ISSN 1860-773X www.integrationsaemter.de • Juni 2_2013 2228

zB

Zeitschrift

Behinderte Menschen im Beruf

Der besondere Kündigungsschutz
Einstellungshemmnis oder Chance?

LVR-Fachkongress
Integrations-unternehmen

Studieren und promovieren
Neue Projekte

Das 1x1 der Förderung
Teil 4

Liebe Leserin, lieber Leser!

Schwerbehinderte Mitarbeitende wird man nicht mehr los – diese Aussage hört man immer noch. Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen genießt keinen guten Ruf unter Arbeitgebern. In ihren Augen ist er nicht kalkulierbar, zeitaufwändig und einstellungshemmend.

Diese Vorbehalte wollen wir im aktuellen Schwerpunkt der ZB aufgreifen und mit sachlichen Argumenten entkräften. Denn der besondere Kündigungsschutz birgt eine große Chance! Sie liegt darin, präventiv im Betrieb oder Unternehmen tätig zu werden, etwa durch ein gutes und etabliertes Betriebliches Eingliederungsmanagement für alle Beschäftigten. Welche Rolle das Integrationsamt dabei spielt, erläutert Jens Jansohn, Fachmann beim LWV-Integrationsamt in Hessen. Weitere Themen in unserer aktuellen ZB sind:

Mit Prävention Kündigungen vermeiden

Frauen, Migranten, Ältere und behinderte Menschen – in Zukunft werden die Belegschaften vielfältiger. Eine Herausforderung für das Personalmanagement! Vorreiter für eine inklusive Beschäftigung sind seit Jahren die Integrationsunternehmen. Von ihren Erfahrungen können alle Arbeitgeber profitieren. Mit dieser Überzeugung hat das LVR-Integrationsamt in Köln einen erfolgreichen Fachkongress veranstaltet.

Wir stellen mit Gateway und PROMI zwei Projekte vor, die nicht nur Grenzen zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen überwinden, sondern auch Betroffene ganz unterschiedlicher Behinderung vernetzen und zeigen, wie wichtig gute Ansätze schon in der akademischen Ausbildung sind.

Mit dem vierten Teil unserer Serie „Das 1x1 der Förderung“ beenden wir unseren Streifzug durch die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen. Nutzen Sie das Unterstützungsangebot Ihres Integrationsamtes für sichere Arbeitsplätze und leistungsfähige Mitarbeitende mit Handicap!

Karin Fankhaenel
Leiterin des Fachbereichs Integrationsamt und Soziales Entschädigungsrecht beim Landschaftsverband Rheinland in Köln sowie stellvertretende Vorsitzende der BIH

Verteiler

ZB Zeitschrift:
Behinderte Menschen im Beruf

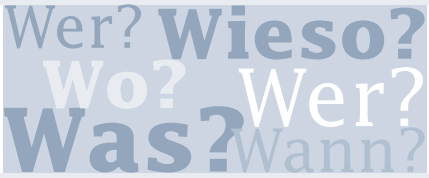
An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den
- **Beauftragten des Arbeitgebers**
- **Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.**

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) 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 Lämmlen, Martina Bähring
Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Henry Spradau, Bremen • **Reportagen und Berichte:** Martina Bähring, Christoph Beyer, Karl Friedrich Ernst, Ulrich Jakob Hofmann, Elly Lämmlen
Technische Herstellung: Alexandra Koch • **Titelfoto:** Marcus Clackson Photography/iStockphoto • **Fotos:** auremar/fotolia S. 5 (Mi. re.); Paul Esser: S. 2, 3 (o.), 6, 7; GDW SÜD Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Süd eG S. 4 (u. re.); Günter Hogen S. 3, 11; iStockphoto: stevecoleimages S. 3 (3. v. o.), 10, TommL S. 15 (o.), webphotographeer S. 4 (o.), 15 (u.); LVR S. 4 (o. re.); privat: S. 8 (u.); Wolfgang Schmidt S. 14; Thinkstock: Fuse S. 12, iStockphoto S. 13, Stockbyte S. 3 (4. v. o.), Wavebreak Media S. 3 (2. v. o.), 8 (o.) • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck ZB:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg
Auflage: 280.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Juni 2013 • 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.
Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.
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.

NACHRICHTEN 4 – 5



- Pflichtarbeitsplätze 2011
- REHACARE 2013
- Neue Aktion der CAP-Märkte
- **Neu erschienen**

FORUM 6 – 7

LVR-Fachkongress
dialogPERSONAL – inklusive ideen und impulse

Innovative Personalpolitik: Was können Betriebe von Integrationsunternehmen lernen? Diese Frage stand im Zentrum eines Fachkongresses in Köln.

THEMA 8

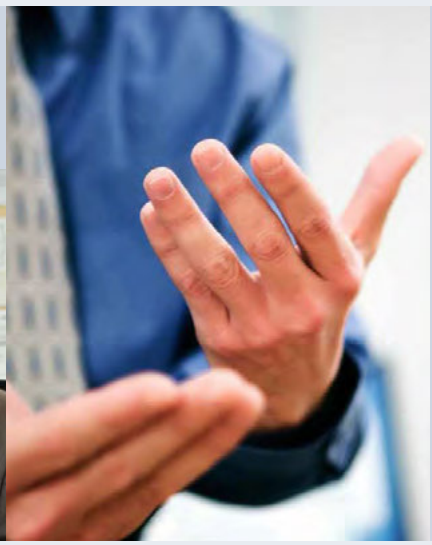
Neue Projekte
Erfolgreich studieren trotz Handicap

Eine akademische Ausbildung ist für behinderte Menschen mit vielen Hürden gepflastert. Die Projekte Gateway und PROMI helfen, den Weg zu ebnen.

RECHT 9

- Bewerbungsverfahren bei Schwerbehinderung
- Urlaubsabgeltung für Beamte
- Ermessen im Kündigungsschutz

SCHWERPUNKT 10 – 13



Der besondere Kündigungsschutz
Einstellungshemmnis oder Chance?

Damit niemand wegen behinderungsbedingter Probleme seinen Job verliert: ein Plädoyer für den besonderen Kündigungsschutz.

- Interview: Jens Jansohn vom LWV-Integrationsamt Hessen über Vorbehalte von Arbeitgebern und die Rolle der Integrationsämter.
- Praxisbeispiele: Wie eine Kündigung abgewendet werden konnte.

SERIE 14 – 15

Finanzielle Leistungen
Teil 4:
Leistungen an schwerbehinderte Menschen

INTERNET

BIH Online Akademie

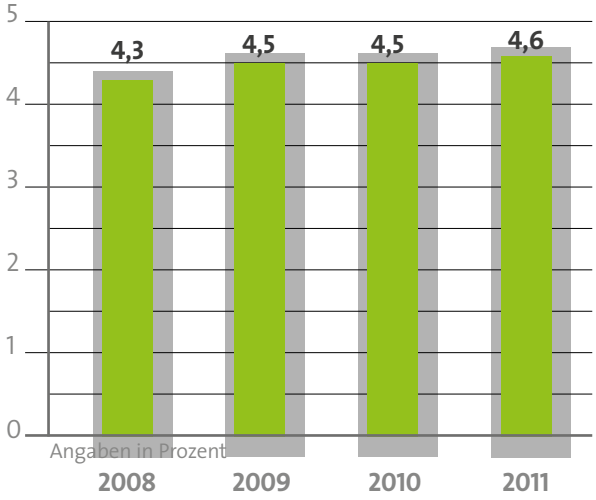
- **Aktuelle Themen rund um die Arbeit der SBV**
- **Lernen, diskutieren, Fragen stellen**
- **Kostenlos und unverbindlich**

Einfach vorbeischauen: www.integrationsaemter.de/Akademie

Pflichtarbeitsplätze 2011

Laut Bundesagentur für Arbeit waren 2011 insgesamt 142.847 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie waren verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze – exakt 1.021.042 Stellen – mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Tatsächlich waren 964.457 Pflichtarbeitsplätze besetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Plus von 33.398 Stellen. Insgesamt 110.039 Arbeitgeber haben die Pflichtquote von fünf Prozent nicht erreicht, davon beschäftigte jeder Dritte überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen.

Beschäftigungsquote 2008 – 2011



Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit lag 2011 die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen bei 4,6 Prozent. Dies ergab die Auswertung des Anzeigeverfahrens. Die Quote ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 0,1 Prozent gestiegen. Die Beschäftigungsquote bei den privaten Arbeitgebern lag bei 4,0 Prozent und somit deutlich niedriger als bei den öffentlichen Arbeitgebern mit 6,5 Prozent.
Mehr Informationen: http://statistik.arbeitsagentur.de > Statistik nach Themen > Beschäftigung > Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

FACHMESSEN FACHMESSEN

REHACARE INTERNATIONAL

Rückblick auf 60 Jahre

Auf der weltgrößten Fachmesse für Rehabilitation, Prävention, Inklusion und Pflege, der REHACARE International, präsentieren im Herbst rund 800 Aussteller ihre Produkte und Dienstleistungen. Im Themenpark „Behinderte Menschen und Beruf“ wird es nostalgisch: Die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe führen durch 60 Jahre ihrer Arbeit und die eindrucksvolle Entwicklung der beruflichen Teilhabe für schwerbehinderte Menschen.
Die REHACARE findet vom 25. bis 28. September 2013 auf dem Düsseldorfer Messegelände statt. Mehr Informationen: www.rehacare.de

Neue Aktion der CAP-Märkte

Im April 2013 startete in den CAP-Märkten die Aktion „Von hier – das schmeckt mir“. Die bundesweit fast 100 Lebensmittelmärkte in Orts- und Stadtteilzentren bieten seither verstärkt Waren von regionalen Produzenten an. Die CAP-Märkte sind ein so genanntes Social Franchising (soziales Geschäftskonzept) der Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Süd in Sindelfingen. Rund die Hälfte der Beschäftigten in den CAP-Märkten hat eine Behinderung.
Mehr Informationen: www.cap-markt.de

Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu +++

Zurück in den Job

Die Broschüre bietet einen Überblick über das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die stufenweise Wiedereingliederung. Diese Verfahren werden leicht verständlich und anhand konkreter Fallbeispiele erläutert, Rechte und Pflichten der Betroffenen benannt. In erster Linie wendet sich die Broschüre an Arbeitnehmer, die längere Zeit erkrankt sind. Betriebs- und Personalräte sowie Schwerbehindertenvertretungen können die Broschüre für die Beratung nutzen.

Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 48 10 09, 18132 Rostock. Telefon 0 18 05/77 80 90, Fax 0 18 05/77 80 94, E-Mail publikationen@bundesregierung.de. Kostenloser Download: www.bmas.de > Service > Publikationen

Jahrbuch Sucht 2013

Das Jahrbuch Sucht enthält die neuesten Statistiken zum Konsum von Alkohol, Tabak, Arzneimitteln, illegalen Drogen sowie zu Essstörungen, Glücksspiel, Delikten unter Alkoholeinfluss und Suchtmitteln im Straßenverkehr. Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen wies bei der Präsentation des aktuellen Jahrbuchs im April 2013 darauf hin, dass vor allem die Gesundheitsrisiken durch Alkohol unterschätzt werden. Jährlich sterben laut Statistik etwa 74.000 Menschen an den Folgen von Alkoholmissbrauch.

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (Hrsg.): Jahrbuch Sucht 2013. Pabst Science Publishers 2013, 269 Seiten, 20 Euro

Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Der zweite Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales widmet sich dem Thema Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation sowie Berufs- und Tätigkeitswechsel für ältere Arbeitnehmer. Die 60-seitige Broschüre enthält aktuelle Daten, Trends, Analysen und Praxisbeispiele.

Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 48 10 09, 18132 Rostock. Telefon: 0 18 05/77 80 90, Fax: 0 18 05/77 80 94, E-Mail: publikationen@bundesregierung.de. Kostenloser Download: www.bmas.de > Service > Publikationen

Verzeichnis Werkstätten für behinderte Menschen

In Zusammenarbeit mit REHADAT hat die Bundesagentur für Arbeit das Verzeichnis der Werkstätten für behinderte Menschen aktualisiert und online veröffentlicht. Neben den Kontaktangaben werden dort auch die jeweils angebotenen Produkte und Dienstleistungen der Werkstätten aufgelistet. In der Werkstätten-Datenbank von REHADAT können zusätzlich noch Informationen zu den Angeboten für behinderte Menschen abgerufen werden, zum Beispiel an welchen Personenkreis sich eine Werkstatt richtet oder welche Berufsbildungsbereiche angeboten werden.

Zum Verzeichnis der Werkstätten und zur Werkstätten-Datenbank: www.arbeitsagentur.de > Institutionen > Träger > Werkstätten für behinderte Menschen

Nachrichten in Einfacher Sprache

Auf der Internetseite „nachrichtenleicht.de“ gibt es regelmäßig neueste Nachrichten aus aller Welt in Einfacher Sprache zum Lesen und Hören. Das Nachrichtenportal war im vergangenen Jahr vom Studiengang Online-Redakteur der Fachhochschule Köln ins Leben gerufen worden. Inzwischen läuft es als dauerhaftes Angebot in redaktioneller Verantwortung des Deutschlandfunks. Jeden Samstag werden die wichtigsten Nachrichten der Woche veröffentlicht. „Einfache Sprache“ wendet sich an Menschen mit niedrigen Lesefähigkeiten, ist aber noch etwas anspruchsvoller als die „Leichte Sprache“.

Zum Nachrichtenportal: www.nachrichtenleicht.de

(von links)
Ulrike Lubek, LVR-Direktorin: Es ist ein großes Defizit, bei Menschen zuerst die Defizite zu sehen, anstatt auf ihre **Fähigkeiten und Kreativität** zu setzen.

Guntram Schneider, NRW-Arbeitsminister: **Für uns ist sozial, was gute Arbeit schafft**, die der Vielfalt der Menschen Rechnung trägt.

Prof. Dr. Jutta Rump, FH Ludwigshafen: Die Arbeitswelt wird bunter. **Die neue Vielfalt muss als Chance genutzt werden.** Dazu braucht es Inklusion.

LVR Fachkongress

dialogPERSONAL: inklusive ideen und impulse

Innovative Personalpolitik: Was können Betriebe von Integrationsunternehmen lernen?

Wie meistern Integrationsunternehmen die Herausforderungen bei der gemeinsamen Arbeit von Menschen mit und ohne Behinderung? Wie können Arbeitgeber die neuen Erfahrungen mit einer produktiven Vielfalt für ihr Personalmanagement nutzen? Welche Wettbewerbsvorteile bietet ein aktives soziales Engagement für den Betrieb? Diese Fragen standen im Zentrum beim Fachkongress **dialogPERSONAL – inklusive ideen und impulse** des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) am 19. April 2013 in der Messe Köln. Vorbereitung und Organisation hatte das LVR-Integrationsamt übernommen.

Das Interesse war groß, vor allem bei der Wirtschaft: Über 400 Arbeitgeber, Verantwortliche aus Industrie, Dienstleistung, Kommunikation, Handwerk, den Kammern, der Öffentlichen Verwaltung, aus Hochschulen, sozialen Unternehmen und Verbänden sowie Experten des LVR führten die Diskussion über neue Erfahrungen und Strategien einer inklusiven Personalpolitik. Das Ziel des breiten, übergreifenden Dialogs „sozial + wirtschaftlich“ wurde voll erreicht.

Integrationsunternehmen beschäftigen mindestens 25 Prozent Menschen mit einer schweren Behinderung und müssen gleichzeitig als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes wirtschaftlich handeln und konkurrenzfähig sein. „Integrationsunternehmen zeigen, dass sich wirtschaftlicher Erfolg und sozialpolitisches Engagement sehr gut vereinbaren lassen“, so LVR-Direktorin Ulrike Lubek bei der Eröffnung des Kongresses.

Guntram Schneider, NRW-Minister für Arbeit, Integration und Soziales, unterstrich durch seine Teilnahme am Kongress das Gewicht des Themas Inklusion für die NRW-Landesregierung: „Menschen mit Behinderungen konnten bislang nicht wie andere vom Aufschwung am Arbeitsmarkt profitieren. Ein ernstes Problem, denn Arbeit ist nicht nur Broterwerb, sondern ein wichtiger Schlüssel für die gesellschaftliche Teilhabe. Mit dem Landesprogramm „Integration unternehmen!“ haben wir dazu beigetragen, dass die Zahl der Integrationsunternehmen in NRW in wenigen Jahren auf 220 verdoppelt werden konnte. Hier haben bis heute bereits über 2.500 Menschen mit einer schweren Behinderung eine dauerhafte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden.“

Das Initialreferat von Prof. Dr. Jutta Rump setzte entscheidende Impulse für die Diskussion (siehe ERGEBNISSE). Nach einer Podiumsdiskussion wurde in neun Fachforen gearbeitet zu den Themen Betriebs- und Arbeitsorganisation, Motivation, Ausbildung und Qualifizierung, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Personalgewinnung und Corporate Social Responsibility (CSR). Nach einer ersten Zusammenfassung durch LVR-Dezernentin Martina Hoffmann-Badache und die Verantwortlichen des LVR-Integrationsamtes Karin Fankhaenel (Leiterin) und Klaus-Peter Rohde (Abteilungsleiter) wurde beim Ausklang mit Kölschem Buffet im Foyer noch lange angeregt diskutiert. ■

Dokumentation

Der LVR-Fachkongress mit Reden, Initialreferat und einer Zusammenfassung der Fachforen ist dokumentiert unter **www.dialogpersonal.lvr.de**

ERGEBNISSE

Prof. Dr. Jutta Rump: Wertschöpfung durch Wertschätzung

Das Initialreferat „Lösungsansätze für personalwirtschaftliche Herausforderungen am Beispiel von Integrationsunternehmen“ beleuchtete Zukunftstrends der Unternehmens- und Personalpolitik. Ein wichtiges Fazit: Die Praxis der Inklusion, wie sie durch Integrationsunternehmen verfolgt wird, ist richtungsweisend für die neuen Herausforderungen des Personalmanagements in Betrieben.

Die neuen Megatrends ...

Demografische Entwicklung: Höheres Alter, weniger Kinder
Globalisierung: Wirtschaft und Arbeit zunehmend international
Technische Dynamik / Kommunikation: Veränderung der Arbeitsprozesse
Gesellschaftlicher Wertewandel: Individualisierung
Feminisierung: Umfassende Erwerbsbeteiligung von Frauen
Nachhaltigkeit: Verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen, vor allem auch der Ressource Mensch

... führen zu neuen Dimensionen der Vielfalt / Diversität ...

Geschlechter / Gender: Realisierung von Chancengleichheit
Alter / Age: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei zunehmender Lebensarbeitszeit
Lebenssituationen: Mitarbeiterbindung durch Berücksichtigung unterschiedlicher Erwartungen an den Arbeitgeber, Vereinbarkeit von Lebensphase und Beruf / Work-Life-Balance (z.B. Kindererziehung, Pflege der Eltern, Qualifizierung, kreative Auszeit, Behinderung)
Internationalität: Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund
Nicht-Behinderung / Behinderung: Notwendigkeit eines ganzheitlichen Personalkonzeptes im Sinne der Inklusion

... und erfordern ein inklusives Personalmanagement,

um mehr Perspektiven, mehr Potenziale und mehr Produktivität zu erschließen. Dies betrifft folgende Handlungsfelder:
Unternehmenskultur: Wertschöpfung durch Wertschätzung
Führung: Individuelle, personenbezogene Führungsstile
Arbeitsorganisation: Individuelle Leistungsmöglichkeiten (nicht die Menschen an die Arbeitsprozesse anpassen, sondern die Prozesse mit den Menschen gestalten)
Aus- und Weiterbildung: Abkehr vom Defizitmodell, hin zur Entfaltung der Potenziale (an Stärken orientierte Personalentwicklung mit intensiver persönlicher Betreuung)
Betreuung: Zielgruppenspezifisch (Bedürfnisse aufgreifen, Beachtung der Lebenssituation und des privaten Umfeldes)
Gesundheitsmanagement: Ganzheitlich (Umsetzung von Gesundheitsmanagement und Prävention)

Prof. Dr. Jutta Rump, FH Ludwigshafen: Professorin für Betriebswirtschaft, Schwerpunkt Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung

Martin Brüning, REWE Group: **Soziales Engagement ist eine Zukunftsinvestition.** Wir wollen Menschen für unser Unternehmen gewinnen. Inklusive Personalpolitik heißt für uns, das ganze Leben unserer Beschäftigten im Blick zu behalten, unterschiedliche Lebenslagen mit Kindererziehung, Pflege der Eltern oder mit einer Behinderung, die ja oft auch im Berufsleben ‚erworben‘ wird.

Martina Hoffmann-Badache, LVR-Dezernentin: **Ihr Integrationsamt: Ihre Leistungen!** Das LVR-Integrationsamt unterstützt Menschen mit Handicap im Beruf und Arbeitgeber, die behinderte Menschen beschäftigen. Wir stellen individuell für Ihren Betrieb die passende Förderung zusammen: Professionelle Beratung und Begleitung, behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, finanzielle Zuschüsse zu Investitions- und Lohnkosten.

Neue Projekte

Erfolgreich studieren trotz Handicap

Universität leitet sich ab vom Lateinischen universitas magistrorum et scholarium, was „Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden“ bedeutet. Behinderte Menschen müssen oft dafür kämpfen, um Teil dieser Gemeinschaft zu werden. Die Projekte Gateway und PROMI unterstützen sie dabei.

„Gateway – Studium und Karriere ohne Barriere“

Erstmals haben Menschen mit einer Hör- und einer Sehschädigung gemeinsam an einer Informations- und Kommunikationsplattform gearbeitet: Bei Gateway gibt es barrierefreie Informationen und Tipps rund um Studium, Berufseinstieg und Karriere. Die drei verschiedenen Darstellungsformen sind optimal an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe angepasst: Die Version für blinde und sehbehinderte Nutzer erleichtert den Einsatz eines Bildschirmleseprogramms oder „Screenreaders“. Außerdem lassen sich Kontrast und Schriftgröße der Texte am Bildschirm beliebig einstellen. Menschen mit einer Hörbehinderung, die die Schriftsprache bevorzugen, finden in einer eigenen Version entsprechende Texte und Bilder. Eine dritte Möglichkeit, Zugang zu den Informationen zu erhalten, bietet die Version mit Gebärdensprachvideos.

Ein gemeinsames Projekt von blinden und gehörlosen Menschen

„Da sind zwei Welten aufeinander geprallt. Wir hatten am Anfang keine Vorstellung von der Kultur und den besonderen Bedürfnissen der blinden Menschen“, sagt der gehörlose Lektor für Deutsche Gebärdensprache Horst Sieprath über die Zusammenarbeit der beiden Projektteams von der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen und vom Studienzentrum für Sehgeschädigte im Karlsruher Institut für Technologie. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat das Projekt fachlich begleitet.

Mehr Informationen: www.gateway-online.de ■

„PROMI – Promotion inklusive“

Nach dem Studium zu promovieren, ist für schwerbehinderte Absolventen vor allem aus finanziellen Gründen oft nicht möglich. Neben der alltäglichen Frage, wie man den Lebensunterhalt während der Doktorarbeit finanziert, sind je nach Situation weitere Probleme zu lösen: Wer zahlt eine Arbeitsassistenz? Wer kommt für notwendige technische Arbeitshilfen auf? Stipendien decken diese Kosten in der Regel nicht ab. Schnell summieren sich hier mehrere Tausend Euro pro Jahr. Eine Antwort auf diese Herausforderung gibt das Projekt „PROMI – Promotion Inklusive“. Von 2013 bis 2015 werden jährlich 15 sozialversicherungspflichtige Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter mit einer Behinderung an Universitäten in ganz Deutschland eingerichtet.

PROMI wird von der Universität Köln in Zusammenarbeit mit dem Unternehmensforum e.V. und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt. Die BIH hat das Projekt finanziell gefördert. So wird auch die akademische Gemeinschaft ein kleines Stückchen inklusiver.

Ansprechpartner für mehr Informationen und Bewerbungen: Torsten Prenner, ZAV, Telefon 02 28/ 7 13-10 71, E-Mail: ZAV-Bonn.SBAkademiker@arbeitsagentur.de. ■

„Wir unterstützen den Erfahrungsaustausch zwischen den behinderten Doktoranden und zwischen den beteiligten Universitäten.“

Annetraud Grote, schwerbehinderte Juristin im Personalreferat des Paul-Ehrlich-Instituts in Langen, vertrat das Unternehmensforum im PROMI-Beirat.

§ Schwerbehinderung

Bewerbungsverfahren

Leitsatz:
Der Arbeitgeber muss einem schwerbehinderten Bewerber die Gründe für seine Ablehnung nur darlegen, wenn er seiner Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht hinreichend nachkommt.

BAG, Urteil vom 21.02.2013 – 8 AZR 180/12

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:
Die Klägerin bewarb sich unter Hinweis auf ihre Schwerbehinderung auf eine ausgeschriebene Stelle bei der Beklagten. An ihrem Vorstellungsgespräch nahm auch die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen teil. Die Klägerin erhielt eine Absage ohne Begründung. Auf ihre Ankündigung, Schadensersatzansprüche geltend machen zu wollen, wurde ihr mitgeteilt, dass die Ablehnung nichts mit der Schwerbehinderung zu tun habe. Sie habe im Vorstellungsgespräch nicht überzeugt.
Die Entschädigungsklage blieb auch vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) ohne Erfolg. Ein Beschäftigter, der eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beansprucht, weil er sich wegen eines durch das AGG geschützten Merkmals benachteiligt sieht, muss Indizien dafür vortragen, dass seine ungünstige Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt oder dies zumindest zu vermuten ist. Indizien gemäß § 22 AGG, die vermuten lassen, ihre Bewerbung sei wegen ihrer Schwerbehinderung erfolglos geblieben, hat die Klägerin nicht vorgetragen. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nach § 71 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, ist er nicht verpflichtet, die Ablehnung gemäß § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX zu begründen. ■

§ Urlaubsabgeltung

Beamte

Leitsatz:
Für Beamte umfasst der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX.

BVerwG, Urteil vom 31.01.2013 – 2 C 10.12

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:
Der schwerbehinderte Kläger trat 2008 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand, nachdem er zuvor ein Jahr dienstunfähig erkrankt war. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) entschied, dass Beamte nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs einen Anspruch auf Abgeltung des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs haben. Dieser beschränkt sich auf den nach Art. 7 Abs. 1 der europäischen Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr. Nicht erfasst sind hingegen ein Erholungsurlaub von mehr als 20 Tagen im Jahr sowie der Schwerbehindertenzusatzurlaub nach § 125 SGB IX. Die Urlaubsabgeltung setzt voraus, dass der Beamte den Mindesturlaub wegen Krankheit und anschließenden Ausscheidens aus dem Dienst nicht nehmen kann.
Urlaubsansprüche aus Jahren vor dem Ausscheiden sind nur abzugelten, wenn sie nicht verfallen sind. Ein solcher Verfall tritt jedenfalls 18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres ein. Der Abgeltungsanspruch verjährt in drei Jahren, beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem der Beamte in den Ruhestand tritt. ■

§ Kündigungsschutz

Ermessensausübung

Leitsätze:
1. Die Zustimmung des Integrationsamtes zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen verlangt, zuvor alle anderen Möglichkeiten für den Erhalt des Arbeitsplatzes zu untersuchen und auszuschöpfen.
2. Wird die Kündigung auf Gründe gestützt, die mit der Behinderung in Zusammenhang stehen, sind an die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses besonders hohe Anforderungen zu stellen.

Bayerischer VGH, Urteil vom 31.01.2013 – 12 B 12.860

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:
Der einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Kläger arbeitet seit 1995 im Krankentransport des Beigeladenen. 2002 erhielt er einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Nachdem das beklagte Integrationsamt 2007 die Zustimmung zur ordentlichen personenbedingten Kündigung versagt hatte, erteilte es diese 2010 nach längerem verwaltungsgerichtlichen Verfahren auf einen erneuten Antrag des Beigeladenen. Der Kläger wies von 2004 bis 2010 erhebliche Fehlzeiten auf, zumeist wegen Kurzzeiterkrankungen. Seine Berufung gegen die Entscheidung des Verwaltungsgerichts hatte vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (VGH) Erfolg. Bei einer krankheitsbedingten Kündigung sei das Integrationsamt verpflichtet, Ursachen und Folgen der Erkrankung gemäß § 20 SGB X zu klären. Dabei sei regelmäßig die Einholung eines ärztlichen Gutachtens erforderlich. Bei einer in der Behinderung wurzelnden personenbedingten Minderleistung müsse auch die mögliche Inanspruchnahme von Mitteln des Integrationsamtes, zum Beispiel die Zahlung eines Minderleistungsausgleichs, berücksichtigt werden. ■

Der besondere Kündigungsschutz

Einstellungshemmnis oder Chance?

Was für den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen spricht: Daten, Fakten, Argumente

Will ein Arbeitgeber einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten kündigen, muss er zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes einholen. Dies verlangt der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Seit es ihn gibt, wird er kontrovers diskutiert und von vielen Arbeitgebern abgelehnt. Sie kritisieren das Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt als „nicht kalkulierbar, zeitaufwändig und einstellungshemmend“, so das Ergebnis einer Befragung durch das Bremer Institut für Arbeit und Wirtschaft im Jahr 2011. Die Arbeitgeber stört demnach vor allem „die Einmischung von Dritten in betriebliche (Personal-)Entscheidungsprozesse“.

Diese Bedenken muss man ernst nehmen, aber auch hinterfragen: Sind sie wirklich angemessen? Und werden dabei nicht wichtige Argumente ausgeblendet, die für den besonderen Kündigungsschutz sprechen?

Argument 1: Fairness walten lassen

Warum muss es überhaupt einen „besonderen“ Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen geben? Der Gesetzgeber wollte damit ganz einfach Nachteile für die Betroffenen ausgleichen: Niemand soll wegen behinderungsbedingter Probleme seinen Job verlieren! Dies auch angesichts der Tatsache, dass behinderte Menschen, die arbeitslos werden, es um ein Vielfaches länger bleiben als Arbeitslose ohne Handicap.

Aus diesem Grund prüft das Integrationsamt bei einem Kündigungsantrag, ob die Probleme tatsächlich mit einer Behinderung in Zusammenhang stehen. Darüber hinaus klärt es, ob eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – bei Bedarf unter Einsatz von Hilfen – möglich ist. Wenn eine Weiterbeschäftigung nicht mehr „zumutbar“ ist oder alle präventiven Bemühungen fehlgeschlagen sind, wird das Integrationsamt einer Kündigung zustimmen. Tatsächlich haben die Integrationsämter im Jahr 2011 rund 75 Prozent der Anträge genehmigt und damit Arbeitgebern „grünes Licht“ für eine Kündigung gegeben.

Argument 2: Gezielt Unterstützung anbieten

Diese hohe Zustimmungsquote hat verschiedene Gründe. Ein wichtiger Grund ist, dass bei betriebsbedingten Kündigungen, wie einer Insolvenz des Unternehmens, kaum Handlungsspielraum besteht, eine Kündigung abzuwenden. Gleiches gilt für eine verhaltensbedingte Kündigung, weil der Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten in grober Weise verstoßen hat.

Ganz anders sieht es aus, wenn der Arbeitsplatz aus „personenbedingten“ Gründen gefährdet ist. Dazu gehören vor allem Krankheit oder Behinderung. Die Probleme gehen oft mit einer längeren Arbeitsunfähigkeit oder mangelhafter Arbeitsleistung einher. Hier kann das Integrationsamt am besten unterstützen, weil die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für solche Situationen geschaffen wurde. Der besondere Kündigungsschutz öffnet – bildlich gesprochen – den Integrationsämtern die Türen: Sie können gezielt Kontakt zu den Betrieben aufnehmen und ihre professionelle Unterstützung anbieten. Das Angebot besteht vor allem aus einer umfassenden Sachverhaltsermittlung, technischer Beratung, personeller Unterstützung, finanziellen Leistungen oder einer Kombination daraus.

Rechtsgrundlagen

- Besonderer Kündigungsschutz: § 85 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) IX
- Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement: § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX

Argument 3: Einvernehmliche Lösungen finden

Das Integrationsamt nimmt im Kündigungsschutzverfahren eine neutrale und moderierende Rolle ein. Seine Entscheidung trifft es „nach pflichtgemäßem Ermessen“: Das heißt, es muss zwischen den Interessen des schwerbehinderten Menschen und denen des Arbeitgebers abwägen. Angestrebt werden immer einvernehmliche Lösungen, die das Arbeitsverhältnis dauerhaft sichern.

Fast drei Viertel aller Kündigungsverfahren sind 2011 letztlich unstreitig verlaufen, weil entweder der Arbeitgeber seinen Kündigungsantrag zurückgenommen hat, der Betroffene mit einer Kündigung einverstanden war oder beide Seiten einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben.

Argument 4: Präventiv handeln – spart Zeit und Nerven!

Vorbeugen ist der beste Schutz vor einem aufwändigen Kündigungsschutzverfahren. Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, bei Problemen, die ein Arbeitsverhältnis – egal aus welchen Gründen! – gefährden könnten, frühzeitig einzugreifen. Sie sollen das Integrationsamt hinzuziehen, damit alle zur Verfügung stehenden Hilfen ausgeschöpft werden können. Bei krankheitsbedingt hohen Fehlzeiten ist zum Beispiel ein Betriebliches Eingliederungsmanagement vorgeschrieben.

Die Integrationsämter können über Kündigungsanträge, bei denen im Vorfeld bereits präventive Maßnahmen erfolglos durchgeführt wurden, schneller entscheiden. Aber was noch wichtiger ist: Prävention eröffnet Arbeitgebern und betroffenen Mitarbeitern die Chance, Schwierigkeiten gemeinsam zu bewältigen – in gegenseitigem Respekt und zu beiderseitigem Nutzen! ■

„Wir sind auch Berater und Ideengeber!”

Über den besonderen Kündigungsschutz in der Praxis sprach die ZB mit Jens Jansohn, stellvertretender Regionalmanager beim Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes (LWV) Hessen in Darmstadt.

Herr Jansohn, ist der besondere Kündigungsschutz bloß ein Verwaltungsakt, wie einige Arbeitgeber denken?

Jens Jansohn Viele Arbeitgeber sehen uns tatsächlich nur in der Rolle eines „Entscheiders“, der eine Kündigung genehmigt oder eben ablehnt. Sie kommen daher erst auf das Integrationsamt zu, wenn sie bereits entschlossen sind, sich von einem schwerbehinderten Mitarbeiter zu trennen …

… und sie erwarten dann eine schnelle Entscheidung?

Jansohn Ja, aber die Verfahrensdauer hängt von vielen Dingen und Personen ab, auf die die Integrationsämter keinen Einfluss haben. Dazu gehören der jeweilige Kündigungsgrund, ein bereits durchgeführtes Präventionsverfahren oder Verzögerungen durch Reha-Träger, Ärzte, Anwälte oder andere Beteiligte. 2012 haben die Integrationsämter bei ordentlichen Kündigungen in 56 Prozent der Fälle innerhalb von 30 Tagen eine Entscheidung getroffen. Doch die Bearbeitungsdauer per se sagt noch nichts über die Qualität des Verfahrens und die „Kundenzufriedenheit“ aus! Gerade krankheits- und behinderungsbedingte Kündigungen sind sehr arbeitsintensiv und erfordern deshalb mehr Zeit.

Zeit, um Alternativen zu einer Kündigung zu finden?

Jansohn Richtig, unsere Aufgabe ist es, Mittel und Wege aufzuzeigen, die die Beteiligten vielleicht noch nicht bedacht haben. Der besondere Kündigungsschutz ist deshalb untrennbar mit der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben verbunden. Wir gehen immer mit dem Anspruch in die Betriebe, Lösungen zu finden!

Was verstehen Sie unter einer „Lösung“?

Jansohn Das ist ein Vorschlag, mit dem beide Seiten gut leben können und der auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten eine Weiterbeschäftigung sinnvoll erscheinen lässt. Was wir ganz bestimmt nicht wollen, ist, unzumutbare Arbeitsverhältnisse künstlich am Leben zu erhalten. Das funktioniert auf Dauer sowieso nicht!

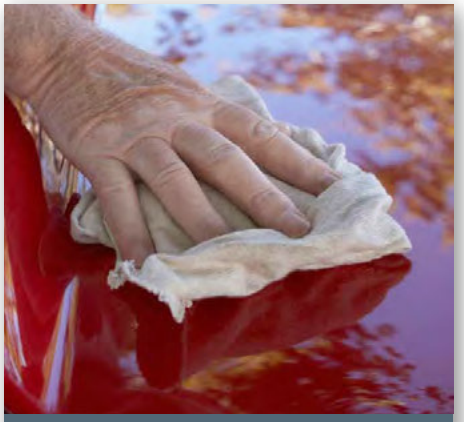
Was tun, wenn der Konflikt schon eskaliert ist und die Fronten verhärtet sind?

Jansohn Wir versuchen wie ein Mediator zu vermitteln. Nicht selten erleben wir, dass die Beteiligten in unserem Beisein zum ersten Mal überhaupt persönlich miteinander über die Probleme sprechen! Aber es gibt auch Unternehmen, oft mit sehr engagierten Schwerbehindertenvertretungen, die es durch präventive Maßnahmen erst gar nicht so weit kommen lassen. ■

„Die Ausfälle waren nicht mehr tragbar“

Ein Kfz-Lackierbetrieb in Westfalen sah sich gezwungen, einem langjährigen Mitarbeiter zu kündigen, der wegen eines Rückenleidens immer wieder ausfiel.

Seit über 37 Jahren arbeitet Anton Meyer* schon in dem Lackier- und Karosseriefachbetrieb der Gebr. Pilz GmbH in Rheine. „Er hat als ungelernte Arbeitskraft angefangen, sich aber mit der Zeit viel Fachwissen angeeignet“, sagt Uwe Pilz, der das Familienunternehmen führt. Und doch sah er sich im Mai 2011 gezwungen, dem vormals geschätzten Mitarbeiter zu kündigen. Wie kam es dazu?



„Betrieb und Mitarbeiter waren sehr aufgeschlossen und haben gut kooperiert.“

Henrik Mersch, Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf in Rheine

Uwe Pilz weiß, was seine Männer in der Werkstatt leisten. Acht Stunden am Tag mit vollem Körpereinsatz. Anton Meyer, der tagtäglich Lack- und Blechschäden an Fahrzeugen beseitigt, litt seit einigen Jahren unter chronischen Rückenschmerzen. Hinzu kam ein schlecht heilender Nabelbruch. Immer wieder musste er sich krank melden. „Die Ausfälle haben den betrieblichen Ablauf durcheinander gebracht. Auf Dauer war das wirtschaftlich nicht mehr tragbar“, sagt Uwe Pilz. Für Anton Meyer war die beabsichtigte Kündigung trotz aller Probleme im Vorfeld ein Schock. Er wusste, mit seinen 53 Jahren und dem Status „schwerbehinderten Menschen gleichgestellt“ wäre er auf dem Arbeitsmarkt kaum mehr vermittelbar.

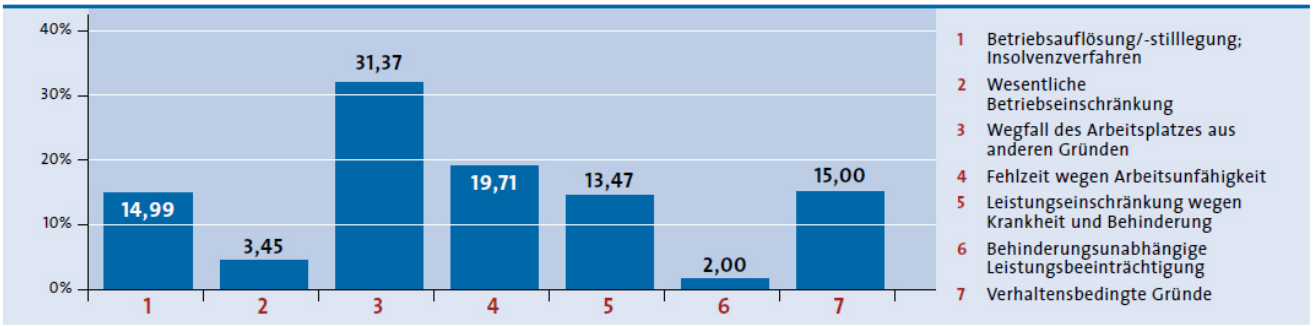
Durch den Kündigungsantrag des Betriebes wurde das LWL-Integrationsamt Westfalen aktiv. Aufgrund landesrechtlicher Regelungen in Nordrhein-Westfalen führt das Integrationsamt zusammen mit den örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf den Sonderkündigungsschutz durch. Daher informierte Henrik Mersch von der Fachstelle in Rheine den Arbeitgeber über Fördermöglichkeiten und holte die Kollegen vom Technischen Beratungsdienst mit ins Boot. „Beide, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, waren sehr aufgeschlossen und haben gut kooperiert“, sagt Henrik Mersch. So konnte am Ende der Arbeitsplatz von Anton Meyer erhalten werden. Dank zweier Hebebühnen, die das Integrationsamt zu einem Großteil finanzierte, kann Anton Meyer heute die Fahrzeuge in einer aufrechten und entspannten Körperhaltung reparieren. Dadurch sind seine Fehlzeiten deutlich gesunken. Bei Aufgaben, die mehr Kraft und Beweglichkeit erfordern, packen die Kollegen mit an. „Wir haben den Arbeitsablauf entsprechend organisiert und dabei gleich geschaut, wie wir unnötige Belastungen für alle Mitarbeiter abbauen können“, sagt Arbeitgeber Uwe Pilz. Die zusätzlichen Personalkosten für die Unterstützung von Seiten der Kollegen werden genauso wie die verminderte Arbeitsleistung von Anton Meyer vom Integrationsamt mit monatlichen Zuschüssen aufgefangen. ■

(*Name geändert)

Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2011

(Angaben in Prozent)

100% = 19.871 Fälle



Im Jahr 2011 haben die Integrationsämter bundesweit über fast 20.000 Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten entschieden. Die Abbildung zeigt die prozentuale Aufteilung auf die verschiedenen Kündigungsgründe (1-7).

Quelle: BIH Erhebung

„Es gab immer wieder Streit“

Ein Fischzucht-Betrieb im Osnabrücker Land stand kurz davor, einem jungen schwerbehinderten Mitarbeiter zu kündigen – Missverständnisse hatten zu Streit geführt.

Als er Moritz Burk* einstellte, hatte sich Hermann Otto-Lübker, Inhaber der Ahrenshorster Edelfisch GmbH, bewusst für den jungen Fischwirt mit einer Körperbehinderung entschieden. Was vielversprechend begonnen hatte, endete nach acht Jahren beinahe mit einer Kündigung wegen „Störung des Betriebsfriedens“. Zuvor hatte es immer wieder Streit zwischen Moritz Burk und seinen Kollegen gegeben. Der Konflikt eskalierte, als dem schwerbehinderten Mitarbeiter ein gravierender Fehler unterlief, der dazu führte, dass einige Fische verendeten. Daraufhin erhielt er vom Arbeitgeber eine Abmahnung, die den Streit zwischen den Parteien nur noch mehr anheizte. Schließlich verlor der Arbeitgeber die Geduld: Er beantragte beim Integrationsamt im niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie die Kündigung.

Im März 2012 lud das Integrationsamt zu einer Einigungsverhandlung im Betrieb ein, um die Hintergründe des Konfliktes zu klären. Dabei stellte sich heraus, dass Moritz Burk mit seinen beruflichen Aufgaben überfordert war. Die Arbeit an den Fischbecken ist körperlich anstrengend. Es kostete den gehbehinderten Mitarbeiter große Mühe, die weiten Strecken auf teilweise rutschigen Wegen zurückzulegen. Außerdem ist sein rechter Arm nicht voll belastbar. Wer ständig an seine Grenzen stößt, reagiert auf Kritik schnell gereizt. So war es auch bei Moritz Burk, der sich „nicht richtig verhalten hatte“, wie er heute zugibt. Einsicht zeigte schließlich auch der Arbeitgeber. Und als das Integrationsamt seine Unterstützung anbot, war die Kündigung vom Tisch.

Man vereinbarte, Moritz Burk zu entlasten. Heute werden Aufgaben, wie Säcke tragen oder Futtertröge füllen, die dem behinderten Fischwirt besonders schwerfallen, von Kollegen übernommen. Für ein bis zwei Stunden „persönliche Unterstützung“ am Tag zahlt das Integrationsamt dem Betrieb einen Zuschuss. „Durch die klare Aufgabenverteilung vermeiden wir, dass neuer Unmut bei den Kollegen entsteht“, sagt Nico Wodarczyk vom Integrationsamt in Oldenburg.

„Durch die klare Aufgabenverteilung vermeiden wir, dass neuer Unmut bei den Kollegen entsteht.“

Nico Wodarczyk, Integrationsamt beim niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie in Oldenburg

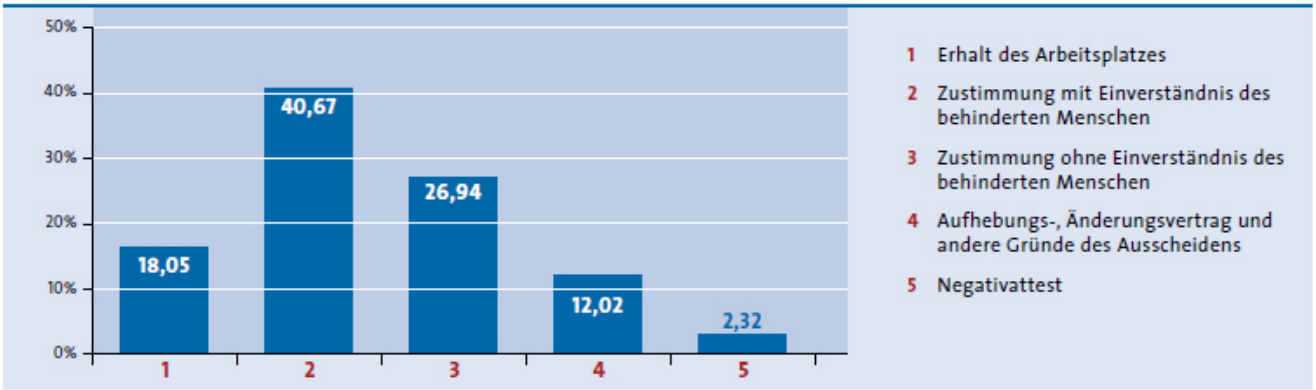
Weil Moritz Burk wegen seiner Behinderung nicht das volle Arbeitspensum schafft, erhält der Betrieb außerdem einen Lohnkostenzuschuss als so genannten „Minderleistungsausgleich“. Den „Verwaltungskram“, wie Hermann Otto-Lübker die notwendigen Anträge beim Integrationsamt nennt, erledigte der Integrationsfachdienst. Dieser hatte zuvor schon als Konfliktlöser den Boden für eine gütliche Einigung bereitet. ■

(*Name geändert)

Ordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2011

(Angaben in Prozent)

100% = 19.871 Fälle



Die Abbildung zeigt, mit welchem Ergebnis (1-5) die knapp 20.000 Kündigungsschutzverfahren bundesweit endeten. Bei ordentlichen Kündigungen ist im Gegensatz zu außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen eine Kündigungsfrist einzuhalten.

Quelle: BIH Erhebung

Finanzielle Leistungen

TEIL 4:

Leistungen an schwerbehinderte Menschen ...

In der ZB 4/2012 haben wir damit begonnen, die Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen vorzustellen. Welche weiteren Leistungen können Betroffene erhalten?

... für Unterstützte Beschäftigung

Was? Die Leistung der Unterstützten Beschäftigung wurde im Jahr 2009 als Rechtsanspruch im Sozialgesetzbuch (SGB) IX geschaffen. Sie hilft insbesondere stark eingeschränkten Menschen, denen ansonsten nur eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen bliebe, die aber mit der richtigen Unterstützung das Potenzial für den allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Wie viel? Die Integrationsämter sind im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nur für die zweite Phase zuständig, die so genannte Berufsbegleitung. Mit 204 Fällen im Jahr 2011 und einem Ausgabevolumen von 0,55 Millionen Euro war die Bedeutung dieser Leistungsart anfangs zwar noch gering, dies wird sich aber in den kommenden Jahren ändern.

Wann? Die Unterstützte Beschäftigung umfasst zwei Phasen: In einer Qualifizierungsphase, die bis zu zwei Jahren dauert, werden die behinderten Menschen auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt systematisch vorbereitet und bei der Stellensuche unterstützt. Durchgeführt wird sie von einem beauftragten Träger der Unterstützten Beschäftigung. Kommt ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande, folgt als zweite Phase die Berufsbegleitung, sofern eine solche zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

Für wen? Zielgruppe sind vorwiegend Menschen mit einer geistigen Behinderung, die aus einer Förder- oder Sonderschule kommen oder bereits in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt waren, aber auch psychisch behinderte Menschen oder Menschen mit einer Mehrfachbehinderung. Das Gesetz beschreibt die Zielgruppe relativ offen.

Von wem? Leistungen für eine Unterstützte Beschäftigung in der Qualifizierungsphase erbringen die Rehabilitationsträger und insbesondere die Agenturen für Arbeit. In der Phase der Berufsbegleitung wird für Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis in der Regel das Integrationsamt zuständig sein. Es geht hier um das ganz konkrete Training am Arbeitsplatz in Form eines Jobcoaching, damit der schwerbehinderte Mensch die üblicherweise manuelle Arbeitsleistung erbringen kann. Selbstverständlich kann das Integrationsamt eine so enge Begleitung nicht selbst übernehmen. Beauftragt wird damit wiederum ein Dritter. Dies kann der schon von der Agentur für Arbeit beauftragte Träger der Unterstützten Beschäftigung sein, aber auch ein anderer Träger, ein Integrationsfachdienst oder ein freiberuflicher Jobcoach. All diese Unterstützungsleistungen finanzieren die beteiligten gesetzlichen Leistungsträger. Die Leistung wird in der Regel also nicht an den Betroffenen selbst ausbezahlt, sofern kein Persönliches Budget gefördert wird.

Wo geregelt? § 38 a SGB IX

BEISPIEL

Arbeitsschritte einüben

► Ein junger Mann mit Lernschwierigkeiten arbeitet in einem Betrieb für Sägetechnik als Produktionshelfer. Um seine Arbeitsleistung an einer neuen Maschine zu verbessern, trainiert ein Jobcoach mit ihm die einzelnen Arbeitsschritte.

... für Hilfen in besonderen Lebenslagen

Wie viel? Die Hilfen in besonderen Lebenslagen sind mit 862 Fällen und einem Ausgabevolumen von 1,5 Millionen Euro zwar mit vielen in der Praxis bedeutenderen Leistungen nicht vergleichbar. Dennoch haben sie eine wichtige Funktion.

Wann? Trotz der Vielzahl vorhandener Fördermöglichkeiten hat der Gesetzgeber aus gutem Grund noch eine Rechtsnorm geschaffen, welche die Fachleute als „Auffangnorm" bezeichnen. Mit ihrer Hilfe sollen Leistungen auch in außergewöhnlichen Fällen möglich werden, die mit den normalen und viel konkreteren Fördervorschriften in der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV), zum Beispiel der Wohnungshilfe, nicht abgedeckt werden können. Notwendig ist das immer dann, wenn klassische Leistungen nicht in Frage kommen, gleichzeitig aber ein dringender Bedarf für den Erhalt des Arbeitsplatzes gedeckt werden muss. Wichtig ist also auch hier der Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz. Es muss sich also um eine – untypische – Leistung der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben handeln.

Wo geregelt? § 25 SchwbAV

BEISPIEL

Fahrtkosten

▸ Einem Beschäftigten werden vorübergehend die Taxi-Fahrten zum Arbeitsplatz bezahlt, weil die nächstgelegene Bushaltestelle wegen Umbau für einige Wochen stillgelegt ist.

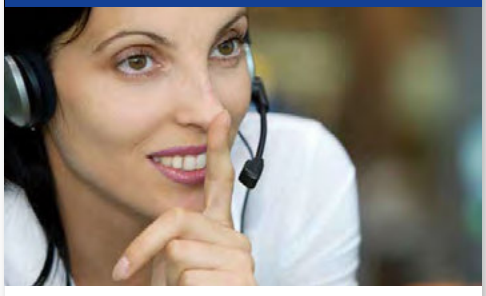
... für Gebärdensprach- und Schriftdolmetschereinsätze

Wie viel? Kommunikation ist für gehörlose und hörbehinderte Menschen von entscheidender Bedeutung, gerade im beruflichen Bereich. Wegen der unterschiedlichen Zuordnung solcher Hilfen zu verschiedenen Leistungen ist es nahezu unmöglich, Fallzahlen und die Gesamtausgaben der Integrationsämter für solche Leistungen zu benennen. Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschereinsätze können nämlich sowohl am Arbeitsplatz erforderlich werden als auch in der Fortbildung. Entsprechend kommen unterschiedliche Rechtsgrundlagen für ihre Finanzierung in Betracht. Sind sie monatlich regelmäßig notwendig, werden sie üblicherweise der Leistung der Arbeitsassistenz oder der Leistung an den Arbeitgeber zugeordnet. Fest steht jedenfalls, dass dieser Bereich ungeheuer an Bedeutung gewonnen hat und die Integrationsämter jährlich in einigen Tausend Fällen solche Leistungen in Höhe von mehreren Millionen Euro erbringen. Mit der Anerkennung der Deutschen Gebärdensprache vor Jahren und mit einer inzwischen größeren Zahl gut ausgebildeter Gehörlosen- und Schriftdolmetscher ist in diesem Bereich geradezu ein „Boom" zu verzeichnen. Ferndolmetschdienste über Telefon und Internet, wie „Telesign", „VerbaVoice" oder „Tess", ergänzen das Angebot der Präsenzdolmetscher.

Wer? Auch hier gilt die Faustregel, dass die Integrationsämter bei gehörlosen und hörbehinderten Menschen in Situationen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zuständig sind. Bei Rehabilitanden kommen aber auch Leistungen der Rehabilitationsträger in Betracht, insbesondere bei Umschulungen in Kostenträgerschaft der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Kommunikation am vorhandenen Arbeitsplatz ist also der Fokus der Integrationsämter. Die Aufwendungen werden im Rahmen von Stundensätzen finanziert, die in gemeinsamen Empfehlungen der BIH beschlossen wurden. Es gibt genaue Regelungen, wie dabei mit Einsatz-, Fahrt- und Wartezeiten verfahren wird. Doppeleinsätze mit zwei Dolmetschern werden erforderlich, wenn die Dolmetschzeit mehr als 60 Minuten dauert. Die Gebärdensprach- und Schriftdolmetscher müssen eine bestimmte Qualifikation nachweisen können. Die Beauftragung erfolgt unbürokratisch durch das Integrationsamt, oft unter Einschaltung eigener Fachkräfte für gehörlose und hörbehinderte Menschen in den Integrationsfachdiensten.

Wo geregelt? Je nach Situation: § 102 Abs. 4 SGB IX, § 24 SchwbAV, § 25 SchwbAV

BEISPIEL



Kundengespräche

▸ Eine gehörlose Grafikdesignerin nutzt für Kundengespräche einen Ferndolmetschdienst, der via Bildtelefon zugeschaltet wird.