

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

Unabhängige Patientenberatung

Wie Sie in der aktuellen Vertrauenskrise damit umgehen können

Seite 3

★ TOP-THEMA

Berufliche Ausbildung Behinderter

Engagieren Sie sich auf diesem schwierigen Feld

Seiten 4–5

Personalärztliche Untersuchungen

Ihre Rechte bei Anordnungen zur Überprüfung der Dienstfähigkeit

Seite 7

Ich wünsche Ihnen geruhsame Tage bis zum Jahreswechsel

Liebe Schwerbehindertenvertretung,

2018 – ein lebhaftes Jahr – geht nun zu Ende: Betriebsräte und SBV wurden neu gewählt. Bereiten Sie nun Ihre ersten Planungen für das kommende Jahr vor, in dem nur in Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg Personalratswahlen stattfinden. Ansonsten ist das Jahr 2019 für Interessenvertretungen ohne reguläre Wahltermine.

Nutzen Sie dieses „normale“ Jahr intensiv für Sacharbeit – speziell in den Bereichen, wo die Personalräte bzw. Betriebsräte die Zusammenarbeit mit Ihnen besonders brauchen, z. B. für anstehende Modernisierung Ihrer Inklusionsvereinbarung.

Mit den besten Wünschen

Ihr



Dr. Hans-Günther Ritz



Dr. Ritz: Mitherausgeber eines SGB-IX-Kommentars, 30 Jahre Schulungs- und Beratungserfahrung mit Schwerbehindertenvertretungen, seit 2018 selbst gewählte Schwerbehindertenvertretung.

Dr. Hans-Günther Ritz,
Sozialrechtler und Soziologe
Ritz@die-sbv.de

Modellprojekt für mehr betriebliche Ausbildung – nur ein Tropfen auf den heißen Stein?

Inklusive Ausbildung gelingt! Das war das Motto der Abschlussveranstaltung eines Modellprojekts des UnternehmensForums im September. Das UnternehmensForum ist ein Verbund von derzeit 26 großen und mittleren Unternehmen, die sich nach eigener Angabe als „inklusionsstarke Akteure aus der Wirtschaft vernetzen“. Sensibilisierung statt Vorgaben – das ist einer der politischen Grundsätze dieser Arbeitgeberaktivität.

Ob das jetzt beendete Modellprojekt „Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung“ (InkA) in diesem Sinne wirklich überzeugen kann, ist nach meiner Auffassung nicht sicher. Knapp 40 behinderte Jugendliche der Ausbildungsjahrgänge 2014 und 2015 konnten im Rahmen des Projekts ihre Ausbildung beginnen. Die Ausbildungen wurden fast alle erfolgreich abgeschlossen.

Trotzdem: Die beteiligten Unternehmen – darunter Deutsche Bahn und BASF – haben fast eine halbe Million Beschäftigte. Da sind 40 Ausbildungsverhältnisse nun wirklich kein großer Schritt. (Eine Erfahrung mit InkA lesen Sie im Beitrag unten.)

Helfen Sie, Scheitern in der Berufsausbildung zu vermeiden

Das nachfolgende Beispiel einer gescheiterten Berufsausbildung ereignete sich 2017 in einem Großbetrieb, der auch am „Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung“ (InkA) beteiligt war. Der schwerbehinderte Jugendliche hatte im Jahr 2016 als Inklusionsschüler an einer Gesamtschule den mittleren Schulabschluss mit dem Notendurchschnitt 2,3 erworben. In den Klassen 5 bis 10 hatte er wegen seiner psychischen Behinderung einen vollzeitlichen Schulassistenten.

Der Jugendliche hatte sich langjährig in Richtung einer Tätigkeit bei einem großen Logistikunternehmen orientiert. Ein Schülerpraktikum in einem anderen Betrieb – nicht dem späteren Ausbildungsbetrieb – stärkte seine Orientierung. Für seinen Traumberuf „Lokführer“ scheiterte er zwar im Online-Aufnahmetest. Eine Bewerbung für eine Ausbildung in einem technischen Beruf bestand er im Online-Verfahren und den nachfolgenden telefonischen

Fortsetzung auf Seite 2 ►►

► Fortsetzung von Seite 1 unten

bzw. persönlichen Gesprächen ohne jede Hilfe. Er bekam aus eigener Anstrengung den gewünschten Ausbildungsvertrag. Der Auszubildende hatte dem Unternehmen den Schwerbehindertenbescheid mit der Bezeichnung der Behinderung zur Kenntnis gegeben. Obwohl das Unternehmen durchaus grundsätzlich in Sachen Inklusion engagiert ist, hatte diese Information jedoch keinerlei Reaktion oder Aktivität ausgelöst. Die Verantwortlichen hatten weder einen Lohnkostenzuschuss beantragt noch vorsorglich geklärt, ob eine externe Hilfe nötig und möglich wäre.

Hinweis

Kompetenz in Sachen Inklusion – hier Fehlanzeige

Das Unternehmen hat an dem oben vorgestellten Modellprojekt InkA des UnternehmensForums teilgenommen. Scheinbar sind die Erfahrungen dieses geförderten Projekts nur sehr begrenzt im Unternehmen verbreitet worden. Im Fall dieses Jugendlichen war jedenfalls von ausbildungsplanerischer Kompetenz in Sachen Inklusion kaum etwas zu merken.

Ausbildung scheiterte in den ersten 6 Wochen

Nach einer 2-wöchigen Ersteinweisung im Ausbildungsbetrieb sollte die Ausbildung in den ersten 9 Monaten planmäßig in der ca. 100 km entfernten überregionalen Ausbildungswerkstatt stattfinden. Schon die betriebliche Ersteinweisung verlief ungünstig: In der ersten Woche fand der Jugendliche zwar guten Anschluss an die Kollegen. Beim Wechsel in ein anderes Team nach einer Woche traten aber die ersten kommunikativen Probleme auf. Das Team lehnte den Jugendlichen ab.

Es fand deshalb ein Gespräch beim Ausbildungsleiter statt – mit der Jugend- und Auszubildenden- sowie der Schwerbehindertenvertretung. Beide hatten zur Vorbereitung dieses Gesprächs nicht mit dem Jugendlichen, sondern nur mit den Kollegen der 2. Woche gesprochen. Sie trafen den Jugendlichen erstmals in der Besprechung beim Ausbildungsleiter! Die Kommentare des Jugendlichen in dieser Runde, dass er von den Tätigkeiten der ersten Wochen eher enttäuscht sei, beantworteten der Ausbildungsleiter, der Jugendvertreter und die Schwerbehindertenvertretung gleichlautend mit: „Da mussten wir alle durch.“ Auf den Jugendlichen wollte keiner weiter eingehen. Die Berufsschulphase verlief dagegen besser als erwartet. Den Jugendlichen strengten die langen Tage mit weitem Schulweg zwar sehr an, er fand aber einen Draht zur Mehrzahl der Lehrer.

Der raue Ton eines Ausbilders schädigte die Motivation des Auszubildenden massiv

Der Super-GAU unterlief dann am ersten Tag in der Ausbildungswerkstatt. Obwohl der Vater des Jugendlichen in einem vorbereitenden Telefonat auf die besondere behinderungsbedingte Verletzlichkeit des Jugendlichen hingewiesen hatte, war der Umgangston dort sehr rau. So erklärte der Ausbilder bereits

am ersten Tag 2-mal, dass der Jugendliche die Ausbildung abbrechen müsse, wenn er bestimmte Anforderungen nicht erfülle.

Der Auszubildende überstand den Tag zwar ohne impulsives Fehlverhalten, war aber danach nicht mehr dazu zu bewegen, die Ausbildungswerkstatt weiter zu besuchen. Schlichtungsversuche von verschiedener Seite des Unternehmens blieben erfolglos. Der Vater versuchte, das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit zu gewinnen, um Unterstützung zu erhalten, was leider zeitnah nicht möglich war. Das Unternehmen hatte diese Einwerbung externer Unterstützung nicht einmal versucht.

Das Scheitern und die persönlichen Folgen für den Auszubildenden

Das Unternehmen schloss mit dem Azubi einen Aufhebungsvertrag. Auch jetzt, ein Jahr später, ist der Jugendliche noch arbeitslos bzw. sucht eine Ausbildungsstelle. Die Enttäuschung über den Misserfolg beim vormaligen „Traumarbeitgeber“ lähmt seine Bereitschaft für einen neuen Ausbildungsversuch anderswo. Das Selbstvertrauen ist deutlich und zumindest längerfristig stark erschüttert.

Mein Praxistipp

Wie können Sie die Berufsausbildung Jugendlicher unterstützen?

Einem großen Teil der schwerbehinderten Jugendlichen fällt die soziale Eingliederung in eine betriebliche Ausbildung nicht leicht. Ihr Selbstvertrauen ist wegen der Behinderung oft nicht so stabil, ihre persönliche Verletzlichkeit größer als bei vielen anderen Jugendlichen. Vorsicht und Rücksichtnahme besonders in den ersten Monaten sind kein „In-Watte-Packen“, sondern ein oft – nicht immer – notwendiger Schritt in Richtung Inklusion.

Bereiten Sie insbesondere den Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung auf die Möglichkeit dieser besonderen Herausforderung eines solchen Ausbildungsverhältnisses vor. Vor allem bei Ausbildungsstart – meist mindestens in der gesamten Probezeit – bedarf es mehr oder minder besonderer Unterstützung in diesem Punkt. Wirken Sie auf Ihren Arbeitgeber ein, dass er alle an der Ausbildung betrieblichen Beteiligten der ersten Wochen vorbereitet – z. B. mithilfe eines kompetenten Integrationsfachdienstes.

Als vielleicht wichtigste Unterstützungsmaßnahme: Suchen Sie möglichst früh den persönlichen Kontakt mit dem Jugendlichen. Vermitteln Sie ihm, dass Sie ihn unterstützen wollen. Auch wenn Sie ihn manchmal kritisieren müssen, machen Sie ihm immer klar, dass Sie an seinem Erfolg interessiert sind. Der Jugendliche braucht Rückhalt; gut wäre es für ihn, auch im Arbeitsteam von einem der Kollegen verbindlich unterstützt zu werden. In manchen Betrieben wird das zutreffend Mentor oder Ausbildungspate genannt.

Unabhängige Patientenberatung in der Qualitätskrise?

In der Presse und im Internet findet sich seit dem Sommer teilweise massive Kritik an der von Bundesregierung und Krankenkassen geschaffenen Unabhängigen Patientenberatung Deutschland (UPD). Diese hatte der Gesetzgeber im Jahr 2000 als Modellversuch geschaffen, § 65b Sozialgesetzbuch (SGB) V. Ich informiere Sie hier knapp über diese politische Krise und gebe Ihnen differenzierte Ratschläge, wenn Sie dieses gesetzliche Beratungsangebot nutzen möchten.

Betrieben wurde die UPD damals unter anderem vom Sozialverband VdK und dem Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. Seit dem 1.1.2016 erhielt der private Gesundheitsdienstleister Sanvartis (www.sanvartis.de) den Zuschlag, dessen Unabhängigkeit und Kompetenz von einer Reihe von Fachleuten schon damals angezweifelt wurden. Für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung und die von Ihnen vertretenen Kolleginnen und Kollegen kann ein kostenloses, qualitätsgesichertes medizinisches Beratungsangebot von erheblichem Nutzen sein. Sie sollten deshalb die Kritik an der UPD kennen, aber das Angebot bei Bedarf differenziert weiternutzen. Die Politik hat an verschiedenen Stellen die Hoffnung geäußert, dass spätestens im Laufe des Jahres 2019 alles wieder in Ordnung gebracht sei. Das kann man aber auch erwarten: Immerhin fließen etwa 10 Millionen € Beitragsgelder der Krankenkassen pro Jahr in dieses Beratungsangebot.

Wie lautet die Kritik?

Die von Bundesregierung und Krankenkassen eingesetzte UPD hat offenbar massive Qualitätsprobleme:

- Der wissenschaftliche Beirat fordert, große Teile der Webseiten zu löschen.
- Bei vielen auf diesen Webseiten dargestellten Behandlungen fehlen Informationen über Vor- und Nachteile. Andere Abschnitte zeugen von fachlich geringerer Qualität.

Kritiker wundert das nicht, da dieses Beratungsangebot inzwischen zu einem Hedgefonds gehört.

Auch aus meiner Sicht ist die Entscheidung für die Trägerschaft ab 2016 eher ein unglückliches Ergebnis einer öffentlichen Ausschreibung: Statt des gemeinnützigen Betreibers VdK und

Verbraucherorganisationen agiert nun ein Hedgefonds, für den von Anfang an Zweifel bestanden, ob er wirklich unabhängig von privaten Gesundheitsanbietern ist. Careforce und Sanvartis Group CH haben sich inzwischen sogar zum größten Vertriebsanbieter im deutschen Gesundheitswesen zusammengeschlossen.

Mein Praxistipp

Vorsicht bei Empfehlungen der Website UPD, nutzen Sie aber die telefonischen Beratungsangebote

Bei vielen relativ häufigen Aufgaben benötigen Sie und die von Ihnen vertretenen schwerbehinderten Kollegen medizinische Informationen, so beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX), beim Feststellungsantrag (§ 152 SGB IX) oder bei der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung. Nach der Kritik an der Website der UPD würde ich bei den Infos vorsichtig sein. Setzen Sie sie nicht als einzige Quelle ein.

Die telefonische Beratung wurde noch nicht kritisiert. Diese können Sie nach meiner Einschätzung weiterhin nutzen, zumal das Angebot telefonischer medizinischer Beratung in Russisch und Türkisch Ihnen die Arbeit erleichtern kann. Parallel dazu können Sie sich ja auch von der zuständigen Krankenversicherung beraten lassen.

Dass man öffentliche Ausschreibungen auch anders abschließen kann, hat nicht nur die frühere Vergabe der UPD nach Sozialgesetzbuch (SGB) V an VdK und Verbraucherschützer gezeigt, sondern auch die Beauftragungen für die unabhängige ergänzende Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX. Hier wurden vor allem zahlreiche Verbände von Menschen mit Behinderungen beauftragt.

Telefonische Beratung

Fragen zu einer Erkrankung, zu Patientenrechten oder den beruflichen Folgen einer Krankheit beantwortet die UPD auch telefonisch (gebührenfrei aus allen Netzen). Telefonische Beratung ist auch auf Türkisch, Russisch und Arabisch möglich.

Deutsch: 0800 011 77 22, montags bis freitags von 8 bis 22 Uhr und samstags von 8 bis 18 Uhr

Türkisch: 0800 011 77 23, montags bis samstags von 8 bis 18 Uhr

Russisch: 0800 011 77 24, montags bis samstags von 8 bis 18 Uhr

Arabisch: 0800 33 22 12 25, dienstags von 11 bis 13 Uhr und donnerstags von 17 bis 19 Uhr

Quelle: www.patientenberatung.de/de#Telefonische-Beratung

Wie kann bei Ihnen die betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher gelingen?

Die betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen gehört mit zu den schwierigsten Themen, die Ihnen in Ihrer Amtsausübung begegnen können. Ich habe dieses schwierige Thema ganz bewusst in dieser ersten Ausgabe der neuen Amtszeit als Top-Thema gewählt: Sie sollten sich dafür während Ihrer gesamten Amtsperiode engagieren. Allerdings brauchen Sie für die Arbeit mit diesem Thema einen langen Atem, Engagement und Glück. Vor allem aber in kleineren und mittleren Betrieben ohne Ausbildungserfahrung mit behinderten Jugendlichen: Gehen Sie es ruhig vorsichtig an, aber seien Sie zum Handeln bereit, wann immer Sie einer solchen Herausforderung begegnen.

Die Aktion Mensch hat sich in ihrem Inklusionsbarometer 2017 ausführlich des Themas Inklusion in der beruflichen Bildung angenommen. Sie stellt dort zusammenfassend fest, dass in Deutschland die Inklusion von jungen Menschen mit Behinderungen in die berufliche Bildung vor allem im Vergleich mit anderen Bereichen der Teilhabe am Arbeitsleben noch am Anfang steht. Die Aktion Mensch belegt diese kritische Einschätzung detailliert mit statistischen Zahlen.

Außerbetriebliche Ausbildung dominiert

Immer noch werden jährlich über 13.000 Jugendliche mit Behinderungen in den mehr als 50 Berufsbildungswerken (BBW) anstatt in Betrieben ausgebildet. Inzwischen gibt es allerdings auch in den BBW gewisse inklusive Ansätze wie z. B. die Verzahnte Ausbildung (www.bagbbw.de/qualifizierte-nachwuchs-kraefte/verzahnte-ausbildung-mit-berufsbildungswerken-vamb).

Diese Vernachlässigung der Inklusion in der betrieblichen Berufsausbildung ist nicht nur für die betroffenen Jugendlichen, sondern auch für die Gesellschaft insgesamt von Nachteil. Eigentlich wäre es angesichts der demografischen Lage in Deutschland sehr wichtig, das berufliche Potenzial möglichst aller Jugendlichen – auch der Jugendlichen mit Behinderungen – optimal auszuschöpfen.

Bei betrieblicher Ausbildung sind Jugendliche mit Behinderungen stark benachteiligt

Jugendliche mit einer Behinderung haben offensichtlich schon an der Nahtstelle zwischen Schule und Arbeitsmarkt bzw.

beruflicher Ausbildung Probleme mit dem (Erst-)Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt. Wie die Tabelle unten zeigt, haben nur 6 % der behinderten Jugendlichen ein betriebliches Auszubildungsverhältnis. Durchschnittlich für alle Jugendlichen liegt diese Quote bei 21 %, also 3,5-mal höher. Ein so starkes Gefälle zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen gibt es an keiner anderen Stelle bei der Teilhabe am Arbeitsleben.

Ausgewählte Ergebnisse der Teilnehmereingangserhebung 2013* der BBW

- Rund jeder 5. Neueintritt in die BBW hat einen Migrationshintergrund.
- Jeder 5. neue Auszubildende kommt aus einer (zumeist) gescheiterten vorherigen Ausbildung.
- Der Gruppe der psychisch Behinderten ist bei neuen Auszubildenden zur größten Gruppe geworden.

*Neuere Daten sind nicht verfügbar.

Wichtiges Hindernis: nicht Inklusion, sondern Anpassung der Auszubildenden

Ein wichtiges Hindernis für die geringe Aufnahme behinderter Jugendlicher in betriebliche Ausbildungsgänge ist neben der im Durchschnitt schlechten schulischen Ausbildung vor allem die immer noch sehr traditionell geprägte Erwartung der Unternehmen. Die meisten Betriebe und Berufsschulen sind nur in sehr geringem Umfang bereit, Veränderungen ihrer Ausbildungskonzepte und Ausbildungsgewohnheiten zugunsten einer inklusiven Anpassung für einen behinderten Jugendlichen vorzunehmen.

Anteil der Jugendlichen mit und ohne Behinderungen in betrieblicher Ausbildung

	Anzahl 2015*	Davon in betrieblichem Auszubildungsverhältnis	Quote in betrieblicher Ausbildung
Junge Menschen von 18 bis unter 25 Jahren – insgesamt	6,33 Millionen	1,33 Millionen	21 %
Junge Menschen von 18 bis unter 25 Jahren – mit Behinderungen	119.000	7.000	6 %

*Quelle: Aktion Mensch, Inklusionsbarometer 2017, neuere Daten sind leider nicht verfügbar.

Sie können weitere Einzelheiten im Bericht „Inklusionsbarometer 2017“ nachlesen (barrierefreie Fassung): www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer.

Teilzeitausbildung ist für vermutlich die Mehrzahl der deutschen Großbetriebe in ihren Ausbildungsberufen kaum vorstellbar. Eng getaktete und ambitionierte Ausbildungspläne, besonders auch schon zu Beginn der Ausbildung, sind die Regel. Was nutzt es da einem schwerbehinderten Jugendlichen, dass er in den späteren Prüfungen wegen seiner Behinderungen mehr Zeit erhalten kann, wenn er schon im ersten Ausbildungsjahr täglich unter hohem zeitlichem Druck steht?

Dies gilt besonders auch deshalb, weil die Berufsschule oft in einem anderen Ort liegt und die Berufsschultage durch die Wegezeiten noch länger werden. Aber auch die Ausbildungskonzepte in Großbetrieben mit hohen Ausbildungszeitanteilen in zentralen Ausbildungswerkstätten können die Inklusionsmöglichkeiten faktisch stark beschränken.

Probleme können vor allem dann entstehen, wenn die Ausbilder in solchen Ausbildungswerkstätten mehr auf schnellen Ausschluss vermeintlich weniger geeigneter Auszubildender als auf geduldige individuelle Förderung ausgerichtet sind. Konzepte mit mehrwöchigen oder mehrmonatigen Phasen in zentraler, oft räumlich weit entfernter Ausbildungswerkstatt erhöhen jedenfalls die Belastungen für den behinderten Jugendlichen.

Positive Veränderungen erfordern einen langen Atem

Sie können mithelfen, dass dieser wohl schwächste Punkt der beruflichen Teilhabeförderung Stück für Stück verbessert wird, allerdings brauchen Sie viel Geduld. Meine persönliche Zwischenbilanz zu den Defiziten der betrieblichen Berufsausbildung schwerbehinderter Jugendlicher:

1. Ich hatte lange Jahre geglaubt, dass die Vielfalt des Angebots an Förderleistungen für behinderte Jugendliche die berufliche Eingliederung wirksam fördern kann. Daran habe ich jetzt allerdings erhebliche Zweifel. Es sind vielfach weitere Veränderungen notwendig.
2. Die betrieblichen Randbedingungen schränken die Ausbildungschancen für behinderte Jugendliche auch in einem grundsätzlich geeigneten Ausbildungsberuf oft massiv ein.
3. Dies verringert die Freiheit der Berufswahl für behinderte Jugendliche, was zu erheblicher Benachteiligung im Einzelfall führen kann: Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben schaffen grundsätzlich Zugang zu sicheren und attraktiven

Arbeitsplätzen. Wenn diese nun in der Ausbildungsphase nur sehr unflexibel – und damit nicht inklusiv – angeboten werden, ist für viele behinderte Jugendliche der Zugang zu diesen attraktiven Berufsfeldern faktisch verschlossen.

4. Da nutzt es auch nichts, wenn ausgebildete Kräfte grundsätzlich auch wegen der Behinderung in Teilzeit arbeiten könnten. Eine Ausbildungszeit mit Phasen hoher zeitlicher Zusatzbelastungen unter anderem auch wegen Wegezeiten zur Berufsschule und zur zentralen Ausbildungswerkstatt baut da oft hohe Hürden auf.
5. Der verbreitete faktische Ausschluss von rechtlich möglicher Teilzeitausbildung verschärft das Problem zusätzlich.
6. Oft fehlen wirkliche und präsente Bezugspersonen für den Auszubildenden im Betrieb. Das kann bei schwerbehinderten Jugendlichen deutlich negativer wirken als bei dem Großteil der nicht behinderten Jugendlichen.
7. Alle Arbeitgeber sollten vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit eine finanzielle Förderung und eine fachkompetente Ausbildungsbegleitung beantragen. Dies muss vor Vertragsabschluss geschehen, nur dann werden Leistungen bewilligt. Derartige Vorbereitung einer später vielleicht notwendigen Begleitung ist absolut nötig, da im Krisenfall eine externe Unterstützung kaum noch neu rekrutiert werden kann.

Mein Praxistipp

Kontakt suchen, bevor die ersten Probleme eskalieren

Viele Schwerbehindertenvertretungen sind auf diese schwierige Aufgabe nicht ausreichend und zeitnah vorbereitet. Suchen Sie zumindest den schnellen persönlichen Kontakt zu allen behinderten Jugendlichen im Betrieb. Halten Sie auch Kontakt zum zuständigen Ausbilder, den Kollegen, dem Integrationsamt und – wann immer es irgendwie geht – zu der Agentur für Arbeit. Trotz aller Skepsis: Setzen Sie sich für die Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher ein – diese Jugendlichen brauchen Ihre Hilfe. Unterstützen Sie die aktive Suche Ihres Arbeitgebers nach schwerbehinderten Bewerbern.

Prüfen Sie vorsorglich, wo die kritischen Bereiche der Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen liegen. Nutzen Sie dafür die nachstehende Übersicht.

Übersicht: So finden Sie die kritischen Bereiche der Ausbildung

Risiko	Ihre Handlungsoption
zeitlicher Druck im Ausbildungssystem – z. B. zentrale überregionale Ausbildungsorte	Unterstützen Sie den Jugendlichen bei auftretender Kritik der Kollegen und Ausbilder – werden Sie vermittelnd tätig.
häufige Wechsel bei den betrieblichen Bezugspersonen	Wirken Sie bei der Ausbildungsleitung auf eine Begrenzung der Wechsel hin.
Phasen, in denen Ansprechpartner nicht oder nur mit großem zeitlichem Vorlauf zu erreichen sind	Verabreden Sie für Notfälle mit dem Jugendlichen Formen der schnellen Kontaktaufnahme – z. B. per SMS.

Traurige Bilanz: Websites der Krankenkassen sind nicht barrierefrei

Das Sozialgesetzbuch und das Behindertengleichstellungsgesetz verlangen barrierefreie Angebote bei Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen. Nicht nur der Weg zur Krankenkasse, sondern auch ihre Website soll deshalb barrierefrei sein. Die Webseiten der 15 mitgliederstärksten deutschen Krankenkassen sind nun auf diese Barrierefreiheit hin untersucht worden. Dabei wurden massive Barrieren für die Nutzung durch blinde, motorisch beeinträchtigte oder gehörlose Menschen festgestellt.

Diese massive Benachteiligung hat auch für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung in bestimmten Situationen deutliche Auswirkungen. Sie können nicht davon ausgehen, dass die genannten Gruppen behinderter Menschen in Sachen Gesundheit und Leistungen der Krankenversicherung genauso gut wie andere Kollegen informiert sind.

Benachteiligung wird bei wachsender Digitalisierung immer größer

Wenn im Zuge der Digitalisierung immer mehr Verwaltungs- und Kommunikationsprozesse auch bei den Krankenkassen über digitale Kanäle erledigt werden, wird sich diese Benachteiligung umso stärker auswirken. Peinlich, wenn ausgerechnet die Online-Angebote von Krankenkassen nicht auf die Bedürfnisse von behinderten Menschen ausgerichtet sind. Und doch ergab die Untersuchung genau das: 14 von 15 überprüften Web-Auftritten weisen so große Mängel auf, dass Beeinträchtigte sie nicht selbstständig nutzen können.

Am stärksten benachteiligt werden gehörlose Nutzer und Menschen mit kognitiven Behinderungen, die auf eine alternative Sprache wie Leichte Sprache oder Deutsche Gebärdensprache (DGS) angewiesen sind. Obwohl gesetzliche Vorgaben bestehen, die für hörgeschädigte bzw. kognitiv beeinträchtigte Nutzer den Einsatz Leichter Sprache und DGS vorschreiben, bieten nur 2 Krankenkassen Informationen in Leichter Sprache an. Und nur 5 Kassen eröffnen aktuell eine unmittelbare Kontaktmöglichkeit für hörgeschädigte Benutzer.

Kurz notiert: Web-Angebote gemäß EU-Richtlinie 2102 barrierefrei umsetzen

Am 17.10.2018 ließ das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Informationsveranstaltung zur EU-Richtlinie 2102 „über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen“ in Berlin durchführen.

Die Ergebnisse sind für Sie als Schwerbehindertenvertretung relevant, da öffentliche Web-Auftritte vielfach von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen auch beruflich genutzt

Mein Praxistipp

Klären Sie, wie gut sich Ihre Kollegen selbstständig informieren können

Blinde und hochgradig sehbehinderte, motorisch beeinträchtigte, stark hörgeschädigte und gehörlose Menschen sind bei der Nutzung von Webauftritten der Krankenkassen grundsätzlich besonders benachteiligt. Dies gilt auch für Menschen mit kognitiven Behinderungen.

Wenn das Thema Krankenkassen relevant wird, sollten Sie konkret klären, welche Nachteile für Ihre Kollegen bestehen. Zwischen den Websites der verschiedenen Krankenkassen gibt es Unterschiede. Wichtig sein kann diese Frage besonders im Kontext des betrieblichen Eingliederungsmanagements und des Feststellungsverfahrens.

Die Studie zu der Barrierefreiheit der Krankenkassen steht auf der Website der T-Systems Multimedia Solutions GmbH zum kostenfreien Download zur Verfügung: www.t-systems-mms.com/expertise/downloads/studie-it-ohne-barrieren-krankenkassen

Auf der DEAF IT (siehe Seite 8) wurde auch das Thema barrierefreies Internet diskutiert. Die Referentin Irmgard Rogalla stellte fest, dass hier insgesamt trotz rechtlicher Regelungen weiterhin große Defizite bestehen. Betroffen hiervon sind insbesondere Gehörlose, Menschen mit kognitiven Behinderungen und Sehbehinderte/Blinde. In Österreich scheint es dagegen trotz Problemen einige bessere Lösungen zu geben.

werden müssen. Die Tagung ist dokumentiert unter: www.dias.de/aktuelles-detail/rueckblick-auf-unsere-informationsveranstaltung-zur-eu-richtlinie-2102.html

Impressum: TKMmedia Mitbestimmung – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Straße 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/9 55 01 50 • Fax: 02 28/36 96 480 • E-Mail: kundendienst@tkmmedia.de • ISSN 2194-3370 • Herausgeberin: Denise vom Hoff, Bonn • Chefredakteur: Dr. Hans-Günther Ritz, Fulda • Produktmanagement: Kristin Andreas, Bonn • Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach • Layout: rheinschrift, Bad Herrenalb • Satz: Deinzer Grafik, Lüneburg • Druck: Zimmermann Druck + Verlag GmbH, Balve • Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr • Alle Angaben in „Die Schwerbehindertenvertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. © 2018 by TKMmedia Mitbestimmung, Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau • Vorstand: Richard Rentrop, Bonn • Fax der Redaktion: 02 28/82 05 53 50 • E-Mail: redaktion@die-sbv.de

Fordern Sie Ihre Beteiligung bei personalärztlicher Untersuchung wegen vermuteter Dienstunfähigkeit ein

Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen (OVG NRW) hat in einem aktuellen Beschluss einige grundsätzliche Ausführungen zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Aufforderung zur polizeiärztlichen Untersuchung getroffen. Die Richter setzen einer Beteiligung der Interessenvertretungen relativ enge Grenzen. Grundsätzlich könne der Arbeitgeber mit einer knappen, aber zutreffenden Mitteilung seiner Informationspflicht genügen (OVG NRW, 6.9.018, Az. 6 B 962/18).

Ein schwerbehinderter Polizeibeamter des Landes NRW wurde nach längerer Fehlzeit wegen vermuteter Dienstunfähigkeit zur polizeiärztlichen Untersuchung aufgefordert. Der Polizeibeamte wehrte sich gegen diese Anordnung des Dienstherrn.

Die Untersuchungsanordnung

Das Land als Arbeitgeber stützte die Untersuchungsanordnung auf die erheblichen Fehlzeiten des Polizeibeamten. Rechtsgrundlage waren Vorschriften des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern, also das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), in Verbindung mit dem Landesbeamtengesetz (LBG) NRW.

Das Land berief sich explizit auf § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Satz 3 LBG NRW. Danach kann eine solche Anordnung erfolgen, wenn der Beamte mindestens 3 Monate innerhalb von 6 Monaten dienstunfähig erkrankt war. Arbeitet ein Polizeivollzugsbeamter über einen solchen erheblichen Zeitraum krankheitsbedingt nicht, liege es nahe, dass dies auf einer Erkrankung beruhen könnte, die die Polizeidienst- und die allgemeine Dienstunfähigkeit begründen könnten.

Die rechtlichen Streitpunkte

Der betroffene Polizeibeamte griff die Anordnung mit Beschwerde und Klage an. Er berief sich in seinem Rechtsmittel auf Fehler in der Begründung der Untersuchungsanordnung und auf die fehlerhafte Beteiligung von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung. Beides wies das Gericht zurück.

Die Rechte der SBV bei derartiger Anordnung

Sowohl der Umfang der Unterrichtung als auch die Dokumentation der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in der entsprechenden Akte beim Dienstherrn waren Streitpunkte. Nach bisheriger Rechtsprechung des OVG NRW genügt es regelmäßig, wenn eine – zutreffende – Unterrichtung über den Sachverhalt in kurzer und knapper Form an

die Interessenvertretungen erfolgt (OVG NRW, 11.4.2018, Az. 6 B 1628/17).

Halten der Personalrat oder die SBV weitere Informationen für erforderlich, müssen sie diese ausdrücklich anfordern. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts begründet aber eine Verletzung des nicht geltend gemachten weitergehenden Informationsanspruchs nicht die Rechtswidrigkeit der streitgegenständlichen Maßnahme. Also: Wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung Ihre Informationsrechte nicht ausdrücklich einfordern, hat das keine Rechtsfolgen für den Arbeitgeber, sofern er eine Mindestinformation geliefert hat.

Auch die in der Akte fehlende Dokumentation der ordnungsgemäßen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung reichte den Richtern am OVG NRW nicht aus, um die Anordnung für rechtsunwirksam zu erklären. § 178 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX sehe lediglich eine Unterrichtung und Anhörung durch den Dienstherrn, nicht aber eine Rückmeldung der Schwerbehindertenvertretung und deren Dokumentation vor.

Mein Praxistipp

Fordern Sie zeitnah fehlende Informationen

Untersuchungsanordnungen mit dem Ziel, die Dienstfähigkeit festzustellen, können zur vorzeitigen Zuruhesetzung des Beamten führen. Ihr Engagement ist also unter Umständen von hoher Bedeutung. Falls Ihr Dienstherr Sie nur sehr knapp informiert hat, fordern Sie notfalls eine detailliertere Begründung, nehmen Sie dazu zeitnah und umfassend Stellung.

Wurde kein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten, verlangen Sie es in Absprache mit dem betroffenen Kollegen, bevor ein Verfahren zur vorzeitigen Zuruhesetzung eingeleitet wird. Auch Beamte haben nach § 167 Abs. 2 SGB IX einen Anspruch auf das BEM.

Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose

Das Teilhabechancengesetz wurde am 6.11. überraschend schnell vom Deutschen Bundestag beschlossen. Das Gesetz soll mit 2 neuen Fördermöglichkeiten neue Chancen für Langzeitarbeitslose auf dem Arbeitsmarkt schaffen.

Es sind derzeit immer noch knapp 800.000 Menschen langzeitarbeitslos, die mehr Unterstützung brauchen. Zum 1.1.2019 tritt das Teilhabechancengesetz in Kraft. Ich informiere in der nächsten Ausgabe ausführlich.

Brückenteilzeit – aber nur für jeden 2. Arbeitnehmer

Der Deutsche Bundestag hat im Oktober 2018 mit der Mehrheit von CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen von AfD und FDP das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) so geändert, dass ab 1.1.2019 die Brückenteilzeit eingeführt wird.

So funktioniert die neue Brückenteilzeit

Das Gesetz sieht vor, im TzBfG einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit (Brückenteilzeit) neu einzuführen. In Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten können Arbeitnehmer, wenn sie über 6 Monate dort beschäftigt sind, künftig eine befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit verlangen. In Betrieben mit 45 bis 200 Beschäftigten muss der Arbeitgeber nur jedem 15. Arbeitnehmer Brückenteilzeit genehmigen.

Die Dauer der Brückenteilzeit ist für einen Zeitraum von mindestens 1 Jahr bis höchstens 5 Jahre möglich und muss zu Beginn der Teilzeit verbindlich festgelegt werden. Der neue Anspruch

ist nicht an bestimmte Gründe gebunden. Nach Ablauf der Brückenteilzeit können die Beschäftigten auf ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurückkehren.

Nur für jeden 2. Arbeitnehmer liegen die gesetzlichen Voraussetzungen vor

38 % (14,37 Millionen) der Beschäftigten in Deutschland arbeiteten Ende 2017 in Betrieben mit maximal 45 Mitarbeitern, davon 46 % in Teilzeit. Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Brückenteilzeit. 26 % (9,72 Millionen) der Beschäftigten arbeiteten in Betrieben mit 45 bis 200 Mitarbeitern. Hier kann jeweils nur jeder 15. in Brückenteilzeit gehen.

5. Fachkonferenz Deaf IT in München großer Erfolg

Am 9.11.2018 fand zum 5. Mal die DEAF IT statt: die barrierefreie Fortbildungsveranstaltung von hörgeschädigten IT-Spezialisten für Hörgeschädigte. Die Fachkonferenz ist ein wichtiger Beitrag dazu, dass gehörlose und stark hörgeschädigte Menschen den beruflichen Anschluss an die Digitalisierung halten können.

Mein Praxistipp

Die Fachtagung wird auch 2019 ein wichtiges Fortbildungsangebot für Gehörlose und Hörgeschädigte

Informieren Sie Ihre gehörlosen Kolleginnen und Kollegen über dieses inklusive Fortbildungsangebot im Bereich IT. Hier ist die Präsentation von Informatikthemen auch gebärdensprachlich perfekt, da viele Referenten selbst Gebärdensprachler sind. Die Übersetzung wird zudem von fachlich bestens vorbereiteten Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetschern sichergestellt. Ein derart gutes Fachdolmetschen im IT-Bereich erleben gehörlose Menschen mit Sicherheit nur sehr selten.

Die nächste Deaf IT ist in einem Jahr (www.deafit.org). Ich werde Sie rechtzeitig informieren.

Deutsche Bahn: Neue App „DB Barrierefrei“

Am 18.10.2018 ging die neue App der Deutschen Bahn (DB) an den Start: DB Barrierefrei. Diese können Sie kostenlos bei Google Play und im App Store von Apple herunterladen.

Laut DB reisen Menschen mit Behinderungen mit der neuen App „DB Barrierefrei“ jetzt noch einfacher:

- Reisende können die Anzeigen und Durchsagen zu einer Reise akustisch und visuell abrufen und die Funktionsfähigkeit von Aufzügen und Rolltreppen prüfen.
- Sie können den Fahrtverlauf von Zügen in Echtzeit verfolgen.
- Push-Nachrichten können über wichtige Änderungen informieren.



Auch die APP ist natürlich barrierefrei. Mehr dazu unter dem QR-Code oder unter www.bahn.de/app-barrierefrei.

Das lesen Sie im Januar:

- Verhandeln Sie Ihre neue Inklusionsvereinbarung
- Wichtige Änderungen im Jahr 2019
- Betriebsratsvergütung – auch für Sie wichtig