



Termine

ARGE der Vertrauenspersonen



ARGE
Jahreshauptversammlung
Donnerstag, 11.05.2017
9:00 - 16:00 Uhr
Berufsförderungswerk (BFW)
August-Krogmann-Str. 52 (Haus U)
22159 Hamburg

Tag der SBV
Donnerstag, 19.10.2017
9:00 - 17:00 Uhr
Messe Düsseldorf (Messeplatz)
Stockumer Kirchstraße 61
40474 Düsseldorf





1

Lobbyarbeit von und für Vertrauenspersonen

2

Aktive Mitwirkung in politischen Projekten

3

Stärkung der Schwerbehindertenvertretung

4

Mitbestimmung im Verband ausüben

5

Für Vertrauenspersonen aller Branchen/Behörden

6

In 11 Bundesländern bereits vertreten

7

Mitgliedschaft für SBV und StellvertreterInnen

Kostenfreie Mitgliedschaft

Jetzt anmelden unter:

www.vvpd.org

VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland
Bertha-Benz-Str. 5, 10557 Berlin
Tel. 030 346 554 204
Fax 030 346 554 260
geschaeftsstelle@vvpd.org

verde*

Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland



(inhalt) Themenübersicht 3

(grußwort) Bruno Zwingmann: „SBVen spielen eine zentrale Rolle...“ 4

(redaktion) HCP Journal Redaktionstermine 2017 4

(editorial) Jens Nübel, Vorsitzender: Das BTHG bleibt in aller Munde! 5

(impressum) HCP Journal 5

(arge) Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Verfügung! 6

(arge) Jahreshauptversammlung: Maßnahmen per Gießkanne oder Pipette? 7

(inklusion) Inklusionspreis der Wirtschaft: Audi wird ausgezeichnet 8

(inklusion) Handwerkskammer Hamburg: Inklusions-Lotsin im Handwerk 9

(barrierefrei) Großes Interesse am 6. Tag des barrierefreien Tourismus 10

(fortbildung) A+A 2017: Tag für Schwerbehindertenvertretung 11

(barrierefrei) Design für alle – Vorteile für jeden 12

(inklusion) Raul Krauthausen: Aktiv in Sachen Inklusion und auf neuen Wegen 14

(recht) BTHG: Neuregelungen im Recht der Schwerbehindertenvertretung 16

(recht) Bundesteilhabegesetz verabschiedet – die 10 Neuerungen auf einen Blick 21

(soziales) Ehrenamtliches Engagement – wie sieht das eigentlich aus? 22

(cartoon) Phil Hubbe: “Stimmenthaltung” 23

Leserbriefe
meinung@hcp-journal.de

Neue Adresse
adresse@hcp-journal.de
bei Adressänderungen

Redaktion
redaktion@hcp-journal.de

Stellenmarkt
jobs@hcp-journal.de
von Privat kostenfrei

Anzeigen
werbung@hcp-journal.de
Tel. (040) 36 15 75 - 55



„SBVen spielen eine zentrale Rolle

zunehmend auch für die inklusive Arbeitsgestaltung“

Sehr geehrte Vertrauenspersonen,
liebe Leserinnen und Leser,

mit ihrem Kongress und der internationalen Fachmesse ist die alle zwei Jahre in Düsseldorf stattfindende A+A gleichzeitig die Hauptveranstaltung der gesamten Fachgemeinschaft und der führende Weltmarktplatz für „Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin“, wofür heute als Unterzeile zur A+A das moderne umfassende Begriffspaar „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ steht. Die angesprochene Fachgemeinschaft wächst seit Jahren sehr stark und erstreckt sich heute von der Sicherheitstechnik, Arbeitsmedizin, Ergonomie und Arbeitspsychologie über Experten für Bewegung, Ernährung, Entspannung und Drogenprävention bis zu Fragestellungen der Integration und Inklusion.

Ja, die Berücksichtigung der ganzen „diversen“ Vielfalt der Beschäftigten ist einer der Haupttrends und -Herausforderungen der modernen Arbeitsgestaltung vor dem Hintergrund des für die Unternehmen zunehmend fühlbaren Fachkräftemangels. Die inklusive Arbeitsgestaltung ist eine der großen, vielfach noch zu erschließenden Reserven für die Abfederung des Fachkräftemangels!

Betriebliche Interessenvertretungen sind seit dem Start der A+A in den 1950er Jahren eine wichtige, mehrere 1.000-köpfige Teilnahmegruppe. Eine wachsende Zahl von Gewerkschaften, Bildungseinrichtungen, Berufsgenossenschaften und Unfallkassen nutzen das Informati-

onsangebot der A+A für Begleitseminare für Betriebs- und Personalräte mit Veranstaltungsbesuchen und Themenführungen über die Fachmesse. Die Basi begrüßt es außerordentlich, dass immer stärker Fachleute aus Rehabilitation, Integration und Inklusion zur A+A stoßen und seit 2015 auch die Schwerbehindertenvertretungen.

SBVen spielen eine zentrale Rolle nicht nur für die Wahrnehmung der Interessen Behinderter bei der Arbeit, sondern zunehmend auch für die inklusive Arbeitsgestaltung insgesamt. Mit einem eigenen Programm trägt die A+A diesem Informationsbedarf Rechnung – selbstverständlich nicht nur als Angebot für SBVen, sondern für alle Fachleute und betrieblichen Funktionsträger der Arbeitsgestaltung. Umgekehrt können und sollten auch die SBVen das denkbar umfassende Informationsangebot der A+A nutzen und sich auf den neuesten Stand in Sachen Prävention und Gesundheitsförderung bringen.

Ihr

Bruno Zwingmann
Geschäftsführer Bundesarbeitsgemeinschaft
für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi)



HCP JOURNAL - REDAKTIONSSCHLUSSTERMINE 2017/2018

Manuskripte: redaktion@hcp-journal.de
Anzeigen: werbung@hcp-journal.de
Tel. (040) 36 15 75 -55
Fax (040) 36 15 75 -15

Heft 02/2017 (Juni): 26.05.2017
Heft 03/2017 (Juni): 25.08.2017
Heft 04/2017 (Dez.): 24.11.2017
Heft 01/2018 (März): 23.02.2018



„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Prävention ist für die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiges Themenfeld, das besonderer Betrachtung bedarf. Die Notwendigkeit erschließt sich einem sofort, wenn man auf den Fachkräftemangel blickt. Menschen, die von Behinderung bedroht sind, zählen ganz klar zur Zielgruppe, deren Interessen die Schwerbehinderung vertritt. Aus diesem Grund widmet sich die ARGE Vertrauenspersonen - Hamburger Wirtschaft auf ihrer Jahreshauptversammlung am 11. Mai 2017 diesem Thema mit zahlreichen Vorträgen. Dabei wird die Veranstaltung erstmals durch ein eigens erarbeitetes Musikprogramm mit der inklusiven Band „Barner 16“ (alsterarbeit HH) ergänzt und für eine anregende Atmosphäre sorgt (Seite 7).

Inklusion klingt leicht und ist um so schwerer umzusetzen. Ein breites Themenfeld, dem sich auch Raul Krauthausen verschrieben hat. Er betrachtet die Gesellschaft, stellt Fragen und Forderungen, und tritt im gesamten Bundesgebiet auf, um für Inklusion zu werben. Diese Bemühungen kosten nicht nur Zeit, sondern auf Geld. Raul Krauthausen geht neue Wege, um diese Aufgabe zu lösen. Lesen Sie das Interview auf Seite 14!

Wo wir schon mal bei dem Thema Inklusion und Engagement sind: die Handwerkskammer Hamburg bietet mit der Inklusions-Lotsin eine Ansprechpartnerin als unkomplizierte und konkrete Unterstützung für Betriebe und Innungen, die auch bei formalen Angelegenheiten wie Antragstellungen hilft (Seite 9).

Kürzlich wurde der Automobilhersteller Audi mit dem Inklusionspreis der Wirtschaft ausgezeichnet worden. Audi hat dabei Erkenntnisse aus einer Studie der Universität St. Gallen in sein neues Führungsleitbild integriert: Wertschätzung und Respekt spielen eine entscheidende Rolle. Auf dieser Basis qualifiziert das Unternehmen auch seine Führungskräfte und trainiert den Umgang mit schwerbehinderten Beschäftigten in konkreten Szenarien (Seite 8).

Die A+A 2017 findet am 17.-20.10.2017 in Düsseldorf statt als Messe für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Sie bietet mit dem Tag der betrieblichen Interessenvertretungen am 19.10.2017 auch ein Programm für die Schwerbehindertenvertretungen an. Wir empfehlen den Besuch dieser Fortbildungsveranstaltung und laden in Kooperation mit VERDE Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland e.V. auf dessen Stand ein (Seite 11).

Last but not least: das BTHG ist verabschiedet und hat seine Folgen für die Vertrauenspersonen. Wir geben sowohl Durchblick in die Materie mit dem Beitrag von Prof. Franz Josef Düwell (ab Seite 16), als auch Überblick mit dem Beitrag von Irene Husmann (Seite 21).

Schwungvolle Grüße in den hoffentlich nahen Sommer,
Ihr

Jens Nübel
Vorsitzender des Vorstandes
redaktion@hcp-journal.de

Impressum

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der betrieblichen Interessenvertretungen für die Belange von Menschen mit Behinderung in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft (ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft). **Schriftleitung (ehrenamtlich):** Alexander Främcke, Mitglied des Vorstandes der ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, E-Mail: schriftleitung@hcp-journal.de. **Manuskripte:** Erbeten an die Schriftleitung. **Rechte:** Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit der Annahme des Manuskriptes gehen alle Verwertungsrechte für Zeitschriften, wie Nachdruck, auch von Abbildungen, Vervielfältigungen jeder Art, Übersetzungen, auf den Herausgeber über. Vortrag, Funk, Tonträger- und Fernsehsendungen sowie Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, auch auszugsweise, behält sich der Urheber vor. **Gestaltungs- und Produktionsrechte:** © 2016 by Einhorn-Pressen Verlag Verwaltung GmbH. **Bezugsbedingungen:** Der Bezug für Mitglieder der ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft ist kostenfrei. **Einzelheft:** 3 Euro zzgl. Versand. **Verlag/Anzeigen:** Einhorn-Pressen Verlag Verwaltung GmbH, Überseeallee 1, 20457 Hamburg, Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: -15, E-Mail: info@hcp-journal.de. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 6 vom 02.01.2013. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichem Papier. Printed in Germany.

ISSN 2190-0930

ARGE Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft / Der Vorstand

Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Verfügung – nutzen Sie unseren Service!

Für die Tätigkeit als Vertrauensperson ist ein gut gepflegtes Netzwerk von großer Bedeutung. Auftretende Fragen im beruflichen Alltag können auf diesem Wege

vertrauensvoll und professionell mit erfahrenen Ansprechpartnern aus dem Vorstand erörtert werden. Sie profitieren von der langjährigen Erfahrung und kön-

nen diese im eigenen Betrieb erfolgreich zum Einsatz bringen. Rufen Sie uns an oder schreiben eine E-Mail – wir kümmern uns um Ihr Anliegen!



Martina Bondzio
Tchibo GmbH
Tel. (040) 6 36 89 - 830
martina.bondzio@arge-sbv.de

i Allgemeine Fragen und Themen der Schwerbehindertenvertretung



Axel Brackmann
MusikProducta
Tel. (040) 49 29 26 34
axel.brackmann@arge-sbv.de

i Barrierefreiheit im öffentl. Raum und Verbindung in die Hamburger Bürgerschaft



Nadja Buhre
Deutsches Schauspielhaus
Hamburg
Tel. (040) 2 48 71 - 4 53
nadja.buhre@arge-sbv.de

i Weiterbildung, chronische Erkrankungen, SBV- und Betriebsversammlungen



Christos Choulouris
Tesa SE
Tel. (040) 49 09 - 48 29
christos.choulouris@arge-sbv.de

i Betriebliches Eingliederungsmanagement, psychische Erkrankungen



Jürgen Ehlers
KLE Klinik Logistik
Eppendorf GmbH
Tel. (040) 74 10 - 5 46 89
juergen.ehlers@arge-sbv.de

i Allgemeine Fragen und Themen der Schwerbehindertenvertretung



Alexander Främcke
Einhorn-Press Verlag
Verwaltung GmbH
Tel. (040) 36 15 75 - 55
alexander.fraemcke@arge-sbv.de

i Presse- u. Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland



Rebecca Hellwege
Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst
Tel. (040) 2 02 07 - 11 71
rebecca.hellwege@arge-sbv.de

i Allgemeine Fragen und Themen der Schwerbehindertenvertretung



Frauke Hüttmann
Vattenfall Wärme
Hamburg GmbH
Tel. (040) 63 96 - 25 70
frauke.huettmann@arge-sbv.de

i Allgemeine Fragen und Themen der Schwerbehindertenvertretung



Rolf Milting
Kühne + Nagel (AG & Co.) KG
Tel. (040) 30 333 - 3678
rolf.milting@arge-sbv.de

i Betriebliches Eingliederungsmanagement, Prävention



Spyros Naos
Metro Cash & Carry
Deutschland GmbH
Tel. (040) 52 38 79 - 330
spyros.naos@arge-sbv.de

i Qualifikation von Schwerbehinderten, Moderation für Arbeitgebergespräche



Jens Nübel
Deutsche Telekom
Accounting GmbH
Tel. (040) 3 06 00 - 41 90
jens.nuebel@arge-sbv.de

i Vorstandskoordination der ARGE, Kontakte zu Behörden und Fachdiensten



Sabine Schnau
Personal- und Arbeitsvermittlung
Tel. (040) 25 49 68 90
sabine.schnau@arge-sbv.de

i Personal- und Arbeitsvermittlung für Menschen mit Einschränkung

Jahreshauptversammlung 2017

Maßnahmen per Gießkanne oder Pipette?

Die SBV als Impulsgeber im Feld von Prävention und Gesundheitsförderung

Die Jahreshauptversammlung der Vertrauenspersonen am 11. Mai 2017 in Hamburg bietet mit dem Programm zum Themenfeld „Prävention und Gesundheitsförderung“ und ausgewählten Referenten einen wichtigen Anlass zur Teilnahme. Die Veranstaltung erfolgt auf Einladung des Integrationsamtes, ist kostenfrei und unterliegt den Bestimmungen des §96, Abs. 4 SGB IX. Sie wird erstmalig ergänzt durch ein Musikprogramm, das von sechs MusikerInnen der „Barner 16“ (alsterarbeit HH) und 4 Mitgliedern aus den ARGE-Vorständen gestaltet wird.



TERMIN

Jahreshauptversammlung

11. Mai 2017, 9-16 Uhr
Berufsförderungswerk (BFW)
August-Krogmann-Straße 52
22159 Hamburg (Haus U)

www.arge-vp.de

Die Anforderungen an die SBV unterliegen dem steten Wandel in der Arbeitswelt. Digitalisierung, zunehmende Geschwindigkeit in Arbeitsprozessen, ständige Erreichbarkeit und Roboter als Humanersatz stellen immer höhere Anforderungen an ein gesundes Arbeiten. Die SBV blickt mit ihrer Zuständigkeit für Beschäftigte, die von Behinderung bedroht sind, auf Prävention und Gesundheitsförderung als Impulsgeber und vielseitiger Ansprechpartner in den Unternehmen.

Dr. Melanie Leonhard, Senatorin für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, begrüßt die Teilnehmer im Namen der Freien und Hansestadt Hamburg. Dabei wird die Weiterbildung erstmals durch ein eigens erarbeitetes Musikprogramm mit

der inklusiven Band „Barner 16“ (alsterarbeit HH) ergänzt, das die Themenfelder mittels humorvoller wie kritischer „Zwischentöne“ vertieft und zugleich für eine anregende Atmosphäre sorgt.

Von der Berufsunfähigkeitsvorsorge der AXA über den Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung werden interessante Angebote und Themen behandelt, die Impulse bis in die Unternehmen der Teilnehmer tragen.

Wenn Prävention auf taube Ohren stößt, ist gekonnter Umgang mit Hörbehinderung gefragt! Peter Drews (Bund der Schwerhörigen e.V.) wird in seinem Vortrag hierauf gezielt eingehen.

„Arbeit gesund gestalten!“ ist das Motto der PAG Perspektive Arbeit & Gesundheit, das von Donata Wilutzki vorgestellt wird.

Alfons Adam (Daimler AG) bietet in seinem Vortrag „Der Gesundheits-Check bei Daimler“ Einblicke in die Möglichkeiten von Prävention bei dem Automobilkonzern.

Bei dem Beitrag über Gefährdungsbeurteilungen inklusive psychische Belastungen kommen geballte Erfahrungswerte aus 10 Jahren Praxis durch Frank Loeding, GSBV BFW des DGB und Detlef Baade, GSBV Eurogate zum Einsatz.

Und ist im Betrieblichen Gesundheitsmanagement wirklich „Ohne Moos nix los?!“, wie Janet Eichhorn-von-Borstels (SBV Jobcenter Team.Arbeit. Hamburg) hinterfragt?



INFO-Veranstaltung
jeden Mittwoch um 14 Uhr

Wir stärken Menschen

Berufliche Rehabilitation und Integration für Menschen mit psychischer Erkrankung

Bergedorfer Impuls GmbH
Nagelsweg 10
20097 Hamburg
Telefon 040/807 91 96-0

 BERGEDORFER
impuls

www.bergedorfer-impuls.de

Inklusionspreis der Wirtschaft

Audi erhält Inklusionspreis der Wirtschaft

Für die vorbildliche Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen erhält die AUDI AG in der Kategorie Konzern den Inklusionspreis der Wirtschaft 2016. Das Unternehmen beschäftigt an den deutschen Standorten Ingolstadt und Neckarsulm rund 3.100 schwerbehinderte Menschen, das sind 5,8 Prozent der Beschäftigten. Seinen Integrationsprozess hat Audi mit der Universität Sankt Gallen umfassend wissenschaftlich evaluiert und daraus weitere konkrete Schritte abgeleitet.

Die Jury begründet die Auszeichnung für Audi unter anderem mit dem besonderen Fokus des Unternehmens auf die Weiterbeschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Um Inklusion nachhaltig zu verankern, schule der Autohersteller seine Führungskräfte und fördere gemeinsam mit dem Betriebsrat weiche Faktoren wie Wertschätzung und Kommunikation.

Audi beschäftigt Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen so lange wie möglich in ihren angestammten Teams,

etwa in der Produktion. Im bisherigen Umfeld suchen Vorgesetzte, Personal- und Gesundheitswesen sowie Betriebsrat gemeinsam nach ergonomischen Hilfen oder verbesserten Einsatzmöglichkeiten, wenn ein Mitarbeiter seine bisherige Arbeit nicht mehr ausführen kann. Möglich sind zum Beispiel andere Aufgaben im Team. Erst danach beginnt kaskadenartig das Prüfen eines Wechsels in andere Bereiche. Audi hat seit 2010 rund 1.000 neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in fertigungsnahen Bereichen geschaffen.

Eine gemeinsame Studie von Audi und der Universität St. Gallen bestätigt den Erfolg dieses Integrationskonzepts: Gemischte Teams mit behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern generieren mehr Ideen und arbeiten kreativer als homogene Arbeitsgruppen. Zentrale Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Inklusion sind demnach vor allem eine wertschätzende Führung durch die Vorgesetzten sowie der gute Zusammenhalt im Team. Diese „weichen“ Faktoren wirken sich maßgeblich auf die Zufriedenheit und den Gesundheitsstand der Mitarbeiter aus. „Mit ergonomischen Arbeitsplätzen schaffen wir die nötigen Voraussetzungen für die Integration von Mitarbeitern mit Leistungseinschränkungen“, sagt Hubert Walzl, Vorstand Produktion und Logistik der AUDI AG. „Noch wichtiger ist, dass Führungskräfte und Kollegen den Mitarbeiter begleiten und unterstützen.“

Audi hat die Erkenntnisse aus der Sankt Gallener Studie auch in sein neues Führungsleitbild integriert: Wertschätzung und Respekt spielen dabei eine entscheidende Rolle. Auf dieser Basis qualifiziert das Unternehmen auch seine Führungskräfte. So trainieren sie den Umgang mit schwerbehinderten Mitarbeitern in konkreten Szenarien und gewinnen mehr Sicherheit in anspruchsvollen Führungssituationen.

Der Inklusionspreis der Wirtschaft gilt als bundesweit renommierteste Auszeichnung für Integrations- und Inklusionsthemen. Prämiert wurden Unternehmen, die 2015 und 2016 beispielhafte Projekte und Aktionen durchgeführt haben. Zu den Initiatoren des Preises zählen die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, die Bundesagentur für Arbeit, die Charta der Vielfalt und das Unternehmensforum.



Laudatorin Verena Bentele (2.v.l.), Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, mit (v.l.) den Audi-Vertretern Rupert Klinger, Vorsitzender der Schwerbehindertenvertretung, Victoria Broscheit, Leiterin Infrastrukturservice und Sascha Hattemer, Personalleiter Produktion und Logistik.



Handwerkskammer Hamburg

Inklusions-Lotsin im Handwerk

Neuer Service rund um Handwerk & Handicap in der Handwerkskammer Hamburg. Inklusion bietet Betrieben die Möglichkeit, kompetente Fachkräfte zu finden und zu sichern.

Inklusion meint auch die Teilhabe von Menschen mit Behinderung und bietet im Arbeitsleben große Chancen: beim Sichern, Ausbilden oder Neueinstellen von Mitarbeitern mit Behinderung.

Doch viele Chancen werden aus unterschiedlichen Gründen von Betrieben zu wenig genutzt: Weil Altern, Einschränkung, Behinderung als Themen vermieden werden; weil Klischees und Unwissen, zum Beispiel zur „Unkündbarkeit“ von Menschen mit Behinderung, sich hartnäckig halten oder weil man Fördermöglichkeiten gar nicht kennt oder sie nicht abrufen.

Seit Januar 2017 ist den Hamburger Handwerksbetrieben mit Stephanie Wöste eine „Inklusions-Lotsin“ zur Seite gestellt.

Dank der Abstimmung einer „Brücken“-Förderung mit dem Hamburger Integrationsamt kann die Inklusions-Lotsin

der Handwerkskammer in Zukunft neue Wege für Betriebe bahnen.

Konkrete Unterstützung

„Ich informiere und berate Betriebe beim Sichern von Mitarbeitern, beim Ausbilden und beim Beschäftigen von Menschen mit Schwerbehinderung. Inklusive Personallösungen bieten für die Betriebe auch große Chancen, kompetente Fachkräfte zu finden“, sagt Wöste. Sie ist Ansprechpartnerin für Betriebe ebenso wie für Innungen und unterstützt ganz konkret und unkompliziert. Wöste hilft auch bei formalen Angelegenheiten wie Antragsstellungen.

Die Inklusions-Lotsin stellt (beidseitig) Kontakte her, zum Integrationsamt oder zu anderen, oft schwer überschaubaren zuständigen Hamburger Stellen.

Der Service der Handwerkskammer dient der Stärkung der betrieblichen Personalsteuerung und einem Gelingen von mehr Inklusion im Hamburger Handwerk.



Stephanie Wöste
Inklusions-Lotsin der
Handwerkskammer Hamburg
Tel. 040 35905-764
stephanie.woeste@hwk-hamburg.de

DZT in Kooperation mit NatKo e.V.

Großes Interesse am 6. Tag des barrierefreien Tourismus

Mehr als 200 Vertreter aus Politik, der internationalen Reiseindustrie, Experten sowie Journalisten folgten der Einladung zum diesjährigen ‚Tag des barrierefreien Tourismus‘ während der ITB im CityCube Berlin. Die Deutsche Zentrale für Tourismus (DZT) veranstaltete das Event in Kooperation mit „Tourismus für Alle Deutschland e.V.“ (NatKo) zum sechsten Mal.



Foto: Senseapolis GmbH, Bildnr. 8583

Iris Gleicke, Tourismusbeauftragte der Bundesregierung und Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Wirtschaft und Energie, erklärte in ihrem Grußwort zur Eröffnung: „Wir wollen Barrierefreiheit zu einem Markenzeichen des Tourismus in Deutschland machen. Daher fördert das Bundeswirtschaftsministerium das Gütesiegel ‚Reisen für Alle‘. Es wird sehr darauf geachtet, dass auf dieses Gütesiegel Verlass ist: Wo ‚Reisen für Alle‘ draufsteht, da ist auch barrierefreier Tourismus drin. Das Gütesiegel eröffnet nicht nur den Menschen mit Behinderungen neue Perspektiven, sondern auch der Branche.“

Keynote Speaker war Antti Peltomaki, Deputy Director General in Directorate-General for Internal Market and Entrepreneurship bei der Europäischen Kommission. An den anschließenden Podiumsdiskussionen und Vorträgen zum Schwerpunktthema ‚Produktgestaltung und zielgruppen-gerechte Kommunikation‘ beteiligten sich prominente Vertreter der internationalen Reiseindustrie und weltweit bekannte Experten wie Martin Heng, Accessible Travel Manager & Editorial Advisor von Lonely Planet, Volker Langguth-Wasem, Bundesvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft SELBSTHILFE, Ross Calladine, Head

of Business Support von VisitEngland, Gerda van't Land, Geschäftsführerin Buitengewoon Reizen (NL), Kornelia Grundmann, Geschäftsführerin gabana Agentur für Barrierefreiheit, Ellen Engel-Kuhn, Leiterin Kontaktstelle für Behindertenangelegenheiten DB Vertrieb GmbH, Claus Quasten, Hoteldirektor im Allgäuer Integrationsbetrieb -Hotel- gGmbH, sowie Rolf Schrader, Geschäftsführer Deutsches Seminar für Tourismus (DSFT).

Petra Hedorfer, Vorsitzende des Vorstandes der DZT, resümiert: „Das Format ‚Tag des barrierefreien Tourismus‘ hat sich erfolgreich etabliert und entwickelt. Hochkarätige Redner und eine wachsende Zahl an Teilnehmern belegen die Bedeutung barrierefreier Angebote und ihrer gezielten Kommunikation für die starke Positionierung des Reiselandes Deutschland im internationalen Wettbewerb. Neben Podiumsdiskussionen und Fachvorträgen öffnet sie Networking-Möglichkeiten für politische Entscheider und Manager touristischer Unternehmen und Organisationen.“

„Die verlässliche Kennzeichnung barrierefreier touristischer Angebote muss genauso selbstverständlich werden wie die Lebensmittelkennzeichnung oder der Energieausweis“, forderte André Nowak, stellvertretender Vorsitzender der NatKo, in seinem Schlusswort.

Der ‚Tag des barrierefreien Tourismus‘ wurde durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert und von der AG „Barrierefreie Reiseziele in Deutschland“, dem Länderarbeitskreis „Tourismus für Alle“ sowie der Messe Berlin unterstützt.

Ausführliche Informationen zu barrierefreien Reiseangeboten in Deutschland sind online abrufbar unter:

www.germany.travel/barrierefrei

A+A 2017

Tag der Betrieblichen Interessenvertretung mit Programm für Schwerbehindertenvertretung



Die A+A 2017 bietet den kompletten Überblick über die weltweit neuesten Trends in den Bereichen des Arbeitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Sicherheitsmanagements im Betrieb. Ein besonderes Programm für Schwerbehindertenvertretungen wird am 19. Oktober geboten, bei dem dieser Tag speziell für diese Gruppe der betrieblichen Interessenvertretungen konzipiert wird. Rund 1.900 Aussteller werden an der Leitmesse für sicheres und gesundes Arbeiten, die vom 17. bis 20. Oktober in Düsseldorf stattfindet, teilnehmen.

Parallel zur A+A Fachmesse wird der 35. Internationale Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin umfassend über aktuelle Themen und Herausforderungen der Branche informieren. Er wird organisiert von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi).

Programmbestandteil des A+A Kongresses ist auch der Tag der betrieblichen Interessenvertretungen, bei dem für die Schwerbehindertenvertretungen spezielle Themen und Beiträge angeboten werden. In Zusammenarbeit mit VERDE Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland e.V.

wurden Themenvorschläge und Referenten eingebracht. Die Messe dient der Schwerbehindertenvertretung als vielseitige Möglichkeit zur Fortbildung sowie Plattform zum Informationsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen.

Neben der Fachmesse und dem Kongress zählen zu den etablierten Programmenten der A+A auch die Foren, Themenparks und Sonderschauen. Das Trendforum Safety & Security, der Themenpark Betrieblicher Brandschutz und Notfallmanagement sowie Sicheres Retten aus Höhen und Tiefen, das Bühnenprogramm zum Workplace Design & Corporate Health, der Treffpunkt Sicherheit

und Gesundheit und die A+A Fashion Show widmen sich speziellen Aspekten des Angebotes, zeigen spezifische Lösungen für einzelne Bereiche und Branchen auf und machen Wissen für die Fachbesucher erlebbar.

Zu den Besuchern der A+A zählen Experten aus dem betrieblichen Arbeitsschutz- und Sicherheitsmanagement, Personalverantwortliche und betriebliche Interessenvertretungen, Einkäufer aus der Industrie, Betriebsärzte, Einsatzkräfte von Feuerwehr, Technischem Hilfswerk und Polizei sowie Inhaber kleinerer Betriebe. Die A+A startete im Jahr 1954 als national geprägte Veranstaltung für „Arbeitsschutz + Arbeitsmedizin“

und hat sich zum weltweit maßgebenden Forum für sicheres und gesundes Arbeiten entwickelt. Sie findet im Zwei-Jahres-Turnus statt und verzeichnete 2015 mit rund 1.890 Ausstellern und mehr als 65.000 Fachbesuchern eine neue Bestmarke ihrer Veranstaltungshistorie.

+++SAVE THE DATE+++

A+A 2017

**Tag der Betrieblichen
Interessenvertretung mit
Programm für die SBV**

**Donnerstag, 19.10.2017
9:00 - 17:00 Uhr**

Messe Düsseldorf (Messeplatz)
Stockumer Kirchstraße 61
40474 Düsseldorf

+++SAVE THE DATE+++



Kultur und Tourismus

Design für alle – Vorteile für jeden

Das Scandic am Gänsemarkt wurde 2012 ganz im Designthema „Wasser“ gestaltet. Neben skandinavischem Flair ist die Barrierefreiheit wesentlicher Bestandteil des Designkonzeptes. Was steckt dahinter? Im Interview Tobias Albert, Ansprechpartner für Barrierefreiheit bei Scandic in Deutschland.



Tobias Albert
Ansprechpartner für Barrierefreiheit
Scandic Deutschland

Woher kommt dieses Selbstverständnis für Barrierefreiheit?

Barrierefreiheit wird in Skandinavien – der Heimat von Scandic – viel umfassender berücksichtigt. Daher geht unser Barrierefreiheitskonzept über die deutschen Vorschriften hinaus.

Was macht Scandic im Bereich Barrierefreiheit besonders?

Wir sind bei der Umsetzung unseres Konzeptes sehr konsequent. In allen Scandic-Häusern sind mindestens 10 Prozent der Zimmer sowie alle öffentlichen Bereiche barrierefrei. Die Mitarbeiter werden regelmäßig zum Thema Barrierefreiheit geschult – inklusive Begehungen mit Rollstuhl und Sichteinschränkung. Unser Barrierefreiheitsbeauftragter Magnus Berglund hat gemeinsam mit Organisationen, Mitarbeitern und Betroffenen 135 smarte Lösungen für einen komfortablen barrierefreien Aufenthalt entwickelt.

Wie sehen die Maßnahmen aus?

Bei uns können sich Menschen mit ganz unterschiedlichen Einschränkungen wohlfühlen. Eine kontrastreiche Be-

schilderung, Brailleschrift an Wegweisern sowie optische und akustische Signale im Fahrstuhl erleichtern die Orientierung. In allen Bereichen sind extrabreite Türen und Flure mit ebenen Bodenbelägen zu finden. An der Rezeption sind Hörschleifen und ein vibrierender Wecker, der auch als Feueralarm dient, erhältlich. Wir bieten für Allergiker auch gluten- und laktosefreie Produkte an. Begleithunde sind bei uns herzlich willkommen.

Wie sind die Rückmeldungen der Gäste?

Die Rückmeldung zu unserem Konzept und den barrierefreien Zimmern sind sehr positiv – auch von Gästen ohne Handicap. Wir bieten „Design für alle“: Die Maßnahmen fügen sich in das moderne skandinavische Flair ein und geräumige Duschen und höhenverstellbare Betten sind für alle komfortabel. Als eines der wenigen Hotels der Stadt bieten wir mit 33 barrierefreien Zimmern auch größeren Gruppen mit besonderen Bedürfnissen die Möglichkeit, gemeinsam zu verreisen.

Scandic Hamburg Emporio
Tel. +49 (40) 4321870
Dammtorwall 19
20355 Hamburg

www.scandichotels.de/hamburgemporio



Interview

Aktiv in Sachen Inklusion und auf neuen Wegen

Raul Krauthausen ist bekannt als Antreiber von Inklusion & Barrierefreiheit und wirkt ständig und überall präsent zu sein. Nun hat er das Crowdfunding für sein persönliches Engagement in dieser Sache entdeckt: er sucht Unterstützer, die einen kleinen finanziellen Beitrag leisten, um seine Recherchen und Aktivitäten weiterhin zu ermöglichen.

Zunächst einmal gratulieren wir Ihnen zu dieser innovativen Idee! Wie sind Sie darauf gekommen, Ihr Engagement auf diese Weise refinanzieren zu wollen?

Ich bin in den letzten Jahren und Monaten viel unterwegs, habe Menschen mit Behinderung getroffen und zahlreiche Projekte kennengelernt. Und ich habe mir natürlich auch über die Entwicklung der Inklusion in Deutschland Gedanken gemacht. Ich möchte noch professioneller mit diesem Thema arbeiten in Form von Videos und Blogbeiträgen und den Menschen mit und ohne Behinderung neue Perspektiven aufzeigen. Und das erfordert redaktionelle Arbeit, die ich ehrenamtlich in diesem Umfang nicht mehr stemmen kann, wie ich es gerne würde. Deshalb bin ich auf Unterstützung von Crowdfunding angewiesen.

Welche Projekte und Aktivitäten sind es, die Sie uns kurz vorstellen möchten?

Ich möchte Debattenbeiträge liefern und mit Menschen mit Behinderung diskutieren, wie weit wir in Deutschland mit der Inklusion vorangeschritten sind. Ich möchte diskutieren, wie wir in Zukunft gesehen und behandelt werden wollen. Ich möchte diskutieren, was wir tun können als Gesellschaft, um das

Leben miteinander mit Menschen mit und ohne Behinderung noch besser zu gestalten. Dafür werde ich Interviews machen, möchte Betroffene kennenlernen und sie besuchen, ohne mir ständig Gedanken zu machen, wie ich das in der Freizeit geleistet bekomme. Ich möchte mit Redakteuren zusammenarbeiten, die ich dann auch bezahlen kann für ihre Arbeit. Es geht also nicht um meine Finanzierung, sondern um gute inhaltliche Arbeit.

Wo und wie kann eine Unterstützung erfolgen und ist diese an irgendwelche Bedingungen geknüpft wie Mindestbetrag oder Laufzeiten?

Unterstützen kann man mich unter www.raul.de/helfen. Dort landet man dann auf der Steady-Plattform, wo es 3 Pakete gibt von 5-20 Euro, mit denen man mich im Monat unterstützen kann. Als Gegenleistung gibt es die Möglichkeit, mit mir Interviews mit Skype oder Google Hangout zu führen und ab 20 Euro im Monat werde ich auch mein Buch signiert verschicken.

Gibt es einen Zielbetrag, nach dessen Erreichen die Suche nach Förderern endet?

Mein Zielbeitrag den ich erreichen möchte, ist 1.500 Euro. Damit könnte

ich Redakteure bezahlen, die mit mir zusammen an diesen Themen arbeiten. Videoproduktionen sind ganz schön aufwendig. Nicht nur das Filmen, sondern gerade auch das Schneiden, das Entwickeln von Themen, das Reisen. Ich bin gespannt, ob es klappt. Es ist auch für mich ein Experiment.

Wie halten Sie Ihre Förderer auf dem Laufenden über Ihre Aktivitäten?

Die Förderer werden exklusiv darüber informiert, wie wir arbeiten. Auf der Plattform erhalten sie Einblicke, wie gerade unserer Stand ist. Es gibt aber auch Möglichkeiten mit mir direkt in Kontakt zu kommen und je nach dem wie groß der Beitrag zur Unterstützung war, gibt es auch die Möglichkeit mich kennenzulernen und mit mir Projekte zu reflektieren und darüber nachzudenken. Aktuell arbeiten wir an einem Projekt bei dem es darum geht, dass wir Menschen die in Einrichtungen und Heimen leben befragen, wie sie leben und welche alternative Wohn- und Beschäftigungsformen für behinderte Menschen jenseits der Wohlfahrt denkbar sind.

Vielen Dank für das Interview und alles Gute für Ihr Vorhaben!

Bundesteilhabegesetz

Neuregelungen im Recht der Schwerbehindertenvertretung



Professor Franz Josef Düwell
Vorsitzender Richter am BAG a.D.

Präsident der
Arnold-Freymuth-Gesellschaft

I. Stand der Gesetzgebung

Der Bundestag hat am 01.12.2016 das Bundesteilhabegesetz in zweiter und dritter Beratung beschlossen. Der Gesetzesbeschluss ist mit den Stimmen von CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen von „Die Linke“ bei Enthaltung von „Bündnis 90/Die Grünen“ gefasst worden. Gegenstand der Beschlussfassung war der von der Bundesregierung eingebrachte Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) vom 05.09.2016, zu dem der zuständige Ausschuss für Arbeit und Soziales am 30.11.2016 eine abändernde Beschlussempfehlung vorgelegt hatte. Der Beschlussempfehlung lag der von den Koalitionsfraktionen am 29.11.2016 gestellte und vom Ausschuss übernommene Änderungsantrag zugrunde. Mit der Zustimmung des Bundesrats ist zu rechnen. Dieser beschleunigt sein Verfahren. Die 871. Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Integration und Sozialpolitik war für den 07.12.2016 mit der Tagesordnung „Bundesteilhabegesetz (BTHG)“ anberaumt. Für das Plenum des Bundesrats war am 16.12.2016 eine Sitzung geplant.

II. Rechtspolitischer Hintergrund

Schwerpunkt des Artikelgesetzes ist die in Art. 1 geregelte Eingliederungshilfe. Sie wird aus dem „Fürsorgesystem“ der Sozialhilfe herausgelöst und in das reformierte SGB IX als neuer Teil 2 integriert. Fachleistungen der Eingliederungshilfe sollen künftig klar von den Leistungen zum Lebensunterhalt getrennt und finanziert werden. Verbunden ist damit die Erhöhung der

Vermögensfreibeträge und der Befreiung der Ehe- und Lebenspartner aus der Finanzierungspflicht. Die damit verbundenen Rechtsfragen waren so heftig umstritten, dass Selbsthilfegruppen mehrfach öffentlichkeitswirksame Protestaktionen organisierten. Weniger von den Medien wurden die Aktionen der Sprecher der Schwerbehindertenvertretungen wahrgenommen, die sich mit ihrer „Kölner Erklärung“ insbesondere für die Sicherstellung des gesetzlichen Informations- und Anhörungsrechts der Schwerbehindertenvertretungen einsetzten. Der Protest gegen den vom Ministerium für Arbeit und Soziales ausgearbeiteten Entwurf war so stark, dass sich die Abgeordneten der Koalition zwei Tage vor dem Gesetzesbeschluss noch veranlasst sahen, mit 68 Änderungsanträgen darauf zu reagieren.

III. Gestuftes Inkrafttreten

Art. 26 des Gesetzes sieht ein gestuftes Inkrafttreten und Außerkrafttreten vor. Art. 1 des Gesetzes enthält die Reform des SGB IX. Diese tritt am 01.01.2018 in Kraft. Gleichzeitig tritt das alte SGB IX außer Kraft. Für die Übergangszeit bis zum 01.01.2018 ist in Art. 2 ein Vorschaltgesetz zur Reform geschaffen worden. Art. 2 enthält bereits die inhaltlichen Änderungen, die ab 2018 der Stärkung der Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung dienen sollen. Diese Änderungen treten jedoch bereits am Tag nach der Verkündung des Artikelgesetzes in Kraft. 2018 erfolgt für diesen Regelungsbereich keine inhaltliche Änderung. Die inhaltliche Änderung tritt schon nach Verkündung des Gesetzes ein. 2018 ändert sich im Prinzip nur

die Nummernfolge der Paragraphen. Bis Ende 2017 bleiben die „alten“ Nummern der §§ 68 bis 160 aus dem im Teil 2 des SGB IX zusammengefassten Schwerbehindertenrecht bestehen, wenn auch mit neuem Inhalt. Ab dem 01.01.2018 findet dann eine Verschiebung statt; denn dann bildet die im Rahmen der Reform neu eingefügte Eingliederungshilfe mit den „Besonderen Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen“ den Teil 2, und das Schwerbehindertenrecht wird zum Teil 3 des SGB IX.

Der Standort der Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts wird dadurch verschoben. Das Schwerbehindertenrecht beginnt somit ab 2018 bei § 151 SGB IX. Diese Regelungstechnik führt zu einem erheblichen Mehraufwand für die Anwender des Schwerbehindertenrechts; denn die alten Gesetzestexte sind dann – trotz gleichbleibenden Inhalts – nur noch mit großer Mühe zu nutzen.

IV. Die wesentlichen Änderungen

1. Inklusionsvereinbarung

In § 83 SGB IX wird die Bezeichnung in der Überschrift „Integrationsvereinbarung“ durch „Inklusionsvereinbarung“ ersetzt. Das Integrationsamt erhält die Aufgabe, als Moderator an den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber, Personal-, Betriebsrat, Arbeitgeberbeauftragten und SBV teilzunehmen. Dazu wird in § 83 Abs. 1 SGB IX nach Satz 4 angefügt: „Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.“ Damit wird nicht nur eine Befugnis, sondern auch eine Pflicht des Integrationsamts begründet. Es muss dann, wenn die unterschiedlichen Positionen eine Einigung verhindern, auf Bitten eines Beteiligten vermittelnd tätig werden. Allerdings fehlt der Einigungszwang, wie er im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht von der Einigungsstelle ausgeht. Die in § 83 Abs. 2 Satz 1 SGB IX enthaltene Beschreibung der

Inklusionsvereinbarung als Zielvereinbarung wird durch die Anfügung ergänzt: „Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.“ Damit wird die Bedeutung der Einbeziehung der Betroffenen bereits bei der Planung der behinderungsgerechten Arbeitsbedingungen hervorgehoben.

2. Neuregelung des Vertretungsfalles

In § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX werden die Wörter „durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben“ gestrichen. Der konsolidierte Text der Norm lautet dann mit Kennzeichnung der Änderung durch Kursivsetzung: „In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt.“

Durch die Streichung der einschränkenden Gründe soll auch eine Vertretung durch ein stellvertretendes Mitglied in den Fällen vorgeschrieben werden, in denen die Vertrauensperson befangen sein könnte. Damit wird eine Entscheidung des BAG aus 2013 korrigiert. Das BAG hatte damals nämlich wegen der fehlenden Entscheidungsbefugnis der Schwerbehindertenvertretung erkannt: „Erwägungen der Gesetzessystematik (sprechen) gegen eine ‚Befangenheit‘ der Schwerbehindertenvertretung im Rechtssinn“. Deshalb hatte das BAG im Streitfall den Einwand eines Arbeitgebers zurückgewiesen, er sei von seiner Verpflichtung entbunden gewesen, die Vertrauensperson nach § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX nicht zu unterrichten, weil diese wegen einer eigenen Bewerbung befangen gewesen sei. Die Neuregelung entspricht der betriebsverfassungsrechtlichen Verhinderungsregelung.

3. Übergangsmandat

Dem § 94 SGB IX wird der Abs. 8 angehängt: „In Betrieben gilt § 21a BetrVG entsprechend.“ In der amtlichen Begründung heißt es dazu: „Durch diese Ergänzung wird in Betrieben ein Übergangsmandat auch für die Schwerbehindertenvertretung geschaffen. Für Arbeitgeber, die nicht unter den Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen, also insbesondere im öffentlichen (und kirchlichen) Dienst, kommt es nicht zu einem Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung.“

Einen Grund dafür, dass für die kirchlichen Einrichtungen und für den öffentlichen Dienst kein Bedarf besteht, während der schwierigen Zeit der Umstrukturierung ohne Übergangvertretung auskommen zu müssen, geben die ministerialen Verfasser der Begründung nicht an. Diesen gibt es auch nicht. Es handelt sich um eine bewusst in Kauf genommene Schlechterstellung eines Teils der schwerbehinderten Beschäftigten. Grund dafür dürfte wohl die Komplexität der Regelungsaufgabe sein, die zurückschrecken ließ.

4. Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern

§ 95 Abs. 1 Sätze 4 bis 6 SGB IX wird neu gefasst: „In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied herangezogen werden. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.“

Mit dieser Gesetzesfassung wird die Ansicht des Siebten Senats des BAG korrigiert, nach der die Heranziehung weiterer stellvertretender Mitglieder nicht vorgesehen sei. Das Gesetz stellt ausdrücklich klar, dass eine Staffe- lung

gewollt ist. Bei jedem Überschreiten des Schwellenwerts (ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen) kann ein weiteres stellvertretendes Mitglied zu Entlastung der Vertrauensperson herangezogen werden. Beispiel: Der Betrieb zählt 301 schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte.

Dann kann die Vertrauensperson ab 101 das erste, ab 201 das zweite und ab 301 das dritte stellvertretende Mitglied heranziehen. Voraussetzung ist jedoch, dass eine genügende Anzahl von Stellvertretern gewählt worden sind. Ob von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, entscheidet allein die durch ihre Wahl legitimierte Vertrauensperson. Sie bedarf keiner Zustimmung oder Genehmigung durch den Arbeitgeber. Sie muss nur vorher den Arbeitgeber unterrichten. Diese Pflicht entspricht dem Gebot der engen Zusammenarbeit nach § 99 Abs. 1 SGB IX.

5. Unwirksamkeitsklausel

In § 95 Abs. 2 SGB IX wird als Satz 3 eingefügt: „Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“ Mit der Einfügung werden die Rechtsfolgen einer unterlassenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung geregelt. Damit nimmt der Gesetzgeber auch hier seine rechtspolitische Korrekturaufgabe wahr. Der Zweite Senat hatte der Ansicht der Nipperdey-Schule folgend den Rechtssatz aufgestellt: „Die Kündigung eines Schwerbehinderten, die ein Arbeitgeber ausspricht, ohne zuvor nach § 22 Abs. 2, § 24 Abs. 5 SchwbG den Vertrauensmann oder den Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten unterrichtet und angehört zu haben, ist aus diesem Grunde weder wegen Fehlens einer Wirksamkeitsvoraussetzung noch wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB i.V.m. § 65 Abs. 1 Nr. 8 SchwbG) unwirksam.“

Der Gesetzgeber hat nach 33 Jahren Wartezeit diesem Rechtssatz endlich die rechtspolitische Zustimmung verweigert. Hier zeigt sich der berühmte „Federstrich des Gesetzgebers“. Er bewirkt: „... ganze Bibliotheken werden zu Makulatur“. Der Bundestag hat auf eine Prüfbitte des Bundesrats klargestellt, dass die Verletzung des Unterrichts- und Anhörungsrechts der Schwerbehindertenvertretung aus § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX nicht ohne arbeitsrechtliche Sanktion für den rechtsbrechenden Arbeitgeber bleiben darf, sondern zu dessen Lasten bei einer Kündigung die Rechtsfolge aus § 134 BGB eintreten soll.

In diesem Zusammenhang ist von besonderer Bedeutung, dass der Ausschuss in seiner Begründung aufzeigt, welche prozessualen Möglichkeiten die Schwerbehindertenvertretung hat, ihr gesetzliches Unterrichts- und Anhörungsrecht zu sichern. Der Ausschuss führt dazu aus: „Grundsätzlich gilt hier: ... Zur Durchsetzung dieses Beteiligungsanspruchs kann die Schwerbehindertenvertretung das Arbeitsgericht anrufen (vergleiche § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG). Dort kann sie – gegebenenfalls im Wege der einstweiligen Verfügung – geltend machen, die Durchführung oder Vollziehung der Entscheidung auszusetzen, bis die Beteiligung nachgeholt ist. Ein entsprechender Beschluss des Arbeitsgerichts kann Grundlage für eine gerichtliche Vollstreckung sein. Zuwiderhandlungen seitens des Arbeitgebers können Ordnungsgelder von bis zu 250.000 Euro nach sich ziehen (§ 85 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz i.V.m. § 890 Absatz 1 Zivilprozessordnung).“

Demgegenüber haben einige Instanzgerichte die Auffassung vertreten, ein allgemeiner Unterlassungsanspruch mit der Möglichkeit, Ordnungsgeld zu beantragen, scheide aus. Ein solcher Anspruch fehle im SGB IX. Er sei bewusst vom Gesetzgeber nur im § 23 Abs. 3 BetrVG für Betriebsräte verankert worden. Dieser Gesetzesaus-

legung tritt der Ausschuss klar entgegen. Dazu bestand auch Anlass; denn es war von den behindertenpolitischen Sprechern der Koalitionsfraktionen angekündigt worden, einen Änderungsantrag mit dem Ziel einzubringen, eine § 23 Abs. 3 BetrVG entsprechende Rechtsgrundlage für die Antragsbefugnis der Schwerbehindertenvertretung zu schaffen. Darauf hat der Ausschuss in der Weise reagiert, dass er klarstellt, es bedürfe dieser Neuregelung nicht; denn es bestehe diese Antragsbefugnis bereits. In der Sache ist dem Ausschuss auch zuzustimmen; denn die die Antragsbefugnis verneinenden Instanzgerichte haben die Funktion von § 23 Abs. 3 BetrVG verkannt. Diese Norm schafft auch für den Betriebsrat keine neue prozessuale Rechtsgrundlage, sondern schränkt lediglich die sich sonst aus § 85 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 890 Abs. 1 ZPO ergebende weitergehende Antragsbefugnis ein. Für den Betriebsrat, der im Beschlussverfahren gegen seinen Arbeitgeber vorgeht, wird durch § 23 Abs. 3 BetrVG die Möglichkeit der Ordnungshaft ausgeschlossen und das Höchstmaß des Ordnungsgeldes auf 10.000 Euro begrenzt. Demgegenüber hat, wie schon die Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung zur Prüfbitte des Bundesrats ausgeführt hat¹⁹, die Schwerbehindertenvertretung das Recht, zur Erzwingung von Unterlassungen alle Ordnungsmittel aus § 890 ZPO, insbesondere die Verhängung eines Ordnungsgeldes bis 250.000 Euro, zu beantragen. Rechtspolitisch ist diese im Verhältnis zu den Betriebsratsbefugnissen weitergehende Sanktionierung fragwürdig. Der Gesetzgeber hat jedoch sehenden Auges diese Unterschiede akzeptiert. Die Rechtsprechung muss diese gesetzgeberische Entscheidung beachten.

6. Freistellung

In § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX wird die Angabe des Schwellenwerts für die volle Freistellung von der beruflichen Tätigkeit für die Vertrauensperson mit „200“ durch die Angabe „100“ ersetzt. Damit hat die Vertrauensperson künf-

Serviceleistungen



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hamburg

jobcenter
team.arbeit.hamburg

Die Agentur für Arbeit (BA) und Jobcenter team.arbeit.hamburg bieten umfangreiche

Leistungen zur beruflichen Integration von schwerbehinderten Menschen

- Berufsberatung der BA
- Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung
- Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen
- Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben
- Information und Beratung zu Fördermitteln

Darüber hinaus entscheidet die Arbeitsagentur über:

- Gleichstellungsanträge behinderter Menschen
- Mehrfachanrechnungen auf zu besetzende Pflichtarbeitsplätze
- Überprüfung der Anzeigepflicht zur Beschäftigungsquote der Betriebe

Der **Technische Beratungsdienst** der BA klärt Fragen zur behindertengerechten und barrierefreien Ausgestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen.

NEU:

Kennen Sie schon den **Ratgeber „Schwerbehinderte Menschen im Betrieb“**? Die 3. Auflage von Januar 2016 können Sie kostenfrei bei der Pressestelle der Arbeitsagentur bestellen unter:
E-Mail: Hamburg.Pressemarketing@arbeitsagentur.de



Kontakt

Jobcenter team.arbeit.hamburg
Beltgens Garten 2
20537 Hamburg
Telefon: 040/ 254996- 265 / -266
jobcenter-team-arbeit-hamburg.JC-sbM-Stellen@jobcenter-ge.de

Agentur für Arbeit Hamburg
Team Reha/Schwerbehinderte
Kurt-Schumacher Allee 16
20097 Hamburg
Hamburg.mitte-762-Vermittlung@arbeitsagentur.de

tig einen Anspruch darauf, vollständig von der beruflichen Tätigkeit freigestellt zu werden, wenn der Betrieb oder die Dienststelle wenigstens 100 schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte zählt. Die Berücksichtigung der gleichgestellten Beschäftigten ergibt sich aus § 68 Abs. 3 SGB IX.

7. Schulung für Stellvertreter

In § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX ist der Schulungsanspruch für Stellvertreter der Vertrauensperson wie folgt neu gefasst worden: „Satz 3 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied sowie in den Fällen des § 95 Abs. 1 Satz 5 auch jeweils für das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied.“ Hier ist die Rechtsstellung der stellvertretenden Mitglieder verbessert worden. Bislang wurde für deren Schulungsanspruch vorausgesetzt, dass entweder eine ständige Heranziehung stattfindet oder häufige Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder das absehbare Nachrücken in das Amt vorliegen. Die Neuregelung räumt dem ersten Stellvertreter und allen herangezogenen Stellvertretern einen unbedingten Anspruch auf Teilnahme an den erforderlichen Schulungsveranstaltungen ein. Ergänzend ist in § 96 Abs. 8 Satz 2 SGB IX hinsichtlich der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für diese Schulungen klargestellt: „Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.“

8. Aufwandsentschädigung

In § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX ist ein neuer Halbsatz (kenntlich gemacht durch Kursivsetzung) eingefügt worden: „Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber; für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend.“ Das bedeutet: Die Verordnung über die Höhe der Auf-

wandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18.07.1974 gilt auch zugunsten der freigestellten Vertrauenspersonen. Nach § 1 der VO beträgt die Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten 26 Euro monatlich.

9. Kostentragung für Bürokratie

Dem § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX ist ein dritter Satz angefügt worden: „Satz 1 umfasst auch eine Bürokratie für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.“ Der neue Satz 3 gibt der Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokratie, sofern die Unterstützung erforderlich ist. Das wird in großen Betrieben und Dienststellen mit mehreren Hundert schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten regelmäßig der Fall sein. Zudem erfordern nach der Gesetzesbegründung die gestiegenen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretung auch eine bessere personelle Ausstattung mit Hilfspersonal.

10. Wahlen zu Stufenvertretungen

In § 97 Abs. 7 SGB IX sind die Wörter angefügt: „§ 94 Abs. 6 mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht anzuwenden ist.“

Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb oder in einer Dienststelle gilt nach § 94 Abs. 6 Satz 3 SGB IX der sinnvolle Grundsatz, dass bei weit auseinanderliegenden Betriebsteilen oder Teilen einer Dienststelle stets und ohne Rücksicht auf die Zahl der Wahlberechtigten das vereinfachte Wahlverfahren nicht anwendbar ist. Für die Wahlen zu den Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen ist dieser Grundsatz wenig sinnvoll. Die wahlberechtigten Vertrauenspersonen

kommen regelmäßig aus Unternehmen oder Mittelbehörden, die räumlich weit auseinander liegen. Sie müssten bei Anwendung dieses Grundsatzes auch dann im förmlichen Verfahren unter Einsetzung eines dreiköpfigen Wahlvorstands wählen, selbst wenn nur drei Wahlberechtigte vorhanden sind.

Diese übertriebene und unverhältnismäßige Kosten verursachende Bürokratie hat der Gesetzgeber des SGB IX nicht gewollt. Deshalb ist in § 22 Abs. 3 der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen durch den Gesetzgeber des SGB IX, der damals auch die Wahlordnung geändert hat, geregelt worden, dass die Wahl auf einer Versammlung der Vertrauenspersonen stattfinden kann. Die darauf gestützte gute Praxis in den Behörden und Unternehmen ist durch die Entscheidung des BAG vom 23.07.2014 beendet worden.

Danach darf unter Anwendung des für örtliche Wahlen geltenden Grundsatzes die überörtliche Vertretung nicht im vereinfachten Wahlverfahren gewählt werden, wenn der Zuständigkeitsbereich der Oberbehörde, bei der die Wahl stattzufinden hat, räumlich weit auseinanderliegende nachgeordnete Dienststellen einschließt. Diese Entscheidung ist auf erhebliche Kritik gestoßen. Der Gesetzgeber hat diese Kritik aufgenommen. Er klärt für künftige Wahlen im Gesetz die Zulässigkeit der Inanspruchnahme der in § 22 Abs. 3 der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen geregelten Möglichkeit, auf einer Versammlung zu wählen, indem er für die Wahlen zu Stufen-, Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen die Anwendung des Kriteriums der räumlichen Nähe von Organisationseinheiten ausdrücklich ausschließt.

Beratungsstelle handicap

Bundesteilhabegesetz verabschiedet – die 10 Neuerungen* auf einen Blick

Nachdem der Bundesrat in der Sitzung am 16. Dezember 2016 dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (Bundesteilhabegesetz – BTHG) zugestimmt hat, wurde dieses verabschiedet. Das BTHG reformiert das SGB IX und wird zum 1. Januar 2018 in Kraft treten und das SGB IX ablösen. Vorgesehen ist ein gestuftes Inkrafttreten, wobei einige wichtige Regelungen, die insbesondere die Tätigkeit der SBV betreffen, bereits ab Anfang 2017 gelten.

1. Die Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX) wird umbenannt in „Inklusionsvereinbarung“. Bei den Verhandlungen dazu wird das Integrationsamt in Zukunft auch moderierend tätig.

2. Die Vertretung der SBV (§ 94 Abs. 1 SGB IX) wird in Zukunft „im Falle der Verhinderung“ tätig, damit soll insbesondere auch in Fällen der Befangenheit der SBV eine Heranziehung der Stellvertretung möglich sein.

3. Entsprechend § 21a BetrVG gibt es in Zukunft auch ein Übergangsmandat der SBV (§ 94 Abs. 8 SGB IX), allerdings gilt diese Neuerung nicht für den öffentlichen Dienst und kirchliche Einrichtungen.

4. Die Heranziehung (§ 95 Abs. 1 SGB IX) der stellvertretenden SBV ist in Zukunft in Betrieben mit mehr als 100 schwerbehinderten beschäftigten Menschen möglich. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen können weitere Stellvertreter herangezogen werden. Die Heranziehung schließt die Abstimmung untereinander ein, sodass zumindest zeitweise ein Kollegialorgan entsteht.

5. Sehr wichtig ist die Unwirksamkeitsklausel, die in § 95 Abs. 2 SGB IX eingefügt wird: „Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der SBV ausspricht, ist unwirksam.“

6. Der Schwellenwert für die Freistellung der SBV (§ 96 Abs. 4 SGB IX) liegt in Zukunft bei 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

7. In § 96 Abs. 4 SGB IX wird ausdrücklich auch der Schulungsanspruch für Stellvertreter verankert, wobei auf die Neuregelungen zur Heranziehung verwiesen wird, um ggf. auch weiteren Stellvertretern den Schulungsanspruch zu sichern.

8. § 96 Abs. 8 SGB IX erhält eine Regelung zur Aufwandsentschädigung für die Tätigkeit der SBV.

9. Die SBV hat nach § 96 Abs. 8 SGB IX in Zukunft Anspruch auf eine Bürokraft in erforderlichem Umfang.

10. In § 97 Abs. 7 SGB IX findet sich eine vereinfachende Regelung zum Wahlverfahren bei Stufenvertretungen.

*Stand Januar 2017;
von Irene Husmann, Beratungsstelle handicap



Wir beraten betriebliche Interessenvertretungen in der Metropolregion Hamburg mit dem Fokus auf schwerbehinderte Beschäftigte zu den Themen:

Schwerbehindertenförderung und -politik in den Betrieben
Beratung und Umsetzung: Betriebliches
Eingliederungsmanagement (BEM)
Qualifizierungsberatung
Demografischer Wandel

**Unsere Beratungen sind für die
betrieblichen Interessenvertretungen kostenfrei!**

handicap wird gefördert durch das Integrationsamt der Freien und Hansestadt Hamburg.

Kontakt:
Arbeit und Leben DGB/VHS e.V.
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Tel. 040/ 284016-50
handicap@hamburg.arbeitundleben.de
www.handicap-hamburg.de



Leben mit Behinderung Hamburg e.V.

Ehrenamtliches Engagement

– wie sieht das eigentlich aus?



Freiwillige begleiten Menschen mit Behinderung bei Freizeitaktivitäten. Barbara Bartels und Bastian Becker besuchen die Laeiszhalle.

Einmal in der Woche kommt Dagmar Hansen in die Tagesstätte Ilse Wilms in den Südring 36 zu Leben mit Behinderung Hamburg. Dort trifft die pensionierte Sekretärin auf Jutta Huber (Namen geändert). Gemeinsam gehen sie im Stadtpark spazieren, gehen Kaffee trinken oder am Wochenende auch mal ins Kino. Jutta Huber spricht aufgrund ihrer Behinderung nur wenige Worte und ist auch in ihren Bewegungen eingeschränkt, aber ihre Augen erzählen, dass ihr die Aktivitäten mit Dagmar Hansen Freude bereiten.

Dagmar Hansen ist eine von über 300 Freiwilligen bei Leben mit Behinderung Hamburg. Betreut werden die Freiwilligen von hauptamtlichen Koordinatoren die die Tätigkeiten der Freiwilligen im Hintergrund begleiten. Seit 2004 verfügt die Organisation über ein professionelles Freiwilligen Management. Interessierte erhalten u.a. ein Orientierungsgespräch und können an speziellen Fortbildungen teilnehmen. Im September haben Geschäftsführung, ehrenamtlicher Vorstand und Betriebsrat die „Charta – Engagementfreundliche Einrichtung“, eine Initiative des AKTIVOLI-Landesnetzwerk Hamburg, des DGB Hamburg und des Hamburger Fachkräftenetzwerk – das Aktions-

bündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg, als einer der Erstunterzeichner unterschrieben.

„Freiwillige bereichern unsere Arbeit, sie leisten eine wertvolle Ergänzung zu der fachlichen Arbeit unserer hauptamtlichen Mitarbeitenden“, sagt Dr. Stephan Peiffer, Geschäftsführer von Leben mit Behinderung Hamburg. „Freiwilliges Engagement braucht klare Aufgaben und Verabredungen. Als Organisation sehen wir uns dazu verpflichtet, dieses Engagement fachlich zu betreuen und wertzuschätzen.“ Eine Haltung, die auch die Betriebsratsvorsitzende Christine Rapp teilt: Es ist wichtig, dass die Grenzen in diesem Bereich klar definiert

sind und von beiden Seiten eingehalten werden.“ Viele Punkte der Charta sind aus ihrer Sicht in der Organisation bereits gut geregelt, besonders wenn es um das Thema Fortbildungen und Anerkennung für ehrenamtlich Tätige geht. Durch die klaren Regelungen der Charta zum Ehrenamt wird auf der einen Seite den Mitarbeitern die Angst davor genommen, dass ihre Arbeitsplätze durch freiwillige Stellen ersetzt werden, zum anderen besteht auch für die freiwillig Engagierten eine Sicherheit.

Ob Begleitung zu Freizeitaktivitäten, Stadtbummeln oder ins Theater mit dem Hamburger Kulturschlüssel, der Einsatz der Freiwilligen bei Leben mit Behinderung Hamburg orientiert sich an die Möglichkeiten der Ehrenamtlichen. Hemmungen braucht niemand, der sich für ein solches Engagement interessiert, haben. Nach einem Einstiegsgespräch werden alle Freiwilligen begleitet und die hauptamtlichen Mitarbeitenden helfen bei Fragen gern weiter.



KONTAKT

Leben mit Behinderung Hamburg e.V.

Tel. (040) 412 63 00 -33

Ansprechpartner: Frank Nestler

E-Mail: frank.nestler@lmbhh.de

www.lmbhh.de



Die Cartoons im HCP Journal sind von Phil Hubbe – Jahrgang 1966, nicht nur behindert, sondern auch Magdeburger, Ehemann und Vater. Er zeichnet für mehrere Tageszeitungen, Zeitschriften und Anthologien. Nach Abitur, Grundwehrdienst, abgebrochenem Mathematikstudium, Schichtarbeit im Keramikwerk und Ausbildung zum Wirtschaftskaufmann

hat er 1992 aus der Zeichnerei einen Beruf gemacht. 1985 erkrankte er an Multipler Sklerose (MS). Von Freunden ermutigt, machte er schließlich auch seine Krankheit zum Thema der Cartoons. „... Reaktionen auf die Bücher beweisen, dass es vor allem Behinderte selbst sind, die sich daran ergötzen, dass sie statt Mitleid endlich einmal Spott ernten.

Auch das scheint ein vermisstes Stück Normalität zu sein.“

Die Resonanz auf die Cartoons ist groß und gerade aus dem Kreis der Betroffenen sehr positiv, da frei von Betroffenheitsgetue. Die Bilder sind in zahlreichen Ausstellungen bundesweit zu sehen.

www.hubbe-cartoons.de



BERATUNG

INTEGRATION

PRÄVENTION

Ihr Ansprechpartner für
Schwerbehinderung
im Arbeitsleben

Integrationsamt

Hamburger Straße 47

22083 Hamburg

Telefon 040 - 428 63 - 39 53

Fax 040 - 4279 - 631 42

integrationsamt@basfi.hamburg.de

www.hamburg.de/integrationsamt



Hamburg