



DEUTSCHE BAHN

Start in den Beruf

INTEGRATIONSFIRMEN

Neues Förderprogramm

HIV UND AIDS

Ein rein soziales Problem

HIV-positive Mitarbeiter erfahren häufig Diskriminierung am Arbeitsplatz. „Dagegen hilft nur Aufklärung“, sagt Heike Gronski von der Deutschen Aids-Hilfe.

HIV und Aids

Aufklärung dringend erforderlich

Liebe Leserin,
lieber Leser



Seit rund 30 Jahren sind HIV und Aids in Deutschland ein Thema. In den 1980er Jahren war die neu entdeckte Infektionskrankheit ein regelrechtes Schreckgespenst, die Diagnose HIV-positiv galt als Todesurteil. Die Krankheit führte fast unausweichlich zu Aids, also zur Zerstörung des Immunsystems und damit zu lebensbedrohlichen Infektionen und Tumoren. Die Medikamente der Anfangszeit waren mit starken Nebenwirkungen verbunden. Die Lebensqualität wurde extrem beeinträchtigt, Erwerbstätigkeit war häufig undenkbar.

Mittlerweile hat sich viel getan. Neuere Medikamente ermöglichen Menschen mit HIV eine annähernd normale Lebenserwartung bei guter Lebensqualität. Die Betroffenen können ihrem Beruf nachgehen, sie

sind genauso leistungsfähig wie ihre Kollegen. Bei entsprechender medikamentöser Behandlung ist eine Ansteckung selbst über das Blut so gut wie ausgeschlossen.

Diese Entwicklung ist aber vielen unbekannt. Veraltetes oder falsches Wissen führt immer wieder zu Diskriminierung – auch im Beruf. Hier wollen wir als Integrationsämter mit dem aktuellen Schwerpunkt der ZB zur Aufklärung beitragen. Wir haben aktuelle Fakten zu HIV und Aids gebündelt und informieren über rechtliche Fragen im Arbeitsleben. Außerdem berichten zwei betroffene Arbeitnehmer von ihren sehr unterschiedlichen Erfahrungen im Beruf.

Der Diskriminierung von Menschen mit HIV in der Gesellschaft und im Beruf kann nur mit fundierten Informationen begegnet werden. Als Schwerbehindertenvertretung, Beauftragter des Arbeitgebers oder Vorgesetzter können Sie durch Ihre Haltung und die Weitergabe von Wissen wesentlich dazu beitragen und unterstützen, dass Barrieren im Kopf abgebaut werden. Und dass betroffenen Menschen eine selbstverständliche Teilhabe am Erwerbsleben möglich ist.

Karin Fankhaenel

Karin Fankhaenel
Leiterin des Integrationsamtes beim
Landschaftsverband Rheinland und stellvertretende
BIH-Vorsitzende

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 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), Hanna Ashour, Gabriele Franz, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Beirat:** Ulrich Adlhoj, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus
Reportagen und Berichte: Christoph Beyer, Karl-Friedrich Ernst, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Claudius Pflug • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 230.000 Exemplare • **Redaktionschluss:** Februar 2016 • **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

Zahlen, Politik, Medien

- Ausgleichsabgabe: Anstieg ab 2016
- Reform: Behindertengleichstellungsgesetz
- Kammern: mehr Inklusionsberater

4

REPORT



Arbeitgeber Deutsche Bahn

Traumjob Bahnhof

„Grundsätzlich kann jeder Arbeitsplatz für behinderte Menschen geeignet sein“, sagt DB-Personalchef Ulrich Weber. Was das bedeutet, zeigt Jacqueline Krömer.

6

THEMA



Forschungsprojekt Work-by-Inclusion®

Blick in die Zukunft

Eine Datenbrille könnte schon bald gehörlosen Menschen die Arbeit im Warenlager erleichtern. Ein Bürofachhandel nahe Chemnitz testet die neue Technologie.

8

RECHT



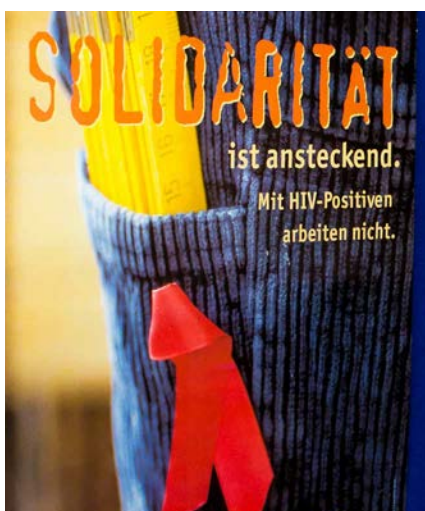
Rechtsprechung

Neue Urteile

- Krankheitsbedingte Kündigung: BEM-Verfahren
- Schwerbehinderung: Merkzeichen G
- Zuruhesetzung: anderweitige Verwendung

9

SCHWERPUNKT



HIV und Aids

Ein rein soziales Problem

Seit 30 Jahren ist HIV Thema in Deutschland. Der medizinische Fortschritt ist groß. Geblieben sind Fragen und Ängste – gerade wenn es um die Beschäftigung von HIV-positiven Menschen geht.

- Erfahrungsbericht: Zwei HIV-positive Arbeitnehmer erzählen von sehr unterschiedlichen Erfahrungen.
- Fakten statt Vorurteile: wichtige Informationen zur Beschäftigung von HIV-positiven Arbeitnehmern.

10

FORUM



Förderprogramm für Integrationsfirmen

Chancen und Risiken

Die Fachleute sind sich einig: Das neue 150-Millionen-Euro-Programm ist eine Chance, aber noch sind viele Fragen ungeklärt.

14

INTERNET

BIH KOMPAKT
Arbeit & Inklusion



Aktuelle Reformen

www.integrationsaemter.de/leitgedanken

- 10 Thesen der BIH
- Aktuelles zum Bundesteilhabegesetz



Weiterentwicklung Behindertengleichstellungsgesetz



Weniger Barrieren lautet eines der Ziele des Gesetzes

Die Bundesregierung hat im Januar 2016 einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) beschlossen. Ziel ist es, für mehr Barrierefreiheit zu sorgen und Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen in der öffentlichen Verwaltung abzubauen. Der Gesetzentwurf sieht unter anderem vor, den Behindertensbegriff des BGG an den Wortlaut der UN-Behindertenrechtskonvention anzupassen. Hinzu kommen Verbesserungen beim Benachteiligungsverbot. Danach ist bereits die Versagung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen – wie der Einsatz eines Gebärdensprachdolmetschers oder bauliche Veränderungen – eine Benachteiligung im Sinne des BGG. Ab dem Jahr 2018 sollen Bundesbehörden Menschen mit geistiger Behinderung Bescheide auch in Leichter Sprache kostenfrei erläutern.

Mehr unter: www.bmas.de > Themen > Teilhabe und Inklusion

Kammern Mehr Fach- und Inklusionsberater

Die Anzahl der Fach- und Inklusionsberater bei den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern wächst weiter: Bundesweit stehen bei derzeit fast 60 Kammern solche Fachkräfte bereit. Diese Fach- und Inklusionsberater unterstützen die Betriebe vor Ort kostenfrei bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Der Service reicht von der individuellen Beratung der Betriebe über die Vermittlung passgenauer Lösungen bis zur Hilfe bei Anträgen und Behördenkontakten. Ein Adressverzeichnis der Kammern mit Fach- und Inklusionsberatern findet sich im Internet.

Mehr unter: www.rehadat-adressen.de > Arbeit/Beschäftigung > Kammern



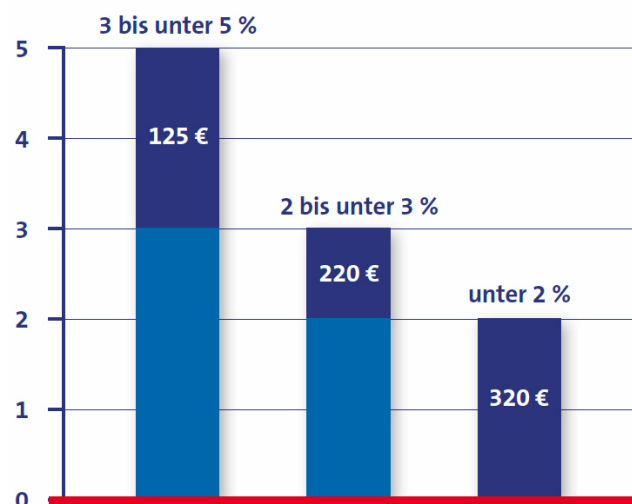
Die Berater unterstützen Betriebe vor Ort

Ausgleichsabgabe Erhöhung ab 2016

Die Ausgleichsabgabe wurde zum 1. Januar 2016 erhöht. Damit müssen Arbeitgeber, die nicht die vorgeschriebene Anzahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigen, eine höhere Abgabe entrichten. Die Staffeln beträge steigen je Monat und unbesetztem Pflichtarbeitsplatz von bisher 115 auf 125 Euro, von 200 auf 220 Euro und von 290 auf 320 Euro. Die neuen Sätze gelten für Pflichtarbeitsplätze, die ab dem 1. Januar 2016 unbesetzt sind. Sie müssen daher erstmals mit der Anzeige 2016 entrichtet werden, die bis zum 31. März 2017 eingereicht werden muss. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe war nach Paragraph 77 Absatz 3 SGB IX notwendig geworden, da sich die Bezugsgröße seit der letzten Neubestimmung der Beträge im Jahr 2012 um mehr als zehn Prozent erhöht hat. Die Gelder dürfen ausschließlich für die Begleitende Hilfe sowie für die Arbeitsförderung schwerbehinderter Menschen verwendet werden.

Neue Staffeln beträge

Beschäftigungsquote in %



Ausgleichsabgabe in Euro pro Monat und unbesetztem Pflichtarbeitsplatz (ab 01.01.2016)

Arbeitsmarkt Inklusionsbarometer steigt



Foto: iStock/BartCo
Messbare Verbesserung am Arbeitsmarkt

In Deutschland sind mehr als 1,15 Millionen Menschen mit Behinderung erwerbstätig, so viele wie nie zuvor. Das ergibt das Inklusionsbarometer Arbeit 2015 der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Institutes. Das Inklusionsbarometer erreichte 2015 mit 101,2 erstmals einen Wert, der auf eine Verbesserung der Inklusion von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsmarkt hinweist. Bei der Auswertung werden sowohl Arbeitsmarktdaten als auch das Ergebnis einer repräsentativen Befragung von Arbeitgebern und schwerbehinderten Beschäftigten einbezogen. Neu ist im Jahr 2015 eine Differenzierung nach Art der Behinderung. Die Studie erscheint bereits zum dritten Mal und ist bundesweit einmalig.

Mehr unter: www.aktion-mensch.de > Themen > Arbeit

Dokument Europäischer Notfallausweis



Der Europäische Notfallausweis bietet in einem medizinischen Notfall dem Rettungsteam in neun verschiedenen Sprachen alle relevanten Informationen auf einen Blick. Er vermittelt eine schnelle Übersicht über Allergien, Blutgruppe, Schutzimpfungen, chronische Krankheiten und regelmäßig einzunehmende Medikamente. Außerdem gibt er Auskunft über die persönlichen Daten seines Besitzers und enthält Angaben zu Personen, die im Notfall benachrichtigt werden sollen. Der Ausweis ist zum Preis von 3,10 Euro erhältlich.

Bestellung unter: www.bundesanzeiger-verlag.de/ena



NEU ERSCHIENEN

Statistik Jahrbuch Sucht 2015



Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) veröffentlicht in dem „Jahrbuch Sucht 2015“ die neuesten Statistiken zum Konsum von legalen und illegalen Suchtmitteln sowie zu Glücksspiel. Außerdem liefert es umfangreiche Informationen zur Rehabilitation und Versorgung Suchtkranker. Hochrechnungen zufolge waren im Jahr 2015 etwa 1,77 Millionen Erwachsene

von einer Alkoholsucht betroffen. Rund 1,9 Millionen sind von Medikamenten abhängig. Auf mögliche Folgen einer Sucht für die Arbeit geht eine weitere Publikation der DHS ein: „Suchtprobleme am Arbeitsplatz“ bietet Personalverantwortlichen Hilfe für die Praxis.

Mehr unter: www.dhs.de

Verzeichnis Leichte Sprache



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlicht zahlreiche seiner Broschüren und CD-ROMs auch in Leichter Sprache. Darunter beispielsweise die Broschüre „Rat-Geber für Menschen mit Behinderung“ oder das Heft „Persönliches Budget – beste Beispiele“. Die Publikationen richten sich gezielt an Menschen mit Lernschwierigkeiten. Dabei sind die Texte in

kurzen Sätzen verfasst, die Inhalte übersichtlich strukturiert und mit Bildern veranschaulicht, auf Fremdwörter wird weitestgehend verzichtet. Mit dem „Publikationsverzeichnis leichte Sprache“ bietet das BMAS jetzt einen Überblick über seine Veröffentlichungen in Leichter Sprache.

Mehr unter: www.bmas.de > Service > Publikationen



Eine extra große Schrift ermöglicht Jacqueline Krömer die Arbeit am Computer

Arbeitgeber Deutsche Bahn

Traumjob Bahnhof

Bei der Deutschen Bahn in Bielefeld ist Jacqueline Krömer eine geschätzte Kollegin. Dank technischer Hilfsmittel spielt ihre Sehbehinderung im Arbeitsalltag keine Rolle.

Werner Schulze ist ganz sicher: „Viele Firmen würden behinderte Menschen ausbilden, wenn sie wüssten, wie problemlos das sein kann.“ Werner Schulze ist Arbeitsgebietsleiter Operations beim Bahnhofsmanagement der Deutschen Bahn (DB) in Bielefeld. Insgesamt 55 Angestellte der DB Station&Service arbeiten in dem historischen Gebäude in Bielefeld, sie kümmern sich um ankommende Fahrgäste, sorgen für die Wartung und die Sicherheit des Bahnhofs. Zu dem Team gehört seit

September 2014 erstmals eine schwerbehinderte Auszubildende. Jacqueline Krömer erlernt hier den Beruf der Kauf-frau für Büromanagement.

Kleines Restsehvermögen Jacqueline Krömer ist seit ihrem elften Lebensjahr stark sehbehindert. Damals wurde die Augenkrankheit Grüner Star bei ihr zu spät erkannt. Trotz mehrerer Operationen konnte nur ein Restsehvermögen erhalten werden. „Ich kann nur noch minimal mit zwei äußeren Punkten der Augen sehen“, erklärt die heute 18-Jährige. Menschen nimmt sie nur verschwommen wahr, Teile des Gesichtsfeldes fehlen ganz. Anzusehen ist ihr das nicht. Beim Erzählen fixiert sie ihr Gegenüber, in den Fluren des Gebäudes ist sie zügig und selbstständig unterwegs. Auch bei der Arbeit gibt es keine Unterschiede: „Jacqueline Krömer ist eine Kollegin wie jede andere auch“, sagt Werner Schulze.

Mit gerade 14 Jahren hatte Jacqueline Krömer den ersten Kontakt zur Arbeits-

welt am Bahnhof. Damals kam sie als Praktikantin. Der Übergang von behinderten Jugendlichen ins Berufsleben wird in Nordrhein-Westfalen mit dem Projekt „STAR – Schule trifft Arbeitswelt“ (siehe Info-Box) gefördert. Dazu gehört während des gesamten Prozesses eine enge Begleitung durch Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes, die die Jugendlichen und Arbeitgeber beraten und unterstützen. Wesentliche Elemente von STAR sind, neben Potenzialanalyse und Berufsfelderkundungen, frühzeitige Praktika zur Berufsorientierung. Damit trifft das Programm den Nerv der Arbeitgeber. „Ein Praktikum ist das A und O“, betont Werner Schulze. „Wir sehen, ob das die richtige Person für uns ist, und die Praktikanten bekommen ein Gefühl, ob die Arbeit etwas für sie ist.“ Jacqueline Krömer war begeistert von dem Praktikum, für sie stand der Traumjob fest.

Runder Tisch Aber nicht nur die Jugendliche war überzeugt. „Jacqueline kam super an. Sie war unheimlich interessiert und freundlich – das passte direkt“, erinnert sich Werner Schulze. Dann setzte er alle Hebel in Bewegung. „Wir hatten hier ja gar keinen Ausbildungsplatz“, sagt er. Er sprach mit Vorgesetzten und holte die Schwerbehindertenvertretung ins Boot. „Wir arbeiten sehr eng zusammen“, sagt Alfons Kruse, Gesamtschwerbehindertenvertreter der DB Station&Service. „Behinderte Menschen auszubilden ist eine gesellschaftliche Aufgabe.“ Schließlich lud Werner Schulze zu einem runden Tisch ein, an dem auch Vertreter des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) und der Agentur für Arbeit teilnahmen. Dort wurden mögliche mit der Sehbehinderung verbundene Probleme besprochen und es wurde nach Lösungen gesucht.

„Die Unterstützung ist hervorragend“, erzählt Werner Schulze. 40 Prozent der Ausbildungskosten von Jacqueline Krömer trägt die Agentur für Arbeit. Außerdem förderte sie technische Hilfsmittel, die genau auf die Bedürfnisse der Auszubildenden abgestimmt sind und ihr die Arbeit am Computer ermöglichen. Dazu gehört ein spezielles Programm, das die Buchstaben und Zahlen auf dem Computerbildschirm deutlich vergrößert



Ein gutes Team: Jacqueline Krömer und Werner Schulze

und so für die Auszubildende lesbar macht. In ihrem hellen Büro unter dem Dach bearbeitet die angehende Kauffrau jetzt Mahnungen, kontiert Rechnungen oder leitet Aufträge weiter. „Ich mache alles, was mit Zahlen zu tun hat“, sagt Jacqueline Krömer. Eine elektronische Lupe ermöglicht ihr das Lesen von Ausdrucken. Für die Berufsschule wurde ihr zusätzlich ein Laptop finanziert. „Mit den technischen Hilfsmitteln kann sie so arbeiten wie ihre nicht behinderten Kollegen“, sagt Werner Schulze.

Individuelle Förderung Zusätzlich wird die Ausbildung über das Sonderprogramm Handlungsfeld II der Initiative Inklusion mit einer Prämie von 3.000 Euro (Ausbildungsprämie) gefördert. Einer Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung stehe nichts im Wege, versichert Werner Schulze. Nur der DB-Standort steht noch nicht fest. Jacqueline Krömer hat schon große Pläne: „Berlin könnte ich mir gut vorstellen.“ ■



Schule trifft Arbeitswelt (STAR)

STAR bereitet Schüler mit Behinderungen rechtzeitig auf das Arbeitsleben vor und eröffnet zusammen mit Arbeitgebern Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. STAR ist ein NRW-weites Projekt, bei dem das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, das Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW, die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter der Landschaftsverbände Westfalen-Lippe und Rheinland eng zusammenarbeiten. STAR wird vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds (ESF), Bundesmitteln aus dem Ausgleichsfonds (Initiative Inklusion) und durch Ausgleichsabgabemittel der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe als Projektträger finanziert.

Mehr unter: www.star.lwl.org und www.star.lvr.de

Interview

Gleichberechtigtes Miteinander

Ulrich Weber ist Personalvorstand der Deutschen Bahn AG. Die Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen haben für ihn einen hohen Stellenwert.



Ulrich Weber

ZB Welche konkreten Ziele verfolgt die Deutsche Bahn (DB) im Hinblick auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen?

Ulrich Weber Die Integration und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sind fester Bestandteil unserer Personalstrategie. Seit 2010 gilt bei der DB eine Konzernbetriebsvereinbarung. Darin ist das gleichberechtigte Miteinander behinderter und nicht behinderter Menschen fest verankert. Das ist ein wichtiges Signal in das Unternehmen hinein. Ich bin davon überzeugt: Die vertrauensvolle Zusammenarbeit, die wir mit unseren Interessenvertretungen pflegen, ist die beste Voraussetzung dafür, dass wir bei der Integration vorankommen.

ZB Setzen Sie besondere Akzente – beispielsweise auf die Ausbildung?

Weber Die DB zählt zu den fünf größten Ausbildern in Deutschland. Die Ausbildung junger Menschen sichert nicht nur unsere Zukunft als Unternehmen, sie liegt uns auch besonders am Herzen. Das

gilt vor allem für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung. So haben wir die Zahl der Auszubildenden mit Behinderung in den letzten fünf Jahren auf über 60 verdoppeln können.

ZB Sie beschäftigen rund 13.000 schwerbehinderte Menschen, konzernweit liegt die Quote bei 6,2 Prozent. In welchen Unternehmensbereichen werden sie eingesetzt?

Weber Wir sind sehr stolz darauf, dass wir schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter in allen Hauptberufsgruppen beschäftigen, zum Beispiel in der Instandhaltung für Schienenfahrzeuge, wo ihr Anteil bei 7,3 Prozent liegt. Wir gehen davon aus, dass grundsätzlich jeder Arbeitsplatz für behinderte Menschen geeignet sein kann.

ZB Was unternimmt die Deutsche Bahn aktuell, um Inklusion im Unternehmen zu fördern?

Weber Wir haben gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung einen eigenen Aktionsplan erstellt. Ziel ist es, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen. Jedes Jahr werden die besten Beispiele gelungener Inklusion bei der DB ausgezeichnet.

ZB Was ist Ihnen dabei persönlich ein besonderes Anliegen?

Weber Besonders wichtig ist mir, weiter an der gleichberechtigten Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter in den Betrieben zu arbeiten. Auch deswegen lege ich großen Wert auf einen engen und guten persönlichen Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung. Die Interessen des Konzerns und die Interessen der behinderten Beschäftigten liegen oft sehr eng beieinander. ■



Foto: Schmidtphoto Chemnitz



Foto: Schmidtphoto Chemnitz

Arbeitsanweisung via Datenbrille: „So habe ich beide Hände frei, um die bestellten Waren einzusammeln“, erklärt Anja Schuhmacher

Forschungsprojekt Work-by-Inclusion®

Blick in die Zukunft

Eine spezielle Datenbrille könnte in Zukunft gehörlosen Menschen die Arbeit in der Lagerlogistik erleichtern. Angestoßen wurde das Projekt von dem mittelständischen Bürofachhändler Schmaus aus Hartmannsdorf nahe Chemnitz.

Erwartungsvoll setzt Anja Schuhmacher das futuristisch anmutende Brillengestell auf. Sie steht zwischen zwei langen Lagerregalen, die bis unter die Decke ragen. Eine kurze Berührung mit der Fingerspitze am Brillenbügel, da leuchten mitten in ihrem Sichtfeld Zahlen und Buchstaben auf: „H3-02-D16, Ringordner rot, 2 Stück“. Die Zeile scheint zum Greifen nah in der Luft zu schweben.

Barrieren überwinden Anja Schuhmacher testet eine neuartige Datenbrille – einen Miniaturcomputer mit Kamera und Touchpad am Bügel. Die gehörlose Frau arbeitet als Kommissioniererin bei der Schmaus GmbH, einem Fachhändler für Büroartikel. „Ich sammle die bestellte Ware im Lager ein“, beschreibt sie ihre

Tätigkeit. Dann tippt sie erneut an den Bügel, um den nächsten Auftrag zu starten: Wieder erscheint vor ihren Augen eine Arbeitsanweisung mit exaktem Lagerort, Artikel und Stückzahl.

Noch befindet sich das System zur barrierefreien Kommissionierung im Entwicklungsstadium. In der Praxis arbeitet Anja Schuhmacher nach wie vor mit ausgedruckten Bestelllisten. Eine fehleranfällige Methode, unpraktisch dazu, weil die Hände nicht frei sind. Deshalb hat sich in der Lagerlogistik das beleglose System Pick-by-Voice – auf Deutsch: „Auswählen nach Ansage“ – durchgesetzt. Da sie die akustischen Informationen über ein Headset nicht wahrnehmen können, sind gehörlose Menschen von diesem System ausgeschlossen.

Vielversprechende Idee „Das könnte eine Lösung sein“, dachte sich Seniorchef Adalbert Schmaus, als er vor zwei Jahren erstmals von der „Google Glass“ hörte, der weltweit bekanntesten Datenbrille. Der Unternehmer recherchierte und erfuhr, dass die Technische Universität München (TUM) bereits an einer Datenbrille für die Lagerlogistik arbeitet. „Das System nennt sich Pick-by-Vision, weil die Aufträge optisch übermittelt werden“, erklärt Professor Dr. Willibald Günthner, der den Lehrstuhl für Fördertechnik,

Materialfluss und Logistik an der TUM leitet. Die Idee von Adalbert Schmaus, diese Technologie für gehörlose Menschen zu nutzen, begeisterte ihn sofort. Schnell entstand daraus ein dreijähriges Forschungsprojekt, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird. Zu den Projektpartnern gehören neben der TUM und der Schmaus GmbH auch die CIM GmbH aus Fürstentum, ein Hersteller von Lagerverwaltungsoftware.

Knifflige Entwicklungsarbeit Im November 2015, also gut ein Jahr nach dem Start, stellten die Entwickler dem Projektbeirat die ersten Ergebnisse vor. Dem Gremium gehören Fachleute und betroffene Menschen an. Darunter Anja Schuhmacher und ihre ebenfalls gehörlosen Kollegen Olga Schell und Marc Pulz. Ihre Erfahrungen beim Testen verschiedener Datenbrillen fließen in die Arbeit der Ingenieure mit ein. Denn bis ein einsatzfähiges Gerät vorliegt, sind noch viele Aufgaben zu lösen. „Wie der Kommissionierer Informationen unkompliziert in das Lagersystem eingeben kann, ist eine davon“, erläutert Professor Dr. Willibald Günthner. Auch Anja Schuhmacher, die von ihrer Chefin als „Multitalent“ bezeichnet wird, hat große Erwartungen an die Datenbrille: „Ich erhoffe mir, dass damit in Zukunft beruflich noch mehr möglich ist!“ ■



Foto: Schmidtphoto Chemnitz

Barrierefreiheit: Gerlinde und Adalbert Schmaus (li.) setzen auf die Datenbrille



Krankheitsbedingte Kündigung BEM-Verfahren

Leitsätze

1. Der Arbeitgeber muss dem betroffenen Arbeitnehmer auch dann ein BEM anbieten, wenn diesem eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wurde.
2. Zur Vermeidung einer Beendigungskündigung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine nach zumutbarer Umorganisation bestehende Beschäftigungsmöglichkeit zu geänderten Arbeitsbedingungen notfalls im Wege der Änderungskündigung anbieten.

BAG, Urteil vom 13.05.2015 – 2 AZR 565/14

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der Kläger war bei der Beklagten seit 2007 als Busfahrer beschäftigt und seit November 2010 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Im Juni 2012 wurde

ihm rückwirkend ab Juni 2011 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung, zeitlich begrenzt bis zum 30. Juni 2014, bewilligt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. September 2012. Die Vorinstanzen haben die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Revision führte zur Aufhebung und Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte fest, dass sich aus einer Rentenbewilligung wegen Erwerbsminderung nicht ohne Weiteres ergibt, dass der Leistungsempfänger arbeitsunfähig ist. Sie besage nur etwas über den zeitlichen Umfang der verbliebenen Leistungsfähigkeit des Versicherten unter den üblichen Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Arbeitgeber habe selbst dann, wenn er dem Arbeitnehmer nur noch eine Tätigkeit in zeitlich geringem Umfang anbieten kann, keine Veranlassung anzunehmen, dem Arbeitnehmer sei eine solche Weiterbeschäftigung von vorneherein unzumutbar. ■



Schwerbehinderung Merkzeichen G

Leitsatz

Psychische Störungen, die sich auf das Gehvermögen auswirken, können zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr führen, auch wenn sie Anfallsleiden oder Orientierungsstörungen nicht gleichzusetzen sind.

BSG, Urteil vom 11.08.2015 – B 9 SB 1/14 R

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der beklagte Landkreis stellte bei der Klägerin mit Bescheid vom Juli 2009 einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 fest, lehnte die Zuerkennung des Merkzeichens G jedoch ab. Im Berufungsverfahren wurde durch ein Sachverständigengutachten ermittelt, dass die Klägerin wegen ihrer psychischen Behinderung durch das Fibromyalgie-Syndrom, die somatoforme Störung und Schmerzproblematik schwerbehindert ist. Weiterhin wurde festgestellt, dass die psychische Behinderung sich unmittelbar auf das Gehvermögen auswirkt und sie

deswegen eine im Ortsverkehr üblicherweise noch zu Fuß zurückzulegende Wegstrecke von etwa zwei Kilometern in 30 Minuten nicht zurücklegen kann. Das Bundessozialgericht (BSG) hat die Revision des Beklagten zurückgewiesen. Der Anspruch der Klägerin ergebe sich aus §§ 145 Abs. 1 Satz 1, 146 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 69 Abs. 1 und 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX sowie der Versorgungsmedizin-Verordnung. Der umfassende Behinderterbegriff im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX gebiete im Lichte des verfassungsrechtlichen als auch des unmittelbar anwendbaren UN-konventionsrechtlichen Diskriminierungsverbotes die Einbeziehung aller körperlichen, geistigen und seelischen Beeinträchtigungen. Den in der Versorgungsmedizin-Verordnung nicht erwähnten Behinderungen seien die Regelbeispiele als Vergleichsmaßstab zur Seite zu stellen. Der Verordnungsgeber sei allerdings für künftige Fälle nicht gehindert, die Voraussetzungen des Merkzeichens G dadurch einzuschränken, dass er für Fälle psychischer Gehbehinderungen einen Einzel-GdB von zum Beispiel 70 verlangt. ■



Zurruhesetzung Anderweitige Verwendung

Leitsatz

Der Pflicht zur Suche nach einer anderweitigen Verwendung für einen dienstunfähigen Beamten wird nicht genügt, wenn keine dialogischen Bemühungen unternommen werden.

VG Aachen, Urteil vom 24.07.2015 – 1 K 1826/14

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der 1957 geborene Kläger ist seit 1991 im Justizvollzugsdienst des beklagten Landes tätig. Nach zwei Zurruhesetzungsversuchen in den Jahren 2011 und 2012 wurde er aufgrund weiterhin bestehender Dienstunfähigkeit im Frühjahr 2013 erneut amtsärztlich begutachtet. Die Amtsärztin stellte fest, dass der Kläger dauerhaft dienstunfähig ist. Er leide unter einer rezidivierenden depressiven Störung mit zeitweilig sehr schweren depressiven Episoden und sei nicht mehr in der Lage, in seinem jetzigen Aufgabenbereich uneinge-

schränkt Dienst zu verrichten. Da er sich nach eigenen Angaben aber gut fühle, seitdem er nicht mehr in der Justizvollzugsanstalt (JVA) arbeite, könne er leichte und mittelschwere Tätigkeiten außerhalb des Justizvollzugsdienstes vollschichtig ausführen. Die Leiterin der JVA fragte, auch unter Einschaltung des Landesamtes für Finanzen, bei einer Vielzahl von Landesbehörden eine Verwendungsmöglichkeit für den Kläger ab, jedoch ohne Erfolg.

Das Verwaltungsgericht (VG) hat den Zurruhesetzungsbescheid vom August 2014 aufgehoben. § 26 Abs. 2 Satz 1 Beamtenstatutgesetz begründe die Pflicht des Dienstherrn, nach einer anderweitigen Verwendung zu suchen. Die Suchpflicht dürfe sich nicht auf die Nachfrage beschränken, ob eine andere Behörde im Bereich des Dienstherrn bereit sei, den Beamten zu übernehmen. Insbesondere genügten die Einräumung einer Verschweigungspflicht sowie der bloße Hinweis auf Stellenausschreibungen nicht. ■



Foto: Claudius Pflüg

HIV-positive Arbeitnehmer werden häufig als Bedrohung wahrgenommen: „Besonders viele Vorurteile und Ängste gibt es in der Kinderbetreuung, in der Gastronomie und im medizinischen Bereich“, sagt Heike Gronski von der Deutschen Aids-Hilfe

HIV und Aids

Ein rein soziales Problem

HIV trifft überwiegend Menschen im Erwerbsalter. Mit dem Thema sind viele Ängste und Fragen verbunden. Kann ein Mensch mit HIV arbeiten? Dazu Zahlen, Fakten und die Erfahrungsberichte von zwei Arbeitnehmern.

Noch immer führt die Diagnose HIV-positiv bei vielen Menschen zu großer Verunsicherung und irrationalen Ängsten. Das gilt auch im Berufsleben – ein unaufgeregter Umgang mit HIV-positiven Mitarbeitern ist nicht selbstverständlich. Es kommt immer wieder zu Diskriminierung, Mobbing oder sogar zur Kündigung der Betroffenen.

Die rechtliche Seite ist dabei ganz klar: HIV-positive Arbeitnehmer sind durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützt. Ein entsprechendes Urteil* hat das Bundesarbeitsgericht 2013 gefällt. In dem verhandelten Fall wurde einem HIV-positiven Labor-Mit-

arbeiter während der Probezeit gekündigt. Der Arbeitgeber, ein Arzneimittelproduzent, fürchtete um seinen guten Ruf und argumentierte mit drohenden Schadensersatzklagen und einem Risiko für die Arbeitssicherheit. Laut Urteil gilt jedoch auch eine symptomlose HIV-Infektion als Behinderung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Eine Kündigung aufgrund einer HIV-Infektion ist damit diskriminierend und unwirksam.

Veraltetes Halbwissen Ursache für die Diskriminierungen ist häufig ein veraltetes Halbwissen. „In vielen Köpfen hat sich das Bild von HIV und Aids der 1980er

und frühen 1990er Jahre festgesetzt“, erklärt Heike Gronski, Referentin der Deutschen Aids-Hilfe. Vor 30 Jahren bedeutete die Infektionskrankheit tatsächlich massive gesundheitliche Einschnitte und war häufig Todesursache. „Diese Vorstellung herrscht auch heute noch vor: HIV wird als Supergau im Leben eines Menschen empfunden“, sagt Heike Gronski. Inzwischen hat sich die Situation aber grundlegend gewandelt. Wird die Infektion früh erkannt und medikamentös behandelt, hat sie kaum noch gesundheitliche Einschränkungen zur Folge. Menschen mit HIV haben dann eine annähernd normale Lebenserwartung bei guter Lebensqualität.

Keine Leistungsunterschiede Die britische Studie „Working with HIV“^{***} aus dem Jahr 2009 hat mögliche Auswirkungen der Infektionskrankheit auf die Berufstätigkeit unter die Lupe genommen. Dabei wurde weder bei der Anzahl der jährlichen Krankheitstage noch bei der Leistungsfähigkeit ein Unterschied zwischen HIV-positiven und HIV-negativen Mitarbeitern festgestellt. Längere Fehlzeiten gab es bei den infizierten Studienteilnehmern direkt nach der Diagnose. „Das ist ein einschneidendes Erlebnis, das die Betroffenen in ein Loch reißen kann“, sagt Heike Gronski. Zur psychischen Belastung kommt, dass der Körper sich erst an die Medikamente gewöhnen muss. Gerade in der Anfangszeit oder bei einer Umstellung der Therapie kann es verstärkt zu Nebenwirkungen kommen. Nach erfolgreicher medikamentöser Einstellung werden die Medikamente aber in der Regel gut vertragen. Was bleibt, sind Kontrollbesuche beim Arzt.

Übertragungsmöglichkeiten Große Unkenntnis gibt es nicht nur hinsichtlich des Verlaufs einer HIV-Infektion, es herrschen auch völlig falsche Vorstellungen von den Übertragungswegen. HIV-infizierte Menschen werden selbst im Berufsalltag immer wieder als Bedrohung für die eigene Gesundheit wahrgenommen. „Besonders viele Vorurteile und Ängste gibt es in der Kinderbetreuung, in der Gastronomie und im medizinischen Bereich“, so die Erfahrung von Heike Gronski. Dabei kann das Virus weder durch das Benutzen derselben Kaffeetasse, noch durch Anniesen oder Küssen übertragen werden. Selbst im Erste-Hilfe-Fall genügen die üblichen Schutz- und Hygienemaßnahmen. Ein Infektionsrisiko besteht nur, wenn Viren in ausreichender Menge mit offenen Wunden und Schleimhäuten in Berührung kommen. Das ist im Berufsleben bei Einhaltung der üblichen Hygienemaßnahmen nicht möglich. Hinzu kommt: Bei erfolgreicher HIV-Therapie ist die Menge der Viren im Blut so gering, dass das Übertragungsrisiko selbst dann sehr niedrig ist. Das bedeutet: Im Berufsalltag besteht praktisch kein Infektionsrisiko für Kollegen oder Kunden.

Entsprechend dürfen Menschen mit der Diagnose HIV-positiv auch alle Berufe ausüben. Außerdem muss der Arbeitgeber nicht über eine Infektion informiert werden. „Es gibt keine Offenbarungspflicht“, sagt Markus Drost, Leiter des Sachgebiets Kündigungsschutz und Begleitende Hilfe beim Integrationsamt Hamburg, das bei der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration angesiedelt ist. „Eine Ausnahme besteht, wenn aufgrund der Erkrankung eine Tätigkeit nicht ausgeübt werden darf“, führt er aus. Das gilt laut Aids-Hilfe aber nur für Chirurgen, wenn noch HIV im Blut nachgewiesen werden kann. Dann dürfen sie einige Operationen nicht durchführen. Schwierigkeiten kann es auch geben, wenn mit dem Beruf Dienstreisen in Länder verbunden sind, in denen Einreise- und Aufenthaltsbeschränkungen für Menschen mit HIV gelten.

Outing bei der Arbeit Ein sensibles Thema ist, wenn Arbeitnehmer am Arbeitsplatz von ihrer Infektion erzählen, gerade vor dem Hintergrund der großen Ängste, die mit HIV verbunden sind. „Wir hören immer wieder von sehr heftigen Reaktionen, wenn eine HIV-Infektion bekannt wird“, erzählt Heike Gronski. „Dabei sind die Probleme, die durch HIV am Arbeitsplatz auftauchen, rein sozialer Natur.“ Nach Schätzungen der Aids-Hilfe informieren mehr als drei Viertel der Betroffenen Arbeitgeber und Kollegen nicht über ihre Krankheit. Im Praxisbeispiel auf der folgenden Seite berichten zwei Arbeitnehmer von sehr unterschiedlichen Erfahrungen, die sie mit ihrem Outing bei der Arbeit gemacht haben. Grundsätzlich gilt: Wenn ein Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung erfährt, dass ein Mitarbeiter HIV-positiv ist, darf diese Information nicht an Dritte weitergegeben werden. Heike Gronski rät den Arbeitnehmern, vor einem Outing mögliche Folgen zu bedenken und sich gegebenenfalls beraten zu lassen. Kommt es bereits zu Diskriminierung in einem Unternehmen, kann die Aids-Hilfe hinzugezogen werden, im Betrieb aufklären und Vorurteile abbauen.

Schwerbehindertenstatus Hilfe bietet auch das Integrationsamt. „Vorausset-

zung ist allerdings, dass eine Schwerbehinderung anerkannt ist oder aber ein GdB von 30 oder 40 und eine Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit erfolgt ist“, sagt Markus Drost vom Integrationsamt Hamburg. Bei der Diagnose HIV können sich die Betroffenen einen Grad der Behinderung (GdB) von zehn anerkennen lassen. Ein höherer GdB ist möglich, wenn dauerhafte Nebenwirkungen durch die erforderlichen Medikamente oder psychische Probleme wie eine Depression hinzukommen. Der Schwerbehindertenstatus besteht, wenn der GdB bei mindestens 50 liegt. „Dann bieten wir die Begleitung durch die Integrationsfachdienste an“, sagt Markus Drost. ■

* Bundesarbeitsgericht vom 19. Dezember 2013 (6 AZR 190/12), in: Behindertenrecht 1/2016

** National AIDS Trust (Hrsg.): Working with HIV. A summary of NAT's HIV employment research. London, 2009



HIV und Aids

HIV ist die Abkürzung für „Humanes Immundefizienz-Virus“. Das Virus schädigt das Immunsystem. Wird eine HIV-Infektion nicht behandelt, können lebensbedrohliche Erkrankungen auftreten und man spricht von Aids. HIV ist nicht heilbar, durch eine lebenslange Einnahme von Medikamenten aber gut behandelbar. Menschen mit HIV haben bei rechtzeitiger Diagnose und Behandlung eine fast normale Lebenserwartung. Nach Angaben des Robert Koch-Instituts (RKI) leben in Deutschland derzeit rund 83.400 Menschen mit HIV. Die Deutsche Aids-Hilfe schätzt, dass rund zwei Drittel der Infizierten berufstätig sind. Dem RKI zufolge wurden 2014 bundesweit 3.525 Neudiagnosen gemeldet. Ein Anstieg um sieben Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Zwei Ursachen sind die steigende Zahl von Flüchtlingen und eine verbesserte Datenerhebung. In Europa – vor allem Osteuropa – ist die Zahl der HIV-Neudiagnosen noch stärker gestiegen.

Mehr unter: www.aidshilfe.de



Dirk Stöllger hat seinen Kollegen erzählt, dass er HIV-positiv ist – und er hat damit nur positive Erfahrungen gemacht

Praxisbeispiele

Ein menschlicher Umgang

Die Infektionskrankheit HIV stößt im Berufsleben auf sehr unterschiedliche Reaktionen. Zwei Arbeitnehmer erzählen ihre Geschichten.

Inzwischen ist es zwölf Jahre her. In der wöchentlichen Montags-Runde der Berliner Commerzbank-Filiale waren die aktuellen Aufgaben und Termine schon besprochen. Auf der Tagesordnung stand noch der Punkt „Sonstiges“, als Dirk Stöllger das Wort ergriff. „Ich war jetzt ja zwei Wochen krank und das zieht folgende Änderungen nach sich“, eröffnete der Wertpapierberater. Er werde von seinem Amt als Ersthelfer zurücktreten, um niemanden zu gefährden. Und wenn er selbst blutende Wunden habe, sollten die anderen unbedingt Handschuhe anziehen. „Ich lebe offen schwul – nach diesen Sätzen war meinen Kollegen alles klar“, erinnert sich Dirk Stöllger. Zwei Wochen zuvor hatte er die Diagnose HIV-positiv erhalten. In der Besprechung waren alle so betroffen, dass die Bankfiliale an jenem Tag Stunden verspätet öffnete.

Arbeitgeber als Maßstab Für Dirk Stöllger war von Anfang an klar, dass er Arbeitgeber und Kollegen über die Krankheit informieren würde. Angst vor Diskri-

minierung hatte er nie. „Das liegt an meinem Arbeitgeber: wie er zum Anderssein steht und mit Vielfalt umgeht“, sagt der heute 46-Jährige. Diskriminierung werde bei der Commerzbank nicht geduldet, Diversity großgeschrieben.

Angst um den guten Ruf Ganz andere Erfahrungen hat Thomas Meyer (Name geändert) gemacht. Auch er ist HIV-positiv, er arbeitet als Krankenpfleger in einer kleinen Klinik in Süddeutschland. Sein richtiger Name und der des Krankenhauses dürfen hier nicht genannt werden – ihm wurde schon vor Jahren vom Arbeitgeber deutlich signalisiert, dass ein öffentlicher Umgang mit der Infektion nicht erwünscht ist. „Die fürchten um ihren guten Ruf – und dass sie Patienten verlieren“, glaubt der 30-Jährige. Auch mit Kollegen darf er nicht über die HIV-Infektion sprechen. „Warum, wurde mir nie gesagt.“ Als er sich vor Jahren in dem Haus bewarb, verschwieg er die HIV-Infektion bewusst. Er hatte Angst, sonst chancenlos zu sein. Später erfuhr er, dass die Klinikleitung dennoch

von seiner Infektion erfahren hatte. „Über meine Einstellung wurde hitzig debattiert“, erzählt er. „Auch weil ich – rechtlich völlig korrekt – meine HIV-Infektion geheim gehalten habe.“

Große Solidarität Dirk Stöllger hat mit seinem Outing positive Erfahrungen gemacht. „Meine Erfahrung ist: Wenn man offensiv mit dem Thema umgeht, bekommt man Hilfe und Unterstützung – und die braucht man“, erklärt er. In der ersten Zeit nach der Diagnose ging es ihm extrem schlecht. Er vertrug die Medikamente nicht. Die Nebenwirkungen führten dazu, dass er kaum laufen konnte. „Arbeiten war fast nicht möglich“, erinnert er sich. Kam er dennoch ins Büro, verbrachte er viel Zeit auf der Toilette, er hatte ständig Durchfall. Damals wurde ihm ein Grad der Behinderung von 60 anerkannt. Dirk Stöllger erfuhr viel Solidarität durch die Kollegen. „Weil sie wussten, was mit mir los war“, so seine Überzeugung. Berührungsängste waren kein Thema, im Gegenteil: „Als es mal an Besteck mangelte, fragte ein Kollege

demonstrativ, ob er den von mir schon benutzten Löffel haben könnte.“ Seit elf Jahren bekommt Dirk Stöllger Medikamente der neueren Generation. Seitdem spürt er kaum noch Nebenwirkungen. „Ich kann wieder ein normales Leben führen und meinem Beruf nachgehen“, sagt er. Was bleibt, sind regelmäßige ärztliche Kontrolltermine.

Berührungsängste werden forciert Auch Thomas Meyer hatte immer mal wieder mit Nebenwirkungen der notwendigen Medikamente zu kämpfen, besonders mit Kreislaufproblemen. Vor einem Jahr wechselte er zuletzt das Präparat. Heute geht es ihm gut. „Auf meine Arbeit hatte das aber keine Auswirkungen. Ich habe weniger Krankheitstage als andere Kollegen“, sagt er. Trotz Verbot informierte Thomas Meyer das Team über seine HIV-Infektion. „Damit die Kollegen wissen, wie sie sich verhalten müssen, wenn ich mich mal verletze“, erklärt er. Eine Krankenpflegerin versorgte ihn von da an regelmäßig mit aktuellen Stellenangeboten. „Da könne ich mich doch mal

bewerben“, soll sie empfohlen haben. Das ging so lange, bis er eines Tages laut wurde. „Die wollte mich loswerden“, erinnert er sich. Diskriminiert wurde Thomas Meyer auch, als er selbst als Patient in einem anderen Krankenhaus lag. „Die Pflegekräfte streiften sich zwei Paar Handschuhe über, um mein Bett zu wechseln oder mir das Essen zu reichen“, sagt er. Der Grund für solches Verhalten? „Keine oder falsche Informationen über die Ansteckungsmöglichkeiten“, glaubt der 30-Jährige. Dann erzählt er von Schulungen zu Infektionskrankheiten, an denen er und seine Kollegen regelmäßig teilnehmen müssen. Berührungsängste werden dort forciert: „Die Dozenten empfehlen explizit, bei Kontakt mit HIV-positiven Patienten zwei Paar Handschuhe zu tragen.“

Dirk Stöllger ist heute freigestellter Betriebsrat bei der Commerzbank. In dem Konzern ist seine Immunschwächekrankheit allgemein bekannt, er hat schon den einen oder anderen HIV-positiven Kollegen beraten. „Jeder muss für sich selbst



Thomas Meyer wurde vom Arbeitgeber verboten, über seine Infektion zu sprechen

die Entscheidung treffen, ob er sich outet“, sagt er. „Aber für mich ist der offene Umgang genau das Richtige.“

Thomas Meyer arbeitet jetzt seit fast zehn Jahren in der Klinik in Süddeutschland, die Aufregung unter den Kollegen um seine Infektion hat sich gelegt. „Ich würde gerne offen zu meiner HIV-Infektion stehen“, sagt er. Doch seine Angst vor weiterer Diskriminierung ist groß. „Ich wünsche mir, dass mit HIV-Infizierten menschlicher umgegangen wird“, sagt er. ■



Fakten statt Vorurteile

Wie wird HIV übertragen?

HIV ist schwer übertragbar. Ein Infektionsrisiko besteht nur, wenn Viren in ausreichender Menge mit offenen Wunden oder Schleimhäuten in Berührung kommen. Infektios können Blut, Sperma, Scheidenflüssigkeit, Darmsekret und Muttermilch sein. Bei einer erfolgreichen HIV-Therapie ist die Virusmenge im Blut so gering, dass das Übertragungsrisiko sehr niedrig ist.

Darf ein Arbeitgeber nach einer HIV-Infektion fragen?

Nein, HIV-positive Menschen müssen sich niemandem offenbaren. Wird dennoch nach einer HIV-Infektion gefragt, dürfen ohne rechtliche Folgen falsche Angaben gemacht werden.

Gibt es Gefahren für Kollegen oder Kunden?

Im Arbeitsalltag besteht keine Ansteckungsgefahr. Menschen mit HIV können grundsätzlich jede Aufgabe wahrnehmen. Dies gilt für den medizinischen Bereich genauso wie für das Handwerk, den Einzelhandel, die Gastronomie und alle anderen Bereiche. Auch im Erste-Hilfe-Fall reichen die üblichen Schutzmaßnahmen aus.

Ist ein HIV-Test für bestimmte Berufe vorgeschrieben?

Nein. Ein HIV-Test gehört weder zur Einstellungsuntersuchung noch zu arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen. Wird dennoch ein HIV-Test vom Arbeitgeber gewünscht, muss der Mitarbeiter ausdrücklich damit einverstanden sein.

Muss der Arbeitgeber die Beschäftigten über die HIV-Infektion eines Mitarbeiters informieren?

Nein. Es gehört zur Fürsorgepflicht, das Recht HIV-positiver Mitarbeiter auf den selbstbestimmten Umgang mit ihren persönlichen Daten zu achten und die Information über ihre Infektion nicht ohne ihre Zustimmung weiterzugeben.

Darf ein Arbeitgeber einem HIV-Infizierten wegen seiner Infektion kündigen?

Nein. Die HIV-Infektion eines Mitarbeiters ist kein Kündigungsgrund. Auch Druckkündigungen, also Kündigungen auf Veranlassung von Kollegen, sind nicht rechtens, wie der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte 2013 in einem Urteil klargestellt hat.



„Ich wünsche den Integrationsfirmen, dass ihre Leistung anerkannt wird“, sagte KVJS-Verbandsdirektor Prof. Roland Klinger (re.) auf der Fachtagung in Stuttgart



Förderprogramm für Integrationsfirmen

Chancen und Risiken

Mit zusätzlich 150 Millionen Euro will der Bund in den nächsten drei Jahren den Ausbau von Integrationsfirmen fördern. Doch noch sind viele Fragen der Finanzierung offen.

Hotels und Gaststätten, Supermärkte, Catering, Garten- und Landschaftsbau, Industriemontage, Druckereien, Recycling, ja, sogar ein Abenteuerplatz und ein Ziegenhof gehören zu den Geschäftsfeldern von Integrationsfirmen. In Deutschland arbeiten zurzeit fast 24.000 Menschen in 842 solcher Firmen, darunter über 11.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung. Das Ziel von Integrationsfirmen – die dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugerechnet werden – ist nicht die Gewinnmaximierung, sondern die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, die ansonsten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kaum eine Chance hätten. Zur Zielgruppe gehören unter anderem Menschen mit einer psychischen Behinderung oder Menschen mit anderen starken Einschränkungen, für die ansonsten nur die von der Sozialhilfe finanzierte Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen bliebe. Dort sind sie aber von staatlichen Transferleistungen abhängig. Die Integrationsfirmen bieten dagegen reguläre Beschäftigung. Sie erhalten seit vielen Jahren insbesondere von den Integrationsämtern nur finanzielle Nachteils-

ausgleiche nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX für ihre eingeschränkte Wettbewerbsfähigkeit. Zuletzt waren das über 76 Millionen Euro pro Jahr.

Ziel: 4.500 neue Arbeitsplätze Die positiven Erfahrungen der letzten Jahre mit den Integrationsfirmen haben die Politik überzeugt: Die Fraktionen im Bundestag wollen den weiteren Ausbau dieser Firmen mit 150 Millionen Euro fördern. Bis zu 4.500 neue Arbeitsplätze sollen in den nächsten drei Jahren geschaffen und mehr langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen eingestellt werden. Die Integrationsfirmen sollen zukünftig bei der Vergabe öffentlicher Aufträge bevorzugt werden. Ziel ist, durch Weiterbildungsangebote die Beschäftigten besser zu qualifizieren. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in Integrationsfirmen stehen ebenfalls im Fokus. Die systematische Möglichkeit von Zuverdienst für Menschen, die bereits eine Erwerbsminderungsrente erhalten, soll verstärkt werden. Es gibt auch Überlegungen, die Integrationsfirmen in „Inklusionsbetriebe“ umzubenennen. ■



Fachgespräch

In allen Bundesländern werden derzeit Chancen und Risiken der geplanten Anschubfinanzierung durch den Bund diskutiert. So auch in Baden-Württemberg: Beim Fachtag für Integrationsfirmen im Oktober 2015 in Stuttgart konnte der Verbandsdirektor des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), Professor Roland Klinger, zahlreiche Fachleute nicht nur aus dem Land, sondern aus dem ganzen Bundesgebiet begrüßen. In einem moderierten Fachgespräch beschäftigten sich bei der Tagung die Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen (bag if), Claudia Rustige, der Vorsitzende der Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen in Baden-Württemberg, Thomas Weichert, und der Leiter des KVJS-Integrationsamtes, Karl-Friedrich Ernst, mit den Plänen der Bundesregierung. Übereinstimmend stellten sie fest, dass das neue Programm Chancen, aber auch offene Fragen beinhaltet.

Interview zum neuen Förderprogramm

Ein Strohfeuer vermeiden!

Claudia Rustige, Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen (bag if), und Karl-Friedrich Ernst, Leiter des KVJS-Integrationsamtes, plädieren für eine nachhaltige Strategie.

ZB Welche Chancen und Risiken sehen Sie bei den Planungen des Bundes?

Claudia Rustige Wir begrüßen es natürlich sehr, dass die Politik die besondere Beschäftigungsleistung der Integrationsfirmen mit diesem Programm würdigt und ausbauen will. Das Wichtigste ist für uns aber, dass mit dem zusätzlichen Geld nachhaltige Arbeitsplätze geschaffen werden. Eine Überforderung der Integrationsfirmen mit zusätzlichen Aufgaben oder auch Zielgruppen muss jedoch unbedingt vermieden werden. Integrationsfirmen sind keine Maßnahmenträger, sondern Marktteilnehmer und darauf angewiesen, kompetente und erfahrene Mitarbeiter an die Integrationsfirmen zu binden. Deshalb können spezifische Weiterbildungsangebote zu einer wirtschaftlichen Stärkung beitragen, dienen aber sicher nicht vorrangig dem Übergang der Beschäftigten in andere Betriebe des Arbeitsmarktes.

Karl-Friedrich Ernst Auch die Integrationsämter sehen es grundsätzlich positiv, dass die Länder zusätzliches Geld vom Bund erhalten sollen, um den Ausbau der Integrationsfirmen vorwärtszubringen. Wir wollen aber kein „Strohfeuer“! Ein solches droht, wenn man nur eine Anschubfinanzierung leistet. Die Anschlussfinanzierung durch die Integrationsämter ist aber leider noch offen. Man muss immer im Auge behalten, dass die laufende finanzielle Unterstützung der Integrationsfirmen durch die Integrationsämter über viele Jahre eine weit höhere Bedeutung hat als die Erstinvestition. Viele Bundesländer haben dafür aber keine Reserven mehr aus der Ausgleichsabgabe.

ZB Die Zielgruppe der Integrationsfirmen soll erweitert werden. Sehen Sie das positiv?



Claudia Rustige

Rustige Schon heute kommt ein großer Teil der Beschäftigten aus der Zielgruppe der arbeitslosen behinderten Menschen mit besonderen Problemlagen und Vermittlungshemmnissen. Wir sehen insofern keinen Bedarf für eine ausdrückliche Erweiterung. Sollte der Schwerpunkt auf mehr Menschen aus der Zielgruppe der SGB II-Leistungsbezieher gelegt werden, zum Beispiel Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, müssen die Jobcenter oder die anderen Rehabilitationsträger auf jeden Fall ihre Verantwortung für die zusätzlichen laufenden Leistungen übernehmen. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe können und dürfen hierfür jedenfalls nicht genutzt werden.

Ernst Die systematische Öffnung der Integrationsfirmen für langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen nach dem SGB II birgt gewisse Risiken. Wir haben heute mit den Integrationsfirmen ein gutes Instrument, um besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, insbesondere psychisch und geistig behinderten Menschen, eine berufliche Perspektive zu bieten und damit andere Wege als in die Werkstatt für behinderte Menschen zu eröffnen. Eine noch breitere Mischung von Gruppen

mit Vermittlungshemmnissen wird die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Integrationsfirmen sicher schwächen. Bei allem Unterstützungsbedarf sind sie Wirtschaftsbetriebe und keine ausschließlich aus öffentlichen Mitteln getragenen Einrichtungen.

ZB Wie und vor allem wie schnell lässt sich ein solches Programm überhaupt umsetzen?

Rustige Wichtig erscheint es der bag if, den Integrationsämtern aus den Bundesmitteln den flexiblen Einsatz von laufender und/oder investiver Förderung und die Kombination mit länderspezifischen Programmen zu ermöglichen. Die Vorgaben in den Richtlinien des Bundes sollten also nicht zu strikt sein, solange die Grundvoraussetzungen erfüllt sind, nämlich dass die Mittel für neue Arbeitsplätze in Integrationsfirmen eingesetzt werden.

Ernst Integrationsfirmen lassen sich nicht einfach von heute auf morgen aus dem Boden stampfen. Es handelt sich hier um Unternehmen und die langjährigen Erfahrungen zeigen, dass immer zunächst ein Markt gefunden werden muss, auf dem man sich erfolgreich betätigen kann. Deshalb wird sehr sorgfältig geplant, bis die Konzepte stehen und eine neue Firma an den Start gehen kann. Es spricht daher viel dafür, dass die Bundesmittel eher für die Erweiterung schon bestehender Integrationsfirmen und weniger für neue Unternehmen eingesetzt werden sollten. ■



Karl-Friedrich Ernst