklagte sei aber nicht schutzbedürftig. Der Arbeitgeber könne keinen Vertrauensschutz für sich in Anspruch nehmen, wenn er die Schwerbehinderung oder den Antrag vor Ausspruch der Kündigung kannte und deshalb mit der Zustimmungserfordernis durch das Integrationsamt nach § 85 SGB IX rechnen musste. Hierfür sei ausreichend, dass der Beklagten die Antragstellung beim Versorgungsamt bekannt gewesen sei. ■

## § Kündigungsabsicht

# Freistellung

### Leitsatz:

Eine Freistellung gegen den Willen des Arbeitnehmers im ungekündigten Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich nicht zulässig. Dies gilt auch dann, wenn die Verwirklichung der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers von der Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers abhängig ist.

LAG Köln, Urteil vom 18.02.2011 10 Sa 1116/10

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Klägerin, bei der ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 festgestellt ist, arbeitet seit 1993 bei der Beklagten als Diplom-Sozialpädagogin. Im Juli 2009 teilte die Beklagte ihr mit, dass sie sich aufgrund eines Fehlverhaltens gezwungen

sehe, das Arbeitsverhältnis zu beenden und stellte die Klägerin bis zum Ausspruch der beabsichtigten Kündigung von der Arbeit frei. Die am Folgetag beantragte Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung wurde vom Integrationsamt versagt. Das Widerspruchsverfahren ist noch nicht beendet. Das Arbeitsgericht gab der Klage auf Weiterbeschäftigung statt. Die Berufung hatte keinen Erfolg: Das Landesarbeitsgericht (LAG) verweist darauf, der Arbeitnehmer habe einen Anspruch, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses beschäftigt zu werden. Dies ändere sich erst mit Ausspruch der Kündigung. Eine vorläufige Suspendierung im ungekündigten Arbeitsverhältnis sei nur unter engen Voraussetzungen und bei ganz überwiegenden und schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers möglich. Dies gelte auch bei einem noch anhängigen Zustimmungsverfahren nach §§ 85 ff. SGB IX vor dem Integrationsamt. Für eine Interessenabwägung zu seinen Gunsten habe der Beklagte keine hinreichenden Gründe vorgetragen. ■

## Arbeitsmarkt

## Wo bleibt die Teilhabe am Aufschwung?

Die deutsche Wirtschaft boomt, die Arbeitslosigkeit sinkt. Nur schwerbehinderte Menschen profitieren bislang kaum davon. Daten, Fakten, Hintergründe ...  
Was ist jetzt zu tun? Fragen an Frank-Jürgen Weise (BA) und Dr. Helga Seel (BIH)

Jobwunder und Fachkräftemangel – zwei Schlagworte beherrschen in den letzten Wochen und Monaten die Diskussion über die Lage am Arbeitsmarkt in Deutschland. Erstmals seit vielen Jahren liegt die Arbeitslosenzahl wieder unter drei Millionen. Betriebe bieten deutlich mehr Ausbildungsplätze an und in einigen Branchen sucht man händeringend nach qualifiziertem Personal. Doch während die Wirtschaft weiter wächst und sich der Arbeitsmarkt entspannt,

geht der Aufschwung an einem Teil der Bevölkerung vorüber: Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ohne Arbeit ist in den letzten drei Jahren um zehn Prozent gestiegen.

### Die Krise kam nach der Krise

Die Arbeitslosigkeit unter den schwerbehinderten Menschen nahm jahrelang kontinuierlich ab, bis sie 2008 ihren niedrigsten Stand erreichte (siehe Grafik). Und selbst als sich die weltweite Wirtschaftskrise zum Jah-

ter entlassen, bleiben behinderte Menschen aufgrund der Sozialauswahl in der Regel zunächst verschont. Wenn sie jedoch entlassen werden, trifft es sie umso nachhaltiger, da es für sie schwerer ist, einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen.

Nachdem die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zum Jahresbeginn 2011 erneut einen Sprung nach oben machte, geht sie seither leicht aber stetig zurück. Im Juli 2011 waren knapp 180.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Ein Wert, der immer noch drei Prozentpunkte über dem Vorjahresergebnis liegt. Unbefriedigend ist diese Entwicklung auch deshalb, weil die allgemeine Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum viel deutlicher schrumpfte.

### Doppeltes Handicap: Behinderung und Alter

Die Wirtschaftskrise traf vor allem das exportorientierte Verarbeitende Gewerbe. Deshalb verloren in erster Linie Beschäftigte großer Industrieunternehmen in Süd- und Westdeutschland ihren Job. Und damit auch viele schwerbehinderte Arbeitnehmer, die hier bisher gute Beschäftigungschancen hatten, wie der Deutsche Gewerkschaftsbund betont.

Die Entlassungswelle traf unter den schwerbehinderten Arbeitnehmern vor allem die 50- bis 65-Jährigen. In dieser Altersgruppe stieg 2010 die Arbeitslosigkeit um elf Prozent auf knapp 95.000. Mit dem Alter hat es nach Expertenmeinung auch zu tun, wenn sich die Situation der Betroffenen entgegen dem allgemeinen Trend nicht entscheidend verbessert. Denn ältere Personen sind generell schwerer in Arbeit zu vermitteln.



„ Vorbehalte schwinden, wenn sich behinderte und nicht behinderte Menschen kennen lernen und der Funke überspringt.“

Dr. Helga Seel,  
Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

reswechsel 2008/2009 in der allgemeinen Arbeitslosenstatistik negativ bemerkbar machte, waren schwerbehinderte Arbeitnehmer noch kaum betroffen. Die Trendwende setzte erst im darauf folgenden Frühjahr ein. Zu einem Zeitpunkt, als sich die Lage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schon wieder entspannte, verloren immer mehr Menschen mit Handicap ihren Job. Hier wirkte sich der besondere Kündigungsschutz zeitverzögernd aus. Werden in einem Betrieb Mitarbei-

## „Jobwunder“ durch Zeitarbeit

Dass die deutschen Unternehmen und ihre Belegschaften so glimpflich durch die Wirtschaftskrise gekommen sind und der Arbeitsmarkt nicht wie befürchtet „eingebrochen“ ist, wird häufig als „Jobwunder“ bezeichnet. Fachleute haben dafür jedoch eine einleuchtende Erklärung: Die Auftragsflaute wurde hierzulande durch vernünftige Rahmenbedingungen der Sozialpartner aufgefangen – vor allem durch flexible Beschäftigungsmodelle wie Kurzarbeit oder Abbau voller Arbeitszeitkonten.

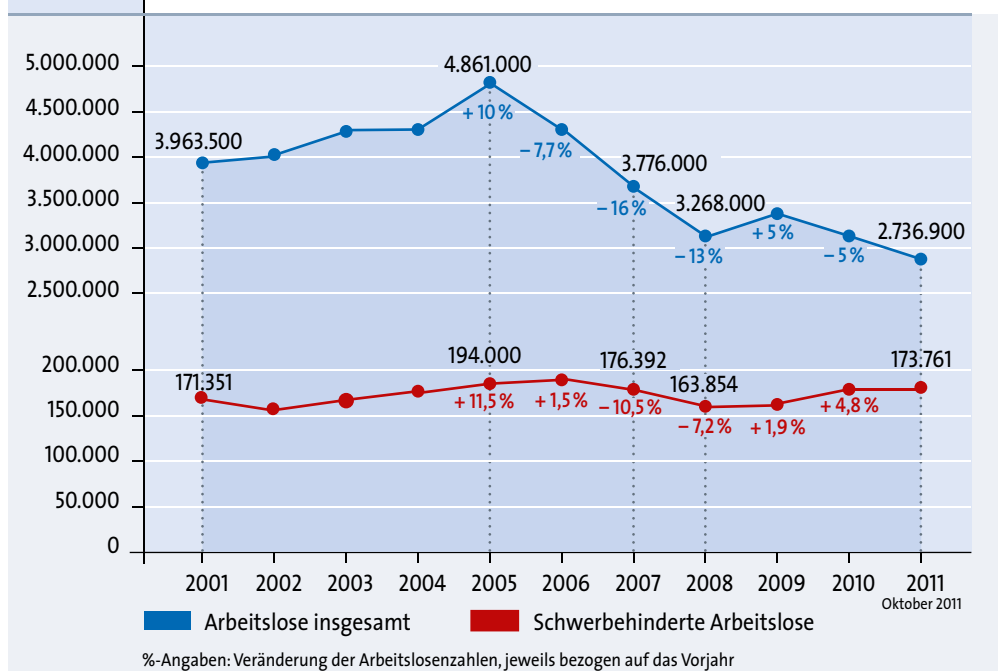
Der Rückgang der allgemeinen Arbeitslosigkeit spiegelt sich wider in steigenden Beschäftigungszahlen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes boomt jedoch vor allem die Zeitarbeit. Eine Beschäftigungsform, die aufgrund häufig wechselnder Einsatzorte und der von Mitarbeitern geforderten hohen Flexibilität nur bedingt für Menschen mit Behinderungen in Frage kommt.

## Fachkräftemangel – eine echte Chance?

Während das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Ende 2010 in einer Studie zu dem Ergebnis kam, ein Fachkräftemangel sei nicht zu erkennen, sieht die Bundesagentur für Arbeit Engpässe in einzelnen Berufsgruppen und Regionen. Aktuell herrscht Fachkräftemangel bei einigen Ingenieurberufen, etwa in den Bereichen Maschinen- und Fahrzeugbau oder Elektrotechnik, bei Ärzten sowie in der Altenpflege.

Dies könnte eine Chance für gut ausgebildete schwerbehinderte Menschen sein, gerade auch für ältere Arbeitnehmer, die Erfahrung als Spezialisten in den genannten Branchen mitbringen. Ein Potenzial, das Unternehmen schon heute zur Verfügung steht! ■

## Arbeitslosigkeit 2001 – 2011



„Viele Arbeitgeber sind skeptisch, was die Leistungsfähigkeit behinderter Menschen angeht.“

Frank-Jürgen Weise,  
Vorstandsvorsitzender der  
Bundesagentur für Arbeit (BA)

## Statistik

Aufgrund gesetzlicher Änderungen zum 1. Januar 2008 sind in der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nun auch über 58-jährige Leistungsbezieher enthalten. Gleichzeitig werden erwerbsfähige Hilfebedürftige ab 58 Jahren nicht mehr als arbeitslos geführt, wenn sie nach einem Jahr Grundsicherung noch kein Angebot für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten haben. Im Saldo stieg die Zahl älterer Arbeitsloser mit einer Schwerbehinderung deutlich an.



## Frank-Jürgen Weise

Der gebürtige Dresdner leitet seit 2004 die oberste Behörde der Arbeitsverwaltung in Deutschland



## Auf die Qualifikation kommt es an

Über die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen sprach die ZB mit dem Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise.

? Die allgemeine Arbeitslosigkeit geht seit vielen Monaten zurück. Wie erklären Sie sich, dass schwerbehinderte Menschen von diesem Trend bisher kaum profitieren?

Frank-Jürgen Weise Es gibt zwei Aspekte. Zum einen gehören viele Schwerbehinderte inzwischen gleichzeitig zur Gruppe der älteren Arbeitnehmer über 50 Jahre. Behinderung und Alter schrecken offenbar viele Arbeitgeber ab. Zum anderen gibt es bei Arbeitgebern immer noch viele Vorbehalte, was die Leistungsfähigkeit von Behinderten angeht. Hier ist Aufklärung nötig.

? In einem Interview in der ZEIT antworteten Sie mit Blick auf Langzeitarbeitslose: „Wenn es am ersten Arbeitsmarkt nicht klappt, muss es halt der zweite oder dritte Arbeitsmarkt sein.“ Gilt das auch für schwerbehinderte Arbeitslose?

Weise Ja, ich würde da nicht unterscheiden. Zwar genießen behinderte Menschen besonderen Schutz, der Arbeitsmarkt ist aber für alle gleich und da geht es doch vor allem darum, was für einen Beitrag zum Gelingen ein Mensch leisten kann. Der zweite, also geförderte, Arbeitsmarkt kann ein Einstieg sein, der schließlich auch auf den ersten Arbeitsmarkt führt.

? Die Bundesagentur und Rehabilitationsträger investieren jährlich Millionen in die Ausbildung und Umschulung schwerbehinderter Menschen. Wenn es tatsächlich schon an gut ausgebildeten Fachkräften mangelt: Warum finden dann trotzdem so wenig Betroffene einen Arbeitsplatz?

Weise Wie gesagt, es gibt Vorbehalte gegenüber behinderten Menschen. Aber ich bin sicher, dass sich das mit dem zunehmenden Mangel an Fachkräften ändern wird. Die Arbeitgeber

werden ihre Personalengpässe nur lösen können, wenn sie alle Ressourcen anzapfen – dazu gehören auch Menschen mit Behinderung. Aber es gilt: Auf die Qualifikation kommt es an. Ein Ingenieur oder IT-Experte, der auf den Rollstuhl angewiesen ist, wird seine Chance bekommen. Ein Hilfsarbeiter wird es schwer haben.

? Der Bundesagentur wird oft nachgesagt, die Eingliederung besonders betroffener behinderter Menschen in eine Werkstatt für behinderte Menschen sei für sie ein bequemer Weg, weil sie dauerhaft nicht die Kosten dafür aufbringen muss. Mit welchen Konzepten steuern Sie dem entgegen?

Weise Ich wehre mich zunächst gegen den Vorwurf. Angesichts der beschriebenen Schwierigkeiten, behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen, sind die Werkstätten oft der einzige Weg, nicht der bequemste. Aber vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sehe ich künftig mehr Möglichkeiten für unsere Vermittler, Arbeitgeber davon zu überzeugen, auch einen behinderten Menschen einzustellen. Wir werden Überzeugungsarbeit leisten.

? Von Verbänden ist auch häufig der Vorwurf zu hören, schwerbehinderte Arbeitslose gehörten bei der BA zur nachrangig wichtigen Kundengruppe, da ihre Eingliederung teuer und aufwändig sei. Was tun Sie, um die Betroffenen wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern?

Weise Wir haben zahlreiche Instrumente, die von Qualifizierung bis hin zu einem Zuschuss zum Lohn an den Arbeitgeber reichen. Wenn ich alle Leistungen für Schwerbehinderte zusammenrechne, haben wir allein im Jahr 2010 dafür rund 5 Milliarden Euro ausgegeben. Es mangelt also weder an Instrumenten noch an Geld. Das Problem ist, dass es – noch – zu wenig Nachfrage auf dem Markt nach der Arbeitskraft behinderter Menschen gibt. Dagegen können wir nur Argumente einsetzen. ■

# Eine kluge Einsatzplanung ist gefragt

Wo sehen die Integrationsämter für schwerbehinderte Menschen Perspektiven am Arbeitsmarkt? Die Vorsitzende der BIH, Dr. Helga Seel, nimmt Stellung.

? | **Wie bewerten die Integrationsämter die aktuelle Entwicklung am Arbeitsmarkt?**

Dr. Helga Seel Trotz motivierender Entwicklung der Konjunktur ist der Blick auf die aktuelle Situation der schwerbehinderten Menschen am Arbeitsmarkt ernüchternd. Es hilft jedoch nicht weiter, die Situation nur zu beklagen. Wir haben mit dem Schwerpunkt der ZB die Arbeitslosigkeit bewusst thematisiert, um die Problematik etwas differenzierter zu betrachten. Für uns ist klar, dass wir letztlich nur gemeinsam mit den Arbeitgebern etwas verändern können.

? | **Was können Sie Arbeitgebern anbieten?**

Dr. Seel Wir müssen den Kontakt zu den Arbeitgebern und auch zu den Betroffenen selbst noch weiter ausbauen, individuell beraten und insgesamt immer wieder mit guten Beispielen aufklären. Dazu gehört auch, das Angebot an finanziellen Leistungen bekannt zu machen: Die Integrationsämter bieten zusätzlich zu den Zuschüssen, die die Arbeitsagentur über einen in der Regel auf drei Jahre begrenzten Zeitraum zum monatlichen Arbeitsentgelt zahlen kann, für die Schaffung neuer Arbeitsplätze unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse und Darlehen zu den Investitionskosten. Die Leistungen der Integrationsämter haben den wesentlichen Vorteil, dass sie auch auf Dauer angelegt sein können. Erfahrungsgemäß sind es weniger die relativ hohen kurzfristigen Zuschüsse, die Arbeitgeber zur Einstellung eines behinderten Menschen bewegen, sondern die verlässliche Aussicht auf eine langfristige Förderung, wenn es Unterstützungsbedarf gibt.

Und schließlich stehen auch die Integrationsfachdienste den Betrieben für persönliche Beratung und für die Ver-

mittlung von schwerbehinderten Arbeitskräften zur Verfügung und helfen beim Ausfüllen von Förderanträgen.

? | **Welche Perspektiven bieten der sich abzeichnende Fachkräftemangel oder die Zeitarbeit?**

Dr. Seel Beim aktuellen Arbeitsplatzangebot steht die Zeitarbeitsbranche ganz oben. Die ist aber aufgrund der geforderten Mobilität und Flexibilität nicht unbedingt geeignet für Menschen mit Behinderung. Bessere Chancen sehe ich im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel. Hier können sich auf zwei Arten Chancen für schwerbehinderte Menschen eröffnen: Zum einen sollten Betriebe gut ausgebildeten schwerbehinderten Fachkräften eine Chance geben. Zum anderen erfordert gerade der Mangel an Fachkräften von den Betrieben auch eine kluge Einsatzplanung für die vorhandenen Fachkräfte. Es rechnet sich, diese Mitarbeiter da einzusetzen, wo sie ihre Kenntnisse und Fertigkeiten effektiv verwerten können und eben nicht in Aufgaben-

feldern, die auch von Beschäftigten mit einer geringeren Qualifikation genauso gut erfüllt werden können. In Betrieben, in denen diese Strategie konsequent verfolgt wird, können Nischenarbeitsplätze entstehen, die wiederum auch behinderten Menschen eine Chance auf Teilhabe bieten.

? | **Was ist Ihr Appell an die Unternehmen?**

Dr. Seel Ich wünsche mir, dass in der Wirtschaft die Erkenntnis reift, dass Vielfalt in der Belegschaft eine Bereicherung sein kann und soziale Verantwortung kein Zuschussgeschäft sein muss. Es gibt zahlreiche behinderte Menschen, die zunächst nicht zu 100 Prozent auf ein Stellenangebot passen, die aber nach einer gezielten Einarbeitung die Ansprüche erfüllen. Um dies zu erkennen, hilft oft nur eines: sich kennen lernen – von Mensch zu Mensch. Wenn der Funke überspringt, treten die anfänglichen Bedenken meist schnell in den Hintergrund. Nichts ist so überzeugend wie die eigene Erfahrung. ■

## Dr. Helga Seel

2010 übernahm sie den Vorsitz der BIH, der Dachorganisation der bundesweit 17 Integrationsämter





## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Die Spielregeln fürs Arbeitsleben

**Menschen mit einer Behinderung dürfen per Gesetz nicht wegen ihres Handicaps benachteiligt werden. Was genau bedeutet das für die betriebliche Praxis?**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Benachteiligungen bei Einstellungsverfahren, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Berufsausbildung sowie bei Mitwirkung in einer Interessenvertretung, zum Beispiel im Fall einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Fünf Jahre nach Inkrafttreten des AGG fällt die Bilanz insgesamt positiv aus: Die von Arbeitgebern befürchtete Prozessflut blieb aus und die „Spielregeln“ im Arbeitsleben sind – vor allem durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes – für alle Beteiligten ein Stück klarer geworden.

Und welche Rolle spielt die Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei der Umsetzung des AGG? Die Vertrauensperson ist nach § 95 Sozialgesetzbuch IX zum einen Anlaufstelle für schwerbehinderte Beschäftigte, die sich über eine Diskriminierung im Betrieb oder in der Dienststelle beschweren möchten. Zum anderen soll sie darüber wachen, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach dem AGG erfüllt.

### Was versteht man unter „Benachteiligung“?

Das AGG spricht an keiner Stelle von einer Diskriminierung. Es verwendet vielmehr die Begriffe der Benachteiligung und der Belästigung. Wichtig für die Unterscheidung ist, dass eine Belästigung immer auch eine Benachteiligung darstellt. Allerdings kann eine Benachteiligung unter bestimmten Voraussetzungen gerechtfertigt sein, eine Belästigung hingegen niemals. Die Belästigung mit ihrem Unterfall der sexuellen Belästigung geht stets einher mit einer Verletzung der Würde der betreffenden Person. Belästigungen

können auch mit dem Begriff des „Mobbing“ umschrieben werden.<sup>1</sup>

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, um eine Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte oder Kollegen zu unterbinden, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, die Arbeit zu verweigern. Wer von diesem Recht Gebrauch macht oder sich beim Arbeitgeber wegen einer Benachteiligung beschwert, darf deshalb gleichfalls nicht benachteiligt werden.

### Wann ist eine Ungleichbehandlung erlaubt?

Zulässig ist eine unterschiedliche Behandlung, wenn Nachteile wegen einer Behinderung verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Kein Arbeitgeber ist daher gehindert, zum Beispiel in Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen, dass „bei gleicher Eignung schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen bevorzugt eingestellt werden“.

Eine unterschiedliche Behandlung ist ebenfalls gerechtfertigt, wenn der Beruf bestimmte Anforderungen stellt. So kann eine Behinderung die Tätigkeit zum Beispiel als Polizeivollzugsbeamter, Pilot oder Dachdecker ausschließen. Dies muss aber stets bezogen auf die jeweilige Behinderung ermittelt werden. Vielfach kann der behinderte Mensch die beruflichen Anforderungen mit Hilfe der Unterstützungsleistungen des Integrationsamtes und der Reha-Träger erfüllen. Die Grenze dafür zeigt das AGG auf: Das Benachteiligungsverbot wird nicht verletzt, wenn mit der unterschiedlichen Behandlung Gefahren vermieden oder Schäden verhütet werden. Ein

Verstoß gegen das Arbeitsschutzgesetz oder eine Selbst- und Fremdgefährdung dürfen daher keinesfalls in Kauf genommen werden.<sup>2</sup>

### Was passiert bei Verstößen?

Weder Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung noch Arbeitsvertrag bieten „Schlupflöcher“ für eine Benachteiligung: Sie dürfen nicht zu Ungunsten der geschützten Personen von den Bestimmungen des AGG abweichen.<sup>3</sup>

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den entstandenen Schaden zu ersetzen beziehungsweise eine Entschädigung zu zahlen. Voraussetzung ist jedoch, dass der Betroffene beweisen kann, dass der Arbeitgeber ihn benachteiligt hat. Eine angemessene Entschädigung, die bei einer Nichteinstellung bis zu drei Monatsgehälter betragen kann, ist selbst dann zu leisten, wenn etwa der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.<sup>4</sup> Der in der Höhe grundsätzlich nicht begrenzte Schadensersatzanspruch setzt dagegen voraus, dass der Bewerber bei benachteiligungsfreier Auswahl eingestellt worden wäre. Nicht verlangen kann die betroffene Person, dass sie eingestellt oder befördert wird.

### Wie eine Benachteiligung beweisen?

Der Bewerber muss in diesem Fall nur Indizien vortragen, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen. Liegt nach der allgemeinen Lebenserfahrung eine solche Vermutung nahe, trägt nun der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass er nicht gegen die Bestimmungen des AGG verstoßen hat. Was können solche Indizien sein? Eine Benachteiligung wegen der Behinderung ist schon dann zu vermuten, wenn die Schwerbehinderten-

vertretung über die Bewerbung des schwerbehinderten Menschen nicht – wie gesetzlich vorgeschrieben – unterrichtet oder bei der Prüfung, ob ein Arbeitsplatz mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, nicht beteiligt worden ist.<sup>5</sup> Gleiches gilt, wenn ein Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes seine Pflichten, frei werdende Stellen frühzeitig zu melden und mit der Agentur für Arbeit wegen der Vermittlung schwerbehinderter Menschen Verbindung aufzunehmen oder die schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch zu laden, nicht wahrnimmt.<sup>6</sup> Auf die genannten Indizien können sich jedoch nur schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte berufen.<sup>7</sup> (Siehe Urteil auf Seite 9, oben.)

Eine Benachteiligung liegt übrigens selbst dann vor, wenn die Behinderung nur Teil eines Motivbündels war. Der Arbeitgeber muss also beweisen, dass es ausschließlich andere Gründe als die Behinderung waren, die zu der weniger günstigen Behandlung führten.<sup>8</sup> ■



### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG).

### Kurse zum AGG

Einige Integrationsämter bieten Schulungen zum AGG für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitgeber an. Zugang zu den Kursprogrammen über [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)  
> Infothek > Fortbildung

### Wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts zum AGG

| Fußnote | Stichwort                  | Entscheidungsdatum | Aktenzeichen |
|---------|----------------------------|--------------------|--------------|
| 1       | Mobbing                    | 25.10.2007         | 8 AZR 593/06 |
| 2       | Zulässige Benachteiligung  | 10.12.2009         | 2 AZR 198/09 |
| 3       | Abweichende Vereinbarungen | 13.10.2009         | 9 AZR 722/08 |
| 4       | Entschädigung              | 21.07.2009         | 9 AZR 431/08 |
| 5       | Indizien (Benachteiligung) | 15.02.2005         | 9 AZR 635/03 |
| 6       | Indizien (Benachteiligung) | 12.09.2006         | 9 AZR 807/05 |
| 7       | Schwerbehinderung          | 27.01.2011         | 8 AZR 580/09 |
| 8       | Motivbündel                | 17.08.2010         | 9 AZR 839/08 |



Behinderte Menschen im Beruf

Mit



Rheinland

ISSN 1860-7748



# Arbeitsmarkt Wo bleibt die Teilhabe am Aufschwung?

Nachgehakt bei ...

Frank-Jürgen Weise (BA) und Dr. Helga Seel (BIH)



**Schlafapnoe**  
Vom Manager  
zum Haustechniker



**Antidiskriminierung**  
Die Spielregeln des  
AGG im Betrieb



**zB info** Aufgaben  
der Integrationsämter  
2010/2011





Behinderte Menschen im Beruf

Mit



Baden-Württemberg

ISSN 1860-7756



# Arbeitsmarkt Wo bleibt die Teilhabe am Aufschwung?

Nachgehakt bei ...

Frank-Jürgen Weise (BA) und Dr. Helga Seel (BIH)



**Schlafapnoe**  
Vom Manager  
zum Haustechniker



**Antidiskriminierung**  
Die Spielregeln des  
AGG im Betrieb



**zB** info **Aufgaben  
der Integrationsämter  
2010/2011**



Behinderte Menschen im Beruf

Mit



Bayern  
ISSN 1862-5614

# Arbeitsmarkt Wo bleibt die Teilhabe am Aufschwung?

Nachgehakt bei ...

Frank-Jürgen Weise (BA) und Dr. Helga Seel (BIH)



**Schlafapnoe**  
Vom Manager  
zum Haustechniker



**Antidiskriminierung**  
Die Spielregeln des  
AGG im Betrieb



**zB** info **Aufgaben  
der Integrationsämter  
2010/2011**