

SBV-Wahl 2010: In den Betrieben werden Stühle gerückt und Nachfolger präpariert

In einigen Schwerbehindertenvertretungen steht 2010 ein Stafettenwechsel an. Langjährig aktive Vertrauenspersonen scheidern aus, weil sie in die passive Phase der Altersteilzeit wechseln, in den Ruhestand gehen oder aus beruflichen Gründen aufhören. Ab Oktober 2010 steht turnusgemäß die Neuwahl der Schwerbehindertenvertretungen an. Wo es gut läuft, werden potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger, die für das Ehrenamt kandidieren wollen, eingearbeitet und vorbereitet. Erfahrungsberichte aus der Praxis zeigen, wie das gehen kann.

Wer mit Andrea Schäfer telefoniert, der stellvertretenden Vertrauensperson im Logistikcenter Reutlingen der Daimler AG, hört schon mal Maschinenlärm im Hintergrund. Sie ist zufrieden, dass Kurzarbeit an ihrem Standort zurzeit kein Thema ist. Wie so viele Vertrauenspersonen in kleineren und mittleren Betrieben und Dienststellen ist sie nicht freigestellt, sondern wechselt bei Bedarf hin und her: Zum Beispiel vom Arbeitsplatz in der Lagerhalle in das Betriebsratsbüro, das der Schwerbehindertenvertretung (SBV) kollegial zur Verfügung steht. Andrea Schäfer ist in Doppelfunktion aktiv, sie gehört gleichzeitig dem Betriebsrat an.

Im Logistikcenter arbeiten rund 200 Mitarbeiter/innen, mit den dazugehörigen Niederlassungen ist die Reutlinger SBV für rund 470 Beschäftigte zuständig, davon 33 schwerbehinderte und gleich-

gestellte Mitarbeiter/innen. „In einer Arbeitseinheit dieser Größe ist die Arbeit relativ gut überschaubar und planbar. Wenn ich Termine als Vertrauensperson oder Betriebsrätin wahrnehme, habe ich relativ freie Hand“, betont sie.

SBV-Arbeit ist kein Neuland mehr

Ihre Verpflichtungen nehmen seit einigen Monaten zu, denn die erste Vertrauensperson, Jürgen Müller, geht im März 2010 in Rente. Als Stellvertreterin mit dem zweithöchsten Stimmenanteil bei der letzten Wahl übernimmt sie automatisch im Frühjahr dessen Amtsgeschäfte und wird von ihm systematisch darauf vorbereitet; im Herbst 2010 tritt sie als mögliche Nachfolgerin Müllers bei der SBV-Wahl an, dafür hat sie sich entschieden. „Jürgen hat mich kontinuierlich in seine Arbeit eingebunden, weil er den Personalwechsel solide gestalten möchte“, berichtet Schäfer.

Da sie die SBV-Kandidatur anstrebt, macht die intensive Einarbeitung doppelt Sinn: Sie bearbeitet gemeinsam mit Müller Einzelfälle, nimmt an Sitzungen teil und gehört dem Integrationsteam zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement an. Außerdem hat sie bereits Grundlagen- und Aufbau Seminare zur SBV-Arbeit und sozialrechtlichen Themen besucht. „Ich betrete kein Neuland mehr, kann mich mit dem Amt und den Aufgaben voll und ganz identifizieren. Das ist die wichtigste Motivation für meine Kandidatur“, sagt Schäfer.

Tour durch Ämter und Arbeitskreise

Ganz wichtig sind ihr die bereits geknüpften Kontakte zu den Unterstützungsnetzwerken im Betrieb und außerhalb: Sie weiß, wo es im Zweifelsfall Beratung und Unterstützung gibt. Zentrale Rollen spielen die Gesamtschwerbehindertenvertretung der Daimler

Nach der Wahl ist vor der Wahl

Von Werner Feldes

2009 war ein Superwahljahr, 2010 wird ein wichtiges Wahljahr für Betriebe und Dienststellen: Nach den Betriebsratswahlen von März bis Mai und den Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen stehen ab Oktober die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen auf der Agenda. Voraussetzung: Mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigte schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen.

- Nach § 94 Absatz 5 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) findet die Wahl der Schwerbehindertenvertretung alle vier Jahre statt, turnusgemäß zwischen dem 1. Oktober und 30. November. Gewählt wird mindestens eine Vertrauensperson und ein/e Stellvertreter/in.
- Wichtig für Betriebs- und Personalräte: Nach § 93 SGB IX müssen sie auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinwirken!
- Das Wahlverfahren ist in der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO) geregelt.
- Wahlberechtigt sind die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten, wählbar sind alle nicht nur vorübergehend Beschäftigten ab dem 18. Lebensjahr, die seit mindestens sechs Monaten dem Betrieb oder der Dienststelle angehören. Nicht wählbar sind zum Beispiel leitende Angestellte.

- Gewählt wird nach dem vereinfachten oder dem förmlichen Wahlverfahren: Gibt es bisher keine gewählte Schwerbehindertenvertretung, können drei Wahlberechtigte, das zuständige Integrationsamt, der Betriebsrat oder Personalrat zu einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen mit Wahlgang einladen (vereinfachtes Wahlverfahren nach §§ 18 bis 21 SchwbVVO). Ab 50 Wahlberechtigten – und wenn der Betrieb bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht – muss immer das förmliche Wahlverfahren (§§ 1 bis 17 SchwbVVO) angewendet werden: Dann wird in der Versammlung zunächst ein Wahlvorstand gewählt, der für eine ordnungsgemäße schriftliche Wahl sorgt – spätestens innerhalb der sechs folgenden Wochen. Für den Wahlvorstand und die Wahlbewerber/innen besteht Kündigungsschutz.

Weitere Informationen

Der Bund-Verlag gibt im Dezember 2009 den grundlegenden Wahlleitfaden heraus: Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2010. Eine Handlungsanleitung plus CD-ROM (mit allen notwendigen Formularen und Aushängen zum Bearbeiten und Ausdrucken und dem elektronischen Wahlkalender). Preis: ca. 34,90 Euro, ISBN: 978-3-7663-3849-5. www.bund-verlag.de, www.buchundmehr.de



Foto: Personalwechsel in der SBV bei Daimler in Reutlingen: Vertrauensperson Jürgen Müller mit Stellvertreterin Andrea Schäfer



AG, der IG Metall-Arbeitskreis in der Reutlinger Verwaltungsstelle und im Bezirk und die Kontakte zu wichtigen Institutionen wie dem Integrationsamt oder der Arbeitsagentur. Zu den Ämtern pflegte Andrea Schäfer bisher hauptsächlich Telefonkontakte; ab jetzt läuft die heiße Phase der Vorstellungstour, zu der sie mit Jürgen Müller aufbricht. „Wenn alle Stricke reißen, wende ich mich an Alfons Adam in Bremen, die Gesamtvertrauensperson der Daimler AG“, bekräftigt Schäfer. Die beiden kennen sich bereits, Adam hat neue, potenzielle Vertrauenspersonen und Nachfolger/-innen bereits auf seinem Radarschirm.

Neue Ära, Erfahrungswerte ausgleichen

Jürgen Müller blickt auf über 25 Jahre Erfahrung in der Schwerbehindertenvertretung zurück, er hat Reformen und Reförmchen miterlebt, Rückschritte, soziale Einschnitte im Leistungsrecht, aber auch Fortschritte wie das moderne Sozialgesetzbuch IX, die wichtigste Arbeitsgrundlage einer jeden SBV. „Mit meiner Bilanz bin ich ganz zufrieden: Ich habe mit vielen Mitstreiterinnen und Mitstreitern nicht nur bei Daimler erreicht, dass Behinderung, Gesundheit und alternsgerechtes Arbeiten inzwischen wichtige Schwerpunktthemen sind, auch bei uns im Betriebsrat. Das sah vor 25 Jahren noch ganz anders aus“, so Müller. Behinderung sei damals ein Randthema mit geringer Resonanz gewesen, die SBV ein Einzelkämpfer ohne gebührende Anerkennung. Ein positiver Wandel sei zweifellos festzustellen, auch wenn die Welt nicht himmelblau sei. In Reutlingen unterstütze der Betriebsrat die SBV – und umgekehrt. Gesundheitsmanagement und Prävention seien anerkannte, gemeinsame Anliegen, betont Müller, der ebenfalls Mitglied im Betriebsrat ist.

Anforderungen ja, Spagat nein

Wie seine Kollegin Schäfer hat er die Anforderungen seines Arbeitsplatzes mit dem Engagement als betriebliche Interessenvertretung tagtäglich unter einen Hut zu bekommen. Im Bereich Kundenmanagement sitzt er im Großraumbüro; für Sprechstunden, Einzelfallberatungen und sensible Gespräche kann er sich in das Betriebsratsbüro zurückziehen. Grundsätzlich gilt: Auch Kolleginnen und Kollegen mit akuten Problemen brauchen Geduld, er kann seinen Arbeitsplatz nicht Knall auf Fall verlassen, muss sich mit den Arbeitskolleg/inn/en im Team abstimmen und Termine planen.

Andrea Schäfer hat in den letzten Monaten viel von ihm gelernt. Auch wenn sie 25 Jahre mit Erfahrungswerten nicht ausgleichen kann, fühlt sie sich gut präpariert. Ihr ist auch bewusst, dass sie Durchsetzungsvermögen brauchen wird, dass sie ihren Standpunkt vertreten muss – etwa in Verhandlungen mit der Geschäftsleitung. Und sie bringt die Bereitschaft zum Lernen mit. „Ohne Einarbeitung hätte ich Bauchschmerzen gehabt“, räumt Schäfer ein, „aber SBV-Arbeit lernt man vor allem durch die Praxis, ständig kommt Neues hinzu, darauf bin ich jetzt gespannt!“

Keine „nach mir die Sintflut“-Haltung

Martin Bsdurek gehört seit sieben Jahren der SBV der Stadt Bochum an und ist seit einem Jahr Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft (AG) SBV in Nordrhein-Westfalen – mit rund 1800 Mitgliedern. Diesen Stab übernahm er von Vorgänger Reiner Heimeroth, der Jahrzehnte lang sowohl in der SBV der Stadt als auch in der AG den Hut aufhatte. „Diesen Job konnte ich nur übernehmen, weil ich jahrelang Zeit hatte, dem Kollegen Heimeroth über die Schulter zu schauen und mich vorzubereiten“, erzählt Bsdurek. Die frühere Arbeit ruht jetzt auf zwei Schultern, Ramona Kusch ist Vertrauensperson von Bochum, Bsdurek erster Stellvertreter und zusätzlich AG-Vorsitzender. Die Arbeitsteilung kommt dem Teamarbeiter entgegen: „Die AG

fordert mir eine stärkere politische Orientierung ab, über die Stadt hinaus bin ich in Gewerkschaftsgremien, auf Bezirks- und Landesebene aktiv, habe Termine bei Verbänden und in Beiräten, im Sozial- und Arbeitsministerium, in Ausschüssen oder beim Landschaftsverband wahrzunehmen.“ Für ihn sei die

Seminare: Basiswissen ist das A und O!

Wer 2010 ein Amt in der Schwerbehindertenvertretung (SBV) anvisiert, braucht Klarheit über Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie den Instrumentenkasten: gesetzliche Grundlagen, Verfahrenswege, Ansprechpartner/innen.

- ▶ Nach § 96 Abs. 4 ist die erste Vertrauensperson für Seminare während der Arbeitszeit freizustellen, die für die SBV-Arbeit erforderlich sind.
- ▶ Der Anspruch gilt auch für die/den Stellvertreter/in mit der höchsten Stimmzahl, die/der in die SBV nachrückt, die erste Vertrauensperson länger vertritt oder laufend zu SBV-Aufgaben herangezogen wird.
- ▶ Die Kosten für die Fortbildungen (Freistellung während der Arbeitszeit!) trägt nach § 96 Abs. 8 der Arbeitgeber.
- ▶ Was tun, wenn potenzielle Nachfolger/innen nicht der SBV angehören oder nicht erste Stellvertreter/innen sind? Die erste Vertrauensperson kann mit Hinweis auf die notwendige Einarbeitung den Antrag auf Fortbildung unterstützen. Argument: Ein reibungsloser Übergang der Amtsgeschäfte liegt auch im Arbeitgeberinteresse.

Weitere Informationen

SBV-Seminare bieten die Bildungsstätten der Einzelgewerkschaften, das DGB-Bildungswerk (www.dgb-bildungswerk.de), die Integrationsämter und andere Träger an. ver.di Bildung und Beratung (ver.di b+b) hat den Ratgeber „Freistellung zum Seminarbesuch. Alles, was Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen wissen müssen“ veröffentlicht. Im Internet (Download) unter: www.verdi-bub.de/fileadmin/Dokumente/Seminarbeschluss/Beschlussfassung/alles_was_vertrauenspersonen_wissen_muessen.pdf. Angebote zur Grundqualifizierung für Schwerbehindertenvertretungen bei ver.di b+b unter: www.verdi-bub.de/seminare/grund/schwerbehindertenvertretungen/.

Arbeitsbelastung inzwischen handhabbar, weil er die lange Einarbeitungszeit genutzt hat und sein Vorgänger keine verbrannte Erde zurücklassen wollte; auch Heimeroth setzte auf das Team.

Zum Stabwechsel gehört Machtverlust

„Leider kenne ich Gegenbeispiele“, so Bsdurek, „Vertrauenspersonen, die weder Wissen, noch Informationen oder Erfahrungen mit anderen teilen können oder wollen.“ Zum Teil sei dies ein Ergebnis der Logik des SBV-Amtes: Vertrauenspersonen werden in der Praxis oft zu Einzelkämpfern, die sich etwas „Eigenes“ gegen Widerstände aufgebaut haben. In der Folge mangle es an Bereitschaft, etwas vom erworbenen Einfluss und der (relativen) Macht abzugeben.

Neue Vertrauenspersonen brauchen Einblick in die Gepflogenheiten und Routinen ihres Betriebs oder ihrer Verwaltung, ist Bsdurek überzeugt: Wie ist die Personalwirtschaft organisiert? Wer sind die maßgeblichen Personen – offiziell und inoffiziell? Wie und mit welchen Kontakten kann ich den Einfluss der SBV erhöhen?

Die neuen müssen sich intern einen Namen machen, um Akzeptanz und Anerkennung ringen: Klappern gehört zum SBV-Geschäft. Zur internen Kontaktpflege gehört die Frage: Wer ist je nach Fallkonstellation zu welchem Thema die oder der richtige Ansprechpartner/in? Nicht zu Schmidtchen gehen, lieber

Lust auf SBV? Interessierte gewinnen

Eine unvollständige Liste mit Tipps und Kompetenzen von Martin Bsdurek:

- ▶ **Ermunterung:** Interessierte auffordern, sich bei der Schwerbehindertenvertretung zu melden, über das Amt und die Arbeitsorganisation informieren.
- ▶ **Sozialkompetenz:** Die Kundschaft verlangt Einfühlungsvermögen, dass man mit Menschen und Handicaps aller Art umgehen kann.
- ▶ **Herz und Verstand:** Zur SBV-Arbeit gehören eine gewisse Leidenschaft für die Themen und das Interesse an der Klientel dazu!
- ▶ **Kommunikation:** Kontaktfreudig sein, in Gremien und bei größeren Versammlungen frei sprechen oder es lernen, zuhören und argumentieren, manchmal auch taktieren.
- ▶ **Persönliche Stärken:** Nicht mit dem Kopf durch die Wand, Fingerspitzengefühl, je nach Situation den richtigen Ton treffen, aber auch Durchsetzungsvermögen und Biss, ein Teil Grundsturheit – oder Nachhaltigkeit – gehört zum Erfolgsrezept.
- ▶ **Teamgeist:** Wer sich Verbündete sucht, mit dem Betriebsrat und anderen Partnerinnen und Partnern regelmäßig kooperiert, stärkt die Erfolgchancen.
- ▶ **Kontaktpflege:** Netzwerke und Berater/innen sind nicht nur unverzichtbare Informationsquellen, sie helfen auch beim Reflektieren der eigenen Arbeit und Strategien, fördern die Kompetenz.
- ▶ **Lernbereitschaft:** das Sozialgesetzbuch IX, Grundkenntnisse im Sozialrecht, im Arbeits- und Gesundheitsschutz, des Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsgesetzes sowie im Tarifrecht gehören zum Handwerkszeug.
- ▶ **Gewinn:** Die Arbeit als betriebliche Interessenvertretung fördert neue Stärken zutage, unterstützt die Persönlichkeitsentwicklung, stärkt das Selbstbewusstsein!



Martin Bsdurek,
ver.di, SBV
in der Stadt
Bochum,
Vorsitzender
der Arbeitsgemeinschaft
der SBVen in NRW

gleich zu Schmidt, lautet die Devise. „Das ist bei unserer Verwaltungsgröße eine Überlebensfrage“, stellt Bsdurek fest. Bochum zählt zurzeit rund 6800 städtische Bedienstete und zirka 820 schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter/innen. Die SBV hat – mit drei Leuten, davon zwei Freigestellte – einen riesigen Aufgabenbereich zu verantworten. „Bei alledem sind wir

in einer glücklichen Ausgangslage, die Stadt unterstützt unsere Arbeit und kommt uns mit Vielem entgegen“, sagt Bsdurek. Bochum betrachtet ihre SBV – mit dem AG-Vorsitzenden in ihrer Mitte – als ein Aushängeschild in NRW, das zum Sozialprestige der Stadt beiträgt. In der heutigen Zeit sind solche Vorgesetzte, Stadtväter und -mütter leider rar!

erfahrungen +++ ideen +++ beispiele +++ erfahrungen +++ ideen +++ beispiele

❖ Evaluation: Wirken Teilhabeleistungen?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales lässt untersuchen, wie die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Praxis bei Menschen mit Behinderungen ankommen und wirken. Dazu wurde eine Vorstudie in Auftrag gegeben, die unter anderem Leistungsarten, Leistungsträger und die verschiedenen Zielgruppen skizziert. Die Vorstudie bilanziert, für welche Bereiche verlässliche Wirkungsanalysen nötig sind, insbesondere: zu den Verläufen von Reha-Prozessen (Koordinierung von Förderketten), bei qualifizierenden Maßnahmen (Berufs-

vorbereitung, berufliche Ausbildung, Weiterbildung), bei der Wirkung von Eingliederungszuschüssen und bei der Arbeit der Integrationsfachdienste.

Weitere Informationen

Die Vorstudie zum Nachlesen (auch als Download) unter www.bmas.de/portal/16194/ergebnisse.html?Schlagwort=Vorstudie.

❖ Internetportal „einfach teilhaben“

Seit Anfang Juli ist das Webportal „Einfach teilhaben“ frei geschaltet. Es enthält Informationen für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen,

Verwaltungen und Unternehmen. Dieses Angebot ist eine Initiative der Projektgruppe „eGovernment-Strategie Teilhabe“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Weitere Informationen

www.einfach-teilhabe.de.

❖ Sechs Richtige!

Im Museum für Kommunikation Berlin ist bis 13. Dezember die Sonderausstellung „Sechs Richtige – Louis Braille und die Blindenschrift“ zu sehen. Die vom Deutschen Blinden-Museum Berlin konzipierte Schau beleuchtet das Prinzip der Brailleschrift und ihren

Siegeszug bis hin zur Anwendung im Computerzeitalter. Blinde und sehbehinderte Besucher/innen können viele Exponate anfassen, ein Audioguide gibt alle Ausstellungstexte wieder, Beschriftungen sind groß und kontrastreich, Punktschrift-Erläuterungen zu den Exponaten sind vorhanden.

Weitere Informationen

Führungen nach Vereinbarung, Brailleschrift-Workshops für angemeldete Schulklassen. Museum für Kommunikation Berlin, Tel: 030/20 29 40. Öffnung: Di. 9 bis 20 Uhr, Mi. bis Fr. 9 bis 17 Uhr, Sa. und So. 10 bis 18 Uhr.

❖ Behindertenpolitik: Forderungen an die neue Bundesregierung

Der Leiter der deutschen Monitoring-Stelle zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Valentin Aichele, hat kurz vor der Bundestagswahl Empfehlungen für die künftige Bundesregierung abgegeben. Behindertenpolitik dürfe nicht von der Konjunktur abhängig sein.

„Die Verwirklichung der Menschenrechte ist keine Frage von guten oder schlechten Zeiten“, erklärte Aichele.

„Die Finanzkrise darf in der nächsten Legislaturperiode keine Ausrede für die Zurückstellung des Umsetzungsauftrags sein.“ Seine Empfehlungen:

- ▶ **Koalitionsvertrag:** Nach der Bundestagswahl sollen die koalierenden Parteien konkrete Umsetzungsziele der Konvention in ihren Koalitionsvertrag aufnehmen.
- ▶ **Nationaler Aktionsplan:** Die neue Bundesregierung möge unter Einbeziehung behindertenpolitischer Verbände und anderer Akteure der Zivilgesellschaft eine nationale Strategie entwickeln, die auf volle Verwirklichung der in der Konvention anerkannten Rechte von Menschen mit Behinderungen gerichtet ist. Einen entsprechenden Beschluss hat auch im September der Bundesrat gefasst – auf Initiative des Landes Rheinland-Pfalz.
- ▶ **Disability Mainstreaming:** Bundesregierung und die Bundestagsfraktionen sollen die Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen als Querschnittsaufgabe der Politik begreifen und in alle Politikfelder einbeziehen.

- ▶ **Politische Teilhabe:** Bundesregierung und Bundestag bieten behinderten Menschen – auch Kindern – über deren Interessenvertretungen und Verbände regelmäßig die Chance, an Anhörungen und politischen Prozessen aktiv mitzuwirken.
- ▶ **Wertschätzung:** Die Bundesregierung fördert den gesellschaftlichen Bewusstseinswandel in Richtung einer inklusiven Gesellschaft. Behinderung ist als Bereicherung und als Bestandteil einer menschlichen Gesellschaft wertzuschätzen.
- ▶ **„Focal Points“:** Die nächste Bundesregierung richtet in allen Bundesministerien so genannte „Focal Points“ ein, die die Umsetzung der Konvention in ihrem Bereich steuern und über Fortschritte Rechenschaft ablegen. Bisher existiert ein „Focal Point“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Berliner Monitoring-Stelle fördert den nationalen Umsetzungsprozess der Behindertenrechtskonvention, die seit dem 26. März 2009 hierzulande in Kraft trat. Die unabhängige Einrichtung ist beim Deutschen Institut für Menschenrechte angesiedelt und nahm im Mai 2009 ihre Arbeit auf; sie berät unter anderem die Politik, fördert praxisorientierte Forschung und trägt mit Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit zur Verankerung der Konventionsrechte bei.

Weitere Informationen

Alle Empfehlungen: www.institut-fuer-menschenrechte.de

❖ Keine Kündigung ohne BEM

Das Arbeitsgericht (ArbG) Hannover verwarf trotz mehrjähriger höherer Fehlzeiten einer Arbeitnehmerin eine krankheitsbedingte Kündigung. Der Arbeitgeber habe weder die Drei-Stufen-Prüfung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts noch ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM, § 84,2 SGB IX) durchgeführt, das den gesetzlichen Ansprüchen entspreche. Zur Drei-Stufen-Prüfung gehören:

- ▶ eine negative Prognose hinsichtlich des zu erwartenden Gesundheitszustands

- ▶ die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen – sowohl wirtschaftlich als auch organisatorisch
- ▶ die Beachtung der Verhältnismäßigkeit – Kündigung als allerletztes Mittel.

Das Arbeitsgericht folgte auch nicht den Argumenten des Arbeitgebers bezüglich einer negativen Gesundheitsprognose: Die Klägerin habe an mehreren, unterschiedlichen Krankheiten (Krebs, Depression, Gastritis, Magenbeschwerden) gelitten, die ausgeheilt seien. Vor der Kündigung habe ein kurzes Krankengespräch stattgefunden – unter Beteiligung eines Betriebsratsmitglieds, aber kein BEM nach gesetzlichen Maßstäben. Auch wurde der Klägerin keine Alternativ-Beschäftigung angeboten; damit sei die Kündigung unverhältnismäßig. Beweislast: Trägt ein Arbeitgeber vor, es gebe keinen infrage kommenden Arbeitsplatz, müsse die Arbeitnehmerseite darlegen, welche Tätigkeit im Betrieb mit der gesundheitlichen Beeinträchtigung vereinbar wäre. Bleibe der Arbeitgeber jedoch ohne BEM untätig, dürfe er daraus keinen Beweis-Vorteil ziehen: Er habe selbst nachzuweisen, dass es keine leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeit gebe oder dass er in Ausübung seines Direktionsrechts keinen geeigneten Arbeitsplatz freimachen könne.

BEM-Standards: Zum ordentlichen BEM (nur bei Einwilligung der/des Betroffenen!) gehöre das Angebot, mit Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz zu gestalten/zu erreichen und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Zudem seien mögliche Ursachen einer Krankheit am Arbeitsplatz zu ergründen, also Gesundheitsrisiken mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln. Und der Betriebsrat, bei schwerbehinderten Beschäftigten auch die SBV, sei am mitbestimmungspflichtigen Verfahren zu beteiligen.

Weitere Informationen

ArbG Hannover v. 29. 1. 2008 – 13 Ca 444/07 (rechtskräftig).