

prüfen, ob auch die vom Gesetzgeber seit 2001 geschaffene Möglichkeit einer Teilfreistellung in Betracht kommt. Damit es einer Nachholung im Einzelfall nicht bedarf, kann es sich auch für die völlig freigestellten Betriebsratsmitglieder anbieten, eine zeitlich begrenzte und im Einzelfall zu vereinbarende Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz oder Tätigkeitsbereich zu vereinbaren. Dieses bietet sich deshalb an, da durch die Schulungsteilnahme die Theorie vermittelt wird, es aber in vielen Bereichen auch der praktischen Umsetzung bedarf, um annähernd den Wissens- bzw. Tätigkeitslevel eines vergleichbaren Arbeitnehmers zu erlangen.

Hinweis:

Unabhängig von den sich aus § 38 Abs. 4 Satz 2 BetrVG ergebenden Möglichkeiten, kann der Betriebsrat, um den ehemals Freigestellten zu helfen, mit Hilfe seines sich aus § 97 Abs. 2 BetrVG ergebenden Initiativrecht die Durchführung von erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen mit Hilfe der Einigungsstelle erzwingen.⁸

8 Dazu eingehend Schwarzbach in diesem Heft, S. 746.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass auch für die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, welche gemäß § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB IX völlig von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt sind, entsprechend dem Schutz für die freigestellten Betriebsratsmitglieder vergleichbare Schutzbestimmungen existieren (§ 96 Abs. 5 SGB IX).

Fazit

Betriebsräte sollten sich rechtzeitig um ihre Qualifizierung kümmern, damit es zukünftig keine Auseinandersetzungen darum gibt. Dazu eignet sich eine Vereinbarung zwischen (Gesamt-)Betriebsrat und Arbeitgeber.

WOLF-DIETER RUDOLPH ist Rechtsanwalt in Berlin und schult Betriebsräte.



Hierzu finden Sie im Internet:
Eine Musterbetriebsvereinbarung zur beruflichen und finanziellen Entwicklung

Weiterbildungsmöglichkeiten für behinderte Beschäftigte

Ein Überblick für Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen

Hier lesen Sie

- weshalb das BEM Anstöße für eine verbesserte betriebliche Weiterbildung für Beschäftigte gibt
- welche Qualifizierungsmöglichkeiten Rehabilitationsträger zur Teilhabe am Arbeitsleben anbieten
- welche externen Stellen Unterstützung bei Maßnahmen der Aus, Fort- und Weiterbildung leisten

Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte, die schwerbehindert, ihnen gleichgestellt, behindert oder von Behinderung bedroht sind, gewinnen immer stärker an Bedeutung. Ein Unfall, eine Krankheit oder eine drohende Chronifizierung von Krankheiten können dazu führen, dass der Arbeitsplatz von Beschäftigten mit Körperbehinderun-

gen, Gehör- und Sprachschädigungen, Blindheit und Sehhinderung, Anfallsleiden und Hirnverletzungen, psychischen Erkrankungen oder mit inneren Krankheiten akut gefährdet ist. In vielen Fällen wird eine berufliche Um- und Neuorientierung erforderlich sein.

¹ Die aktuelle Umsetzung der UN-Behindertenkonvention in Deutschland – (siehe Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) wird zukünftig zu Änderungen der gesetzlichen Grundlagen führen, die an dieser Stelle noch nicht berücksichtigt werden können. So sind z.B. aktuell Änderungen für den Eingangsbe- reich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) geplant.

Zurzeit ergeben sich aus der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in den Betrieben für Interessenvertretungen und Personalabteilungen neue Anstöße für die betriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildungsplanung.¹ Impulse für eine langfristige Personalplanung unter Einbeziehung von Beschäftigten mit Behinderungen

erfolgen aus dem technologischen Wandel und der damit verbundenen Veränderung der beruflichen Anforderungen. So werden in den Betrieben neben den fachlichen Qualifikationen vor allem Sozial- und Selbstkompetenz und prozess- und handlungsorientierte Qualifikationen der Beschäftigten benötigt. Wie gut Beschäftigte mit oder ohne Behinderung ausgebildet sind, ist somit ein bedeutender Schlüssel für die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit und für die Integration von Beschäftigten mit Behinderungen in das Beschäftigungssystem. Zudem macht sich aktuell in vielen Branchen ein Fachkräftemangel bemerkbar, der u.a. auf den demografischen Wandel zurückzuführen ist und der ein betriebliches Umdenken hinsichtlich des Stellenwerts von Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich macht.

BEM und betriebliche Weiterbildung

Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen sind gesetzlich verpflichtet, die Einführung des BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX zu überwachen. Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, haben ein Recht auf Durchführung eines BEM. Ziel des BEM ist es, Arbeitsplätze von behinderten oder von Behinderung und Arbeitsplatzverlust bedrohten Beschäftigten zu sichern und ihre Ausgliederung aus dem Arbeitsleben zu verhindern. Bei der Einführung und Gestaltung des BEM haben die betrieblichen Interessenvertretungen ein Klärungs- und Überwachungsrecht. Betriebsräte können die Einführung eines formalisierten betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung und Verhalten im Betrieb) und § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz) mitbestimmen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hat in einer Entscheidung vom 10.12.2010² Mindestanforderungen an ein ordnungsgemäßes BEM formuliert. Das Gesetz lässt einerseits weitgehend offen, wie BEM in den Betrieben einzuführen ist. Andererseits ist BEM nach dem BAG als kooperativer und organisierter Suchprozess zu gestalten, der den nachfolgenden Anforderungen entsprechen muss. Ansonsten handelt es sich um ein nicht ordnungsgemäßes BEM.

Hauptziel des BEM ist die Anpassung und der Erhalt des bisherigen Arbeitsplatzes. Ist dies nicht möglich, muss die Beschäftigung auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz geprüft werden. Die Wiedereingliederung muss durch geeignete Reha-Maßnahmen unterstützt werden. Das BAG verlangt die Einbeziehung aller nach dem Gesetz zu beteiligenden internen und externen Stellen, Ämter und Personen und die sachliche Erörterung aller von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge. Hierzu zählen auch die Vorschläge, die auf Qualifizierungsmöglichkeiten zur Sicherung des Arbeitsplatzes und der Berufsfähigkeit abzielen. Keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- und Änderungsmöglichkeit darf ausgeschlossen werden. Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen haben es somit in der Hand, Weiterbildungs- und Fortbil-

dungsmöglichkeiten für behinderte Menschen bzw. für alle Beschäftigten in das BEM-Verfahren einzubringen. Hierfür müssen sie aber wissen, welche Träger, Stellen und Ämter zu beteiligen sind, die geeignete berufliche Bildungsmaßnahmen oder Finanzmittel anbieten. Die Maßnahmen können von berufsvorbereitenden über berufliche Weiterbildung bis hin zu blindentechnischen Grundausbildungen reichen.

Träger und Einrichtungen

Unter Qualifizierungsmaßnahmen sollen Maßnahmen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung einschließlich Umschulung verstanden werden, die dazu beitragen, die Berufs- und Erwerbsfähigkeit von behinderten Menschen zu erhalten und zu fördern, ihre Arbeitsplätze zu erhalten bzw. ihnen wieder einen Zugang zum Beschäftigungssystem zu ermöglichen. Die berufliche Weiterbildung kann sogar den beruflichen Aufstieg ermöglichen. Hierzu gehören u.a. vorbereitende Maßnahmen (z.B. Reha-Vorbereitungslehrgänge) und finanzielle Leistungen zur Berufsbildung und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die für die Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen unter bestimmten rechtlichen Voraussetzungen beantragt werden können. Zu den beruflichen Bildungsmaßnahmen zählen weiterhin Maßnahmen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

Träger:

Externe Stellen, Einrichtungen und Ämter sind das Integrationsamt, die Agenturen für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, gemeinsame Servicestellen der Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste, Berufsförderungs- und Berufsbildungswerke und Werkstätten für behinderte Menschen.

Im Folgenden soll dargestellt werden, wie ausgewählte Ämter, Einrichtungen und Stellen zu nutzen sind, wenn betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen für schwerbehinderte, behinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte geplant werden. Dabei wird keine Vollständigkeit bei der Darstellung der finanziellen und sonstigen Leistungen wie beispielsweise Beratung, Information, Aufklärung und Unterstützung angestrebt.³

Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste (IFD) sind Dienste Dritter und werden im Auftrag u.a. des Integrationsamtes, der Agentur für

² 2 AZR 1012/06.

³ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Chancen für Menschen mit Behinderungen. Teilhabe durch berufliche Rehabilitation, BBZ 4,6.2007; Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), z.B. info, Behinderte Menschen im Beruf, September 2009; eine Fülle von ermutigenden Beispielen zur erfolgreichen beruflichen Rehabilitation findet sich in www.reha-dat.de

Arbeit und der Rehabilitationsträger (§ 111 Abs. 1 SGB IX⁴) tätig. Die Aufgaben der IFD sind in §§ 109–115 SGB IX geregelt. Sie werden bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben⁵ beteiligt. Sie können zusätzlich tätig werden bei der beruflichen Eingliederung von Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere bei seelisch behinderten oder von einer seelischen Behinderung bedrohten Menschen.

Der IFD informiert, berät und unterstützt die betroffenen Arbeitssuchenden, Ausbildungssuchenden und Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden, hilft bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen und sichert Ausbildungs- und vorhandene Arbeitsplätze durch qualifizierte Betreuung.

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste im Zusammenhang mit einer Qualifizierungsplanung für schwerbehinderte und behinderte Menschen gehört beispielsweise auch, die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erstellen (§ 110 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX).

Die IFD haben mit dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und den anderen betrieblichen Interessenvertretungen (§ 111 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX) zusammenzuarbeiten. Sie beraten und informieren Arbeitgeber umfassend in psychosozialen Fragen, helfen Arbeitsplätze mit geeigneten schwerbehinderten Menschen zu besetzen, helfen bei deren Einarbeitung vor Ort, klären für den Arbeitgeber in Betracht kommende Leistungen und unterstützen ihn bei der Beantragung (vgl. § 110 SGB IX).

Arbeitsagenturen

Die Agenturen für Arbeit sind als örtliche Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit bei der finanziellen Förderung für die Teilhabe von behinderten Menschen am Arbeitsleben von größter Bedeutung.⁶ Ihre Mitarbeiter leisten umfangreiche Beratung für einen beruflichen Neuanfang, Umschulung, Weiterbildung und zu finanziellen Fördermöglichkeiten gerade für Menschen mit Behinderungen. Über die Beratung hinaus stehen in den Agenturen Fachdienste wie »Psychologischer Dienst«, »Ärztlicher Dienst« und »Technischer Beratungsdienst« zur Verfügung. Die Agenturen gewähren beispielsweise Zuschüsse zur Ausbildung behinderter Menschen an Arbeitgeber, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist (§ 236 Abs. 1 SGB III⁷). Sie können Teilnahmekosten für Bildungsmaßnahmen von Rehabilitanden übernehmen.

Eine Kernaufgabe ist die Arbeitsmarktberatung (§ 34 SGB III). Sie soll dazu beitragen, auch die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen zu unterstützen. Die Arbeitsmarktberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung und zur Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Arbeitnehmer. Die Arbeitsagenturen betreiben zudem Berufsorientierung, indem sie Ausbildungssuchende, Arbeitssuchende, Arbeitnehmer und Arbeitgeber über Fragen der Berufswahl, der Berufe und ihre Aussichten, Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt unterrichten (§ 33 SGB III).

Auch bei der Suche nach geeigneten Bildungsmaßnahmen helfen die Berater der Agentur für Arbeit. Berufliche Aus- und Weiterbildungen können in Betrieben, in überbetrieblichen Einrichtungen am Ort, der näheren Umgebung oder mit Internatsunterbringung an entfernteren Orten stattfinden.

Integrationsamt

Betriebliche Interessenvertretungen können Schulungs- und Bildungsveranstaltungen und Aufklärungsmaßnahmen des Integrationsamtes nutzen, wenn es beispielsweise um die betriebliche Umsetzung des SGB IX oder um die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements geht (§ 102 Abs. 2 S. 6 SGB IX i.V.m. § 29 SchwbAV⁸). Zu den Gegenständen dieser Schulungen gehören die erforderlichenfalls in Betracht zu ziehenden Qualifizierungsmaßnahmen.

Ein interessanter Ansatzpunkt zur Stärkung der Berufsbildung für schwerbehinderte Menschen ist die Integrationsvereinbarung.⁹ Diese ist eine innerbetriebliche Vereinbarung, die zwischen dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat getroffen werden kann. Das Integrationsamt kann zur Unterstützung der Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung herangezogen werden. In der Vereinbarung werden betriebliche Regelungen im Zusammenhang mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben getroffen, insbesondere zur Personalplanung, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Zur Personalplanung gehören Personalentwicklung für Beschäftigte mit Behinderungen im Sinne von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen und Lernen am Arbeitsplatz. Das Integrationsamt leistet beispielsweise Zuschüsse an Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener, die das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 102 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX¹⁰). Ebenso sind unter bestimmten Voraussetzungen Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsbildung behinderter Ju-

4 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX).

5 Siehe § 33 SGB IX.

6 Siehe § 104 SGB IX Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit.

7 Sozialgesetzbuch – Drittes Buch – Arbeitsförderung (SGB III); siehe auch § 238 SGB III zur befristeten Probebeschäftigung behinderter Menschen und Kostenübernahme.

8 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung.

9 Siehe § 83 SGB IX.

10 Siehe auch § 26 SchwbAV.

gendlicher und junger Erwachsener möglich (§ 102 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX). Das Integrationsamt kann Prämien zur Einführung eines BEM vergeben, die dann gezahlt werden, wenn eine Betriebs- oder Integrationsvereinbarung abgeschlossen wird und das Konzept zum BEM über die gesetzlichen Mindestanforderungen nach § 84 Abs. 2 SGB IX hinausgeht. Die Prämie nach § 84 Abs. 3 und § 102 Abs. 3 Nr. 2d SGB IX kann nach Gewährung beispielsweise für die Finanzierung von internen Fortbildungsmaßnahmen verwendet werden.

Berufsförderungswerke

Die Berufsförderungswerke (BFW) zählen ebenso wie Berufsbildungswerke zu den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.¹¹ Ein Berufsförderungswerk ist ein auf Aus-, Fort- und Weiterbildung spezialisiertes Bildungsunternehmen zur beruflichen Rehabilitation von Erwachsenen, die während der beruflichen Qualifizierung auf besondere Hilfen, individuelle Beratung und Betreuung angewiesen sind. Berufliche Rehabilitation ist dann erfolgreich, wenn der Betroffene wieder aktiv am Arbeitsleben teilnimmt. Träger der beruflichen Rehabilitation sind u.a. die Bundesagentur für Arbeit, die gesetzlichen Unfallversicherungsträger (z.B. Berufsgenossenschaften) und Rentenversicherungsträger.¹² Bundesweit existieren 28 Berufsfortbildungswerke, darunter vier Berufsförderungswerke für Blinde und Sehbehinderte und zwei Berufsförderungswerke mit Spezialeinrichtung für Schwerstbehinderte. Sie bieten insgesamt ca. 15.000 Qualifizierungsplätze und über 180 Bildungsgänge an.¹³ BFW ermöglichen Qualifizierungen mit Kammerabschluss und Kurzzeitmaßnahmen mit anderen Abschlüssen. BFW stellen zunächst bei einer beruflichen Umorientierung aus gesundheitlichen Gründen die Kompetenzen der Teilnehmer mit arbeitsmedizinischen und -psychologischen Verfahren fest. Sie führen daneben auch Reha-Assessment-Maßnahmen durch. Ein Reha-Assessment ist die umfassende Klärung des Fähigkeitspotenzials von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf einen Arbeitsplatz oder eine Berufsrichtung. Die BFW unterstützen Arbeitserprobungen.¹⁴ Ein Kurs zur Arbeitserprobung dauert bis zu vier Wochen. Zudem werden Rehabilitationsvorbereitungslehrgänge angeboten, falls die Voraussetzungen für die vorgesehene berufliche Bildung noch nicht erfüllt sind. Sie trainieren soziale Kompetenzen und setzen E-Learning als ergänzendes Instrument zur Qualifizierung von behinderten Menschen unmittelbar am Arbeitsplatz ein.

Werkstätten für behinderte Menschen

Menschen mit Behinderung, die in ihrer Leistungsfähigkeit so stark beeinträchtigt sind, dass sie im Moment oder auf Dauer keine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden, können an einer Qualifizierungsmaßnahme in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) teil-

nehmen. Die Teilnahme an einer Maßnahme in der WfbM ist freiwillig und das Ergebnis gemeinsamer Überlegungen von Beratern, Betroffenen und Fachdiensten. Die WfbM, d.h. die Aufgaben, die Aufnahme, die Rechtsstellung der Beschäftigten behinderten Menschen und ihre Mitwirkung sind in §§ 136–144 SGB IX geregelt. Die Maßnahmen gliedern sich in das Eingangsverfahren, den Berufsbildungsbereich und den Arbeitsbereich. In allen Bereichen werden die Maßnahmen durch pädagogische, soziale, psychologische, medizinische und therapeutische Fachdienste begleitet. So weit wie möglich werden die behinderten Menschen vorbereitet, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt zu werden. Bundesweit gibt es ca. 672 Werkstätten für behinderte Menschen, die aktuell 285.000 Erwachsene mit Behinderungen beschäftigen, davon befinden sich knapp 33.000 im Berufsbildungsbereich.¹⁵ Auskünfte über die Werkstätten, das aktuelle Bildungsangebot, Aufnahmetermine und vorhandene rehabilitationsbegleitende Fachdienste der einzelnen Einrichtungen erteilen die Berater der Agentur für Arbeit (§ 104 SGB IX).

Ermittlung des Qualifikationsbedarfs als Grundvoraussetzung

Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen müssen in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung festlegen, wie im konkreten Einzelfall der Qualifikationsbedarf zu ermitteln ist.

Die Feststellung des Qualifikationsbedarfs beispielsweise im BEM vollzieht sich in drei Schritten. Zunächst werden die auszuführenden Tätigkeiten am Arbeitsplatz aufgelistet. Dabei sind alle Anforderungen an die fachlichen Kenntnisse, Sozialkompetenz (Soft Skills), Selbstkompetenz und Methodenkompetenz zu erfassen.

In einem zweiten Schritt ist das Qualifikations- und Kompetenzprofil des betroffenen Beschäftigten festzustellen. Dabei wird auch ermittelt, welche Aufgaben noch ausgeführt werden können und welche vorhandenen Qualifikationen im Rahmen seiner bisherigen Tätigkeit bislang noch nicht abgefragt worden sind. Die Erstellung dieses Profils geschieht im Gespräch mit dem Beschäftigten, dem Vorgesetzten und der Personalabteilung. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sind frühzeitig zu beteiligen bzw. im Falle eines BEM bereits im Kern-Integrationsteam vertreten und immer in die Ermittlung des Qualifikationsbedarfs einzubeziehen. In einem dritten Schritt sind das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und das vorhandene Qualifikations- und Kompetenzprofil des jeweiligen Beschäftigten zu

¹¹ Siehe § 35 SGB IX.

¹² Siehe die Auflistung in § 6 SGB IX.

¹³ Stand 2007/2008.

¹⁴ Siehe auch § 26 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Belastungserprobung und Arbeitstherapie, und § 42 SGB V.

¹⁵ Stand 2010 (siehe www.bagwfbm.de)

vergleichen und entsprechende Qualifizierungsbedarfe abzuleiten.

Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen

Die betrieblichen Interessenvertretungen haben gesetzliche Möglichkeiten, sich für den Erhalt und den Ausbau der Berufsfähigkeit behinderter Beschäftigter einzusetzen. Die Interessenvertretungen sollten sich grundsätzlich dafür einsetzen, behinderte Beschäftigte wenigstens in gleichem Maße, wenn erforderlich auch bevorzugt, an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen (§ 81 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX). Weitere Möglichkeiten im Handlungsfeld betriebliche Weiterbildung ergeben sich aus § 96 Abs. 2, § 97 Abs. 2 und § 98 BetrVG.

Fazit

Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen sind immer wieder gefordert, betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für behinderte Beschäftigte im Sinne von Aus- und Fortbildung, Weiterbildung und ggf. Umschulung und Neuorientierung anzuregen und mitzugestalten. Umfangreiche

finanzielle Förderleistungen sind möglich und wichtiges Know-how von vielen Trägern und Einrichtungen der beruflichen, sozialen und medizinischen Rehabilitation für behinderte Beschäftigte sind vorhanden. Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen sollten gerade im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, dem demografischen und dem technologischen Wandel das exzellente Informations-, Schulungs- und Beratungsangebot der in Frage kommenden Träger und Einrichtungen letztlich im Interesse aller Beschäftigten unbedingt nutzen.

DR. EBERHARD KIESCHE ist Technik-, Personal-, Gesundheitsschutz- und Organisationsberater bei der AoB Bremen.



Hierzu finden Sie im Internet:

Linktipps zur Hilfe und Förderung für die berufliche Qualifizierung von Menschen mit Behinderung

Weiterbildung als Instrument der Beschäftigungssicherung

Mit 50 schon »altes Eisen«?

Vor ca. zwei Jahren sprach mich ein Kollege (Facharbeiter) an. Sein Arbeitgeber, ein großes Technologieunternehmen, hätte ihn aufgefordert, bis zu einem Stichtag (in ca. sechs Wochen) einen Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen. Dann bekäme er eine Abfindung von über 200.000 €. Wenn er nicht unterschreibt, würde er spätestens in drei Jahren betriebsbedingt entlassen, weil dann die Technik, für die er bis jetzt Spezialist sei, endgültig aufgegeben wird. Der derzeitige Sozialplan sei dann aber ausgelaufen und solche Abfindungen würde es niemals wieder geben. Der Kollege war 52 Jahre alt, hatte seit Beginn seiner Berufsausbildung mit 16 Jahren in dieser Firma gearbeitet und konnte seit über sieben Jahren an keiner betrieblichen Fortbildung mehr teilnehmen, weil der Arbeitgeber grundsätzlich keine Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeiter/innen ab dem 45 Lebensjahr mehr genehmigte.

Ist man heute mit gut 50 Jahren wirklich schon »altes Eisen«, das »entsorgt« werden muss? Mit 50 Jahren haben

auch Männer heute eine Lebenserwartung von rund 80 Jahren und verfügen über eine körperliche und geistige Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, von der man vor 40 Jahren in diesem Alter nicht einmal zu träumen wagte. Der Grundsatz, »die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern« (§ 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) gehört zu den am meisten missachteten Bestandteilen der »Allgemeinen Aufgaben« der Betriebsräte. Der (nie laut ausgesprochene) Schlachtruf »Schmeißt die Alten raus« ist eine massive Verletzung des Art. 1 des Grundgesetzes: »Die Würde des Menschen ist unantastbar«. Offensichtlich hat sich dies noch nicht in allen Betrieben und Unternehmen herumgesprochen.

Man muss auch kein Versicherungsmathematiker oder Volkswirtschaftsprofessor sein, um angesichts der seit Jahrzehnten bekannten Bevölkerungsentwicklung zu erkennen, dass es auf Dauer weder ein wirtschaftlicher noch ein gesellschaftlicher Ausweg ist, die »Alten« aus den Betrieben zu verdrängen. Während wir in Deutschland immer noch