

Reform des SGB IX

Wie wirkt sich die Reform
auf die SBV aus?

Das Bundesteilhabegesetz ändert das SGB IX

Was ändert sich für die SBV?

Einige Jahre zuvor: Anfrage BT Drucks. 17/ 8827

Schwerbehindertenvertretungen arbeiten wie Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Rahmen eines gewählten Ehrenamtes. Nach Aussagen vieler gewählter Vertrauenspersonen fehlen jedoch weitere Durchsetzungsmöglichkeiten, um die Interessenvertretung ihrer schwerbehinderten oder gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen dauerhaft zu verbessern. Es wird eine Kluft zwischen den hohen Idealen des Gesetzes (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch, SGB IX) einerseits und der frustrierenden Alltagsrealität im Betrieb andererseits beklagt. Schwerbehindertenvertrauenspersonen haben zwar vielfältige Freistellungsmöglichkeiten, erleben jedoch ihre Tätigkeit als Interessenvertreter/in als zusätzliche Belastung zu ihren Arbeitsaufgaben.

Antwort der Bundesregierung 17/9347

Vorbemerkung der Bundesregierung:

Die Bundesregierung teilt die Einschätzung, es bestehe „eine Kluft zwischen den hohen Idealen des Gesetzes (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch, SGB IX) einerseits und der frustrierenden Alltagsrealität im Betrieb andererseits“ nicht.

Schwarz-gelbe Grundeinstellung

1. SBV ist so unwichtig, dass deren Anzahl dem Ministerium nicht bekannt ist!
2. In den Betrieben ist alles ideal!
3. Stärkung der SBV ist nicht angebracht!
Sondern deren Abschaffung! Ersetzung durch BR-Ausschuss!

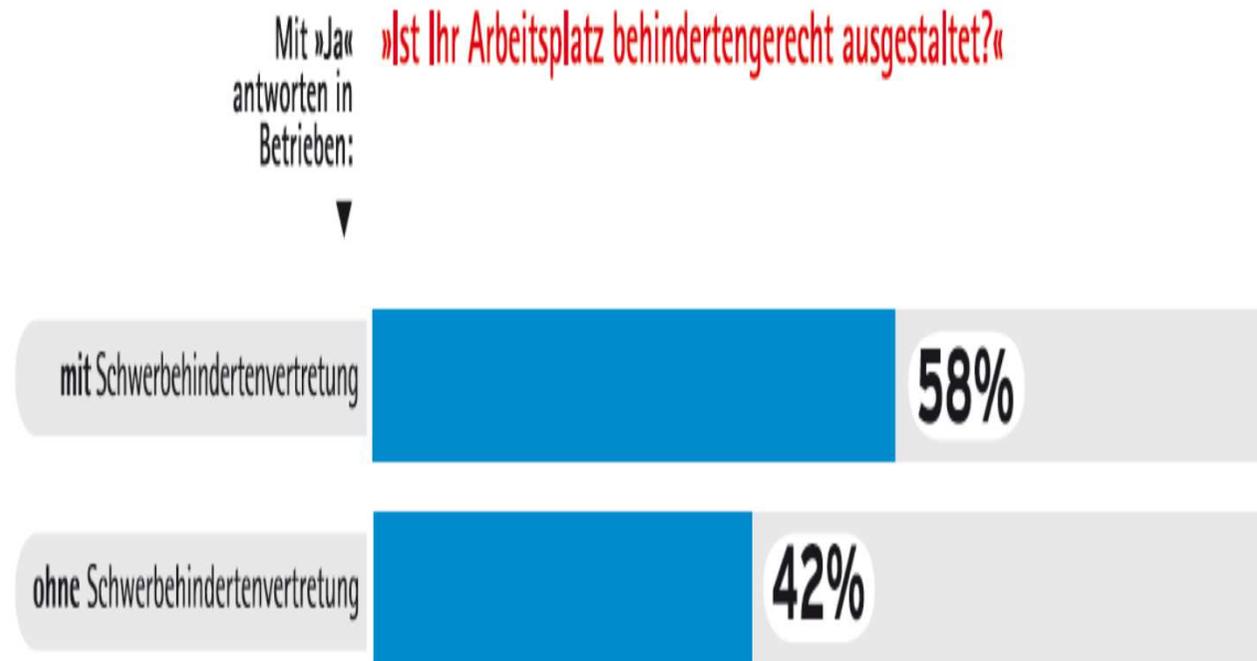
Im Koalitionsvertrag für 18 Wahlperiode erstmals

- Anerkennung und
- Stärkung des ehrenamtlichen Engagements
- der
Schwerbehindertenvertretungen.

Warum Stärkung der SBV?

Die SBV ist Motor der Integration und
Inklusion!

SBV wirkt als Inklusionsmotor



BTHG ist ein Artikelgesetz

- BTHG ist ein Gesetz, das aus 26 Artikeln (26 +25a) besteht.
- Art 1 enthält das reformierte SGB IX. Dessen wesentliche Inhalt besteht darin, für Menschen mit Behinderung das bisherige „Fürsorgesystem“ der Sozialhilfe abzulösen. Die Eingliederungshilfe wird Teil 2 des neuen SGB IX 2018.
- Art 2 enthält nach Art eines Vorschaltgesetzes das neue Schwerbehindertenrecht, das 2018 zum Teil 3 des SGB IX wird.

In Kraft getreten

- Das BTHG ist am 23.12.2016 ausgefertigt
- Das BTHG ist am 29.12.2016 zu Bonn als Druck des Bundesgesetzblatts ausgegeben worden.
- Nach Art 26 Abs.2 ist Art 2 des BTHG am Tage nach der Verkündung= 30.12.2016 in Kraft getreten.
- Nach Art 26 Abs. 1 tritt Art 1 am 1.1.2018 in Kraft und Art 2 außer Kraft.

Was ändert sich 2018?

- Bis Ende 2017 gelten die „alten“ Nummern aus dem bisherigen Teil 2 des SGB IX, das §§ 68 bis 160 umfasst.
- ab 1. Januar 2018 erhalten die 2016 in Kraftgetretenen Neuerungen in §§ 68 ff neue Nummern, die bei § 151 beginnen und bei § 241 enden.
- Kopfrechnen ist gefragt: + 83 Regel!

Was ändert sich inhaltlich?

Werden VP und Stellvertreter fit
und die SBV stark gemacht?

Inklusionsvereinbarung

- Der Begriff „Integrationsvereinbarung“ in § 83 SGB IX wird durch „Inklusionsvereinbarung“ ersetzt.
- Inhaltlich findet in Absatz 2 eine Ausrichtung auf das neue Ziel der Inklusion statt:
- „Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.“

IA wird Moderator

- § 83 Absatz 1 SGB IX Satz 5: „Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.“
- Damit erhält das Integrationsamt die Befugnis als Moderator zwischen Arbeitgeber, Personal-, Betriebsrat, Arbeitgeberbeauftragten und SBV zu wirken.
- Aber: Einigungszwang und Einigungsstelle fehlen!

Übergangsmandat der SBV

- § 94 Abs. 8 SGB IX: In Betrieben gilt § 21a BetrVG entsprechend.“
- „Durch diese Ergänzung wird in Betrieben ein Übergangsmandat auch für die SBV geschaffen.
- „Im öffentlichen Dienst und bei den Kirchen, kommt es nicht zu einem Übergangsmandat der SBV.“

Stellvertretung

- § 94 Abs.1 Satz 1 SGB IX neu:
- *(1) 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.*
- Diese Regelung war nicht im veröffentlichten Referentenentwurf enthalten. Sie wurde überraschend in die Kabinettsfassung eingefügt.

Warum diese Änderung?

- *„Durch die Streichung dieser einschränkenden Gründe ist künftig damit auch eine Vertretung durch ein stellvertretendes Mitglied in Angelegenheiten möglich, in denen die **Vertrauensperson individuell und unmittelbar betroffen** ist und damit befangen sein könnte. In diesen Fällen war eine Vertretung bisher nicht möglich.“*

Vertretung wegen Befangenheit sinnvoll?

- „Vor allem aber sprechen Erwägungen der Gesetzessystematik gegen eine „Befangenheit“ der SBV im Rechtssinn.“
BAG 22. August 2013 – 8 AZR 574/12 –,
juris Rn 45, ZTR 2014, 175.
- Da keine Entscheidungsbefugnis der SBV
auch kein Raum für Verhinderung und
Vertretung wegen Befangenheit!
- Aber: Gesetzgeber korrigiert Rspr.!

Freistellung der Vertrauensperson

- In § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX wird die Zahl „200“ durch die Zahl „100“ ersetzt.
- Damit kann die Vertrauensperson künftig schon dann vollständig von der beruflichen Tätigkeit freigestellt werden, wenn der Betrieb oder die Dienststelle wenigstens 100 Schwerbehinderte einschließlich der Gleichgestellten beschäftigt.

Schulungsanspruch für 1. Stellvertreter

- § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX wird „für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied“ die Teilnahme an Schulungen unter den gleichen Voraussetzungen ermöglicht wie der Vertrauensperson.
- Bistlang wurde vorausgesetzt, dass entweder eine ständige Heranziehung stattfindet, oder häufige Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder das absehbare Nachrücken in das Amt vorliegen.

Schulungsanspruch auch für Herangezogene

- Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme der Vertrauensperson und des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds
- **sowie in den Fällen des § 95 Absatz 1 Satz 5** auch des jeweils mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der SBV erforderlich sind.“

Heranziehung von Stellvertretern

Alt: In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 sbM kann die VP das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stv. Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Betrieben mit mehr als 200 das nächste stellvertretende Mitglied.

Neu: In Betrieben und Dienststellen mit idR mehr als 100 sbM kann die VP das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stv.Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte herangezogen werden.

Schwellenwerte für Heranziehung

- Ab 101 sbM → 1. Stellvertreter
- Ab 201 sbM → 2. Stellvertreter
- Ab 301 sbM → 3. Stellvertreter
- Ab 401 sbM → 4. Stellvertreter
- Ab 501 sbM → 5. Stellvertreter usw.

§ 96 Abs.8 = § 179 Abs.8 nF

- Absatz 8 Satz 2 und 3 neu gefasst:
- Kostentragung gilt für die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an **Schulungsveranstaltungen** entstehenden Kosten.
- Satz 1 umfasst auch eine **Bürokraft** für die SBV in erforderlichem Umfang.

§ 96 Abs. 8 = § 179 Abs.8 nF

- Absatz 8 Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(8) Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber;
- für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend.

Büropersonal für SBV

- § 96 Abs. 8 Satz 2 SGB IX: „Satz 1 umfasst auch eine Bürokraft für die SBVin angemessenem Umfang.“
- In der Begründung heißt es dazu: „Der neue Satz 1 gibt der SBV einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokraft in angemessenem Umfang. Die gestiegenen Anforderungen erfordern auch eine bessere personelle Ausstattung mit Hilfspersonal, damit die SBV ihren Aufgaben besser nachkommen können.“

Was fehlt?

- Es bleibt in § 96 Abs. 9 SGB IX dabei, dass die SBV nur ein Recht auf Mitnutzung dessen hat, was dem BR zur Verfügung stellt.
- Was ist, wenn die SBV nach § 3 Abs.9 BDSG besonders zu schützende personenbezogene Daten im Rahmen der Unterstützung bei Anträgen erhebt oder verarbeitet?

Tipp

- Kein gesonderter Raum, keine gesonderte Aufbewahrung sensibler Unterlagen?
- § 9 BDSG: Verantwortung trifft den Arbeitgeber.
- Ein Fall für den Datenschutzbeauftragten!

Vereinfachtes Wahlverfahren für überörtliche Vertretungen

- In § 97 Abs. 7 SGB IX werden die Wörter angefügt: „§ 94 Absatz 6 mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht anzuwenden ist.“.
- Der für örtliche Wahlen sinnvolle Grundsatz der Ortnähe gilt hier nicht.
- Auch bei weit auseinander liegenden Unternehmen darf nach dem VEREINFACHTE Verfahren gewählt werden.

Warum?

- Diese Regelung ist erforderlich, um die Wahl der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen von der in § 94 Abs. 6 Satz 3 SGB IX enthaltenen Vorgabe der räumlichen Nähe abzukoppeln.
- Das vereinfachte Verfahren ist im Betrieb nur anwendbar, wenn Betriebsteile nicht räumlich weit auseinander liegen.

Korrektur des Gesetzgebers

- Bei der Anwendung der Verweisung in § 97 Abs. 7 SGB IX hatte das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 23.7.2014 (7 ABR 61/12) eine Auslegung gewählt, die nicht den Besonderheiten der Wahl der überörtlichen Vertretungen Rechnung trug.
- Um künftig auch in diesen Fällen ein vereinfachtes Wahlverfahren durchführen zu können, hat der Gesetzgeber die Rechtslage klargestellt.

Kann eine uninformierte SBV helfen und beraten?

- Nach einer im März 2016 von der IGM in Süddeutschland durchgeführten Erhebung werden die SBV
- **in weniger als der Hälfte der Fälle**
- vor Entscheidungen des Arbeitgebers in den Angelegenheiten der einzelnen Schwerbehinderten oder ihrer Gruppe gemäß § 95 Abs.2 Satz 1 SGB IX **unterrichtet und angehört.**

Datenerhebung durch BbSD

Juli 2016

- Unterrichtung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Gruppe der Schwerbehinderten betreffen, § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX
- Stets: 34 = 12 %
- Häufig: 79 = 28 %
- Selten: 119 = 43 %
- Nie: 38 = 14 %

Ein Fall zeigt die Rechtsschutzlücke

- AG hat ohne vorherige Unterrichtung und Anhörung einen sb Beschäftigten abgemahnt.
- Die SBV verlangt nach § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX, die Abmahnung „mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung der Vertrauensperson auszusetzen“.

BAG: Da lässt sich nichts machen!

- Hat der Arbeitgeber eine Entscheidung getroffen und durch den Zugang der Abmahnung bei der Arbeitnehmerin vollzogen, läuft das Aussetzungsrecht ins Leere.
- Eine bereits ausgesprochene Abmahnung kann nicht mehr „ausgesetzt“ werden.
- BAG 30.04.2014 – 7 ABR 30/12 – Rn 37, NZA 2014, 1223

11. November 2015: Übergabe der Unterstützerunterschriften!



Professor FJ Düwell

Staatssekretärin Lösekrug-Möller sagte Suche nach Kompromiss zu!



Professor FJ Düwell

Keine Einlösung der Zusage!

Was enthielt der am 26.04.2016
veröffentlichte Referentenentwurf
des BMAS für die Sicherung des
Unterrichtungs- und
Anhörungsrechts der SBV?

Nichts! Noch nicht einmal eine
Leerstelle!

Protest der SBV
fand Gehör im
Bundesrat
Der Bundesrat
äußerte eine
Prüfbitte!

BMAS lehnte Sanktionierung ab

- „Es sollen nach dem **erfolgreichen Grundsatz „Überzeugung statt Zwang“** insbesondere im Rahmen der mit den maßgeblichen Arbeitsmarktpartnern vereinbarten Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung“
- die **„Arbeitgeber sensibilisiert werden“**.

Schlussfolgerung

Fördern mit Geld: Ja!

Fordern Pflichterfüllung: Nein!

29. November 2016
Ausschussdrucksache
18(11)857

Änderungsantrag
der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD
zur Sanktionierung von Gesetzesbruch

§ 95 Abs.2 S.3 = § 178 Abs. 2S.3 nF

- Nach Absatz 2 Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:
- „Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“
- Unwirksamkeitsklausel durchgesetzt!
- Aber nur für Kündigung.

Rundbrief BDA

15. Dezember 2016

- Die Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten, die ohne die bereits heute vorgesehene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ausgesprochen wird, ist unwirksam.
- Damit will der Gesetzgeber die Beteiligungsrechte der SBV bei Kündigungen stärken.

BDA

- AG hat SBV frühzeitig zu unterrichten und
- vor einer Entscheidung anzuhören
- der AG hat die getroffene Entscheidung der SBV unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 2. Hs. SGB IX),
- sog. Trias von Unterrichtung, Anhörung und Entscheidungsmitteilung (Düwell in LPK-SGB IX § 95 Rz. 34).

BDA Empfehlung vom 15.12.2016

- Die Beteiligung der SBV **vor Einleitung des Zustimmungsverfahrens** nach §§ 85 ff. SGB IX ist auch deshalb zu empfehlen, weil sie die in § 99 Abs. 1 SGB IX vorgesehene enge Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung stärkt.
- Es reicht nicht aus, dass das Integrationsamt verpflichtet ist, im Rahmen des Zustimmungsverfahrens gem. § 87 Abs. 2 SGB IX eine Stellungnahme der SBV einzuholen. Diese Stellungnahme entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Verpflichtung der Unterrichtung und Anhörung der SBV nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

Unterscheide den richtigen Zeitpunkt der Unterrichtung!

SBV

- Unterrichtung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX „**unverzüglich**“.
- Definition in § 121 BGB = ohne schuldhaftes Zögern. Unterrichtung so frühzeitig nach Kündigungsentschluss, dass noch Maßnahmen zur Vermeidung der Kündigung geprüft werden können, siehe § 84 Abs. 1 SGB IX

BR oder PR

- Unterrichtung BR nur „**vor** jeder Kündigung“ (§ 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).
- „Vor“ heißt, dass der BR noch hinreichend Zeit hat, den Sachverhalt zu überprüfen, sich eine Meinung zu bilden und Bedenken oder Gegenvorstellungen zu äußern.

BDA zur Anhörungsfrist

- Es ist nach allgemeiner Auffassung (vgl. Düwell in LPK-SGB IX § 95 Rz. 49) ratsam, sich an der in § 102 Abs. 2 BetrVG aufgestellten Regelfrist von **einer Woche** zu orientieren.
- Diese Frist kann in besonders eiligen Angelegenheiten (z. B. außerordentliche Kündigung) auf **drei Tage** verkürzt werden.

BEM stärken

- Das in § 84 Abs.2 SGB IX für alle Beschäftigten geregelte betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hat sich in den Augen der Koalitionäre bewährt.
- Es soll gestärkt werden und mehr Verbindlichkeit erhalten.

Was ist ins BTHG zur Stärkung
des BEM gekommen?

Nichts!

Resolution 1.12.2016 der BT Fraktionen der CDU/CSU und SPD

- Das BEM ist ein organisierter und kooperativer Suchprozess,
- um zu klären, wie ein Arbeitsplatz bei längerer oder wiederholter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erhalten werden kann.

Nichts Verbindliches

- Eine auf Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) abgeschlossene gemeinsame Empfehlung der Rehabilitationsträger zum BEM,
- welche konkrete verfahrensrechtliche Mindeststandards verlangt,
- könnte für alle Verfahrensbeteiligte (= Arbeitgeber) ein **Anlass** sein, die Suche nach dem für die betriebliche Situation geeigneten Verfahren aufzunehmen oder zu intensivieren und auf diesem Weg zugleich den präventiven Arbeitsschutz zu fördern.

Alle Hoffnung liegt auf BAR nicht bei BMAS oder BT

- Das BMAS wird deshalb gebeten,
- die **Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation** aufzufordern,
- eine entsprechende gemeinsame Empfehlung zum BEM zu vereinbaren.

Inhaltlich Änderung in Satz 4

- Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht,
- hat ab 1.1.2018 der Arbeitgeber „die Rehabilitationsträger“ und nicht mehr „die gemeinsamen Servicestellen“ hinzuziehen, damit diese darauf hinwirken, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und rechtzeitig erbracht werden.

BW betroffen

- Zugrunde liegt die politische Entscheidung, die gemeinsamen Servicestellen abzuschaffen, weil sie sich nicht bewährt haben.
- Aber: In Baden-Württemberg haben die gemeinsamen Servicestellen funktioniert.

Neue Konzeption

- § 12 Abs. 1 SGB IX 2018 verpflichtet die Rehabilitationsträger, die frühzeitige Erkennung des Rehabilitationsbedarfs zu unterstützen. Dazu gehören insbesondere die Bereitstellung und Vermittlung von geeigneten barrierefreien Informationsangeboten.
- Die Rehabilitationsträger müssen nach § 12 Abs. 1 Satz 2 SGB IX 2018 „Ansprechstellen“ einrichten, die diese Informationen und Beratung speziell auch Arbeitgebern vermitteln.

Übergangszeit

- Der Aufbau dieser neuen Struktur braucht Zeit. Die trägerübergreifende Hinzuziehung der örtlichen gemeinsamen Servicestellen fällt deswegen nicht sofort weg.
- Es gilt eine Übergangsregelung (Art 1 BTHG § 241 Abs. 7 SGB IX).
- Danach bestehen die bis zum 31. Dezember 2017 errichteten gemeinsamen Servicestellen längstens bis zum 31. Dezember 2018 fort.

Hat das BTHG Verbesserungen gebracht?

1. Die SBV ist rechtlich gestärkt.
2. Die Unwirksamkeitsklausel aus § 134 BGB hat wieder Geltung.
3. Die Inklusion ist als Ziel benannt.

Fortsetzung folgt?

Die Politik
bringt sich in
Stellung.

Kerstin **Tack** (SPD) BT-Prot. 18/206, S. 20506

- „Zu der Schwerbehindertenvertretung hat Kollege **Schummer** schon erläutert, was jetzt alles im Gesetz steht. Aber ich will auch sehr deutlich sagen: Für die SPD ist die **Stärkung der Schwerbehindertenvertretung ein richtig wichtiges Anliegen**. Es bleibt auch ein Anliegen in der nächsten Legislatur, die Stärkung weiter voranzutreiben.
- Mit der heute erreichten Unwirksamkeit der Kündigungen sind wir noch nicht hinreichend einverstanden. **Wir wollen mehr.**“

SPD Wahlprogramm Seite 66

- „Eine wichtige Funktion bei der Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes nehmen dabei die **Schwerbehindertenvertretungen** ein, deren Rechte wir weiter stärken wollen.
- Dies betrifft insbesondere die Anhörungs- und Beteiligungsverpflichtungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen, **bei Abmahnungen und Aufhebungsverträgen.**“

CDU/CSU Seite 13:

- „Eine Behinderung darf kein Armutsrisiko für den Betroffenen oder sein Umfeld darstellen...
- Es braucht mehr Offenheit bei der Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung.“
- **Kein Wort zur SBV!**

DIE LINKE Seite 124

- „Wir wollen die Werkstätten überflüssig machen. Das „Budget für Arbeit“ darf keinem begrenzten Leistungsanspruch unterliegen.
- Auf dem ersten Arbeitsmarkt wollen wir geschützte Arbeitsplätze einrichten.
- Die **Rechte der SBVen** und der Werkstatträte müssen **an die Rechte der Betriebs- und Personalräte angeglichen werden.**

FDP Seite 33/34

„Menschen mit Behinderung sollen Wahlfreiheit über die individuelle Gestaltung des eigenen Lebens haben.

Wir fordern ein Wunsch- und Wahlrecht auf Leistungen zur Teilhabe, zum Beispiel freie Wahl von Wohnort und Wohnform kostenneutral innerhalb eines vorgegebenen Budgets.

- Wir treten für bessere Teilhabemöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt ein.“
- **Kein Wort zur SBV!**

B 90/Die Grünen

- S125/126
- Wer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchte, muss die dafür notwendige Unterstützung erhalten.
- Wir unterstützen Menschen mit Behinderung entschieden bei Bildung, Ausbildung und Arbeit. Statt Werkstätten für Menschen mit Behinderung auszubauen, werden wir ihre Öffnung zum allgemeinen Arbeitsmarkt über das Budget für Arbeit, Unterstützte Beschäftigung und Integrationsbetriebe fördern.
- S. 221
- **Die Schwerbehindertenvertretung werden wir stärken.**

Wird ausgeliefert! Ist im
Buchhandel vorrätig!



Danke für das gewährte Gehör

Hinweise und Kritik bitte an:
franz.duewell@uni-konstanz.de

BeTreff

- 1996 als ehrenamtliche Initiative gegründet ist BeTreff in Singen eine Freizeiteinrichtung mit ambulantem Dienst für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit geistiger Behinderung.
- Keine eigene Freizeitwelt für Menschen mit geistiger Behinderung sondern ein Treffpunkt mit integrierendem Charakter.
- <http://www.lebenshilfe-singen.de/lebenshilfe/start.html>
- Wer helfen will, spendet an Lebenshilfe Singen-Hegau e.V., Sparkasse Hegau-Bodensee, IBAN: DE33692500350003502002, BIC: SOLADES1SNG