



PROJEKT

Kollege Roboter

BEILAGE

ZB INFO SBV WAHL 2018



CHANCEN nutzen

„Als SBV kann man etwas bewegen“, sagt Joachim Steck von der Landesbank Baden-Württemberg. Im Herbst stellt er sich wieder zur Wahl.

SBV WAHL 2018

Eine starke Stimme im Betrieb



Foto: Katarina Klingner

**Liebe Leserin,
lieber Leser**

Im Herbst ist es wieder so weit: Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) wird neu gewählt. Für uns Integrationsämter sind die Vertrauenspersonen sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter ein wichtiger Partner in den Betrieben und Dienststellen. Ihr großer persönlicher Einsatz kann von uns gar nicht genug geschätzt werden. Deshalb ist es uns ein großes Anliegen, dass sich möglichst viele Beschäftigte zur Wahl stellen und es eine hohe Wahlbeteiligung gibt. Aber nicht nur die Integrationsämter, auch die Politik setzt auf eine starke SBV: Mit dem Bundesteilhabegesetz hat sie die Rechte und Arbeitsbedingungen der Vertrauenspersonen deutlich verbessert.

Die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist Aufgabe und Ziel der

Integrationsämter – gemeinsam mit unseren betrieblichen und behördlichen Partnern haben wir in den letzten Jahren viel erreicht. Einige von ihnen kommen in diesem Heft zu Wort. Als Vertrauenspersonen, Inklusionsbeauftragte und Arbeitgeber zeigen sie, dass Teilhabe gleichzeitig auch Teilgabe bedeutet: Arbeitgeber und Belegschaft können von ihren Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung auch einiges erwarten. Ihre Beschäftigung lohnt sich für alle Beteiligten! Die SBV trägt mit ihrer Unterstützung, ihrem fachlichen Wissen und dem in sie gesetzten Vertrauen auch dazu bei, wertvolle Fachkräfte für Unternehmen zu gewinnen und zu sichern.

Die Integrationsämter begleiten die SBV bei ihrer täglichen Arbeit. Sie unterstützen wie schon in den vergangenen Jahren die Vorbereitung und Durchführung der Wahl. Unser kostenloses Angebot umfasst persönliche Beratung, Kurse, Broschüren und Arbeitshilfen wie Online-Wahlformulare und wie ein interaktiver Wahlkalender. Alles zusammen finden Sie auf der Internetseite SBV WAHL kompakt.

Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche SBV WAHL 2018!

Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

**Verteiler
ZB Behinderung & 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 Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. 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), Ely Lämmlein
Beirat: Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus
Reportagen und Berichte: Diane Gerlach, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Ely Lämmlein, Sabine Wolf
Technische Herstellung: Alexandra Koch • **Titelfoto:** Horst Rudel • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer
Barrierefreie PDF-Datei: Karin Seitz • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 203.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Februar 2018 • **Beilagen:** 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.

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.

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

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Medien, Zahlen, Gesetze, Initiativen

- Inklusionsbarometer 2017: Ausbildung im Fokus
- Bundesbehörden: Bescheide in Leichter Sprache
- Neu: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
- Projekt: Unternehmens-Netzwerk Inklusion

4

SCHWERPUNKT



SBV WAHL 2018

Chancen nutzen

Die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen leisten einen wichtigen Beitrag für Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Herbst 2018 werden sie neu gewählt. Nutzen Sie die Chance – ob als Kandidat oder als schwerbehinderter Wähler! Für eine starke Interessenvertretung und mehr berufliche Teilhabe!

- Stimmen aus der Praxis
- Angebot der Integrationsämter



6

INTERNET

**SBV WAHL
KOMPAKT**

Alles was Sie brauchen

www.integrationsaemter.de/wahl

- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft
- Alles online: Medien, Unterlagen, Formulare

BEILAGE

**ZB info****Wahl der Schwerbehindertenvertretung**

- Handlungshilfe für die Praxis
- Checklisten und Ablaufpläne

THEMA



Nachgehakt

Wenn alle Seiten mitziehen

Fünf Jahre nach der Unterstützten Beschäftigung: Wie geht es Sven Krobitzsch heute? Und was sagt sein Arbeitgeber? Ein Rückblick.

12

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Schwerbehindertenvertretung: Anspruch auf Raum
- Bewerbung: Entschädigung wegen Diskriminierung

13

REPORTAGE



Unterstützende Robotertechnik

Mensch und Maschine – ein Team

Der Inklusionsbetrieb ISAK erprobt gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut IAO neue Wege der Unterstützung für Mitarbeiter mit einer Körperbehinderung.

14



KURZ NOTIERT



Stefan Achterberg erlernt im LVR-Archäologischen Park Xanten das Tischlerhandwerk

**Inklusionsbarometer 2017
Ausbildung im Fokus**

Die Inklusion am Arbeitsmarkt hat sich erneut verbessert. Zu diesem Ergebnis kommt das fünfte Inklusionsbarometer der Aktion Mensch. Das „Barometer“ stieg auf 114,2. Im Vorjahr lag der Wert noch bei 106,7. Grund für die positive Entwicklung: Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung ist gesunken, die Erwerbsquote gestiegen und das Inklusionsklima bei Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern hat sich verbessert. Erstmals wurden auch Jugendliche mit einer Behinderung zum Thema Ausbildung befragt. Die Ergebnisse zeichnen ein gemischtes Bild. Lediglich die Hälfte der Jugendlichen mit einer Behinderung absolvierte eine duale Berufsausbildung in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Mehr unter: www.aktion-mensch.de (Suche nach „Inklusionsbarometer 2017“)

**Projekt
Unternehmens-Netzwerk INKLUSION**



**Unternehmens-Netzwerk
INKLUSION**

Das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der betrieblichen Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei stehen die Anforderungen, Möglichkeiten und Grenzen der Betriebe im Mittelpunkt der Arbeit. In acht Bundesländern (Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hessen, Sachsen, Thüringen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern) gibt es zentrale Ansprechpartner für Arbeitgeber. Sie beraten Personalverantwortliche sowie Führungskräfte und veranstalten regionale Runde Tische. Das bis zum 30. April 2020 laufende Projekt wird durchgeführt von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. in enger Zusammenarbeit mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und regionalen Arbeitgeberverbänden.

Mehr unter: www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

**Bundesbehörden
Bescheide in Leichter Sprache**

Bundesbehörden müssen Menschen mit geistigen und seelischen Behinderungen Bescheide, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke auf Anforderung in einfacher, verständlicher Weise erklären, wenn nötig auch in Form einer schriftlichen Übertragung in Leichte Sprache. Dies gilt seit dem 1. Januar 2018. Damit wird die Leichte Sprache durch das Behindertengleichstellungsgesetz weiter gestärkt. Bereits seit 2016 sind Behörden des Bundes verpflichtet, vermehrt Informationen in Leichter Sprache bereitzustellen.

Mehr unter: www.bmas.de > **Schwerpunkte** > **Inklusion**



Expertin in eigener Sache: Anita Kühnel ist Prüferin für Leichte Sprache im Verein „Mensch zuerst“ in Kassel

**Gesetzliche Änderungen
Neu im Jahr 2018**

Zum 1. Januar 2018 ist die zweite Stufe des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in Kraft getreten. Neben Änderungen in zahlreichen Gesetzen (zum Beispiel Betriebsverfassungsgesetz) und Verordnungen gilt seit Jahresbeginn 2018



eine komplett neue Fassung des Sozialgesetzbuches (SGB) IX.

- **Schwerbehindertenrecht:** Es befindet sich nun im Teil 3 des SGB IX, die Paragrafennummern haben sich verändert.
- **Behinderungsbegriff:** Er wurde an die UN-Behindertenrechtskonvention angepasst. Demnach tragen materielle oder soziale Barrieren zu einer Behinderung bei.
- **Budget für Arbeit:** Die neue bundesweite Leistung besteht aus einem Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und der Unterstützung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz.
- **Inklusionsbeauftragte:** Arbeitgeberbeauftragte wurden in Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers umbenannt.
- **Inklusionsbetriebe:** Integrationsprojekte heißen nun Inklusionsbetriebe. Die Mindestbeschäftigungsquote wurde von 25 Prozent auf 30 Prozent erhöht.
- **Inklusionsvereinbarung:** Sie ist nun auch als Aufgabe des Betriebsrats gesetzlich festgeschrieben.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/bih-info

**NEU ERSCIENEN****BKK Gesundheitsreport 2017
Folgen der Digitalisierung**

Unsere Arbeitswelt wandelt sich. Grund dafür ist ihre zunehmende Digitalisierung. Wir kommunizieren über mobiles Internet, nutzen frei verfügbare Informationen und lassen einfache Tätigkeiten von computergesteuerten Programmen erledigen. Die Arbeit wird schneller, komplexer und vieles lässt sich flexibel, quasi von überall verrichten. Das birgt Chancen, aber auch Gefahren,

nicht zuletzt für unsere Gesundheit. Beidem geht der Gesundheitsreport der Betriebskrankenkassen 2017 auf den Grund – mit einer repräsentativen Umfrage unter 3.000 Beschäftigten.

Mehr unter: www.bkk-dachverband.de > Publikationen

**Neue Homepage
Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung**

Seit Beginn des Jahres gibt es ein neues bundesweites Beratungsangebot für Menschen mit Behinderung: die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung, kurz:

EUTB. Die sich im Aufbau befindlichen Beratungsstellen unterstützen kostenlos bei allen Fragen zu Rehabilitation und Teilhabe, etwa im Vorfeld der Beantragung von Leistungen. Sie ergänzen das Beratungsangebot der Rehabilitationsträger und sind von diesen unabhängig. Großen Wert wird auch auf das Peer Counseling gelegt, also die „Beratung von Betroffenen durch Betroffene“.

Mehr unter: www.teilhabeberatung.de



Peer Counseling: Menschen mit Behinderung beraten andere Betroffene

**Ratgeber
Behinderung und Teilhabe**

Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen sehen sich bei der Suche nach Unterstützung einem schwer durchschaubaren Sozialsystem gegenüber. Je nach Lebensphase und Einschränkung sind für Hilfen und finanzielle Leistungen ganz unterschiedliche Behörden zuständig. Der Ratgeber „Behinderung und Teilhabe“ gibt hier Orientierung und hilft dabei, zum Beispiel

Ansprüche gegenüber Behörden durchzusetzen und Rechte am Arbeitsplatz einzufordern. Die neue Ausgabe wurde grundlegend überarbeitet und erweitert. Somit berücksichtigt sie auch alle wesentlichen Neuregelungen des Bundes-teilhabegesetzes.

Karl-Friedrich Ernst: Behinderung und Teilhabe. Alle Leistungen und Rechte. 192 Seiten, 14,90 Euro, Verbraucherzentrale NRW e. V. Erhältlich in Beratungsstellen der Verbraucherzentralen, im Buchhandel oder im Internet.

Bestellen unter: www.ratgeber-verbraucherzentrale.de

**ZB SPEZIAL
SBV WAHL 2018**

Die nächste Regelwahl der Schwerbehindertenvertretung – SBV WAHL – findet vom 1. Oktober bis zum 30. November 2018 statt. Mit der vorliegenden Broschüre unterstützen die Integrationsämter den Wahlvorstand, die Wahlleitung und alle mit den Wahlvorbereitungen befassten Personen bei ihren Aufgaben. Die Durchführung der SBV WAHL nach dem förmlichen und nach dem

vereinfachten Wahlverfahren wird umfassend beschrieben und erläutert. Die Broschüre enthält alle Wahlformulare als Kopiervorlagen sowie Auszüge aus relevanten Gesetzen und Verordnungen. Weitere Extras zum Herausnehmen: Wahlkalender und Farbrahmen für Aushänge.

Das 168 Seiten umfassende Heft ist erhältlich beim zuständigen Integrationsamt.

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen

Bestellen unter: www.integrationsaemter.de/kontakt



„ In vielen Unternehmen ist die SBV die treibende Kraft für Inklusion. Dafür braucht sie einen langen Atem! Deshalb ist es von Vorteil, so wie ich in jungen Jahren zu beginnen: Man kann langsam in das Amt hineinwachsen und etwas aufbauen. Anfangs hatte ich durchaus Bedenken, was meine berufliche Karriere angeht. Heute stelle ich fest, dass die SBV mir eher Türen geöffnet hat. Was mich schon immer an dieser Arbeit gereizt hat, ist das ungeheuer breite fachliche Spektrum. Hier kann man etwas bewegen und mitgestalten. Die SBV ist – neben dem Vorstandsvorsitzenden – das interessanteste Amt in einem Unternehmen!“

Joachim Steck (55) ist seit 2000 Schwerbehindertenvertretung und Gesamtschwerbehindertenvertretung bei der Landesbank Baden-Württemberg in Stuttgart. Rund 450 der insgesamt circa 10.000 Beschäftigten sind schwerbehindert oder gleichgestellt. Bis zu seiner Freistellung vor zehn Jahren arbeitete Joachim Steck als Projektleiter und Führungskraft im IT-Bereich der Bank.



CHANCEN nutzen

Für eine inklusive Arbeitswelt

Schwerbehindertenvertretungen leisten einen wertvollen Beitrag für berufliche Inklusion. Im Herbst werden sie neu gewählt. Dazu: Stimmen aus der Praxis und das Angebot des Integrationsamtes.

Rund 40.000 Schwerbehindertenvertretungen sind in deutschen Betrieben und Dienststellen aktiv. Ihre Aufgaben sind gesetzlich geregelt: Sie reichen von der persönlichen Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Beschäftigter über die Mitwirkung bei Einstellungen bis hin zur Beantragung von Maßnahmen, die die Beschäftigungssituation verbessern.

EIN PLUS FÜR ALLE

Die Schwerbehindertenvertretung ist in erster Linie die betriebliche Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer. Aber auch Arbeitgeber profitieren von einer kompetenten Vertrauensperson. Sie berät und unterstützt beispielsweise bei der Beantragung von Förderleistungen. Bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz schaltet sie sich frühzeitig ein und zieht bei Bedarf externe Fachleute hinzu. Das kommt dem gesamten Betrieb zugute.

Für die Integrationsämter und Arbeitsagenturen ist die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Türöffner in die Betriebe. Ihre Bemühungen, Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu sichern und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern, haben mehr Aussicht auf Erfolg, wenn Vertrauensleute als kundige Partner zur Verfügung stehen. Denn sie kennen sich mit den Gegebenheiten vor Ort am besten aus, werden frühzeitig auf Probleme aufmerksam und bringen Ideen für deren Lösungen ein.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet somit einen unverzichtbaren Beitrag für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer. Dies hat auch die Politik erkannt und entsprechend reagiert: Die Rechte und Arbeitsbedingungen der Schwerbehindertenvertretung wurden im vergangenen Jahr gestärkt. Seither ist beispielsweise die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen unwirksam, wenn die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber nicht beteiligt wurde. Außerdem sind ihre Ansprüche auf Freistellung und Fortbildung erweitert worden. In großen Betrieben können zudem mehr Stellvertreter herangezogen werden.

WACHSENDER BEDARF

Angesichts der aktuellen und künftigen Herausforderungen ist die Stärkung der Schwerbehindertenvertretung zu begrüßen. So ist die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten in den letzten zehn Jahren um fast 34 Prozent auf 1,03 Millionen gestiegen. Dies geht aus der Statistik des Anzeigeverfahrens hervor. Damit wächst auch der Bedarf an Unterstützung. Gleichzeitig führt die demografische Entwicklung dazu, dass junge Fachkräfte rarer werden. Arbeitgeber müssen sich daher verstärkt mit gesundheitlicher Prävention und der Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter auseinandersetzen. Schon heute ist die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Akteur im Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Inklusion erfordert aber nicht nur die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, sondern auch den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Betriebe sollen offener werden, insbesondere für junge Menschen mit Behinderung und für arbeitslose schwerbehinderte Menschen. Zu Beginn des Jahres waren mehr als 163.000 ohne Job. Zwar ist die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen aufgrund der guten Wirtschaftslage zurückgegangen. Doch nach wie vor haben es Menschen mit einer Behinderung deutlich schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden.

ZUKUNFT GESTALTEN

Wie sich die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Inklusion auswirken wird, bleibt abzuwarten. Klar ist: Sie birgt für behinderte Menschen Chancen und Risiken zugleich. Auf der einen Seite bieten moderne Technologien neue und individuelle Möglichkeiten der Unterstützung. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen wegfallen – beispielsweise einfache Routinetätigkeiten. In diesem Spannungsfeld gilt es, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Zukunft erfolgreich zu vertreten.

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist in der Tat eine anspruchsvolle Aufgabe. Doch viele Vertrauenspersonen machen die Erfahrung: Der Einsatz lohnt sich, ich kann etwas bewegen! ■

Wir sagen Ja zu Inklusion, ...

„ Inklusion hat für mich etwas mit gesellschaftlicher Verantwortung zu tun. Beinahe jeder kennt doch in seinem privaten Umfeld jemanden, der betroffen ist. Wir beschäftigen vier Menschen mit einer Behinderung und sind immer wieder beeindruckt von der sozialen Kompetenz dieser Mitarbeiter. Eine Bereicherung für das ganze Unternehmen! Anfangs war das durchaus ein Lernprozess für alle: nämlich jeden Mitarbeiter individuell zu sehen und flexibel auf die Anforderungen zu reagieren. Inklusion kann gelingen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer versuchen, sich in die Situation des anderen hineinzusetzen.“



Hans-Hermann Specht (57) betreibt einen Edeka-Markt in Ludwigsfelde/Brandenburg mit derzeit mehr als 80 Angestellten. Er beschäftigt eine Mitarbeiterin mit Kleinwuchs sowie hör- und sehbehinderte Mitarbeiter.



Antje Knabe (56) ist Schwerbehindertenvertreterin am Friedrich-Ebert-Krankenhaus in Neumünster mit 2.100 Beschäftigten. 136 haben eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Nach dem krankheitsbedingten Ausscheiden ihrer Vorgängerin rückte Antje Knabe 2011 in das Amt nach. Die gelernte Krankenschwester ist in Teilzeit beschäftigt und für die SBV-Arbeit freigestellt.

„ Die Pflege ist – wie jeder weiß – eine wichtige, aber harte Arbeit. Ich sehe mich vor allem als Lotse für unsere Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen. Wer längere Zeit erkrankt ist, sucht nach gangbaren Wegen für den Wiedereinstieg. Und auch der Arbeitgeber hat ein großes Interesse daran, seine Fachkräfte zu halten. Hier versuche ich, Lösungen aufzuzeigen. Natürlich nicht allein, sondern in und mit unserem BEM-Team. Gemeinsam gelingt es uns immer wieder, nachhaltige Lösungen zu entwickeln. An diesem Beispiel wird deutlich, wie unverzichtbar Netzwerkarbeit für die SBV ist.“

... Teilhabe und Vielfalt!

„ Wir setzen uns gemeinsam für eine faire, offene und inklusive Arbeitsumgebung ein, die Unterschiede begrüßt, anerkennt und wertschätzt. Eine wichtige Voraussetzung ist ein respektvoller Umgang auf Augenhöhe. Selbst bei gegenläufigen Interessen geht es darum, die Sichtweisen aller Beteiligten zu würdigen und mit einzubeziehen. Daraus entwickelt sich eine kreative Dynamik, die uns voranbringt in Richtung Inklusion. Wenn man bedenkt, dass die meisten Behinderungen erst im Laufe des Lebens eintreten, wird deutlich, wie wichtig und wertvoll das Engagement der SBV ist.“



Iris Meuer (52) ist Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers bei H&M in Deutschland. Bundesweit beschäftigt das schwedische Bekleidungsunternehmen 19.000 Mitarbeiter. Fast 700 haben eine Schwerbehinderung, darunter sind 200 gehörlose Kolleginnen und Kollegen.



Silke Schmeißer (38) ist Schwerbehindertenvorteilerin und Betriebsrätin für den Bereich Ost der Drogeriemarktkette dm. Von den insgesamt rund 4.500 Beschäftigten sind mehr als 80 schwerbehindert oder gleichgestellt. Silke Schmeißer arbeitet als stellvertretende Leiterin der dm-Filiale in Gotha.

„ Schon immer kamen andere Menschen gern auf mich zu, um sich mir anzuvertrauen. Als mich dann vor vier Jahren unsere Gesamt-SBV fragte, ob ich nicht für unseren Bereich Ost kandidieren wolle, habe ich spontan gedacht: Das ist etwas für mich! Die Mitarbeiter sind froh, erstmals vor Ort einen Ansprechpartner zu haben. Jemand, der sich auskennt und dem sie vertrauen können. Behinderung ist ja nach wie vor ein sensibles Thema. Aus der Belegschaft kommen viele Fragen. Das Klima ist offener geworden.“



Packen wir's an!

Damit die Wahl erfolgreich wird: Die Integrationsämter unterstützen Sie bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl. Zum Beispiel mit Kursen vor Ort.



„Die Schwerbehindertenvertretungen machen sich stark für Inklusion am Arbeitsplatz. Dafür hat der Gesetzgeber ihre Rechte erweitert und gleichzeitig die Arbeitgeber stärker in die Pflicht genommen. Ich beobachte, dass die Vertrauensleute ihre Aufgabe heute mit einem größeren Selbstverständnis wahrnehmen. Das hat sicher auch mit der wachsenden Bedeutung von Gesundheitsmanagement und BEM in den Unternehmen zu tun. Denn auch hier leistet die SBV mit ihrer Fachkompetenz einen wichtigen Beitrag. Wir, die Integrationsämter, unterstützen sie. Zum Beispiel durch Kurse, Fachliteratur und persönliche Beratung.“

Hartmut Walter (59), Mitarbeiter im Bereich Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit des Integrationsamtes beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie in Hildesheim



Rechtzeitig planen

Die SBV Wahl findet zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 statt. Dies betrifft Betriebe und Dienststellen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten. Es gibt zwei Wahlverfahren: das förmliche oder das vereinfachte. In jedem Fall sind bestimmte Schritte und Fristen einzuhalten. Deshalb empfehlen wir Ihnen, die Vorbereitung der Wahl schon jetzt anzugehen.

Viel Erfolg!



10 Argumente für eine SBV

- Qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte gewinnen
- Bei Fragen zu Behinderung und Rehabilitation informieren und beraten
- Bei Problemen am Arbeitsplatz unterstützen, im Bedarfsfall externe Fachleute hinzuziehen
- Bei Konflikten vermitteln und Lösungen finden
- Präventive Maßnahmen im Betrieb unterstützen
- Barrieren abbauen, Arbeitsplätze ergonomisch gestalten
- Die Wiedereingliederung länger erkrankter Mitarbeiter fördern (Fachkräfte sichern!)
- Förderleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausschöpfen
- Dem Betrieb unproduktive Kosten ersparen (Ausgleichsabgabe!)
- Das soziale Klima im Betrieb verbessern



SBV WAHL KOMPAKT

Alles was Sie brauchen



Alle Unterlagen!

ZB SPEZIAL SBV WAHL 2018

Ratgeber, Wahlkalender, Formulare, Aushang

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl

FORMULARE ONLINE

Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken

www.integrationsaemter.de/wahlformulare



Erst mal fit machen

WAHL NAVI

Interaktiver Wahlkalender

www.wahlnavi.integrationsaemter.de

KURS VOR ORT

Gründlich vorbereiten

Kursprogramm der Integrationsämter unter:

www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort



Wie organisieren?

ZB INFO SBV WAHL 2018

Handlungshilfe, Checklisten

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl

Fragen? Fragen!

BIH FORUM

Experten geben Auskunft

www.integrationsaemter.de/forum



Wie läuft die Arbeit?

ZB SPEZIAL SBV GUIDE

Praxisleitfaden

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl



SBV WAHL KOMPAKT

... alles online

www.integrationsaemter.de/wahl

Die Schriften können Sie bei Ihrem Integrationsamt bestellen:
www.integrationsaemter.de/kontakt



Foto: Wolfgang Schmidt



Foto: Wolfgang Schmidt

Er wird gebraucht: Sven Krobitzsch (li.) arbeitet seit fünf Jahren in einem Unternehmen, das Bandsägen herstellt

Nachgehakt

Wenn alle Seiten mitziehen

Mithilfe der Unterstützten Beschäftigung hat Sven Krobitzsch auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst. Fünf Jahre ist es her, dass die ZB darüber berichtet hat. Was ist aus ihm geworden? Wir haben nachgefragt.

Seine Geschichte zeigt, was möglich ist, wenn alle Seiten mitziehen“, sagt Luzie Herrmann vom Integrationsfachdienst (IFD) in Gera. Sie begleitet Sven Krobitzsch, kennt seinen beruflichen Weg: Wie er vor fünf Jahren bei der Firma Arntz Sägetechnik GmbH im thüringischen Schmölln anfang. Wie er im Rah-

Gut integriert: Sven Krobitzsch und sein Team



Foto: Wolfgang Schmidt

men der Unterstützten Beschäftigung als Produktionshelfer qualifiziert und dort schließlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurde.

Akzeptiert und integriert Prokurist Thomas Rettberg bestätigt: „Herr Krobitzsch ist absolut zuverlässig und pünktlich, er ist sehr gut im Team integriert und fast nie krank.“ Der 36-jährige Mitarbeiter gehört zu einer Mannschaft, die in Früh- und Spätschicht im Einsatz ist. Dabei bilden immer zwei Kollegen ein Team. Diese Arbeitsweise kommt Sven Krobitzsch entgegen, weil ihm so immer ein Kollege zur Seite steht, der ihn anleiten und sein Arbeitsergebnis kontrollieren kann. „Das funktioniert, weil alle seine Einschränkungen akzeptieren“, erklärt Luzie Herrmann. Selbstverständlich sei das nicht. Eher ein Verdienst des Arbeitgebers und der Kollegen. So murrte keiner, wenn der behinderte Mitarbeiter für seine Aufgaben etwas mehr Zeit oder zusätzliche Pausen braucht. Denn jeder weiß: Er gibt sein Bestes.

Veränderte Arbeitsbedingungen Trotzdem ist es gut, dass Luzie Herrmann nur einen Anruf entfernt ist. „Sven Krobitzsch lässt sich schnell entmutigen, wenn Schwierigkeiten auftauchen. Er fällt dann in ein Motivationsloch. Im Gespräch ver-

suche ich, ihn wieder aufzubauen“, sagt die IFD-Beraterin. Seine Sorgen nimmt sie ernst. Etwa, wenn er mit Veränderungen in seinem Arbeitsumfeld hadert: Im vergangenen Jahr bezog die Firma eine neue Produktionshalle, seither werden dort ausschließlich Bandsägen hergestellt. Die Metallteile, die Sven Krobitzsch und seine Kollegen bearbeiten, sind größer als früher. Sven Krobitzsch findet, dass die Arbeit dadurch anstrengender geworden ist. „Im Sommer wollte er aufgrund der Hitze auf Teilzeit umsteigen“, erinnert sich Thomas Rettberg. „Wir konnten ihn davon überzeugen, dass er weitermacht. Er wird schließlich gebraucht!“

Finanzieller Ausgleich Zum Ausgleich der behinderungsbedingten Leistungseinschränkung seines Mitarbeiters erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss, ebenso für den Betreuungsaufwand.

Ein Glücksfall Und Sven Krobitzsch? Die Arbeit ist sein Lebensinhalt. Sie fordert ihn heraus, gibt ihm aber auch Halt. Der Arbeitsplatz bei Arntz war ein Glücksfall, damals, als er arbeitslos war und sogar die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen erwogen wurde. Es spricht viel dafür, dass diese Beschäftigung Bestand hat. Auch wenn es immer wieder Veränderungen geben wird. ■



Schwerbehindertenvertretung

Herausgabe eines Raums

Leitsätze

1. § 96 Abs. 9 SGB IX räumt der Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raums ein. Die Vorschrift eröffnet für den Arbeitgeber das Ermessen, ob er der Schwerbehindertenvertretung eigene Räume und Sachmittel zur Verfügung stellt, anstelle sie auf die Mitbenutzung der Räume des Betriebsrats zu verweisen.

2. Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Raum, auch wenn er ihr einmal zugewiesen worden ist. Die Ausübung eines Herausgabeverlangens auf den zugewiesenen Raum unterliegt nur der Missbrauchskontrolle.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 26.04.2017 – 6 TaBV 47/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Beteiligten streiten um die Herausgabe eines seit Jahren von der Schwerbehindertenvertretung genutzten Raums, der sich unmittelbar neben dem Betriebsratsbüro befand. Der Aufforderung, den Raum aufzugeben und in ein anderes Gebäude zu ziehen, in dem alle mit dem Thema Gesundheit befassten Institutionen unterge-

bracht werden sollten, kam die Schwerbehindertenvertretung nicht nach. Dem Antrag auf Herausgabe des Büroraums gab das Arbeitsgericht Lübeck statt, die dagegen eingereichte Beschwerde wurde vom Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein abgewiesen.

Das Gericht führte aus, dass § 96 Abs. 9 SGB IX der Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raums einräumt. Das SGB IX verweise die Schwerbehindertenvertretung vielmehr darauf, die Räume und Sachmittel des Betriebsrats mitzubedenutzen. Ob der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung eigene Räume zur Verfügung stellt, steht in seinem Ermessen. Tut er dies, kann daraus kein Anspruch auf einen bestimmten Raum hergeleitet werden. Das Verlangen des Arbeitgebers auf Herausgabe eines bisher genutzten Raums unterliege lediglich der Missbrauchskontrolle. Das Verlangen dürfe nicht zur Erreichung unzulässiger Zwecke und nicht willkürlich eingesetzt werden. ■



Diskriminierung

Entschädigung

Leitsätze

1. Der am Ende eines Lebenslaufs unter der Überschrift „Besondere persönliche Merkmale“ allein enthaltene Vermerk „zu 80 % schwerbehindert“ ist ein ausreichender Hinweis auf eine bestehende Schwerbehinderung.

2. Die Verletzung der Förderpflicht nach § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX, die fehlende Bestellung eines Schwerbehindertenbeauftragten nach § 98 SGB IX sowie die Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX indizieren eine Diskriminierung wegen Behinderung.

3. An die Annahme eines Rechtsmissbrauchs bei der Geltendmachung einer Entschädigung nach § 15 AGG sind hohe Anforderungen zu stellen.

LAG Hamm, Urteil vom 13.06.2017 – 14 Sa 1427/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der 1968 geborene zum Software-Ingenieur und Volljuristen ausgebildete Kläger bewarb sich bei der Beklagten aus einer Selbstständigkeit heraus erfolglos auf eine Stelle, für die ein „frisch gebackener Jurist“ gesucht wurde. Der Lebenslauf enthielt unter der Überschrift „Besondere persönliche Merkmale“ den Hinweis „zu 80 % schwerbehindert“. Die Beklagte hatte die Stelle nicht der Bundesagentur für Arbeit gemeldet, hatte keinen Schwerbehindertenbeauftragten bestellt und die Pflichtquote nach § 71 Sozialgesetzbuch (SGB) IX nicht erfüllt. Gegen die Nichtberücksichtigung bei der Bewerbung machte der Kläger gerichtlich Schadensersatzansprüche nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm führte aus, der Kläger werde unter anderem auch wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Sein Hinweis auf seine Schwerbehinderteneigenschaft im Lebenslauf unter dem Punkt „Besondere persönliche Merkmale“ sei ausreichend platziert, da die Information ohne Weiteres erkennbar und wahrnehmbar war. Indizien für die Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung sind die Tatsachen, dass die Beklagte ihrer Förderpflicht nach § 81 Abs. 1 und 2 SGB IX nicht nachgekommen ist und sie der Agentur für Arbeit die freie Stelle nicht gemeldet hatte. Hinzu kommt das Fehlen eines Schwerbehindertenbeauftragten im Betrieb und die Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX.

Eine rechtsmissbräuchliche Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs wurde nicht gesehen. An die Annahme eines solchen Einwands sind hohe Anforderungen zu stellen. Es müssen im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, die ausnahmsweise den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten rechtfertigen. Allein aus der Güte des Bewerbungsschreibens, der Zahl der erfolglosen Bewerbungen und der Zahl der Entschädigungsprozesse kann nicht auf einen Rechtsmissbrauch geschlossen werden. ■

Hinweis: Die zitierten Vorschriften entsprechen dem Rechtsstand bis 31.12.2017.



Foto: Fraunhofer IAQ/Maria Müller Parzyk

Seite an Seite: Ein schwerbehinderter Mitarbeiter und sein Roboter-Kollege APAS bei der Montage. Ihre Zusammenarbeit wird wissenschaftlich erforscht

Unterstützende Robotertechnik

Mensch und Maschine – ein Team

Arbeitsabläufe optimieren und Belastungen für die Belegschaft minimieren: Robotertechnik macht es möglich. Die ISAK gGmbH, ein Inklusionsbetrieb in Sachsenheim bei Stuttgart, nimmt an einem Forschungsprojekt teil, bei dem ein Roboter monotone und gelenkbelastende Arbeiten übernimmt.

Präzise fährt der Roboterarm eine Kunststoffplatte mit 64 Steckplätzen ab und presst ein Plastikteil in das andere. Sobald ISAK-Betriebsleiter Andreas Paul Müller zu nah an den automatischen Produktionsassistenten herankommt, bleibt dieser abrupt stehen. „Der Roboterarm ist mit einer feinen Sensorhaut überzogen“, erklärt Andreas Paul Müller. Dank der modernen Sicherheits-sensorik kann der sonst übliche Schutz-zaun zum Roboter entfallen. Mensch und Maschine arbeiten hier unmittelbar zusammen.

KOLLEGE ROBOTER

Die ISAK gGmbH, die für Kunden aus der Industrie Lohnarbeiten ausführt, nimmt

teil am Forschungsprojekt „AQUIAS – Teilhabe durch Robotik“. Das Projekt wird vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) wissenschaftlich begleitet und von der Firma Bosch technisch unterstützt (siehe Info-Box). Die Wissenschaftler gehen der Frage nach, wie die barrierefreie Mensch-Roboter-Kooperation gezielt für schwerbehinderte Beschäftigte genutzt werden kann. Die individuelle Unterstützung durch mobile Produktionsassistenten verspricht schwerbehinderten Menschen mehr Teilhabe am Arbeitsleben. „Unser Ziel ist es, auch Mitarbeitern, die wegen ihrer Behinderung diese Montagearbeiten bislang nicht ausführen konnten, ein neues Arbeitsfeld zu eröffnen“, erklärt Geschäftsführer Thomas Wenzler. Etwa die Hälfte seiner rund 80

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben körperliche Einschränkungen.

BELASTUNGEN ABBAUEN

Bei der Montage von Bauteilen soll der Roboter die belastenden und monotonen Einpressarbeiten übernehmen, die bislang von schwerbehinderten Beschäftigten mit einer Handhebelpresse ausgeführt wurden. Mit seinem Greifer zieht er vom Mitarbeiter vorbereitete Werk-teile zu sich und schiebt sie nach der Bearbeitung wieder zurück. „Die abschließenden Kontroll- und Prüfaufgaben bleiben dagegen beim Menschen“, betont Thomas Wenzler. Die höhenverstellbaren Arbeitstische erlauben es, abwechselnd im Sitzen oder im Stehen zu arbeiten. So



Modernste Sicherheitstechnik

werden einseitige Belastungen vermieden. Für den automatischen Produktionsassistenten ist dies kein Problem, denn er passt sich mit seinem Roboterarm flexibel an die veränderte Tischhöhe an.

JOBS SICHERN

Seit Mai 2017 ist der Roboter in der Werkhalle von ISAK im Einsatz. „Bei der täglichen Arbeit sehen wir immer wieder Verbesserungsmöglichkeiten. In enger Zusammenarbeit mit der Firma Bosch versuchen wir, die noch bestehenden Kinderkrankheiten zu beseitigen“, sagt Thomas Wenzler. Zum Beispiel soll der Roboter gleich erkennen, welche Steckplätze belegt sind und welche nicht. Die leeren Steckplätze soll er überspringen. Das spart viel Zeit. „Wir wollen effizienter

arbeiten, aber nicht auf Kosten unserer Beschäftigten. Das ist auch grundsätzlich der Ansatz des Forschungsprojektes AQUIAS. Denn: Sobald Robotertechnik eingesetzt wird, wächst bei den Mitarbeitern die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. Deshalb benötigen wir einen Roboter, der sie in ihrer Arbeit unterstützt und nicht verdrängt“, betont Geschäftsführer Thomas Wenzler.

Auch wenn der Arbeitsplatz für viele Behinderungsarten geeignet ist, gibt es doch auch Einschränkungen: Menschen, die einen Herzschrittmacher tragen oder an einem Anfallsleiden erkrankt sind, dürfen nicht mit dem Roboter arbeiten. „Es gibt einfach noch zu wenige Erkenntnisse darüber, wie sich die Frequenz des Roboters auf die Frequenz eines Herzschrittmachers auswirkt“, erläutert Betriebsleiter Andreas Paul Müller.

NEUE WEGE GEHEN

Auf lange Sicht möchte sich das Unternehmen für die Zukunft wappnen. Weitere Einsatzmöglichkeiten des Roboters werden schon jetzt mitgedacht. So könnte zum Beispiel der Stanzstift durch einen Schrauber ersetzt werden, sodass Teile sicher miteinander verschraubt werden können. Doch bis dahin steckt noch viel Forschungsarbeit in der Robotertechnik. Für Thomas Wenzler ist klar, sich mit seinem Unternehmen und seinen Beschäftigten zielstrebig auf diesen Weg zu begeben. ■



Der Roboterarm passt sich unterschiedlichen Tischhöhen an



„Sobald Robotertechnik eingesetzt wird, wächst bei den Mitarbeitern die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. Deshalb benötigen wir einen Roboter, der sie in ihrer Arbeit unterstützt und nicht verdrängt.“

Thomas Wenzler, Geschäftsführer der ISAK gGmbH, Sachsenheim



Projekt AQUIAS – Teilhabe durch Robotik

AQUIAS ist die Abkürzung für „Arbeitsqualität durch individuell angepasste Arbeitsteilung zwischen Servicerobotern und schwer-/nicht-behinderten Produktionsmitarbeitern“. Es handelt sich dabei um ein Verbundprojekt zwischen dem Inklusionsbetrieb ISAK, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Robert Bosch GmbH. AQUIAS wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell gefördert.

Die Wissenschaftler des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO entwickeln in dem Projekt Praxislösungen der Mensch-Roboter-Kollaboration. Die Firma Bosch stellt den mobilen Produktionsassistenten „APAS“ bereit und passt ihn speziell für ISAK an. Der Inklusionsbetrieb ISAK führt im Auftrag seiner Kunden aus der Automobilindustrie, der Medizintechnik oder dem Sanitärbereich Qualitätsprüfungen durch, montiert und verpackt Ware. Die Praxisphase des Projektes läuft noch bis September 2018.

Mehr Informationen unter: www.aquias.de und www.isakgmbh.de