

# Bundesteilhabegesetz: Eine erste Bilanz

Prof. Dr. Wolfhard Kohte

# Rechtliche Verpflichtungen

- Art. 27 Abs. 1 lit. c UN-BRK verlangt die Gewährleistung gleichberechtigter Ausübung von Arbeitnehmerrechten
- Die UNBRK ...
- Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG verpflichtet zur Überwindung von Behinderungen
- § 178 SGB IX proklamiert die SBV als Helfer und Berater schwerbehinderter Beschäftigter
- Nach § 182 SGB IX ist die SBV Schnittstelle zum Integrationsamt, unterstützt dieses Amt bei der Erfüllung der Aufgaben nach § 185 SGB IX und vermittelt Unterstützungsleistungen (Arbeitshilfen, Assistenz) vor allem im Rahmen der Prävention nach § 167 SGB IX

# Rechtspolitisches Beteiligungsverfahren

- „Nichts über uns ohne uns!“ (Politischer Leitsatz: Koalitionsvertrag der 18. Legislaturperiode, Seite 110). Im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) soll eine „Stärkung der SBV“ erfolgen.
- Kölner Erklärung: „Die SBV als Motor der Inklusion“ zum Zweck der Transformation des politischen Leitsatzes in die Arbeitswelt
- Bundesweite Initiative vom 11. November 2015:
  - Übergabe von 12.000 Postkarten einzelner SBVen an BMAS
  - Aufforderung, die Kölner Erklärung und das politische Leitmotiv der Koalitionsvereinbarung umzusetzen

# Kooperation BR/PersR und SBV

- Unabhängige Organe
- Unterschiedliche Rechtspositionen: BR/PersR mit Mitbestimmungsrecht, SBV nur Informations- und Anhörungsrechte – bewusste Struktur, durch BTHG nicht geändert
- Kooperation der Organe - §§ 32 BetrVG, 40 BPersVG
- Unterstützung BR/PR – SBV §§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG, 68 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BPersVG
- BetrVG minimal geändert durch Art 18 BTHG, keine Änderungen im BPersVG

# Gestuftes Inkrafttreten des BTHG

- 23.12.2016: Ausfertigung des BTHG
- 29.12.2016: Verkündung im Bundesgesetzblatt (BGBl 2016, 3234ff.)
- BTHG ist ein **Artikelgesetz**, mit dem zahlreiche Gesetze reformiert werden
  - Nach Art. 1 wird das SGB IX neu kodifiziert und tritt wegen Art. 26 Abs. 1 **zum 01.01.2018** in Kraft
  - Nach **Art. 2** wird insbesondere das Schwerbehindertenrecht im SGB IX (§§ 68ff. SGB IX) reformiert und tritt wegen Art. 26 Abs. 2 als Übergangsrecht **bereits zum 30.12.2016** in Kraft
  - Ab **1.1.2020/2023** Neuregelung der Eingliederungshilfe durch §§ 90 ff SGB IX (Artt 25, 25 a BTHG)

# Neuregelungen im Recht der Schwerbehindertenvertretungen

1. Vertretungsfälle
2. Fortbildungsanspruch für Stellvertreter
3. Freistellungsanspruch der Vertrauensperson
4. Heranziehung von Stellvertretern
5. Kostentragung
6. Übergangsmandat der SBV
7. Wahlverfahren zur überörtlichen SBV
8. Unwirksamkeitsklausel
9. Unterstützungspflichten des BR
10. Inklusionsvereinbarung

# Vertretungsfälle, § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

- Bisherige Rechtslage
  - Vertretungsfälle auf Verhinderung der Vertrauensperson durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben beschränkt
  - Zum beschränkten unpraktischen Verhinderungsbegriff BAG, Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 574/12
- Reformierte Rechtslage
  - Verhinderungsbeschränkung gestrichen, jetzt auch Verhinderung bei Entscheidung „in eigener Sache“
  - Stellvertreter als kollegialer Helfer, nicht als faktischer Abwesenheitsvertreter

# Praktische Vertretung - 1

- Beispiele für Verhinderung der Vertrauensperson:
  - Urlaub
  - Arbeitsunfähigkeit
  - Teilnahme an externen Sitzungen, z.B. GSBV
  - Dienstliche Verhinderung (z.B. Dienstreise)

Erste Konsequenz:

- Erster Stellvertreter rückt für die Dauer der Verhinderung automatisch nach

Zweite Konsequenz:

- Kündigungsschutz des nachgerückten aktiven Stellvertreters, einschließlich nachwirkendem Kündigungsschutz, § 15 Abs. 1 S. 2 KSchG (BAG 12.02.2004 – 2 AZR 153/03, AiB 2005, 376, Feldes/Kohte/Stevens-Bartol SGB IX 3. Aufl. 2015 § 96 Rz. 18)

# Praktische Vertretung - 2

- Sofortige formlose Information des Stellvertreters über Verhinderung
- Zügige schriftliche Information des Betriebs- oder Personalrats
- Betriebsrat/Personalrat hat Stellvertreter zu jeder Sitzung und sonstigen Terminen während der Verhinderung zu laden
- Stellvertreter nimmt Sitzungstermine wahr und natürlich alle anderen Aufgaben wie z.B. Beratung
- Kündigungsschutz gibt es nach BAG-Rechtsprechung nur für aktive Vertreter!

# Fortbildungsanspruch für Stellvertreter

## § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX -1

- Bisherige Rechtslage
  - Fortbildungsanspruch der Vertrauensperson nach § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX für erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen
  - SBV hat Beurteilungsspielraum der SBV zur Frage der Erforderlichkeit BAG, Beschluss vom 08.06.2016 – 7 ABR 39/14 (Eignung der Schulung ist wichtiger als Preis)
  - Schulung möglich für alle Probleme der schwerbehinderten Beschäftigten, nicht nur SGB IX-Themen, sondern z.B. auch Grundsätze neuer tariflicher Eingruppierungen (LAG Frankfurt 12.10.2006 ) TaBV 57/06, NZA-RR 2007, 640; LAG Frankfurt 14.01.2010 – 9 TaBVGa 229/09, dazu Porsche Forum B, 9/2010 [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de))
  - Fortbildungsanspruch für Stellvertreter bisher nur unter Vorbehalt ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder absehbaren Nachrückens, § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX

# Fortbildungsanspruch für Stellvertreter

## § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX - 2

- neue Rechtslage:
  - Wegfall der Beschränkungen nach § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX
  - Gleichstellung vom ersten Stellvertreter mit der Vertrauensperson durch Einbeziehung in den Fortbildungsanspruch der Vertrauensperson nach § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX – voller Schulungsanspruch für alle erforderlichen Schulungen
  - Weitere Stellvertreter haben einen Fortbildungsanspruch, soweit sie nach § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX herangezogen werden können

# Freistellungsanspruch der Vertrauensperson - § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX

- Volle Freistellungspflicht des Arbeitgebers auf Wunsch der Vertrauensperson in größeren Betrieben
- In anderen Betrieben konkrete Freistellung im Einzelfall nach § 179 Abs. 4 S. 1 SGB IX
  
- Bisherige Rechtslage
  - Schwellenwert ab 200 schwerbehinderte Beschäftigte
  
- Neue Rechtslage
  - Schwellenwert ab 100 schwerbehinderte Beschäftigte

# Heranziehung von Stellvertretern, § 179 Abs. 1 Satz 4 bis 6 SGB IX

- Heranziehung zu „bestimmten Aufgaben“ als eigenständige Ermessensentscheidung der Vertrauensperson; keine Mitentscheidung des Arbeitgebers, nur vorherige „Unterrichtung“
- Bisherige Rechtslage
  - Heranziehungsbeschränkung auf die zwei mit den höchsten Stimmzahlen gewählten Stellvertretern
  - Bestätigt durch BAG, Beschluss vom 07.04.2004 – 7 ABR 35/03
- Neue Rechtslage
  - Nach oben offen gestaffelte Heranziehungsmöglichkeit in Abständen von jeweils 100 schwerbehinderten Beschäftigten
  - Beispiele für Heranziehungsfelder:
    - Arbeitsschutz und Arbeitsschutzausschuss
    - Berufsbildung
    - Spezielle Betriebsteile

# Heranziehung von Stellvertretern, § 178 Abs. 1 S 6 SGB IX

- In letzter Sekunde beibehalten
  - Heranziehung gewählter Stellvertreter auch zur gemeinsamen Abstimmung und Aufgabenverteilung nach § 178 Abs. 1 Satz 6 SGB IX (bisher S. 5)
- Bedeutung für SBV
  - Gemeinsame Abstimmung als typisches Wesensmerkmal kooperativer Arbeit
  - Relativierung der früheren Fixierung auf die Vertrauensperson

# Aufwertung der Stellvertreter und SBV-Wahl

- Das neue Recht gibt den Stellvertretern größere Handlungsmöglichkeiten und wertet ihre Stellung auf
- In der Praxis kann dies nicht immer genutzt werden, wenn nicht genügend Stellvertreter zur Verfügung stehen; gesonderte Suche nach Personen, die für die Stellvertretung kandidieren
- Im Recht der SBV-Wahl gibt es eine gesonderte Stellvertreterwahl, daher ist auch eine gesonderte Nachwahl möglich (§§ 17, 21 SchwbVWO), dazu Kohte/Liebsch [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) B 4/2017

# Kostentragung, § 96 Abs. 8 SGB IX

- Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung als allgemeiner Grundsatz
- Bisherige Rechtslage
  - Kostentragung für durch die Tätigkeit der SBV entstehenden Kosten, § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX
    - Z.B. Schulung, Fahrtkosten, Bücher, Arbeitsmaterial
  - Kostentragung für Fortbildungsanspruch des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreters im Einzelfall, § 96 Abs. 8 Satz 2 SGB IX

# Kostentragung, § 179 Abs. 8 SGB IX –

- Neue Rechtslage
  - Satz 1, Halbsatz 1: weiterhin gilt der Grundsatz, dass der Arbeitgeber die Kosten der SBV trägt
  - Satz 1, Halbsatz 2: Verweisung für den öffentlichen Dienst auf die Kostenregelungen der Personalvertretung
  - Satz 2: Öffnung der Kostenpflicht für nunmehr umfassenden Fortbildungsanspruch nach § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX
  - Satz 3: Kostentragung für Bürokratie der SBV in erforderlichem Umfang

# Übergangsmandat der SBV, § 94 Abs. 8 SGB IX - 1

- Bisherige Rechtslage
  - Formalgesetzliches Übergangsmandat lediglich im BetrVG für den Bereich der Privatwirtschaft, § 21a BetrVG
  - Bei unternehmensinternen Umstrukturierungen entfiel aufgrund von § 97 SGB IX oftmals der Bedarf einer analogen Anwendung von § 21a BetrVG
  - Spezielle gesetzliche Regeln in Teilen des öffentlichen Dienstes

# Übergangsmandat der SBV, § 177 Abs. 8 SGB IX - 2

- Keine Regelung durch das BTHG für den öffentlichen Dienst
- Bereits bisher Regelung in einzelnen Gesetzen
- Nichtregelung unionsrechtswidrig, weil Art. 6 RL 2001/23/EG eine solche Regelung in Teilen des öffentlichen Dienstes verlangt
- Voraussetzung unternehmerische Teilnahme am Wirtschaftsverkehr, z.B. Sparkassen

# Wahlverfahren zur überörtlichen SBV, § 180 Abs. 7 SGB IX

- Bisherige Rechtslage: Verweisung auf § 94 Abs. 6 Satz 3 SGB IX
  - Kein vereinfachtes Wahlverfahren bei „räumlich weit auseinander liegenden Teilen“
  - Bestätigt durch BAG, Beschluss vom 23.07.2014 – 7 ABR 61/12
- Neue Rechtslage
  - Wegfall der Verweisung in § 180 Abs. 7 SGB IX auf § 177 Abs. 6 Satz 3 SGB IX
  - Unbeschränkte Anwendbarkeit von § 22 SchwbVWO
  - Deutliche Vereinfachung des Wahlverfahrens

# § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX – zentrales Anhörungsrecht der SBV - 1

- § 178 II 1 SGB IX erfasst alle Themen, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren:
- Einzelfälle:
  - Einstellung
  - Versetzung
  - Abmahnung
  - Kündigung
  - Aufhebungsvertrag auf Initiative des Arbeitgebers

# § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX – zentrales Anhörungsrecht der SBV - 2

- Kollektive Angelegenheiten
  - Grundsätze neuer tariflicher Leistungsbeurteilungen
  - Berücksichtigung der Behinderung bei Arbeitszeitregelungen und Fortbildungsmaßnahmen
  - Dienstreiseordnung und besondere Betroffenheit schwerbehinderter Menschen
  - Besetzung von Führungspositionen mit behinderungsspezifischen Aufgaben, vor allem § 181 SGB IX

# § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX – zentrales Anhörungsrecht der SBV - 3

- Streit um Beteiligung der SBV bei Aufhebungsverträgen
- BAG verneint Beteiligung, wenn der Schwerbehinderte „spontan“ im Gespräch mit dem Arbeitgeber von sich aus Aufhebungsvertrag anbietet
- Unpraktische Kategorie, im Regelfall verlangt der Arbeitgeber den Aufhebungsvertrag, dazu ist vorherige Beteiligung erforderlich: Kohte/Liebsch  
[www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) B 7/2016

# § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX – zentrales Anhörungsrecht der SBV - 4

- § 178 SGB IX ist kein Mitbestimmungsrecht der SBV
- Aufgabenwahrnehmung durch argumentative Einflussnahme (BAG NZA 2007, 224, dazu Kohte jurisPR-ArbR 26/2007 Anm. 1); unabdingbar hierfür sind umfassende Informationen
- Bisherige Rechtslage
  - Unterrichts- und Anhörungsrecht lediglich durch Aussetzungsmöglichkeit gesichert, § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX
  - Zum Fehlen effektiver Durchsetzungsmöglichkeiten bei beteiligungswidrigem Vollzug arbeitgeberseitiger Entscheidungen BAG, Beschluss vom 30. April 2014 – 7 ABR 30/12
  - Allerdings Unterlassungsanspruch der SBV, wenn sie diesen rechtzeitig vor Durchführung der Maßnahme verlangt, LAG München 26.01.2017 – 3 TaBV 95/16

# Unwirksamkeitsklausel, § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX -1

- Neue Rechtslage
  - „Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“
  - Unwirksamkeitsklausel auf Kündigung beschränkt
- Erfasste Kündigungssachverhalte bedürfen in der Regel zusätzlich der Zustimmung des Integrationsamtes, § 85 SGB IX
  - Ordentliche Kündigung
  - Außerordentliche Kündigung
  - Änderungskündigung, dazu ArbG Hagen – 6.3.2018 – 5 Ca 1902/17

# Unwirksamkeitsklausel, § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX - 2

- § 178 II 3 SGB IX gilt bei **allen** Kündigungen, auch wenn Integrationsamt nicht beteiligt wird
- Beispiele in § 173 SGB IX:
  - Kündigung in den ersten 6 Monaten
  - Kündigung von Minijobs
  - Kündigung, bei der Schwerbehinderung erst kurzfristig nachgewiesen worden ist (§ 173 Abs. 3 SGB IX)

# Unwirksamkeitsklausel, § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX - 3

- Wichtiger Anwendungsfall der Unwirksamkeitsklausel: in Betrieben ohne SBV ist nach § 180 Abs. 6 die GSBV bzw. KSBV vor der Kündigung anzuhören. Dies wird oft übersehen, dann ist die Kündigung ebenfalls unwirksam
- ArbG Darmstadt 14.11.2017 – 9 Ca 249/17
- Kohte/Liebsch <http://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-b2-2018/>

# Unwirksamkeitsklausel – nicht erfasste Sachverhalte

- Nicht erfasst von der Unwirksamkeitsklausel sind daher sonstige personelle Einzelmaßnahmen, so bspw.
  - Abmahnung, Versetzung, Einstellung
  - Aufhebungsvertrag BAG, Beschluss vom 14. März 2012 – 7 ABR 67/10
- Gesetzesbegründung BT-Drucks. 18/10523, Seite 64
  - die SBV hat ein Teilnahmerecht an BR-Sitzungen gemäß § 32 BetrVG, so dass
  - die SBV ohnehin von beteiligungspflichtigen Maßnahmen erfahre und somit die Beteiligung gegenüber dem Arbeitgeber eingefordert werden kann, das greift zu kurz

# Erfasste Sachverhalte – ordentliche Kündigung

- Beteiligung Betriebsrat (§ 102 BetrVG)
- Ordnungsgemäßes Zustimmungsverfahren nach § 170 SGB IX
  - Stellungnahme von Betriebsrat oder Personalrat
  - Stellungnahme der SBV
  - Anhörung des betroffenen schwerbehinderten Menschen
- Ermessensentscheidung des Integrationsamtes
  - Ermessensfehlerlehre hinsichtlich Rechtfertigung der Kündigung
  - Ermessensreduzierung auf Null bei evidenten Rechtsverstößen im innerbetrieblichen/innerdienstlichen Kündigungsverfahren
  - Überprüfung auch bei „Namensliste“ erforderlich (Rosendahl [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) B 5/2014)

# Verbesserung der Kooperation BR - SBV

- Durch Art. 18 BTHG sind auch Änderungen des BetrVG (nicht des BPersVG!) zum 30.12. erfolgt:
- § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG: BR verpflichtet, auf Kooperation und Inklusionsvereinbarung hinzuwirken
- § 88 BetrVG: freiwillige BV zur Eingliederung behinderter Menschen ausdrücklich genannt
- § 92 BetrVG Maßnahmen zur Eingliederung Bestandteil der Personalplanung –
- *Warum ist das BPersVG vergessen worden?*

# Inklusionsvereinbarung, § 166 SGB IX

- Bisherige Rechtslage
  - „Integrationsvereinbarung“
- Neue Rechtslage
  - „Inklusionsvereinbarung“
  - Hierdurch:
    - Sprachliche Umsetzung des durch die UN-BRK geprägten zentralen Leitgedanken der Inklusion
    - Symbolhafte Abkehr vom Wechselspiel von Exklusion und Integration

# Inklusionsvereinbarung und Integrationsamt

- § 83 Abs. 1 S 4 bisher: AG bzw. SBV können Integrationsamt „einladen“ an den Verhandlungen moderierend teilzunehmen
- § 166 Abs. 1 S 5 neu: das eingeladene Integrationsamt soll darauf hinwirken, dass Meinungsverschiedenheiten überwunden werden – also aktive Wahrnehmung der Moderatorenrolle, aber noch keine Einigungsstelle

# Inklusionsvereinbarung, § 166 SGB IX - Zielvereinbarung

- Inklusionsvereinbarung als Zielvereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen
- Anzustreben sind konkrete, teilweise auch mit Zahlen untersetzte Ziele:
  - Z.B. 3 schwerbehinderte Jugendliche als Auszubildende pro Jahr bzw. als Praktikanten
  - Prioritäten bei der Barrierefreiheit, Reihenfolge der Sanierungen

# Vorbereitung einer Inklusionsvereinbarung

- Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen als Verhandlungsgrundlage
- Analyse der Personalsituation
  - Stellenausschreibungen
  - Bewerbungsverfahren
  - Einstellungen
  - Ausbildung
- Analyse der Arbeitsplatzgestaltung sowie der Arbeitsorganisation mittels Gefährdungsbeurteilung
- Beteiligungsrechte des BR/PR ausloten
- verhandlungsoffenen Entwurf fertigen

# Weitere Änderungen des SGB IX

- Durch das BTHG wurden nicht nur Bestimmungen zur SBV, sondern auch zahlreiche andere Normen des SGB IX geändert und ergänzt
- Einige Änderungen dienen der verbesserten Rechtsdurchsetzung bzw. der besseren Kooperation der Reha-Träger
- Einige Änderungen dienen dem verbesserten Übergang in den ersten Arbeitsmarkt

# Verbessertes Recht der Selbstbeschaffung

- Bereits seit 2001 Selbstbeschaffung nach § 15 SGB IX möglich bei Säumigkeit der Reha-Träger bzw. bei Unaufschiebbarkeit von Leistungen
- Darauf aufbauend jetzt verbesserte Durchsetzung durch „Genehmigungsfiktion“ in § 18 SGB IX
- Vorbild § 13 Abs. 3a SGB V in der Neufassung von 2013, dazu BSG 07.11.2017 B 1 KR 2/17 R

# Stärkung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR)

- Rechtliche Präzisierung des Status der BAR in § 25 SGB IX
- Ausbau gemeinsamer Empfehlungen nach § 26 SGB IX
- Neuer Entwurf: GE Reha-Prozess, dokumentiert in [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)

# Ausbau des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt 1

- Bereits bisher verzahnte Ausbildung (§ 51 SGB IX) und unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX)
- Zuständigkeit der SBV, da es sich in jedem Fall um „Beschäftigte“ handelt (BAG 16.04.2003 – 7 ABR 27/02)
- Daher ist UB und verzahnte Ausbildung auch möglicher Gegenstand einer Inklusionsvereinbarung

# Ausbau des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt 2

- Gesetzliche Regelung des „Budget für Arbeit“ in § 61 SGB IX
- teilweise Aufnahme bisheriger Modellversuche
- Zentrales Problem: Unterstützung und Begleitung
- Aktive Rolle der SBV und Regelung in der Inklusionsvereinbarung möglich

# 4.4.18 - R geht bei Inklusion voran -1

- Das Sortieren von Spraydosen für die Wiederaufbereitung kann ein gelungener Beitrag zur Inklusion sein. Das hat ein Netzwerktreffen bei der Firma R gezeigt. Die Entsorgungsfirma beschäftigt in diesem Bereich seit August 2017 Menschen, die vorher in einer Werkstatt für Behinderte gearbeitet haben.
- Warum können einfache Routinearbeiten, wie das Sortieren von Spraydosen, nicht zu einem tariflichen Lohn von Mitarbeitern übernommen werden, die bislang in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig waren? Diese Fragestellung führte Vertreter der Firma R, des Netzwerks Inklusion der Wirtschaft und verschiedene Behörden und Einrichtungen zusammen. Möglich wird die Beschäftigung durch das „Budget für Arbeit“, das den Übergang von Beschäftigten aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt. Der Arbeitgeber erhält dabei je nach Leistungseinschränkung des ehemaligen Werkstattmitarbeiters einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss und gegebenenfalls Ersatz für die erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitseinsatz.

## 4.4.18 - R geht bei Inklusion voran -2

- Dazu müssen mehrere Beteiligte zueinanderfinden: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Träger der Sozialhilfe, Werkstatteinrichtung und eventuell weitere beteiligte Betreuer. Petra K vom Beratungsnetzwerk Inklusion der Wirtschaft überzeugte bei einem Beratungsgespräch die Verantwortlichen bei R dazu, diesen Schritt zu gehen. Bislang waren die fraglichen Stellen über Zeitarbeitsfirmen mit häufig wechselnden Mitarbeitern besetzt worden. Nun haben diese Tätigkeiten mehrere Kandidaten mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen dauerhaft übernommen.
- Einer davon erläuterte, was für ihn das Wichtigste dabei ist: Bei einer früheren Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt sei es ihm schwer gefallen, sich an ständig wechselnde Kollegen und Abläufe zu gewöhnen. Bei R aber hat er nun einen festen Platz, „wo ich mich auf die Kollegen einstellen kann, das ist mir ganz wichtig“.

## 4.4.18 - R geht bei Inklusion voran -3

- Dass die neuen Kollegen etwas mehr Hilfe und Ansprache brauchen, hat auch sein Gutes, haben Uwe H als Schwerbehindertenvertreter bei R und der zuständige Bereichsleiter festgestellt: Die Rücksichtnahme auf behinderte Kollegen führe zu einer Verbesserung des Betriebsklimas und sei „Auslöser für ein Wir-Gefühl bei uns“, meint H. „Wir haben hier jetzt mehr Kontinuität“, beschreibt der Niederlassungsleiter
- Damit die Zufriedenheit auf beiden Seiten bleibt, ist weiterhin enger Austausch nötig. Mitarbeiter der Werkstätten Heilpädagogische Hilfe halten ebenso den Kontakt wie der Integrationsfachdienst. Es sei das erklärte Ziel, in jedem Jahr zehn Menschen aus dem Werkstattbereich auf dem ersten Arbeitsmarkt unterbringen.

SGB IX im nächsten Koalitionsvertrag: Für den von der UN-BRK geforderten Leitbildwechsel weiter zB erforderlich

- Stärkung des Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX sowie des BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX
- Erweiterung der Unwirksamkeitsklausel in § 178 SGB IX auf Versetzung und Aufhebungsvertrag
- Konsequente Beteiligung einer handlungsfähigen und gut geschulten SBV
- Mehr dazu: Düwell JurisPR-ArbR 10/2018 Anm. 1