



IM FOKUS

Der Beauftragte des
Arbeitgebers

AUDI-STUDIE

Wie Inklusion gelingt

BEHINDERTENBEAUFTRAGTE

Die Hürden im Kopf überwinden

Seit einem Jahr ist Verena Bentele Behindertenbeauftragte der Bundesregierung. Im Interview spricht sie über ihre politischen Ziele und Erfahrungen.

Beauftragte des Arbeitgebers

Nutzen Sie unsere Angebote!

Liebe Leserin,
lieber Leser



Die Schwerbehindertenvertretung hat ihre Arbeit aufgenommen. Vieles ist noch neu, die Partner im betrieblichen Integrationsteam müssen sich finden, die Zusammenarbeit ist noch nicht eingespielt. Ein wichtiger Akteur innerhalb dieses Teams ist der Beauftragte des Arbeitgebers. Seine Aufgaben sind jedoch wenig bekannt.

Das wollen wir mit Hilfe dieses Heftes ändern: Wir haben unseren aktuellen Schwerpunkt dem Beauftragten des Arbeitgebers gewidmet. Denn bei der Integration von Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben spielt er eine wichtige Rolle. Innerhalb des Integrationsteams soll er sowohl die Perspektive des Arbeitgebers als auch die der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einnehmen. Er weiß

um die Interessen des Arbeitgebers und erfährt frühzeitig von aktuellen Entwicklungen in der Geschäftsführung, die schwerbehinderte Menschen betreffen können. Mit seiner Hilfe ist es oft einfacher, Prozesse im Interesse der schwerbehinderten Mitarbeiter voranzubringen und eine aktive Präventionspolitik zu unterstützen.

Auch für uns, die Integrationsämter, hat der Beauftragte des Arbeitgebers eine wichtige Funktion für die betriebliche Integration schwerbehinderter Menschen. Wir unterstützen ihn bei seiner Arbeit als direkten Ansprechpartner und bieten spezielle Kurse und Informationsveranstaltungen, die seine Themen und Fragestellungen aufgreifen. In der Vergangenheit wurde dieses Angebot noch zu wenig genutzt, nur sieben Prozent der Teilnehmer an unseren Kursen sind Beauftragte des Arbeitgebers. Wir würden uns freuen, wenn mehr Arbeitgeberbeauftragte in Unternehmen und Dienststellen unser Angebot nutzen.

Von engagierten Beauftragten des Arbeitgebers profitieren in einem Unternehmen nicht nur die Arbeitgeber, sondern vor allem auch die schwerbehinderten Beschäftigten.

Dr. Stephan Ott
Leiter des Integrationsamtes beim Zentrum Bayern Familie und Soziales

Verteiler
ZB Behinderung & Beruf

An die Schwerbehinderten-
vertretung:

Bitte je ein Exemplar an den

- **Beauftragten des Arbeitgebers**
- **Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.**

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum

ZB – Zeitschrift: Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein, Gesa Fritz • **Beirat:** Ulrich Adlhoeh, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Jan Röhl • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Februar 2015 • **Beilagen:** Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Preise, Politik, Statistik, Medien

- Bundesteilhabegesetz: Arbeitsgruppe tagt
- Inklusionsbarometer 2014: Keine Verbesserung
- Neu erschienen: Fachmedien

4

INTERVIEW



Behindertenbeauftragte

„Die größten Hürden sind die im Kopf“

Verena Bentele ist seit einem Jahr Behindertenbeauftragte. „Man braucht einen langen Atem“, lautet ihr erstes Resümee.

6

REPORT



Coworking

Ein Platz für kreative Netzwerker

Das Bremer Projekt Weserwork ist bundesweit einmalig: Freiberufler werden im Büroalltag von jungen schwerbehinderten Menschen unterstützt.

8

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Benachteiligung: Entschädigungsanspruch
- Gleichstellung: Verbeamtung
- Zustimmung: betriebsbedingte Kündigung

9

SCHWERPUNKT



Beauftragte des Arbeitgebers

Für den Chef im Team

Der Arbeitgeberbeauftragte achtet darauf, dass die gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers gegenüber schwerbehinderten Menschen eingehalten werden. Unternehmen können von seiner Arbeit enorm profitieren.

- Arbeitgeberbeauftragte berichten aus der Praxis: Eine von ihnen ist Silvia Traute. Sie arbeitet bei der Sparkasse Marburg-Biedenkopf.
- Stimmen von Unternehmern: Die Bedeutung des Arbeitgeberbeauftragten

10

FORUM



Audi-Studie

Inklusion rechnet sich

Seit mehreren Jahren untersucht Audi, wie Menschen mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen gewinnbringend weiterbeschäftigt werden können.

14

INTERNET

SBV START
KOMPAKT



Alles, was Sie brauchen

www.integrationsaemter.de/start

- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft
- Alles Online: Medien und Unterlagen





Foto: Fotolia/Robert Kneschke

Prämiert werden Unternehmen, die vorbildlich mit Rheuma umgehen

**Jetzt bewerben
RheumaPreis 2015**

Der RheumaPreis wird an Arbeitnehmer und Arbeitgeber verliehen, die gemeinsam einen Weg gefunden haben, mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen beruflich aktiv zu sein. Prämiert werden Beispiele mit Vorbildcharakter, die sich durch leichte Übertragbarkeit, eine hohe Akzeptanz im Unternehmen und partnerschaftliches Engagement auszeichnen. Bewerben können sich auch Selbstständige, Studenten und Auszubildende. Der Preis ist mit 3.000 Euro dotiert. Einsendeschluss ist der 30. Juni 2015.

Mehr unter: www.rheumapreis.de

**Arbeitsmarkt
Inklusionsbarometer 2014**

Die Situation am Arbeitsmarkt hat sich für Menschen mit Behinderung 2014 im Vergleich zum Vorjahr nicht spürbar verbessert. Das ergibt das aktuelle Inklusionsbarometer Arbeit der Aktion Mensch. Gemessen werden sowohl Lage als auch Klima am Arbeitsmarkt. Für das Lagebarometer wurden statistische Daten, wie die Arbeitslosenzahl, ausgewertet. Die Auswertung von zehn Teilindikatoren ergibt eine geringfügige Verbesserung. Negativ fällt das Ergebnis beim Klimabarometer aus. Dieses spiegelt die persönliche Einschätzung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern wider und stagniert bei einem eher ungünstigen Klima. Das Inklusionsbarometer der Aktion Mensch wurde 2013 zum ersten Mal erhoben.

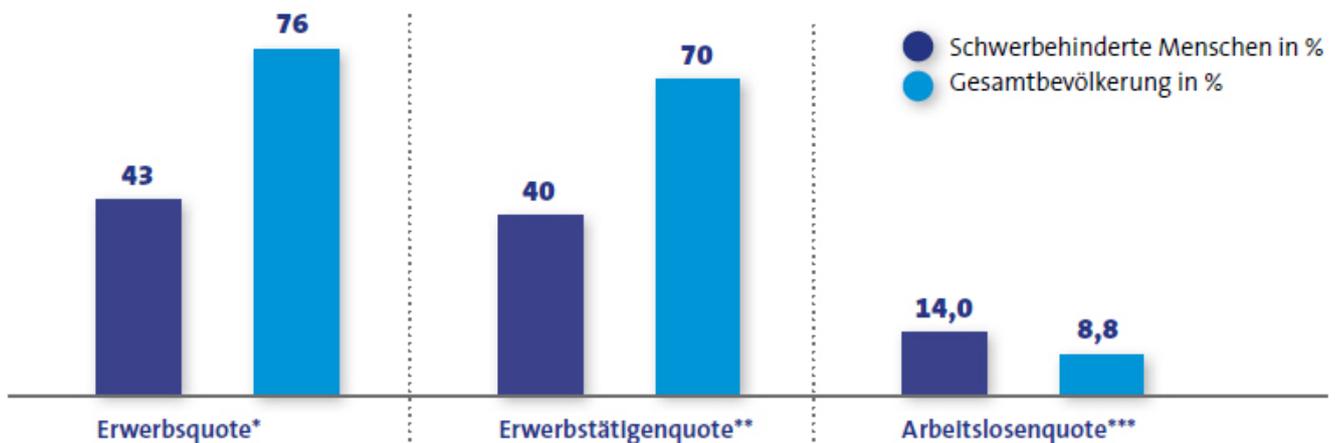
Mehr unter: www.aktion-mensch.de



Foto: iStock/Getty Images

Keine spürbare Verbesserung am Arbeitsmarkt

**Statistik
Schwerbehinderte Menschen am Arbeitsmarkt**



Schwerbehinderte Menschen in Deutschland sind deutlich seltener erwerbstätig und weit stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als die Gesamtbevölkerung. Nicht einmal jeder zweite Mensch mit einer Schwerbehinderung ist erwerbstätig. Gleichzeitig ist ihre Arbeitslosenquote fast doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote. Die Zahlen basieren auf dem Bericht „Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen 2014“ der Bundesagentur für Arbeit.

* Anteil der Personen zwischen 15 und 65 Jahren, die eine Erwerbstätigkeit ausüben oder suchen (2009)

** Anteil der Personen zwischen 15 und 65 Jahren, die eine Erwerbstätigkeit ausüben (2009)

*** allgemeine Arbeitslosenquote auf Basis eingeschränkter Bezugsgrößen (2013)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit/Statistisches Bundesamt



Auf dem Weg zu einem modernen Teilhaberecht

Bundesteilhabegesetz Arbeitsgruppe tagt

Die Koalitionsparteien CDU/CSU und SPD haben sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, die Leistungen an Menschen mit einer wesentlichen Behinderung aus dem bisherigen Fürsorgesystem herauszuführen und die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterzuentwickeln. Diesen Auftrag will die Bundesregierung mit einem Bundesteilhabegesetz für Menschen mit Behinderungen umsetzen. In insgesamt neun Sitzungen wird die Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Menschen mit Behinderung und ihren Verbänden bis April 2015 mögliche Reformthemen und -ziele eines Bundesteilhabegesetzes besprechen.

Mehr unter: www.gemeinsam-einfach-machen.de



Diskutiert wurde über den Umfang von Freistellungen der SBV

BMAS-Workshop Arbeit der Schwerbehindertenvertretung

Die Arbeitsmöglichkeiten und die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) standen im Mittelpunkt eines Workshops im Oktober 2014 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Berlin. Staatssekretär Jörg Asmussen und Verena Bentele, Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, wollten sich aus erster Hand einen Überblick über Probleme der SBV verschaffen. Unter den 40 Teilnehmern aus dem gesamten Bundesgebiet waren viele Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen. Diskutiert wurde über den Umfang von Freistellungen der SBV und die leichtere Heranziehung ihrer Stellvertreter sowie über die Rechtsfolge bei ihrer Nichtbeteiligung.



NEU ERSCIENEN

ZB Ratgeber Betriebliches Eingliederungsmanagement



Der ZB Ratgeber soll die Betriebe dabei unterstützen, ihre Aufgaben im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) schnell und professionell auszuführen. Dabei werden grundlegende Fragen beantwortet, beispielsweise welche Aufgaben die beteiligten Partner haben und wie ein BEM-Verfahren abläuft. Der Ratgeber ist ganz auf die Bedürfnisse der

betrieblichen Praxis ausgerichtet. Er erscheint im Taschenbuchformat und behandelt das Thema auf 88 Seiten leicht verständlich und auf das Wesentliche konzentriert.

ZB SPEZIAL Finanzielle Leistungen



Die ZB SPEZIAL Finanzielle Leistungen bietet einen Überblick über die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung. Sie vermittelt damit ein Wissen um die Grundzüge der finanziellen Leistungen. Diese werden jeweils anhand eines Fallbeispiels aus der Praxis veranschaulicht und

mit Informationen und Tipps zur Förderung ergänzt. Dabei widmet sich der erste Teil der Publikation Leistungen, die an Arbeitgeber gehen. Diese machen den mit Abstand größten Anteil der Ausgaben der Integrationsämter aus. Der zweite Teil befasst sich mit Leistungen, die an schwerbehinderte Menschen gehen – beispielsweise für eine Arbeitsassistenz oder technische Arbeitshilfen.

Die Broschüren sind erhältlich bei Ihrem Integrationsamt.
Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen
Bestellen unter: www.integrationsaemter.de/kontakt



Foto: Jan Rühl



Foto: Jan Rühl

Behindertenbeauftragte

„Die größten Hürden sind die im Kopf“

Mit Verena Bentele hat Deutschland erstmals eine Behindertenbeauftragte, die als Blinde selbst betroffen ist. Ihre politischen Ziele und ihre Erfahrungen nach einem Jahr Amtszeit.

ZB Frau Bentele, was sind Ihre ersten Erfahrungen im Politikbetrieb?

Verena Bentele Genau wie im Sport brauche ich in der Politik einen langen Atem, um meine Vorstellungen umsetzen zu können. Die vier Jahre Legislatur können fast als olympischer oder paralympischer Zyklus bezeichnet werden. Allerdings sind im Politikbetrieb die Ziele und auch die Wege dorthin nicht immer so eindeutig wie im Sport. Vieles im politischen Alltag besteht aus Ausgleich und Kompromissen. Es gibt viele Zwischentöne, Ziele können sich ändern. Am Ende kann man nicht immer eindeutig sagen, dass man gewonnen oder verloren hat. Es ist schön, an einer Stelle zu sein, an der ich etwas bewegen kann.

ZB Welche Ziele haben Sie sich für Ihre Amtszeit gesetzt?

Bentele Zunächst nehme ich mir vor, dass wir bis zum Ende meiner Amtszeit mit der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ein großes Stück weiter kommen. Dazu gehört auch der Bereich Arbeit. Auch wenn Deutschland mit der Ratifizierung der Konvention „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit“ und „die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen“, anerkennt, sind wir noch weit entfernt von einem selbstverständlichen Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung am

Arbeitsplatz. Insgesamt sinken die Arbeitslosenzahlen, Menschen mit Behinderung können von diesem positiven Trend jedoch nicht profitieren. Hier müssen wir die Arbeitgeber stärker in die Pflicht nehmen. Ein wichtiges Anliegen ist mir auch die Barrierefreiheit: Zum Beispiel muss in Deutschland jede Behörde barrierefrei zugänglich sein. Ebenso muss eine barrierefreie Kommunikation zwischen Bürgerinnen und Bürgern und den Behörden gewährleistet sein. Darüber hinaus ist mir wichtig, dass an der Bundestagswahl 2017 alle Menschen teilnehmen können, auch die, die in allen Angelegenheiten einen gerichtlich bestellten Betreuer haben.

FLEXIBILITÄT IST WICHTIG

ZB Eines Ihrer Hauptthemen sind die Chancen behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Wie bewerten Sie die aktuelle Situation? Wo gibt es Handlungsbedarf?

Bentele Wie so häufig sind die größten Hürden noch immer die im Kopf. Viele Personalverantwortliche haben Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen. Da geht es um den Kündigungsschutz, den längeren Urlaubsanspruch oder auch um die Befürchtung, sich jemanden in die Firma zu holen, der oder die nicht belastbar ist. Oder es gibt schlichtweg Berührungsängste. Der größte Handlungsbedarf liegt meiner Ansicht nach deswegen darin, diesen Hebel im Kopf umzulegen, Vorurteile abzubauen und sich vom Gegenteil zu überzeugen. Es geht dabei nicht nur um eine soziale Verpflichtung oder um die Frage, wie wir in unserer Gesellschaft zusammen leben wollen, ob wir Inklusion ernsthaft betreiben wollen. Meiner Ansicht nach ist es eine volkswirtschaftliche Notwendigkeit, alle Potenziale zu nutzen, besonders in Zeiten des vielbeschworenen Fachkräftemangels. Auch Menschen mit Behinderung sind selbstverständlich leistungsfähig – sie werden genauso gebraucht wie andere Arbeitnehmer auch. Es ist gesellschaftlich und volkswirtschaftlich unverantwortlich, dieses Potenzial nicht zu nutzen.

ZB Wie kann die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nachhaltig verbessert werden?

Bentele Ein wichtiges Stichwort ist natürlich Barrierefreiheit: Viele Arbeitgeber befürchten, dass sie bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung alles umbauen müssen – und dass sie dann auf den Kosten sitzenbleiben. Häufig geht es ja aber nur um Kleinigkeiten, die die Teilhabechancen verbessern können. Ein Beispiel: Flexibilität bei „betriebsunüblichen Ruhezeiten“, die vielleicht ein Diabetiker braucht. Natürlich sollte im Idealfall ein Mindestmaß an Barrierefreiheit baulich berücksichtigt sein. Ausreichend große Fahrstühle oder Toiletten, Leitsysteme für Blinde oder Menschen mit Sehbehinderungen. Die Ausstattung des einzelnen Arbeitsplatzes kann dann aber nur individuell erfolgen. Am allerwichtigsten ist die Unternehmenskultur: Dass der oder die Einzelne das Gefühl hat, dass Wert auf seine oder ihre Arbeitskraft und Expertise gelegt wird. Und dass der Arbeitgeber darin gerne und selbstverständlich investiert.

ZB Wie wollen Sie dazu beitragen? Welchen Einfluss hat die Behindertenbeauftragte?

Bentele Meine Möglichkeiten liegen hauptsächlich im Bereich der Bewusstseinsbildung, denn viele Dinge sind bereits gesetzlich geregelt – werden aber für die Menschen, die es betrifft, nur unzureichend umgesetzt. Ein ganz wichtiger Punkt sind für mich dabei die Bürgeranfragen, die mich jeden Tag zahlreich erreichen. Durch sie bekomme ich tiefe Einblicke in die Alltagsprobleme vieler Menschen, auf die ich beispielsweise Behörden aufmerksam mache. Ich knüpfe aber auch Kontakte zu Personalverantwortlichen in Unternehmen, um zu erfahren, wo aus ihrer Sicht Hürden bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen bestehen.

LÖSUNGEN SUCHEN

ZB Was erwarten Sie von Ihren Partnern – insbesondere von der Politik, aber auch von den Integrationsämtern, den Arbeitgebern, der Schwerbehinderten-

vertretung und den Betroffenen? Und was können wir von Ihnen erwarten?

Bentele Letztendlich geht es doch darum, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber rasch und zielsicher zusammenfinden, das sollte für alle Beteiligten immer im Zentrum stehen. Von beiden Seiten ist also der Blick für die Bedürfnisse des jeweils anderen gefordert. Von den Arbeitgebern erwarte ich deswegen ein Umdenken. Gleichzeitig ist es für sie aber wichtig, kompetente Ansprechpartner bei den Leistungsträgern und beim Integrationsamt zu haben, die auch die Bedürfnisse der Unternehmen im Blick haben. Also zügige Information und Bearbeitung, und vor allen Dingen Vernetzung und Koordinierung untereinander. Die aktuelle Praxis zeigt immer wieder, dass bürokratische Hürden viel zu hoch sind und Ermessensspielräume häufig nicht ausgeschöpft werden. Ich stehe dazu mit allen Beteiligten im Gespräch und horche immer wieder nach, wo genau die Hürden sind – um dann gemeinsam nach Lösungen zu suchen. ■



Verena Bentele

Verena Bentele, geboren 1982 in Lindau am Bodensee, ist seit Januar 2014 Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. Die bislang erfolgreichste deutsche Behindertensportlerin gewann als Biathletin und Langläuferin zwölf paralympische Goldmedaillen und viermal WM-Gold. Ende 2011 beendete die blinde Ausnahmeathletin ihre sportliche Karriere. Nach ihrem Studium (Neuere Deutsche Literatur, Sprachwissenschaften und Pädagogik) arbeitete sie als freiberufliche Referentin und Coach im Bereich Personaltraining und -entwicklung. 2012 trat sie der SPD bei.



„Marco Kreuzgraben ist ein tatkräftiger Mitarbeiter“, freut sich Geschäftsführer Bernhard Havermann (r.)

Coworking

Ein Platz für kreative Netzwerker

Das Bremer Coworking-Projekt Weserwork ist bundesweit einmalig: Freiberufler aus allen Branchen arbeiten hier unter einem Dach. Im Büroalltag werden sie dabei von jungen Menschen mit Behinderungen unterstützt.

Sara Rode arbeitet hoch konzentriert an ihrem Computer. Sie erstellt Gästelisten, recherchiert im Internet oder kümmert sich um Tabellen. Die 26-Jährige hat das Asperger-Syndrom, eine Form des Autismus. Trotz bester Noten fand die Kauffrau für Bürokommunikation nach ihrem Abschluss keinen Job. Heute ist sie eine von drei schwerbehinderten Menschen, die bei Weserwork arbeiten.

Sekretariatsservice Das bundesweit einmalige Projekt vereint Coworking und Inklusion unter einem Dach. Das bedeutet: Unternehmen und Freiberufler der verschiedensten Branchen können bei Weserwork Büroräume anmieten. Die Projektbetreiber stellen Tische, Stühle, WLAN und Konferenzräume, die Mieter bringen Laptop und Handy mit. Bei Bedarf können die Mieter einen Sekretariatsservice nutzen. Dort werden für sie Anrufe entgegengenommen, der Postversand erledigt oder Sitzungen vorbereitet. Diese Aufgaben übernehmen drei Menschen mit körperlicher oder seelischer Behinderung. Der 23-jährige Marco Kreuzgraben ist sehbehindert. Nach der Ausbildung bekam er nur Absagen. „Dabei ist er ein tatkräftiger Mitarbeiter, der kaum Unter-

stützung benötigt“, sagt Bernhard Havermann, Geschäftsführer von Weserwork. Nur wenn Marco Kreuzgraben am Computer arbeitet, muss er sich die Schrift größer stellen.

So normal wie möglich Ganz ohne technische Arbeitshilfe arbeitet Tim Schröter, der hochgradig schwerhörig ist. Er braucht nur gelegentlich ein paar Sekunden Zeit, um sein Hörgerät auf unterschiedliche Gesprächssituationen einzustellen – etwa auf ein Telefonat. Sara Rode hingegen kann nicht alle Sekretariatsaufgaben übernehmen. „Sie ist in ihrer Kommunikation sehr verhalten. Der gleichzeitige Kontakt mit vielen Menschen versetzt sie schnell in Stress“, sagt Bernhard Havermann. Ihre Stelle ist speziell auf ihre Stärken zugeschnitten, sie arbeitet viel und äußerst sorgfältig am Computer. Auch sie kommt bei der Arbeit ohne Unterstützung aus. „Unser Anspruch ist, alles so normal wie möglich laufen zu lassen“, erklärt Bernhard Havermann.

Vorbildfunktion Das Konzept geht auf: „Für manche Mieter ist die Integration ein zusätzlicher Anreiz“, sagt der Geschäftsführer. Es gibt inzwischen einige Mieter,

die nach dem Vorbild von Weserwork selbst schwerbehinderte Menschen beschäftigen wollen. Und auch das Coworking-Projekt plant für die Zukunft. „Wenn wir weiter wachsen, wollen wir mehr schwerbehinderte Menschen einstellen“, sagt Bernhard Havermann. Derzeit absolvieren zwei schwerbehinderte Frauen bei Weserwork ein ausbildungsbegleitendes Praktikum. ■



Weserwork

Das Coworking-Unternehmen Weserwork startete im Februar 2014. Damals hatte es zehn Mieter, heute sind es 20. Finanzielle Unterstützung erhält das Projekt durch das Integrationsamt beim Amt für Versorgung und Integration Bremen sowie durch die Aktion Mensch. Träger des Projektes sind der Integrationsfachdienst Bremen GmbH und das Berufsbildungswerk Bremen.

Mehr unter: www.weserwork.de



Benachteiligung Entschädigungsanspruch

Leitsatz

Bei der Klärung der Frage, ob genügend Indizien vorliegen, um eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vermuten zu lassen, sind alle und nicht nur einzelne Umstände zu berücksichtigen.

BAG, Urteil vom 26.06.2014 – 8 AZR 547/13

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der Kläger ist als freiberuflicher Kommunikationsberater tätig. Wegen einer Gehbehinderung ist er schwerbehindert. Er bewarb sich auf eine ausgeschriebene, befristete Stelle als Communitymanager und Gründungsberater bei der beklagten Universität. Im Vorstellungsgespräch wurde angesprochen, dass der Umzug der Abteilung Gründungsservice in ein Gebäude ohne Fahrstuhl

mit Arbeitsräumen im ersten und zweiten Obergeschoss geplant sei. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat wie bereits die Vorinstanz einen Entschädigungsanspruch des Klägers nach § 15 Abs. 2 AGG abgelehnt. Aus der vorliegenden Verletzung der Verfahrens- und Förderpflicht des § 81 Abs. 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX könne nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit geschlossen werden, die Beklagte wolle Bewerbungen von arbeitsuchenden (schwer-)behinderten Menschen aus dem Weg gehen. Es sei auch grundsätzlich unbedenklich, im Bewerbungsgespräch nachzufragen, welche Einschränkungen sich aus einer in den Bewerbungsunterlagen angegebenen Behinderung ergeben. Eine solche Frage müsse einen objektiven und zu Beginn der Nachfrage darzulegenden Anlass haben. Dabei sei es von der Würdigung der Umstände im Einzelfall abhängig, ob sich eine Frage im Hinblick auf einen Bedarf an Hilfsmitteln oder baulichen Maßnahmen als Indiz für eine Benachteiligung darstelle. ■



Gleichstellung Verbeamtung

Leitsatz

Eine Gleichstellung kann auch zum Zwecke der Verbeamtung beantragt werden.

BSG, Urteil vom 06.08.2014 – B 11 AL 5/14 R

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die 1982 geborene Klägerin ist seit 2002 als Justizfachangestellte bei der Justizbehörde Hamburg im mittleren Dienst vollzeitbeschäftigt. Bei ihr ist ein Grad der Behinderung (GdB) von 30 festgestellt. 2010 beantragte sie erfolglos bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. Sie benötige diese, um ihre Vermittlungschancen für einen neuen Arbeitsplatz zu verbessern. 2009 hatte sie sich um

eine Ausbildung zur Diplom-Finanzwirtin beworben. Ihre Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf wurde jedoch abgelehnt, da sie nicht über die erforderliche gesundheitliche Eignung verfüge. Das Bundessozialgericht (BSG) wies die Revision der Beklagten zurück. Die Tatsache, dass die Klägerin einen geeigneten Arbeitsplatz innehatte, stehe dem Anspruch auf Gleichstellung zur Erlangung eines (anderen) Arbeitsplatzes nicht entgegen. Gesetzgeber und Dienstherr müssten die Voraussetzungen für einen Zugang zum Beamtenverhältnis in der Weise modifizieren, dass ein diskriminierungsfreier Zugang zur Ausübung der entsprechenden Tätigkeit gerade im Beamtenverhältnis ermöglicht werde. Die Sollvorschrift des § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX gebe der Beklagten nur dann die Möglichkeit, zu einer anderen Entscheidung als der Gleichstellung zu gelangen, wenn außergewöhnliche Umstände dies rechtfertigen. ■



Zustimmung Betriebsbedingte Kündigung

Leitsatz

Die Prüfung, ob ein im Zustimmungsverfahren vorgelegter Interessenausgleich mit Namensliste wirksam ist und damit die Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG auslösen kann, obliegt nicht dem Integrationsamt, sondern allein den Arbeitsgerichten.

HessVGh, Beschluss vom 24.01.2012 – 10 A 2619/10.Z

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Das beklagte Integrationsamt erteilte 2009 die Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung des schwerbehinderten Klägers aufgrund eines geplanten Personalabbaus. Seinen Antrag auf Zulassung der

Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts lehnte der Hessische Verwaltungsgerichtshof (HessVGh) ab.

Der Beklagte habe seine zu treffende Ermessensentscheidung zu Recht auf § 89 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX gestützt. Sinn und Zweck des Zustimmungsverfahrens nach §§ 85 ff. SGB IX sei es nicht, eine zusätzliche, zweite Kontrolle der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit der Kündigung zu schaffen. Das Integrationsamt habe im Zustimmungsverfahren grundsätzlich nicht zu prüfen, ob die beabsichtigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses des schwerbehinderten Menschen sozial ungerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist. Anhaltspunkte für eine offensichtlich unwirksame Kündigung, die eine Prüfpflicht des Integrationsamtes auslösen könnten, seien nicht gegeben. ■

„ Im Auftrag meines Arbeitgebers kümmere ich mich um die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen.“

Silvia Traute, Sparkasse Marburg-Biedenkopf



Foto: Karsten Soder

Silvia Traute leitet die Personalabteilung der Sparkasse Marburg-Biedenkopf – vor einem Jahr wurde sie außerdem Beauftragte des Arbeitgebers

Beauftragte des Arbeitgebers

Für den Chef im Team

Der Arbeitgeberbeauftragte ist ein wichtiger Akteur im betrieblichen Integrations-team. Aber welche Aufgaben hat er genau? Und wie kann er sich dort einbringen?

Der Arbeitgeber bestellt einen Beauftragten des Arbeitgebers, wenn er einen schwerbehinderten Menschen beschäftigt. In der Praxis wird dies in größeren Betrieben der Fall sein. Allerdings wird davon noch zu wenig Gebrauch gemacht. Der Arbeitgeberbeauftragte dient als Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite, der sich mit den Problemen von und den Möglichkeiten für schwerbehinderte Beschäftigte aus-

kennt. Er unterstützt den Arbeitgeber bei seiner besonderen Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen. Außerdem berät er ihn so, dass er seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt. Zu diesen Pflichten gehört beispielsweise zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Mitarbeitern besetzt werden können, und schwerbehinderte Menschen ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen.

Unternehmen profitieren Gerade kleinere und mittlere Unternehmen können von einem Arbeitgeberbeauftragten profitieren. So kennt dieser die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten des Integrationsamtes für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Der Beauftragte des Arbeitgebers weiß, unter welchen Voraussetzungen Hilfe beantragt werden kann. Der Arbeitgeber kann den Beauftragten bevollmächtigen, rechtsverbindliche Erklärungen abzugeben. Dieser kann dann beispielsweise beim Integrationsamt einen Antrag auf Förderung stellen. Jetzt, nach der SBV-Wahl, sollte der Arbeitgeberbeauftragte auf die Vertrauensperson zugehen.

Im Gegensatz zur Schwerbehindertenvertretung wird der Arbeitgeberbeauftragte nicht gewählt, sondern vom Arbeitgeber benannt. Das Gesetz empfiehlt, einen schwerbehinderten Menschen für diese Position zu bestellen. Das kann eine größere Nähe zum Thema bedeuten. Kenntnisse im Arbeits-, aber auch im Schwerbehindertenrecht sind wichtig in dieser Funktion. Häufig werden deshalb auch Mitarbeiter der Personalabteilung für das Amt ausgewählt. Im Ausnahmefall kann bei kleinen Betrieben der Arbeitgeber selbst die Funktion übernehmen.

Balance-Akt Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs-

oder Personalrat bildet der Beauftragte des Arbeitgebers das betriebliche Integrationsteam. Er arbeitet hier aktiv mit. Dabei muss er das Augenmerk auf zwei Positionen richten: Er ist vom Arbeitgeber benannt und hat dessen Interessen im Blick. Gleichzeitig ist er Teil des Integrationsteams, engagiert sich in dieser Funktion für die Belange der schwerbehinderten Menschen und bringt beispielsweise aktuelle Informationen aus der Geschäftsführung ein. Der Ausgleich verschiedener Interessen kann die Tätigkeit zur Herausforderung machen. Dann muss es dem Team gelingen, Lösungen und Argumente zu finden, die allen Seiten gerecht werden.

Die Verpflichtung, einen Arbeitgeberbeauftragten einzusetzen, besteht unabhängig davon, ob es eine Schwerbehindertenvertretung im Betrieb oder in der Behörde gibt. Allerdings folgen keine rechtlichen Sanktionen, wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommt. In der Praxis ist die gesetzliche Regelung vielen kleinen und mittleren Betrieben nicht bekannt. Deshalb werden häufig keine Beauftragten benannt, so die Erfahrung von Manfred Otto-Albrecht, Leiter des Hamburger Projektes Wirtschaft inklusiv. Zahlen liegen nicht vor. Die Integrationsämter begrüßen es, wenn ihnen die Arbeitgeberbeauftragten als Ansprechpartner genannt werden. ■

„Viele Unternehmen setzen sich seit Langem dafür ein, noch mehr Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Rund eine Million schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung belegen dieses Engagement. Die Beauftragten des Arbeitgebers leisten hier einen wichtigen Beitrag, indem sie in der betrieblichen Praxis die konstruktive Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten unterstützen. Sie sind kompetente Ansprechpartner für die Arbeitgeber.“

Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)



Die Aufgaben des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann seine Aufgaben nach § 98 Sozialgesetzbuch (SGB) IX an den Beauftragten delegieren:

- Prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.
- Bei der Agentur für Arbeit Vermittlungsangebote anfordern.
- Die Schwerbehindertenvertretung über Bewerbungen schwerbehinderter Menschen informieren.
- Sicherstellen, dass die Schwerbehindertenvertretung bei allen Angelegenheiten, die Menschen mit Schwerbehinderung betreffen, angehört wird.
- Darauf achten, dass im Unternehmen eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen wird.
- Darauf hinwirken, dass Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt werden.
- Das Integrationsamt über beabsichtigte Kündigungen informieren und dessen Zustimmung einholen.



Kurse

Die Integrationsämter bieten Kurse an, in denen sich der Beauftragte des Arbeitgebers das notwendige Fachwissen aneignen kann.

Das Angebot besteht aus verschiedenen Modulen:

- Grundlagen im Schwerbehindertenrecht
- Kurse zu ausgewählten Fachthemen
- Informationsveranstaltungen

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort



Arbeitgeberbeauftragte Stefanie Hirschberg (l.) und SBV Norbert Niehus informieren sich vor Ort

Enge Absprachen: Silvia Traute und Vorstandsvorsitzender Andreas Bartsch (l.)

Praxisbeispiel

Expertinnen in Sachen Förderung

Sie sind Mitglied im betrieblichen Integrationsteam, achten auf die Beschäftigungsquote und stellen Förderanträge. Dabei haben sie immer die Position ihres Arbeitgebers im Blick. Silvia Traute und Stefanie Hirschberg sind Beauftragte des Arbeitgebers. Beide haben das Ziel, die Leistungsfähigkeit von schwerbehinderten Mitarbeitern zu erhalten.

Silvia Traute hält ihrem Chef den Rücken frei, wenn es um schwerbehinderte Beschäftigte im Unternehmen geht. Seit drei Jahren leitet sie die Personalabteilung der Sparkasse Marburg-Biedenkopf, vor einem Jahr wurde sie außerdem zur Beauftragten des Arbeitgebers ernannt. „Das bot sich einfach an, ich bin im Thema drin“, erzählt sie. Die Gesundheit, die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten – das waren schon immer ihre Themen. „Und was auch wichtig ist: Ein guter Kontakt zum Vorstand“, sagt die 44-Jährige. Der muss sich bei der Einhaltung seiner gesetzlichen Pflichten gegenüber schwerbehinderten Menschen – etwa bei Einstellungen – ganz auf sie verlassen können.

Expertin in Rechtsfragen Als Beauftragte des Arbeitgebers ist sie nicht nur die

Expertin des Arbeitgebers in Fragen des Schwerbehindertenrechts, sie ist auch Teil des Integrationsteams und hat Kontakt zum LWV Hessen Integrationsamt. Silvia Traute sitzt immer mit am Tisch, wenn es um Entscheidungen über die Angelegenheiten schwerbehinderter Angestellter geht. „Ich vertrete bei Gesprächen vorrangig die Position des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung vertritt vorrangig die der Arbeitnehmer“, erklärt sie. So behält die Betriebswirtin beispielsweise die Kosten im Blick, wenn es um die Umrüstung von Arbeitsplätzen geht, und erarbeitet mit der Schwerbehindertenvertretung optimale Lösungen.

Teilhabe verbessern Auch Stefanie Hirschberg ist Personalleiterin, auch sie wurde zur Beauftragten des Arbeitgebers ernannt – allerdings schon vor fünf Jahren. Die 34-Jährige arbeitet für

das Rohrbau-Unternehmen Bilfinger Scheven GmbH in Erkrath nahe Düsseldorf. 213 Mitarbeiter hat das Unternehmen, die Beschäftigungsquote liegt bei acht Prozent. „Das ist extrem viel für ein Unternehmen im Baubereich und spiegelt wider, wie wichtig uns Integration ist“, sagt Stefanie Hirschberg.

Ihren ersten großen Einsatz als Beauftragte des Arbeitgebers hatte sie, als das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Unternehmen eingeführt wurde. „Ich hatte da die Doppelfunktion als Personalleiterin und Beauftragte des Arbeitgebers“, erklärt sie. In der Praxis sei ihre Arbeit als Arbeitgeberbeauftragte oft nur schwer von der der Schwerbehindertenvertretung abzugrenzen. „Wir haben alle das gemeinsame Ziel, die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen zu verbessern“, sagt sie.



Foto: Karsten Socher



Foto: Paul Esner

Stefanie Hirschberg stellt Anträge beim Integrationsamt

Fördergelder abrufen Beispielhaft für ihre Arbeit erzählt Stefanie Hirschberg vom Fall eines Werkpoliers mit körperlichen Einschränkungen: „Ein hochspezialisierter Fachmann mit großem Know-how, auf den wir angewiesen sind. Erst recht vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels.“ Als Beauftragte des Arbeitgebers habe sie sich an das Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) gewandt. Dort klärte sie, welche Hilfen möglich sind, und stellte die erforderlichen Anträge. Dazu ist sie als Beauftragte des Arbeitgebers bevollmächtigt. „Wir haben dann umfangreiche Förderung durch das LVR-Integrationsamt erhalten“, so Stefanie Hirschberg. Heute steht der Polier an einer höhenverstellbaren Werkbank und erhält bei der Arbeit personelle Unterstützung. „In unserer Branche ist es nicht selbstverständlich, dass jemand mit körperlicher Einschränkung weiterarbeiten kann“, betont sie und hofft, dass der Polier bis zur Rente bleiben kann. Insgesamt seien im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements 58 Fälle erfolgreich abgeschlossen und Fördergelder in sechsstelliger Höhe genutzt worden.

Beratung durch das Integrationsamt
Auch Silvia Traute von der Sparkasse

ist Expertin für die verschiedenen Fördermöglichkeiten und unter welchen Voraussetzungen sie bei wem beantragt werden können. Das hilft nicht nur ihrem Vorstand, auch die Belegschaft greift gerne auf dieses Wissen zurück: „Ich nehme als Beauftragte des Arbeitgebers an den Schwerbehindertenversammlungen teil. Da berichte ich über die Erfahrungen aus Arbeitgebersicht.“ Oder sie berichtet dort von den Erfahrungen beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Bei Unklarheiten zieht sie das Sozialgesetzbuch zu Rate, greift gerne auf die langjährige Erfahrung der Schwerbehindertenvertretung zurück oder be-

„Für uns ist es extrem wichtig, die Arbeitskraft unserer Mitarbeiter zu erhalten – außerdem fühlen wir uns für sie sozial verantwortlich. Um unseren eigenen Anspruch zu erfüllen, haben wir eine Arbeitgeberbeauftragte berufen. Diese sichert den schnellen Dialog zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern. Damit hat die Arbeitgeberbeauftragte eine sehr wichtige Aufgabe.“

Thomas Ernst, Geschäftsführer des Softwareunternehmens Implico GmbH mit Sitz in Hamburg

spricht sich mit dem Betriebsarzt. Gute Erfahrung hat sie auch mit der Beratung durch das LWV Hessen Integrationsamt gemacht. „Ziel aller Parteien in unserem Betrieb ist immer, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter wieder herzustellen“, erzählt sie. Manchmal reiche dafür ein höhenverstellbarer Schreibtisch, manchmal sei die Lösung ein Minderleistungszuschuss oder – als letzter Weg – die Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz. „Der Vorstand ist sehr sozial eingestellt, das erleichtert mir die Arbeit ungemein“, sagt Silvia Traute.

Unternehmen profitiert Der reibungslose Ablauf hängt nach ihrer Einschätzung auch mit der Größe des Unternehmens zusammen: 916 Mitarbeiter hat die Sparkasse im hessischen Landkreis Marburg-Biedenkopf. „Da ist es leichter, Lösungen für schwerbehinderte Mitarbeiter zu finden“, sagt sie. Machtkämpfe zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung kennt sie aber aus anderen Unternehmen. „Da kann der Beauftragte des Arbeitgebers schnell mal zwischen die Stühle geraten“, glaubt Silvia Traute. Dabei teilt sie mit Stefanie Hirschberg die Überzeugung, dass es nur Vorteile hat, sich mit dem Thema schwerbehinderte Beschäftigte zu befassen und in Person des Arbeitgeberbeauftragten einen Experten zu bestimmen. „Das Unternehmen profitiert durch zufriedene, leistungsbereite Arbeitnehmer“, sagt Stefanie Hirschberg. ■



Foto: © Implico



Bei Audi gibt es keine Sonderabteilungen für leistungsgewandelte Mitarbeiter: Gearbeitet wird in gemischten Teams

Audi-Studie

Inklusion rechnet sich

Seit mehreren Jahren untersucht Audi, wie Menschen mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen gewinnbringend weiterbeschäftigt werden können. Wissenschaftlich begleitet wird die Studie von der Schweizer Universität St. Gallen.



Leistungsgewandelte Mitarbeiter bei Audi

Unter den Begriff „leistungsgewandelte Mitarbeiter“ fasst die Audi AG Belegschaftsmitglieder mit betriebsärztlich festgestellter anforderungsbezogener Einschränkung, anerkannt schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen sowie Frauen während der Schwangerschaft zusammen. Im Werk in Ingolstadt arbeiten rund 40.000 Personen, die Beschäftigungsquote liegt bei sechs Prozent. Mehr als 2.000 der Mitarbeiter sind schwerbehindert oder gleichgestellt. Der Altersdurchschnitt liegt bei knapp 41 Jahren.

Wenn Tobias Munzel mit den nüchtern rechnenden Controllern seines Unternehmens spricht, hat er ein schlagendes Argument auf seiner Seite: Es lohnt sich auch finanziell, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ins Unternehmen zu integrieren. Tobias Munzel ist Personalreferent und Beauftragter des Arbeitgebers für schwerbehinderte Mitarbeiter der Audi AG in Ingolstadt. Für den Automobilhersteller begleitet er ein einzigartiges Forschungsprojekt: Gemeinsam mit dem Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen wird die Integration von Menschen mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen bei Audi seit mehreren Jahren wissenschaftlich untersucht. Audi spricht dabei von leistungsgewandelten Mitarbeitern (siehe Info-Box).

Gemischte Teams sind innovativer Das Forschungsprojekt läuft seit 2012 und ist noch nicht abgeschlossen, es liegen aber bereits ganz wesentliche Ergebnisse vor. Die Arbeit in der Audi-Produktion wird in der Regel in Gruppen geleistet. Häufig rotieren die Kollegen dabei innerhalb des Teams, wechseln am Tag mehrfach die Tätigkeit. Je mehr Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einer solchen Arbeitsgruppe angehören, so ein Ergebnis der Studie, desto innovativer ist diese. „Probleme regen zum Denken an“, erklärt Professor Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen. So entstehen Ideen zur Verbesserung des Produktionsprozesses: Beispielsweise hatten Mitarbeiter der Fahrzeugmontage die Idee, das Fußhebelwerk mit Gaspedal, Kupplung und Bremse mittels einer be-

sonderen Konstruktion im Sitzen – statt wie bisher im Stehen – ins Auto einzubauen. Damit können an diesem Montageplatz auch Mitarbeiter eingesetzt werden, die nicht dauerhaft im Stehen arbeiten können. Da die neue Art der Montage schneller vonstattengeht als die alte, wurde die Produktion insgesamt beschleunigt. Audi spart also Geld.

Ältere machen weniger Fehler Ein weiteres Ergebnis der Studie: Je älter die Kollegen in einer Fertigungsgruppe sind, desto weniger Fehler werden gemacht. „Die Älteren haben vielleicht körperliche Einschränkungen, verfügen dafür aber über wichtiges Erfahrungswissen“, erklärt Stephan Böhm. Anlass für den Automobilhersteller, sich intensiv mit der Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen zu beschäftigen, war der demografische Wandel und der damit verbundene Alterungsprozess der Belegschaft. Gleichzeitig wurden auch die Anforderungen an die Mitarbeiter immer komplexer. Eine Entwicklung, die das gesamte produzierende Gewerbe betrifft. Insgesamt zählt Audi im Werk Ingolstadt über 2.000 schwerbehinderte Mitarbeiter, die weiter am Produktionsprozess mitarbeiten sollen. Die Zahl der leistungsgewandelten Fachkräfte liegt deutlich höher. „Die Betroffenen können nicht mehr schwer heben oder den ganzen Tag stehen“, sagt Stephan Böhm. Und die Entwicklung schreitet schnell voran. „Wir zählen pro Jahr rund 100 zusätzliche Personen mit Einschränkungen“, sagt Personalreferent Tobias Munzel. „Deshalb haben wir nach einer Strategie für das gesamte Unternehmen gesucht.“

Wertschätzender Führungsstil Dabei stellte die Projektgruppe aus Wissenschaftlern und Audi-Mitarbeitern sehr schnell fest, dass die Führungskräfte des Unternehmens von zentraler Bedeutung für eine optimale Integration der leistungsgewandelten Personen sind. „Wir waren überrascht, wie einflussreich die Führungskräfte sind“, sagt Tobias Munzel. Wichtig ist demnach ein gesundheitsfokussierter und integrierender Führungsstil. Verhält

sich die Führungskraft wertschätzend und gesundheitsbewusst, sind die Mitglieder des Teams nicht nur messbar leistungsstärker und motivierter. „Die leistungsgewandelten Mitarbeiter sind auch deutlich seltener krank“, sagt Stephan Böhm.

Keine Sonderabteilungen Hartmut Bartsch zählt zu den Führungskräften bei Audi. Er leitet den Verpackungsbetrieb in Ingolstadt. Hier werden Airbags, Sitze oder Schaltknüppel verpackt, die dann an den ausländischen Standorten in Fahrzeuge eingebaut werden. In diesem Bereich des Unternehmens haben mehr als die Hälfte der Arbeitskräfte gesundheitliche Einschränkungen. „Wir sind inklusiv“, betont Hartmut Bartsch: Sonderabteilungen für leistungsgewandelte Mitarbeiter existieren bei Audi nicht. Erstes Ziel ist immer, die Menschen auf ihrem angestammten Arbeitsplatz zu belassen. Diesen so umzugestalten, dass die Arbeit auch mit körperlichen Einschränkungen zu bewältigen ist. Wenn die Mitarbeiter beispielsweise an taktgebundenen Arbeitsplätzen nicht mehr einsetzbar sind, ist eine Möglichkeit, sie in gemischte Teams in der Verpackung zu versetzen. Hier ist es einfacher, auf Leistungseinschränkungen einzugehen und bei Bedarf den Arbeitsplatz ergonomisch umzugestalten. „Wir führen mit jedem Mitarbeiter ausführliche Gespräche, schauen uns mit ihm zusammen den neuen Arbeitsplatz an und fragen, ob er sich vorstellen kann, dort zu arbeiten“, erzählt Hartmut Bartsch. Der 50-Jährige hält es für ganz wesentlich, dass die Führungskräfte sich Zeit für ihre Mitarbeiter nehmen. Ein offenes Ohr für sie haben, Probleme zeitnah klären. „Das zahlt sich durch geringere Fehlzeiten auch wirtschaftlich aus“, sagt Hartmut Bartsch. Audi hat aus diesen Erkenntnissen Konsequenzen gezogen und beispielsweise spezielle Schulungen in Personalführung entwickelt. Auch in das aktuell entstehende Führungsleitbild flossen die Ergebnisse mit ein.

Das Team mitnehmen Die Studie zeigt auch, dass das ganze Team beim Integrationsprozess mitgenommen und

aufgeklärt werden muss. „Passiert das nicht, kann das zu Neid und Diskriminierung führen“, sagt Stephan Böhm. Die leistungsgewandelten Beschäftigten arbeiten in der Regel an den körperlich weniger anstrengenden Arbeitsplätzen. „Das funktioniert nur, weil wir viel Aufklärungsarbeit betreiben, immer wieder mit allen im Team reden und versuchen, Verständnis zu schaffen“, erzählt Hartmut Bartsch. Und weil die Arbeitsplätze insgesamt hohen ergonomischen Standards entsprechen.

Das Projekt wird fortgesetzt, weitere Untersuchungen sind geplant. „Wir versuchen, einen Mittelweg zwischen sozialer Verantwortung und Wirtschaftlichkeit zu gehen“, sagt Tobias Munzel. Auch an der Umsetzung der bisher entwickelten Strategien wird weiter gearbeitet. Der Arbeitgeberbeauftragte weiß: „Wir haben noch einige Hausaufgaben zu erledigen, bis dieser Führungsstil in allen Köpfen verankert ist.“ ■



Zentrale Ergebnisse der Audi-Studie

- Gruppen mit einem höheren Anteil leistungsgewandelter Mitarbeiter bringen mehr Ideen zur Verbesserung der Produktionsabläufe ein.
- Je älter eine Fertigungsgruppe im Schnitt ist, desto weniger Fehler werden gemacht.
- Leistungsgewandelte Mitarbeiter sind motivierter, zufriedener mit ihrer Arbeit und seltener krank, wenn sie sich gut integriert fühlen.
- Wesentlich für eine gelungene Integration ist ein gesundheitsfokussierter und wertschätzender Führungsstil.
- Zentral ist auch eine offene Kommunikation.
- Die Teams müssen in den Prozess der Integration miteinbezogen werden.