



INKLUSION

Ein Barometer für
den Arbeitsmarkt

HOTEL INTEGRATIV

Gäste schätzen das

PSYCHISCHE BEHINDERUNGEN

Arbeit ist die beste Medizin

Macht uns die Arbeit krank? Im Gegenteil: Sie ist oft die beste Therapie, meint der Psychiater Dr. Manfred Lütz. Wie Betriebe mit psychischen Krisen am besten umgehen.

Wenn die Psyche streikt

Was die SBV im Ernstfall tun kann

**Liebe Leserin,
lieber Leser**



Zahllose Meldungen beschwören die zunehmend psychisch überlastete Gesellschaft. Burnout gilt als eine Art Massenleiden der modernen Arbeitswelt. Kein Wunder also, dass auch Betriebe sensibler für das Thema geworden sind, wie die Integrationsämter in ihrer Beratungspraxis feststellen. Wir wollen diese Entwicklung zum Anlass nehmen, etwas genauer hinzuschauen: Was heißt das überhaupt – „psychisch krank“? Und macht uns die Arbeit im wahrsten Sinne des Wortes verrückt?

Keineswegs, sagt der Psychiater und Bestsellerautor Dr. Manfred Lütz im Interview mit der ZB. Das Phänomen, dass immer mehr Menschen psychisch krank werden, gebe es schlicht nicht. Er warnt davor, psychische Belastungen im Berufsalltag zu sehr in den Vor-

dergrund zu stellen und darüber diejenigen zu vergessen, die am meisten unsere Unterstützung brauchen: die seelisch behinderten Menschen.

Als Schwerbehindertenvertretung (SBV) fragen Sie sich vielleicht, welche Aufgabe Ihnen zufällt, wenn ein Mitarbeiter in eine psychische Krise gerät. Wir sehen die SBV vor allem als Ansprechpartner für Kollegen und Vorgesetzte. Weil die Vertrauensperson grundsätzlich auch präventiv tätig ist, spielt es zunächst keine Rolle, ob der auffällige Mitarbeiter anerkannt schwerbehindert ist oder nicht. Mit ihrem Fachwissen und ihren Kontakten zum Integrationsamt, den Integrationsfachdiensten und anderen Einrichtungen kann die SBV bei Bedarf gezielt den Kontakt zu Fachleuten herstellen. Wenn Sie sich auf den Ernstfall noch besser vorbereiten möchten, besuchen Sie einen Kurs Ihres Integrationsamtes! Hier erfahren Sie nicht nur, was in einer Krisensituation zu tun ist, sondern lernen auch das notwendige Handwerkszeug: von der Gesprächsführung bis zum Aufbau eines Netzwerks, das aus betrieblichen und externen Partnern besteht. Eine „goldene Regel“ für Betriebe im Umgang mit psychischen Erkrankungen bringt es auf den Punkt: Hinsehen und handeln!

Simone Wuschech

Simone Wuschech
Leiterin des Integrationsamtes beim Landesamt für
Soziales und Versorgung Land Brandenburg

Verteiler

ZB Behinderung & Beruf

**An die Schwerbehinderten-
vertretung:**

Bitte je ein Exemplar an den

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

**Ein weiteres Exemplar
erhalten Sie zu Ihrer
Verfügung.**

Impressum

ZB – Zeitschrift: Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein, Martina Bähring, Ulrich Jakob Hofmann • **Beirat:** Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Elly Lämmlein, Martina Bähring, Ulrich Jakob Hofmann • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Thinkstock/Stockbyte • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck ZB:** Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare
Redaktionsschluss: Mai 2014 • 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, Termine, Medien

- Neues von der BIH: Fachmedien und Internet
- Statistik: Beschäftigungsquote 2012
- REHACARE 2014: Schwerpunkt Integrationsprojekte
- Geschichte: 40 Jahre Schwerbehindertengesetz

4

REPORT



Integrative Hotels

Gäste schätzen das

Doppelt inklusiv: Hotels, die behinderte Menschen als Mitarbeiter beschäftigen und als Gäste beherbergen. Drei Beispiele zeigen, wie es funktioniert.

6

SCHWERPUNKT



Psychische Behinderungen

Arbeit ist die beste Medizin

„Der ist doch verrückt!“ – kaum eine Erkrankung ist so mit Vorurteilen behaftet. Aber was heißt das eigentlich „psychisch krank“? Und wieso müssen sich Betriebe damit befassen? Antwort: Weil sehr viele Menschen davon betroffen sind – und dringend Unterstützung brauchen.

- Interview: Für Psychiater Dr. Manfred Lütz ist Arbeit oft die beste Therapie
- Fachkongress: LVR-Praxisdialog für Arbeitgeber zum Umgang mit psychischen Erkrankungen
- Aus der Praxis: Bettina Feichtgruber und Anne Schmidt haben ihr seelisches Gleichgewicht wiedergefunden
- Ausbildung: Das LWL-Integrationsamt Westfalen bildet betriebliche Ansprechpartner aus

8



RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Schwerbehindertenvertretung: Wahlanfechtung
- Beamtenbewerber: Gesundheitliche Eignung
- Einstellung: Vermittlungsauftrag

13

FORUM



Wissen, was zu tun ist

Inklusionsbarometer Arbeit

Wie steht es um die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt? Ein „Inklusionsbarometer“ misst den aktuellen Zustand – und zeigt, wo noch etwas getan werden muss.

14

INTERNET

SBV WAHL
KOMPAKT



Alles was Sie brauchen

www.integrationsaemter.de/wahl

- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft
- Alles Online: Unterlagen & Formulare



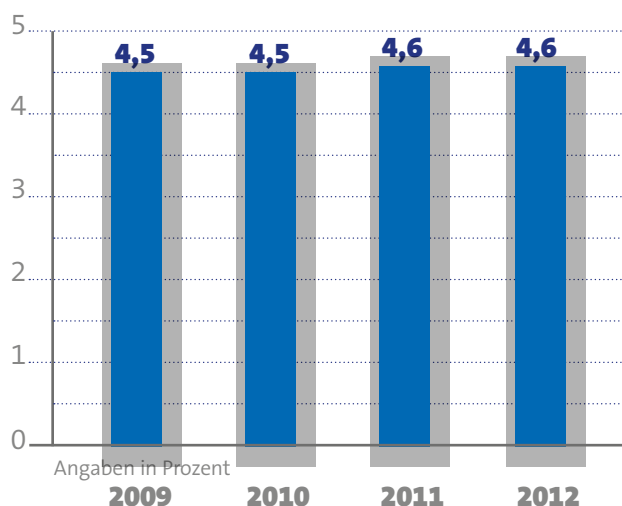


Statistik Pflichtarbeitsplätze 2012

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2012 fast 146.000 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig – und damit verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Die Zahl der Pflichtarbeitsplätze stieg im Vergleich zum Vorjahr um ungefähr 14.000 auf fast 1.035.000 Stellen. Etwa 254.000 Pflichtarbeitsplätze waren nicht mit schwerbehinderten Menschen besetzt.

Mehr unter: www.arbeitsagentur.de > Presse > Statistik

Statistik Beschäftigungsquote 2012



Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen lag 2012 bei 4,6 Prozent, das ergab die Auswertung des Anzeigeverfahrens durch die Bundesagentur für Arbeit. Damit blieb die Quote im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Private Arbeitgeber erreichten 4,1 Prozent, öffentliche Arbeitgeber 6,6 Prozent. Insgesamt haben über drei Viertel der Arbeitgeber die Pflichtquote von fünf Prozent nicht erreicht. Beinahe jeder vierte Arbeitgeber beschäftigte gar keine schwerbehinderten Menschen.

Mehr unter: www.arbeitsagentur.de > Presse > Statistik

Fachmesse Integrationsprojekte



Auf der Fachmesse REHACARE informieren die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe in diesem Jahr über Integrationsprojekte. Neben der Präsentation eines beispielhaften Integrationsprojektes, dessen Mitarbeiter über ihre Erfahrungen berichten, gehört auch die individuelle Beratung durch Fachleute zum Angebot. Am Stand im Themenpark „Behinderte Menschen im Beruf“ können Besucher Kontakte zu Ansprechpartnern knüpfen und weiteres Informationsmaterial erhalten. Die REHACARE findet vom 24. bis 27. September 2014 auf dem Messegelände Düsseldorf statt.

Mehr unter: www.rehacare.de



Meilenstein 40 Jahre Schwerbehindertenrecht

Am 1. Mai 1974 trat das Schwerbehindertengesetz (SchwbG) in Kraft. Es löste das bis dahin gültige Schwerbeschädigten-gesetz von 1953 ab. Das SchwbG spiegelte die veränderten Verhältnisse und ein gewandeltes Verständnis von Rehabilitation und Teilhabe wider. Seitdem werden keine Unterschiede mehr gemacht, welche Ursache die Behinderung hat. Das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe wurde neu geordnet, der besondere Kündigungsschutz gestärkt. Das SchwbG hat auch die Stellung der Schwerbehindertenvertretung in den Betrieben und Verwaltungen verbessert.





NEU ERSCHIENEN

ZB SPEZIAL SBV Guide



Neu im Amt? Dann geben Sie sich Starthilfe: Der SBV Guide macht mit der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertraut. Von den ersten Schritten im Amt über die Beratung schwerbehinderter Kollegen und des Arbeitgebers bis hin zur Mitwirkung im Kündigungsschutz: Der aktualisierte und erweiterte Praxisleitfaden beschreibt alle Aufgaben und Tätigkeiten, gibt viele Tipps und praktische Anleitungen. Erhältlich beim zuständigen Integrationsamt.

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen

BDA-Leitfaden Inklusion unternehmen

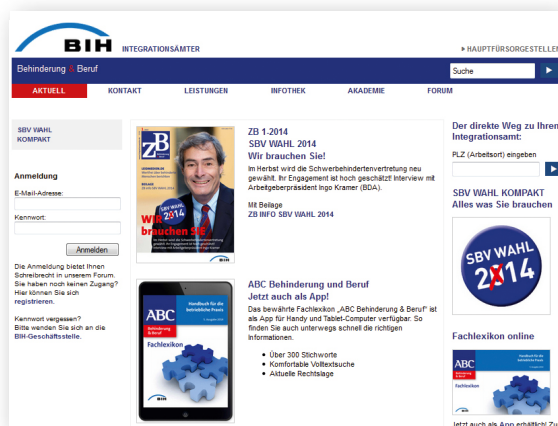


Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat einen Leitfaden zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung veröffentlicht. Auf 80 Seiten informiert die Broschüre Arbeitgeber über die unterschiedlichen Möglichkeiten der Ausbildung und Beschäftigung und zeigt gelungene Beispiele aus der Praxis. Zudem werden Kontaktdaten verschiedener Leistungsträger und Verbände sowie andere nützliche Links aufgelistet.

Mehr unter: www.arbeitgeber.de > Publikationen

INTERNET

www.integrationsaemter.de



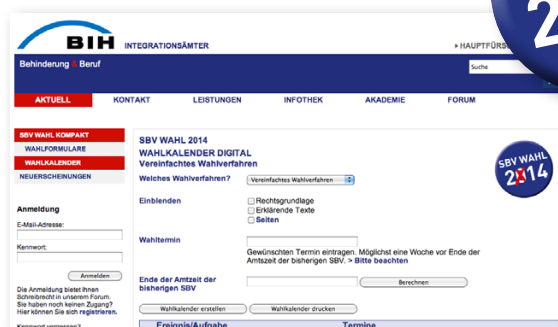
Optisch reiht sich die Website in die neue Gestaltungslinie der Zeitschrift ZB ein. Bei der inhaltlichen Überarbeitung war das Ziel: bestmöglicher Service und leichte Benutzerführung. Mit Videos, Apps und E-Learning-Modulen wird das Info-Angebot vielfältiger. Zu regelmäßig wechselnden Schwerpunktthemen gibt es künftig kompakte „Medienpakete“ auf der Internetseite. Aktuelles Thema ist die SBV WAHL 2014:

- **SBV WAHL KOMPAKT:** Alle Unterlagen für die Wahl
- **BIH FORUM:** Zuverlässige Auskunft von Experten

Rund 1,7 Millionen Zugriffe verzeichnet die Internetseite jeden Monat. Mehr als 7.600 Besucher haben sich bereits registriert, um das BIH FORUM aktiv zu nutzen.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de

SBV WAHL 2014 Wahlkalender digital



Alle Termine zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) schnell und zuverlässig ermitteln: Mit dem digitalen Wahlkalender ist das möglich. Einfach den gewünschten Wahltag eintragen, das Wahlverfahren auswählen, auf „Berechnen“ klicken – fertig! Außerdem kann man Rechtsgrundlagen, erklärende Texte sowie Seitenverweise auf die Wahlformulare in der ZB SPEZIAL SBV WAHL 2014 ein- oder ausblenden. Der Wahlkalender lässt sich ausdrucken.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/wahlkalender

Im hektischen Hotelbetrieb schwerbehinderte Menschen beschäftigen? In Freiburg im Breisgau, im nordhessischen Meinhard-Grebendorf und in Witten weiß man, wie es geht. Die drei integrativen Hotels werden von den Gästen sehr gut angenommen.

Pascal Beyer begrüßt die neuen Gäste, zeigt ihnen das Zimmer. „Ich hatte vorher einen ruhigen Bürojob. Hier im Hotel ist ein bisschen mehr los,“ lacht der 24-Jährige. Pascal Beyer ist kleinwüchsig und arbeitet an der Rezeption des Hotels Kochsberg in Meinhard-Grebendorf. Das Integrationsunternehmen, eine Tochter der Werraland Werkstätten, eröffnete 2010. Zuvor hatten die Werkstätten schon mit einem Gastronomiebetrieb, ebenfalls ein Integrationsunternehmen, gute Erfahrungen gemacht. Das Hotel war daraus die logische Weiterentwicklung.

HOTEL KOCHSBERG

„Schwerbehinderte Menschen sind bei uns in allen Bereichen beschäftigt, von den Außenanlagen über die Küche bis zur Zimmerreinigung“, berichtet die Leiterin des Hotels Veronika Küllmer. Einige der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kamen direkt von der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Ein junger Mann mit Lernschwäche aus der WfbM arbeitet beispielsweise im Gastronomiebereich. Er



Integrationsunternehmen

- Beschäftigen 25 bis 50 Prozent schwerbehinderte Menschen.
- Können vom Integrationsamt finanzielle Leistungen für Aufbau, Ausstattung, betriebswirtschaftliche Beratung und für besonderen Aufwand erhalten. Auch Zuschüsse bei außergewöhnlichen Belastungen sind möglich.

Integrative Hotels

Gäste schätzen das



Foto: Green City Hotel Vauban

Beste Bewertungen bei den großen Online-Hotelportalen für die integrativen Hotels: „Super Konzept ... Bin total begeistert ... Komme wieder ... Alle Mitarbeiter sehr nett und zuvorkommend“
Im Bild: Das Team vom Green City Hotel



Foto: Karsten Söcher

Immer in Bewegung: Für Pascal Beyer spielt seine Behinderung bei der Arbeit keine Rolle

hat zunächst nur Tische abgeräumt, inzwischen kann er auch Gäste bedienen – dafür wurde er mit den Pädagogen der Werkstatt Stück für Stück qualifiziert. Ein vom LWV-Integrationsamt geförderter Taschencomputer erleichtert ihm zudem die Eingabe der Bestellungen. Veronika Küllmer weiter: „Natürlich ist es zeitaufwändig, ich muss bei unseren geistig behinderten Mitarbeitern das Arbeitsergebnis im Blick haben. Man nimmt hier einfach mehr Rücksicht aufeinander, des-

halb herrscht eine sehr respektvolle Atmosphäre bei uns“.

Das LWV-Integrationsamt unterstützt den Hotelbetrieb mit finanziellen Zuschüssen – so wird unter anderem die intensive Arbeitsanleitung abgefangen. „Wir kriegen von unseren Mitarbeitern mit Behinderung soviel Motivation und Engagement zurück, das gleicht die Defizite auch wieder aus“, beschreibt Veronika Küllmer die Vorteile des Integrationsunternehmens. Pascal Beyer stimmt dem zu: „Vielleicht komme ich aufgrund meiner geringen Größe nicht so schnell die Treppen hoch wie andere. Aber die Gäste schätzen meine aufmerksame und freundliche Art, da spielt meine Behinderung keine Rolle.“

GREEN CITY HOTEL

„Unsere Gäste merken oft gar nicht, dass wir ein Integrationsunternehmen sind“, stellt auch Johannes Staub, Manager des Green City Hotels Vauban in Freiburg, fest. Eine der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen des Hotels, das im Juni 2013 eröffnete, ist Nadine Regel, Assistenz der Geschäftsführung. Die 39-Jährige geht



Schätzt das gute Miteinander: Nadine Regel (l.) hat im Green City Hotel ihren Platz gefunden

ihre Checkliste durch, heute ist eine Konferenz im Hotel. „Wenn die Gäste etwas brauchen, zum Beispiel Technik für eine Präsentation, bin ich ihre Ansprechpartnerin, ansonsten mache ich die Abrechnungen und bin erste Anlaufstelle für die Mitarbeiter“, beschreibt Nadine Regel ihren Arbeitsalltag. „Vorher habe ich als Restaurantleiterin im Hofgut Himmelreich, einem integrativen Gastronomieunternehmen, gearbeitet“, fährt sie fort. „Mit 37 wurde mir dann ein Bein amputiert. Als Restaurantleitung ist man ständig in Bewegung, das wäre für mich zur Belastung geworden. Also habe ich mich beim Green City Hotel beworben, als Assistenz kann ich auch mit Prothese problemlos arbeiten.“

„Bei uns hilft jeder jedem, da denkt man nicht in Abteilungen wie in anderen Hotels“, schwärmt Nadine Regel. Damit sich auch die Gäste mit und ohne Behinderung wie zu Hause fühlen, hat das Hotel neben den barrierefreien Zimmern noch zwei Besonderheiten: An der Rezeption gibt es eine Induktionsschleife für Hörgeräte, die Sprache und andere akustische Signale verstärkt. Zudem führen taktile Streifen sehbehinderte Gäste von der Haltestelle vor der Tür zur Lobby. „Das Integrationsamt vermittelte in der Planungsphase den Kontakt zu einer auf Hotellerie spezialisierten Unternehmensberatung, die uns bei Konzept und Kostenplanung begleitet hat. Die Beratung wurde außerdem finanziell bezuschusst“, so Johannes Staub. Das Integrationsamt prüft im Vorfeld einer Förderung generell die Wirtschaftlichkeit und Tragfähigkeit

des Geschäftskonzeptes, denn es geht hier meist um viel Geld.

HOTEL ARDEY

Das Hotel Ardey in Witten eröffnete im April 2014, ebenfalls ein Integrationsunternehmen. „Die Blaupause dafür war das Hotel ‚Aspethera‘, ein Ausbildungshotel für junge Menschen mit besonderem Förderbedarf in Paderborn, das auch von der Stiftung KOLPING-FORUM betrieben wird“, erläutert Regina Schafmeister, Vorsitzende der Stiftung. „Die Bewerber mit Schwerbehinderung wurden uns hauptsächlich über die Bundesagentur für Arbeit vermittelt. Wir haben die Mitarbeiter im Vorfeld mit Unterstützung des Aspethera-Teams eingearbeitet. Dabei haben wir unter anderem Checklisten verwendet, damit unsere Mitarbeiter mit Lernschwierigkeiten einzelne Arbeitsschritte, zum Beispiel bei der Zimmerreinigung, selbst nachprüfen können“. Der Neubau bietet neben einem Restaurant auch einen großen Saal und Tagungsräume für größere Veranstaltungen. Regina Schafmeister über den Start: „Unsere Mitarbeiter mit und ohne Behinderung freuen sich auf die Gäste und ihre neuen Aufgaben!“ ■



„ Schon vor der Hoteleröffnung haben wir unsere behinderten Beschäftigten intensiv eingearbeitet. Die Erfahrungen mit einem Ausbildungshotel kamen uns dabei zugute. Alle haben sich gefreut, als es dann richtig losging und wir die ersten Gäste im Hotel Ardey begrüßen konnten!“

Regina Schafmeister,
Stiftung KOLPING-Forum, Paderborn



Green City Hotel Vauban Freiburg im Breisgau www.hotel-vauban.de

20 Mitarbeiter, 10 schwerbehindert,
30 Zimmer, 3 barrierefrei
Gefördert durch KVIS-Integrationsamt
des Kommunalverbandes Jugend und
Soziales Baden-Württemberg (KVIS)



Hotel Kochsberg Meinhardt-Grebendorf/Nordhessen www.kochsberg.de

30 Mitarbeiter, 12 schwerbehindert,
30 Zimmer, 6 barrierefrei
Gefördert durch LWV-Integrationsamt
des Landeswohlfahrtsverbandes
Hessen (LWV)



Hotel Ardey Witten/Nordrhein-Westfalen www.ardey-hotel.de

14 Mitarbeiter, 7 schwerbehindert,
56 Zimmer, 7 barrierefrei
Gefördert durch LWL-Integrationsamt
des Landschaftsverbandes Westfalen-
Lippe (LWL)



Foto: LVR

Dr. Manfred Lütz: Bleiben Sie in der Arbeitgeberrolle, versuchen Sie nicht den Therapeuten zu spielen!

Psychische Behinderungen

Arbeit ist die beste Medizin

Psychische Belastungen sind derzeit ein großes Thema in den Betrieben. Aber was ist mit den Menschen, die bereits erkrankt sind? Sie brauchen Arbeit und unsere Unterstützung! Ein Interview mit dem Chefarzt Dr. Manfred Lütz, Eindrücke vom LVR Praxisdialog, Beispiele aus der Praxis und Kursangebote der Integrationsämter.

ZB Herr Dr. Lütz, ein Drittel der Deutschen wird irgendwann im Leben mal psychisch krank. Immer mehr Beschäftigte werden aufgrund psychischer Probleme krankgeschrieben oder in Rente geschickt. Macht uns die moderne Arbeitswelt „verrückt“?

Dr. Manfred Lütz Tatsache ist, dass die schweren psychischen Erkrankungen in den vergangenen Jahrzehnten nicht zugenommen haben.

BERÜHRUNGSÄNGSTE

ZB Aber immer mehr Menschen fühlen sich am Arbeitsplatz überlastet und klagen über Burn-out. Wie passt das zusammen?

Dr. Lütz Burn-out ist keine psychische Krankheit. Die Weltgesundheitsorganisation klassifiziert sie als Z-Kategorie, als eine Lebensschwierigkeit. Das Verhängnisvolle dieses schillernden Begriffs ist seine Unbestimmtheit. Unter dem Decknamen Burn-out können ech-

te Depressionen auftreten, aber auch bloße Befindlichkeitsstörungen, die keiner Therapie bedürfen, und schließlich existenzielle Krisen, bei denen Therapie nicht helfen kann, weil existenzielle Krisen keine Krankheit sind. Wenn jemand einen schrecklichen Chef hat oder von seinem Beruf überfordert ist, dann kann das schwer belasten. Aber auch da hilft keine Psychotherapie, sondern nur eine Änderung der Situation.

ZB Psychisch Kranke haben es besonders schwer, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen ...

Dr. Lütz Dabei wäre Arbeit oft die beste Therapie! Sie schenkt Selbstvertrauen, strukturiert den Alltag, sorgt für gesellschaftliche Anerkennung... Das Problem sind Vorurteile und Berührungsängste auf Seiten der „Normalen“. Die Psychiatrie hat von allen medizinischen Disziplinen in den vergangenen Jahrzehnten die größten Fortschritte gemacht. Das haben viele Menschen

noch gar nicht mitbekommen. Man kann schwerste psychische Störungen heute vergleichsweise schnell heilen oder lindern. Zwei Drittel der Schizophrenen, zum Beispiel, werden wieder voll berufstätig.

CHEF ODER THERAPEUT?

ZB Wenn nun ein Beschäftigter am Arbeitsplatz psychisch auffällig ist, was raten Sie dem Arbeitgeber?

Dr. Lütz Versuchen Sie nicht den Therapeuten zu spielen, bleiben Sie in der Arbeitgeberrolle! Wenn es Probleme gibt, sprechen Sie ganz sachlich die Auswirkungen auf die Arbeitssituation an. Zum Beispiel, wenn die Arbeitsleistung nachlässt. Machen Sie deutlich, was Sie erwarten und was passiert, wenn sich nichts ändert. Machen Sie aber auch deutlich, dass dann, wenn eine behandlungsbedürftige psychische Störung vorliegt und der Mitarbeiter therapeutische Hilfe in Anspruch nimmt, er von Ihnen jede mögliche Unterstützung bekommt. So eine Haltung trägt zu einer guten Arbeitsatmosphäre bei. ■



Große Resonanz: über 220 Teilnehmer auf der Kölner Fachtagung

Fachkongress

LVR Praxisdialog

Psychische Belastungen abbauen, erkrankte Mitarbeiter unterstützen – ja, aber wie? Antworten für Arbeitgeber.

Schauen Sie hin – und nicht weg!“ Mit diesen Worten ermutigte die Leiterin des LVR-Integrationsamtes Karin Fankhaenel die rund 220 Teilnehmer eines Fachkongresses, sich mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen. Zu dem Praxisdialog am 1. April 2014 im MediaPark in Köln hatte das Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) eingeladen. Die Resonanz war „überwältigend“ und ein Indiz dafür, wie stark die Problematik viele Arbeitgeber aktuell beschäftigt.

Integrationsamtes und der Integrationsfachdienste (IFD) erfahren. Die IFD sind Anlaufstelle für alle Beschäftigten, die schwerbehindert oder von einer Behinderung bedroht sind. Ob jemand erkrankt, hängt nicht nur von den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ab, sondern auch von seiner persönlichen Widerstandskraft gegen Stress („Resilienz“). Deshalb ging es auch um die Frage, wie man Resilienz fördert und die Verantwortung des Einzelnen für seine seelische Gesundheit stärken kann. ■

Prominenter Gastredner war Dr. med.

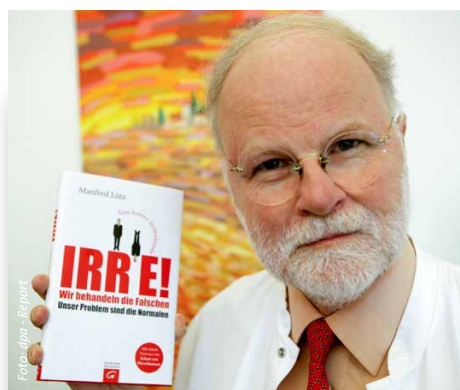
Manfred Lütz. Der Psychiater und Bestseller-Autor verstand es, äußerst unterhaltsam mit den teilweise „mittelalterlichen Vorstellungen“ von psychischen Erkrankungen in unserer Gesellschaft aufzuräumen. Zugleich warnte er davor, psychische Belastungen im Berufsalltag zu dramatisieren und darüber die „wirklich Betroffenen“ zu vergessen: schwer psychisch Kranke, die unter Stigmatisierung und Ausgrenzung – auch am Arbeitsmarkt – leiden (siehe auch Interview).

In Workshops konnten die Teilnehmer einzelne Aspekte des Themas vertiefen.

Beispiel Arbeitsschutz: Seit 2013 sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen durchzuführen. Wie man Führungskräfte im Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitern erfolgreich schult, zeigte das Beispiel der Thyssen-Krupp Steel Europe AG. Wer wollte, konnte auch mehr über das Hilfeangebot des



Fragen aus der Praxis: Was können Arbeitgeber tun?



MANFRED LÜTZ

Manfred Lütz (60) ist promovierter Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie, katholischer Theologe sowie Autor sehr erfolgreicher Sachbücher (zum Beispiel: „Irre! – Wir behandeln die Falschen. Unser Problem sind die Normalen. Eine heitere Seelenkunde“). Seit 1997 leitet er als Chefarzt das Alexianer-Krankenhaus für psychisch Kranke in Köln.



Dokumentation

Eine Tagungsdokumentation mit den Vorträgen und Präsentationen der Workshops steht im Internet bereit: www.integrationsamt.lvr.de



Foto: Werner Bachmeier

Bettina Feichtgruber hat ihr seelisches Gleichgewicht wiedergefunden

Beispiel Angststörung

Den inneren Antreiber bändigen

Bettina Feichtgruber kehrte nach einer schweren psychischen Krise zurück an ihren Arbeitsplatz. Sie hat gelernt, mit ihren Ängsten umzugehen.

Schon in den Monaten vor dem Zusammenbruch litt ich unter Panikattacken“, erinnert sich Bettina Feichtgruber. „Das Büro, in dem ich mit drei Kollegen die Patientenakten des Klinikums Mühldorf am Inn bearbeitete, fühlte sich immer beengter an. Als eine weitere Kollegin hinzukam und meine Arbeitsroutine verändert wurde, war das zu viel für mich.“ Die 33-jährige gelernte Industriekauffrau ließ sich auf eigenen Wunsch vier Wochen stationär in einer psychiatrischen Klinik behandeln.

Balance finden Der Sozialdienst der psychiatrischen Klinik schaltete den Integrationsfachdienst (IFD) in Altötting ein, um die junge Frau bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen. Seit einer Unterschenkelamputation ist Bettina Feichtgruber schwerbehindert. Die Begleitung wurde deshalb über das Integrationsamt des Zentrums Bayern Familie und Soziales finanziert. IFD-Berater Klaus Schultze, ausgebildeter Pädagoge, sprach mit der Klientin über ihren „wunden Punkt“: „Bettina Feichtgruber will viel – zu viel – leisten, fühlte sich dabei aber von den Kollegen ausgebremst. Mal kurz eine Pause machen, war für sie undenkbar“. Der IFD-Berater ist kein

Therapeut, handelt aber in enger Absprache mit dem Arzt und Therapeuten seiner Klientin. Sein Auftrag lautet „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Missverständnisse klären Klaus Schultze zeigte der jungen Frau, wie sie ihren Arbeitsalltag besser strukturiert, kleine Pausen einplant – und das Verhältnis zu den Kollegen entspannt. „Vor dem Klinikaufenthalt habe ich alles, was mich störte, für alle sichtbar in meinem Notizbuch festgehalten. Die Kollegen fühlten sich dadurch provoziert, für mich war es nur der Versuch, mit meiner inneren Anspannung umzugehen“, sagt Bettina Feicht-

gruber. Der IFD-Berater war bei der Aussprache mit den Kollegen dabei. Beide Seiten schilderten ihre Sicht der Dinge, die Missverständnisse wurden ausgeräumt.

Raum schaffen Und auch für die gefühlte Enge im Büro, die Bettina Feichtgruber so belastet hatte, fand sich eine Lösung. Heute arbeitet die voll berufstätige Mutter zeitweise in einem Archivraum, wo sie ganz ungestört ist und innerlich „Luft holen“ kann. Ein halbes Jahr nach ihrer Rückkehr ist die Situation so stabil, dass Klaus Schultze seine Klientin verabschieden kann. Im Notfall – das weiß sie – ist seine Hilfe nur einen Anruf entfernt. ■



Foto: Werner Bachmeier

Hilfe zur Selbsthilfe ist die Aufgabe von IFD-Berater Klaus Schultze (l.)



Foto: iStock/vm

Kraft sammeln: im Gespräch mit anderen Betroffenen

Beispiel Bipolare Störung

Eine gesunde Mitte finden

Seit 17 Jahren kann sich Anne Schmidt* auf die Unterstützung des Integrationsfachdienstes verlassen: Ein Sicherheitsnetz im Beruf, das sie immer seltener braucht.

Himmelhoch jauchzend, zu Tode betrübt: In diesen Extremen bewegen sich Menschen mit einer bipolaren Störung – früher auch manisch-depressive Erkrankung genannt. Eine Manie hat Anne Schmidt erst einmal durchlebt. Sie kennt vor allem die andere Seite, Depression und Angst. Mit Hilfe von Medikamenten kann sie seit Langem ein fast „normales“ Leben führen. Als sie einmal die Tabletten absetzte, folgte ein Absturz, den sie so nicht erwartet hatte. Anne Schmidt verlor nicht nur ihr seelisches Gleichgewicht, sondern auch ihren Arbeitsplatz. In dieser schwierigen Situation wandte sie sich 1997 erstmals hilfesuchend an den Berufsbegleitenden Dienst, den Vorgänger des Integrationsfachdienstes (IFD).

Hilfe annehmen Auf Anraten des Berufsbegleitenden Dienstes beantragte Anne Schmidt schon früh einen Schwerbehindertenausweis. Sie erfuhr, dass sie und ihr zukünftiger Arbeitgeber nur so eine besondere Förderung erhalten können. Mit einer Investitionshilfe für die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes und einem Lohnkostenzuschuss für die ersten

drei Jahre ebnete das Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg ihren Weg zurück in den Beruf: Seit 2001 arbeitet sie als Bürokraft in einem Telekommunikationsunternehmen.

Bewältigungsstrategien finden „Angst ist das, womit Anne Schmidt heute noch am meisten zu kämpfen hat“, sagt Carola Bach, Sozialpädagogin beim IFD in Karlsruhe. Veränderungen und Druck jeglicher Art verstärken die Angst, die sensible Mitarbeiterin hat dann auch Schwierigkeiten, sich auf die Arbeit zu konzentrieren. „Ich habe mit ihr Strategien erarbeitet, wie sie besser mit Stress umgeht, ebenso mit Konflikten, die sie schnell persönlich nahm“, beschreibt Carola Bach die Fortschritte ihrer Klientin. In ihrem Team ist Anne Schmidt gut integriert. Die direkten Kollegen wissen über ihre Erkrankung Bescheid.

Kraft sammeln Drei Tage pro Woche bearbeitet Anne Schmidt Personaldaten und Abrechnungen: „An den beiden freien Tagen kann ich mich erholen“. Kraft sammelt sie auch in einer Gesprächsgrup-



Wenn die Realität verschwimmt: Psychosen

Sie sind der Inbegriff einer psychischen Erkrankung. Gleichwohl sind Psychosen (griechisch: „kranke Seele“) zahlenmäßig weniger bedeutsam als beispielsweise Angststörungen oder Depressionen. In ganz Deutschland leiden schätzungsweise 800.000 Menschen daran.

Krankheitsbilder Psychotisch zu werden, bedeutet vorübergehend aus der Realität auszusteigen, sie verändert wahrzunehmen und zu verarbeiten. Betroffene hören zum Beispiel Stimmen, fühlen sich ohne Grund bedroht, verfolgt oder kontrolliert, stellen unrealistische Zusammenhänge zwischen Erlebnissen und ihrer Person her, denken gar, dass sie die Gedanken anderer Menschen „lesen“ können. Solche Wahnvorstellungen sind typisch für eine Schizophrenie. Ein anderes Krankheitsbild unter dem Sammelbegriff „Psychosen“ ist die bipolare Störung. Die betroffenen Menschen leben in Extremen: Unbändige Euphorie (Manie) wechselt sich ab mit tiefer Traurigkeit (Depression). **Verlauf** Nach heutigem Verständnis beruhen Psychosen auf neurobiologischen Störungen des Gehirns. Entwicklungsbedingt treten sie mehrheitlich erstmals im frühen Erwachsenenalter auf. Allerdings entstehen die Erkrankungen nicht „über Nacht“, sondern allmählich. Eine frühzeitige Diagnose und Behandlung kann den Ausbruch von Symptomen verhindern und den weiteren Verlauf günstig beeinflussen.

pe für psychisch behinderte Menschen beim IFD. Die Themen kommen direkt aus dem Arbeitsalltag: Manchmal geht es um Veränderungen am Arbeitsplatz oder um Fragen der Zusammenarbeit im Team. Anne Schmidt ist selbstbewusster geworden: „Der IFD hat mir immer wieder Mut gemacht, und so habe ich nicht aufgegeben.“ ■ (*Name geändert)



Foto: LWL

Reinhold Heeringa und seine Kollegin Katja Plettenberg (l.) überreichen das Abschluss-Zertifikat an Anja Nehring. Die Absolventin arbeitet in der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke und ist dort auch Personalrätin

Ausbildung Betrieblicher Ansprechpartner

Erste Anlaufstelle in der Krise

Bei psychischen Erkrankungen schnell und richtig handeln: In Westfalen gibt es eine spezielle Ausbildung für betriebliche Ansprechpartner.

Seit 1997 bildet Reinhold Heeringa im Auftrag des LWL-Integrationsamtes Westfalen „betriebliche Ansprechpersonen für psychisch behinderte Menschen“ aus. Der Mitarbeiter des LWL-Präventionsfachdienstes Sucht und Psyche der Bernhard-Salzmänn-Klinik in Gütersloh erklärt die Idee hinter diesem bundesweit einmaligen Angebot: „Externe Hilfe kann viel besser greifen, wenn die Beschäftigten einen festen Ansprechpartner im Betrieb haben, der sich mit psychischen Erkrankungen auskennt. Diese Kompetenz müssen sie aber erst einmal aufbauen“.

Bisher haben fast 180 Frauen und Männer die Ausbildung abgeschlossen. In der Mehrzahl sind es Mitarbeiter betrieblicher Sozialdienste, Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte. An fünf zweitägigen Seminarterminen und fünf eintägigen Praxisgruppen bekommen die Teilnehmer einen Einblick in die Grundlagen psychischer Erkrankungen. Sie lernen die häufigsten Krankmacher am Arbeitsplatz kennen und erfahren, wie sie in konkreten Fällen

geeignete Lösungswege aufzeigen können. Ein möglicher Ausweg kann vom einfachen Gespräch mit dem Vorgesetzten bis zur Kontaktaufnahme mit psychosozialen Einrichtungen in der Region eigentlich alles sein – eine Pauschallösung gibt es nicht.

„Die betriebliche Ansprechperson ersetzt nicht den Therapeuten“, stellt Reinhold Heeringa klar, „damit würde sie ihre Kompetenzen und ihren Verantwortungs-

bereich eindeutig überschreiten. Sie ist vielmehr Bindeglied zwischen Betrieb und den Institutionen, die ihre Hilfe anbieten“. Psychische Konflikte haben die Angewohnheit sich zuzuspitzen, wenn nicht frühzeitig eingegriffen wird – irgendwann ist es dann für Hilfe von außen zu spät, im schlimmsten Fall droht die Kündigung. Die betriebliche Ansprechperson für psychisch behinderte Menschen trägt entscheidend dazu bei, dass es gar nicht erst soweit kommt. ■



Kurs vor Ort

Vorgesetzte und Kollegen sind vielfach die Ersten, die Veränderungen wahrnehmen. Doch sind sie im Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitern häufig unsicher und überfordert. Betriebs- oder Personalräte sowie Schwerbehindertenvertretungen werden oftmals frühzeitig ins Vertrauen gezogen. Gemeinsam steht man vor der Frage: Was ist jetzt zu

tun? Die Integrationsämter vermitteln das notwendige Wissen. In den meist eintägigen Veranstaltungen lernen die Teilnehmer, beobachtbares Verhalten besser zu verstehen, im Umgang mit (vermuteten) psychischen Erkrankungen sicherer zu werden, Probleme anzusprechen und externe Unterstützung hinzuzuziehen. **Kursprogramme unter: www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort**



Schwerbehindertenvertretung Wahlanfechtung

Leitsätze

1. Erfolgt die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ausschließlich durch schriftliche Stimmabgabe, müssen auch die Freiumschläge gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 SchwbVVO in öffentlicher Sitzung geöffnet werden.

2. Dies setzt voraus, dass hierfür Ort und Zeit vorher rechtzeitig bekannt gemacht werden. BAG, Beschluss vom 10.07.2013 – 7 ABR 83/11

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung waren 813 Arbeitnehmer wahlberechtigt. Der Wahlvorstand beschloss schriftliche Stimmabgabe und gab im Wahlausschreiben bekannt, wann und wo die Auszählung der Stimmen und die Feststellung des Wahlergebnisses in öffentlicher Sitzung erfolgen sollten. Außerdem fasste er

den einstimmigen Beschluss, dass die Briefwahlunterlagen unmittelbar vor Wahlabschluss im Besprechungsraum des Betriebsrates geöffnet werden sollten. Die Öffnung erfolgte durch den Wahlvorstand sowie zwei Wahlhelfer. Bei dem Antragsteller, der die Wahl angefochten hat, handelt es sich um die zweite stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat festgestellt, dass bei der schriftlichen Stimmabgabe die Kontrollmöglichkeit der Vorgänge nach § 12 Abs. 1 Satz 1 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO) von besonderer Bedeutung ist. Die Öffnung der Freiumschläge hat unmittelbar vor Abschluss der Wahl und damit ebenfalls in öffentlicher Sitzung zu erfolgen. Der Verfahrensverstoss war auch geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Es kommt nicht darauf an, ob tatsächliche objektive Anhaltspunkte für einen Fehler vorliegen. Die Vorschrift soll der Minderung abstrakter Gefährdung dienen. ■



Beamtenbewerber Gesundheitliche Eignung

Leitsatz

Bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Beamtenbewerbern steht dem Dienstherrn kein Beurteilungsspielraum zu. BVerwG, Urteil vom 25.07.2013 – 2 C 12/11

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der 1965 geborene Kläger, der seit 2006 als angestellter Berufsschullehrer tätig ist, beansprucht die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe und Schadenersatz wegen fehlerhafter Ablehnung seiner Bewerbung. Er ist an Multipler Sklerose erkrankt und hat einen Bandscheibenvorfall erlitten. Bei ihm wurde nach Ablehnung seiner Bewerbung ein Grad der Behinderung von 30 festgestellt. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) bestätigte die Verneinung eines Schadenersatzanspruchs, da der Beklagten kein Verschul-

den vorzuwerfen sei. Es erklärte jedoch die Rechtsauffassung, die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung des Klägers sei gerichtlich nur eingeschränkt nachprüfbar, mit Art. 19 Abs. 4 Satz 1, Art. 33 Abs. 2 GG und § 9 Beamtenstatusgesetz für unvereinbar. Auch ist diese Beurteilung anhand eines anderen als dem vom Oberverwaltungsgericht angewandten Prognosemaßstab vorzunehmen. Der Dienstherr kann die gesundheitliche Eignung aktuell dienstfähiger Bewerber nur verneinen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigten, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze Dienstunfähigkeit eintreten wird. Da der Kläger nicht schwerbehindert war, konnte er sich auch nicht auf § 128 Abs. 1 SGB IX berufen. Eine unterschiedliche Behandlung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen gegenüber anderen Behinderten in Bezug auf die Einstellung in ein Beamtenverhältnis ist sowohl mit Art. 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz (GG) als auch mit der EU-Richtlinie 2000/78/EG vereinbar. ■



Einstellung Vermittlungsauftrag

Leitsatz

Die Einstellung einer Stelle in die Online-Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit (BA) genügt den Anforderungen des § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX nicht, solange damit nicht zugleich ein betreuter Vermittlungsauftrag auf den Weg gebracht wird.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 12.12.2013 – 26 TaBV 1164/13

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Beteiligten stritten im Rahmen eines zwischenzeitlich erledigten Zustimmungsersetzungsverfahrens über die Frage, ob der Betriebsrat der Einstellung eines Leiharbeitnehmers wirksam mit der Begründung widersprechen könne, die Arbeitgeberin habe bei der Einstellung das Verfahren nach § 81 Abs. 1 Satz 1 bis 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX nicht ordnungsgemäß durchgeführt. Der Be-

triebsrat beantragte daher nur noch festzustellen, die Arbeitgeberin könne nur in der durch die BA ausdrücklich für die Vermittlung schwerbehinderter Menschen vorgesehenen Verfahrensweise den Anforderungen des § 81 Abs. 1 SGB IX gerecht werden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) gab dem Antrag statt. Nur die durch die BA besonders zur Verfügung gestellten Wege zur Einhaltung der Anforderungen des § 81 Abs. 1 SGB IX führen zu einer strukturierten Suche nach für die Stelle in Betracht kommenden schwerbehinderten Menschen. Nur dadurch wird auch die systematische Einbeziehung der nach § 104 Abs. 4 SGB IX eingerichteten Vermittlungsstelle oder des durch die BA beauftragten Integrationsfachdienstes im Sinne des § 109 SGB IX ermöglicht. Die Arbeitgeberin hat es in der Hand, diesen von der BA angebotenen Weg einzuschlagen oder die Stelle nur in die Jobbörse einzustellen, wodurch sie einen Vermittlungsauftrag nicht auslöst und zudem Entschädigungsansprüche nach dem AGG riskiert. ■



Foto: Katja Matzke

Prof. Bert Rürup stellt das Inklusionsbarometer Arbeit vor

Wissen, was zu tun ist

Inklusionsbarometer Arbeit

Wie steht es um die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt? Das Inklusionsbarometer Arbeit entwickelt neue Instrumente, um die reale Situation messbar zu machen. Die Ergebnisse sollen zeigen, wo Handlungsbedarf besteht und wie Fortschritte erreicht werden können.

HANDLUNGSBEDARF

Prof. Dr. Bert Rürup ist Präsident des Handelsblatt Research Institute, das im Auftrag der Aktion Mensch Ende 2013 erstmals das Inklusionsbarometer Arbeit vorgelegt hat. Ziel ist es, ein aktuelles Bild vom Stand der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu vermitteln, Tendenzen aufzuzeigen und auf den gesellschaftlichen Handlungsbedarf hinzuweisen. Das Inklusionsbarometer soll jedes Jahr erscheinen. Um die Situation ganzheitlich zu betrachten, wurden zwei Instrumente geschaffen:

DIE FAKTEN ZUR LAGE

Das Inklusionsbarometer gibt Auskunft über die Entwicklung der Situation anhand der harten Fakten. Hierzu werden vorhandene statistische Daten zu schwerbehinderten Menschen ausgewertet: Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Anträge auf Kündigung, Pflichtarbeitsplätze. Wichtige Quellen sind der BIH Jahresbericht (siehe Dokumente) und die Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Die Lage schwerbehinderter Arbeitnehmer hat sich nach Auswertung dieser Daten im Vergleich zum Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre leicht ver-

bessert, von einem Ausgangswert 100 auf 101,7. Nach wie vor besteht jedoch eine gravierende Ungleichheit zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung: Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen liegt noch immer bei 14 Prozent und damit fast doppelt so hoch wie die vergleichbare Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderung. Auch die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen (5 Prozent) wird in der Privatwirtschaft mit 4,1 Prozent nicht erreicht.

DAS KLIMA DER EINSTELLUNGEN

Wenn man in Sachen Inklusion bei der Arbeit vorankommen will, hilft die Kenntnis der harten Fakten allein nicht weiter. Deshalb gibt das Inklusionsbarometer Auskunft über die aktuellen Stimmungen, Einstellungen und Kenntnisse von behinderten Beschäftigten und ihren Arbeitgebern. Und hier muss man ansetzen, wenn man etwas verändern will. Das aktuelle Klima der Inklusion in den Betrieben wurde erkundet durch eine Forsa-Umfrage bei den Personalverantwortlichen von 402 Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, und bei 807 Beschäftigten mit Behinderung in diesen Betrieben.

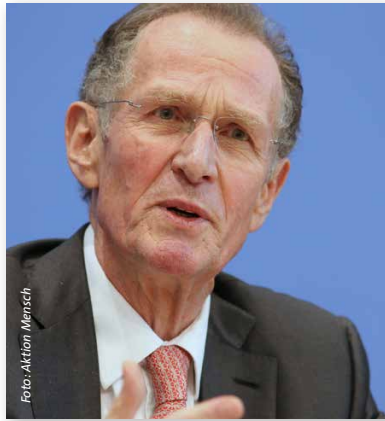
Die Ergebnisse können hier nicht im Detail beschrieben werden, aber es lohnt, sie nachzulesen im Inklusionsbarometer Arbeit (siehe Dokumente). Zum Beispiel, **dass schwerbehinderte Beschäftigte**

- zu 90 Prozent entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden,
- zu 94 Prozent sich innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert und integriert fühlen,
- aber zu 25 Prozent die Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb als sehr schlecht oder eher schlecht beurteilen.

dass Arbeitgeber

- zu 81 Prozent keine Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung sehen,
- zu 83 Prozent keine schriftlichen Grundsätze und Pläne zur Integration haben (z.B. Integrationsvereinbarung),
- zu 90 Prozent bereit sind, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an andere Unternehmer weiterzuempfehlen,
- zu 78 Prozent die staatliche Förderung kennen. Dabei gibt es allerdings deutliche Unterschiede: Bei Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten ist das fast überall bekannt (94 Prozent), kleinere Betriebe mit 20 bis 50 Beschäftigten wissen zu 37 Prozent nichts davon.

Das Barometer zum Inklusionsklima zeigt einen Wert von 33,6 und liegt damit im unterkühlten, negativen Bereich. Bei Arbeitgebern übrigens mit 25,9 deutlich kühler als bei schwerbehinderten Beschäftigten mit 41,3. Ab einem Wert von 50 beginnt der Inklusionsfrühling. Das Klima muss also deutlich angenehmer werden, damit sich auch die nüchternen Zahlen und Fakten verbessern können. ■



„In einer Marktwirtschaft verspricht sich jeder Unternehmer mit einer Einstellung die Verbesserung seines Unternehmensergebnisses. Mehr als 80 Prozent der Arbeitgeber stellen keine Leistungsunterschiede zwischen Angestellten mit und ohne Behinderung fest.“

Bert Rürup, Präsident des Handelsblatt Research Institute



„Die Lage von Menschen mit Behinderung hat sich zwar bereits verbessert, doch es gibt noch viel Handlungsbedarf. Nicht die Defizite, sondern die Fähigkeiten der potenziellen Beschäftigten sollten bei der Einstellung im Fokus stehen.“

Armin von Buttlar, Vorstand der Aktion Mensch

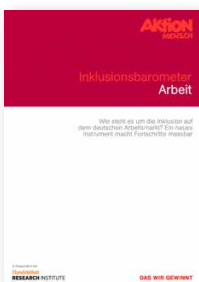


„Die erfolgreiche und dauerhafte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist das erklärte Ziel der Integrationsämter. Gemeinsam mit unseren betrieblichen Partnern arbeiten wir daran, dass dies gelingt.“

Ulrich Adlhoj, Vorsitzender der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen



Aktion Mensch Inklusionsbarometer Arbeit



Die Untersuchung wertet statistische Zahlen zur Lage aus (z.B. Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsquote) und befragt Arbeitgeber und schwerbehinderte Beschäftigte zum Klima der Inklusion. Ergebnisse auf 50 Seiten.

Als PDF unter: www.aktion-mensch.de/presse/div/download.php?id=113

BIH Jahresbericht 2012/2013 Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf



Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen, Leistungen an Betroffene und Arbeitgeber. Zahlen, Daten, Fakten, ausführliche Erläuterungen auf 54 Seiten.

Als PDF unter: www.integrations-aemter.de/Publikationen