



JOB-COACHING

Neue Trainer für blinde und gehörlose Menschen

BUDGET FÜR ARBEIT

Alternative zur Werkstatt

AUTISMUS UND BERUF

Auf dem Weg zur Normalität

„Ich wünsche mir selbstverständliche Teilhabe“, sagt die autistische Ärztin Dr. Christine Preißmann. Denn Menschen mit Autismus haben Stärken und Schwächen wie alle anderen.

Menschen mit Autismus

Den Blick auf die Stärken richten



Foto: Thomas Lange

Liebe Leserin,
lieber Leser

Noch vor wenigen Jahren stellte sich die Frage: Können Menschen mit Autismus überhaupt in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden? Damals dominierte im öffentlichen Bewusstsein das Bild von Autisten mit derart tiefgreifenden Einschränkungen beim sozialen Miteinander, dass eine Beschäftigung in den Betrieben kaum vorstellbar schien.

Inzwischen hat sich der Blick geweitet. Einzelne Unternehmen leben bereits vor, dass Menschen mit leichteren Ausprägungen des Autismus sehr wohl ins Berufsleben integriert werden können – und zwar auch unter unternehmerischen Gesichtspunkten sehr erfolgreich.

Dennoch ist die Arbeitslosigkeit unter autistischen Menschen groß. Gerade einmal fünf Prozent von ihnen sind auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Um das zu ändern, widmen wir dieser Behinderungsart den aktuellen Schwerpunkt der ZB. Wir klären über die charakteristischen Merkmale dieser Behinderung auf und zeigen, wie damit in der Arbeitswelt umgegangen werden kann. Denn Voraussetzung für die gelungene Integration in ein Unternehmen ist, dass Arbeitgeber sowie Kolleginnen und Kollegen gut informiert sind über das, was Autismus ausmacht. Nur dann können die Stärken der betroffenen Mitarbeiter auch voll zum Tragen kommen.

Die Integrationsämter und die von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste verfügen über langjährige Erfahrung auf dem Gebiet Autismus und Beruf. Menschen mit Autismus und ihre Arbeitgeber profitieren von unseren Unterstützungsangeboten – angefangen bei der Einarbeitung bis hin zur dauerhaften Beschäftigung. Wir freuen uns, wenn Sie uns ansprechen.

Peter Lange
Leiter des Integrationsamtes beim Thüringer Landesverwaltungsamt

Verteiler
ZB Behinderung & Beruf

An die Schwerbehinderten-
vertretung:

Bitte je ein Exemplar an den

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

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein, Gesa Fritz • **Beirat:** Ulrich Adlhoeh, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Andreas Arnold
Layout: Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg
Auflage: 230.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Mai 2015 • **Beilagen:** Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

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

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Zahlen, Termine, Preise, Medien

- Statistik: Beschäftigungsquote 2013
- REHACARE 2015: Schwerpunkt Barrieren überwinden
- Inklusionspreis: Jetzt bewerben

4

REPORT



Job-Coaching

Kompetente Trainer gefragt

Job-Coaches brauchen fundierte Kenntnisse über die Auswirkungen von Behinderungen am Arbeitsplatz. Zwei Modellprojekte bilden Trainer für hör- und sehbehinderte Menschen aus.

6

THEMA



Aufstiegsfortbildung

Zeigen, was möglich ist

Gehörlos und Meister? Der 31-jährige Daniel Kinnback will im Beruf vorankommen und qualifiziert sich zum Logistikmeister.

8

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Benachteiligung: Schadenersatz
- Wahlanfechtung: Widerruf der Kandidatur
- Bewerbung: Kenntnis der Schwerbehinderung

9

SCHWERPUNKT



Autismus und Beruf

Auf dem Weg zur Normalität

Autistische Menschen können wertvolle Mitarbeiter für einen Betrieb sein. Das leben bereits einige Unternehmen vor: Wie die besonderen Stärken der betroffenen Menschen genutzt werden können. Und wie sich Arbeitgeber und Kollegen auf deren Besonderheiten einstellen.

- Erfahrungsbericht: Dr. Christine Preißmann hat das Asperger-Syndrom und arbeitet als Ärztin in einer Klinik.
- Interview: „Autisten brauchen klare Regeln“, sagt Professor Kai Vogeley.

10

FORUM



Budget für Arbeit

Alles aus einer Hand

Das geplante Budget für Arbeit soll Menschen mit einer wesentlichen Behinderung Alternativen zur Beschäftigung in der Werkstatt eröffnen.

14

INTERNET

SBV START
KOMPAKT



Alles was Sie brauchen

www.integrationsaemter.de/start

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





Die Zahl der Pflichtarbeitsplätze ist gestiegen

Statistik Pflichtarbeitsplätze 2013

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2013 knapp 150.000 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 damit im Vergleich zu 2012 um knapp 15.000 auf rund 1.050.000 Stellen. Etwa 255.000 Pflichtarbeitsplätze waren nicht mit schwerbehinderten Menschen besetzt.

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

Statistik Beschäftigungsquote 2013



Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen lag 2013 in Deutschland bei 4,7 Prozent. Das ergibt die aktuelle Auswertung des Anzeigeverfahrens durch die Bundesagentur für Arbeit. Im Vergleich zu 2012 hat sich die Quote damit leicht verbessert, damals lag sie bei 4,6 Prozent. Private Arbeitgeber erreichten im Jahr 2013 bundesweit 4,1 Prozent, öffentliche Arbeitgeber 6,6 Prozent. Insgesamt haben über drei Viertel der Arbeitgeber die Pflichtquote nicht erreicht. Fast jeder vierte Arbeitgeber beschäftigt gar keine schwerbehinderten Menschen.

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

Internet-Portal Gute Praxis – Behinderung und Arbeit



Das neue REHADAT-Portal „Gute Praxis – Behinderung und Arbeit“ veranschaulicht die erfolgreiche Inklusion von schwerbehinderten Menschen. Anhand von über 900 Praxisbeispielen wird gezeigt, wie der Übergang von schwerbehinderten Menschen ins Berufsleben gelingt. Dazu werden entsprechende Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten dargestellt. Thema des Angebots ist auch, wie Arbeitsplatz und -umfeld behinderungsgerecht gestaltet werden können und welche Institutionen beraten und finanziell fördern. Außerdem ist eine gezielte Suche von Beispielen möglich, etwa nach Behinderungsarten oder Einschränkungen.

Mehr unter: www.rehadat-gutepraxis.de



Zahlreiche Beispiele verdeutlichen, wie Inklusion gelingt

Fachmesse Barrieren überwinden



Auf der Fachmesse REHACARE stellen die Integrationsämter der Landschaftsverbände Westfalen-Lippe und Rheinland in diesem Jahr das Überwinden von Barrieren in der Arbeitswelt in den Mittelpunkt. Dazu wird der Fernsehkoch Volker Westermann, der die Glasknochenkrankheit hat, dreimal täglich gemeinsam mit Gästen, wie der Behindertenbeauftragten Verena Bentele, am Stand kochen und diese dabei interviewen. An dem Stand im Themenpark „Behinderte Menschen im Beruf“ können Besucher Kontakte zu Experten der Integrationsämter knüpfen, die sie kompetent mit Informationen versorgen. Die REHACARE findet vom 14. bis zum 17. Oktober 2015 auf dem Messegelände Düsseldorf statt.

Mehr unter: www.rehacare.de



Im Themenpark bieten die Integrationsämter vielfältige Informationen



Gewinner des Inklusionspreises 2014: Forever Clean aus Berlin

Jetzt bewerben Inklusionspreis 2015



Unternehmen, die sich bei der beruflichen Integration von schwerbehinderten Menschen beispielhaft engagieren, können sich bis zum 15. Juli 2015 um den Inklusionspreis 2015 bewerben. Prämiert werden

Arbeitgeber, die 2014/2015 in folgenden Bereichen vorbildliche Projekte und Aktionen durchgeführt haben: Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung, Weiterbeschäftigung von leistungsgewandelten Mitarbeitern, Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Der Inklusionspreis ist eine Initiative des UnternehmensForums in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Charta der Vielfalt unter Schirmherrschaft der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles.

Mehr unter: www.inklusionspreis.de



Schnellere Hilfe für Beschäftigte und Arbeitgeber

Verwaltungsabsprache Klare Zuständigkeiten

Eindeutige Zuständigkeiten und dadurch schnellere Hilfe für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber – das ist das Ziel einer aktuellen Verwaltungsabsprache der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen mit Trägern der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit. Hierbei geht es um Leistungen, bei denen der Gesetzgeber nicht klar geregelt hat, wer die Kosten übernehmen muss. Die Absprache entlastet nicht nur die Antragsteller, sondern auch die gesetzlichen Leistungsträger selbst, die durch schnellere Verfahren Kapazität für ihre eigentlichen Aufgaben gewinnen.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de



NEU ERSCHIENEN

DIHK-Leitfaden Chance Inklusion



Fachkräfteengpässe sind bereits heute für viele Unternehmen Realität. Eine neue Publikation des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) weist in diesem Zusammenhang auf das Potenzial von schwerbehinderten Menschen hin. Sie sollen besser in Ausbildung und Beschäftigung integriert werden. „Chance Inklusion“ wendet sich dabei speziell an kleine

und mittlere Betriebe. In dem Leitfaden werden gesetzliche Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten dargestellt, aber auch zahlreiche Beispiele aus dem betrieblichen Alltag.

Mehr unter: www.dihk-verlag.de

Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz



Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es gegen Diskriminierung? Antworten bietet das neue Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Es vermittelt einen umfassenden und praxisorientierten Überblick über nationale und internationale Rechtsvorschriften, die im Falle einer Diskriminierung Schutz bieten können. Dabei geht es um alle relevanten Lebensbereiche,

also etwa um das Arbeitsleben, Verträge oder Ehrverletzung. Zielgruppe sind betroffene Menschen, ihre Berater und Juristen gleichermaßen.

Mehr unter: www.antidiskriminierungsstelle.de



Foto: Paul Esser



Foto: Paul Esser

Sonja Cornely (jeweils r.) wird zum Job-Coach für sehbehinderte Menschen ausgebildet – dabei probiert sie auch, wie es sich anfühlt, blind zu sein

Job-Coaching

Kompetente Trainer gefragt

Job-Coaching für schwerbehinderte Menschen bedeutet: Die Beschäftigten werden direkt am Arbeitsplatz qualifiziert. Trainer für hör- und sehbehinderte Menschen sind bislang Mangelware. Zwei Modellprojekte aus dem Rheinland sollen dies ändern.

Ziel des Job-Coachings ist es, behinderten Mitarbeitern arbeitsrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, eine gute Arbeitsleistung zu erreichen und ihre Beschäftigung zu sichern. Job-Coaching wird nicht als bundesweit einheitliche Leistung angeboten. In einigen Ländern, wie in Baden-Württemberg, wird es im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung angeboten, andernorts auch darüber hinaus. Die Integrationsämter klären zunächst den Bedarf und koordinieren die Durchführung. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Mitarbeiter werden die Eckpunkte der Maßnahme vereinbart, also Ziele sowie Beginn und Dauer.

Mit dem Job-Coaching werden dann professionelle Trainer beauftragt, die Kenntnisse über die Auswirkungen von Behinderungen besitzen. Meistens bringen sie auch berufliche Fachkenntnisse aus einem Erstberuf mit, zum Beispiel als Handwerker oder EDV-Spezialist.

Beispiel für klassisches Job-Coaching Ein klassisches Einsatzgebiet von Job-Coaching ist die Unterstützung von Menschen, die Schwierigkeiten mit dem Lernen haben. So wie Anja Schneider (Name geändert). Die 25-Jährige hat in einem Berliner Seniorenwohnheim eine sechsmonatige Qualifizierung zur Alltagsbegleiterin abgeschlossen. Dabei lernte sie,

die demenzkranken Bewohner zu motivieren – etwa indem sie mit ihnen über Hobbys spricht oder mit ihnen singt. Im Kontakt mit den Senioren bewies die junge Frau sehr viel Einfühlungsvermögen. Nach der Qualifizierung wurde Anja Schneider als Springerin eingesetzt. Innerhalb kürzester Zeit kam es zu großen Problemen. Die schwerbehinderte Frau verfasste keine schriftlichen Berichte und betreute nur etwa die Hälfte der ihr zugeteilten Senioren. Ihr Arbeitsplatz war akut gefährdet. Um eine Kündigung zu verhindern, stellte das Integrationsamt beim Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin ihr einen Job-Coach zur Seite.

Vier Phasen des Coachings Die Arbeit des Job-Coaches ist in mehrere Phasen unterteilt. In einer ersten Klärungs- und Planungsphase werden in der Regel gemeinsam mit dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat sowie dem Beschäftigten die Schwierigkeiten benannt und Ziele gesetzt. Ein wesentliches Problem wurde in Berlin vorab gelöst: Anja Schneider arbeitete nicht mehr als Springerin, für sie war nur noch ein fester Ansprechpartner zuständig. Zu den weiteren Zielen gehörten die selbstständige Leitung einer Gymnastikgruppe und das Erstellen einer lückenlosen Dokumentation. In der zweiten Phase, der so genannten Selbstintegration, arbeitete der Job-Coach mit Anja Schneider gemeinsam auf der Station. Dadurch lernte er die Arbeit kennen und konnte Vertrauen zu der schwerbehinderten Mitarbeiterin und ihren Kollegen aufbauen. In der folgenden „Interventions- oder Veränderungsphase“ trainierte der Job-Coach mit Anja Schneider beispielsweise die sorgfältige Dokumentation ihrer Arbeit. Als die junge Frau ihre Aufgaben zunehmend selbstständig erledigen konnte, begann die abschließende Stabilisierungsphase des Coachings, in der sich der Job-Coach langsam zurückziehen konnte. Heute erledigt die 25-Jährige ihre Aufgaben so souverän, dass sie in eine unbefristete Festanstellung übernommen wurde.

Trainer für sinnesbehinderte Menschen

Bis vor Kurzem gab es bundesweit nur wenige Job-Coaches für hör- und sehbehinderte Menschen, die über die notwendigen Kompetenzen – wie das Beherrschen von Gebärdensprache oder Blindentechnik – verfügen. Um das Angebot zu verbessern, hat das Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland zwei Modellprojekte ins Leben gerufen. Deren Ziel ist, Arbeitstrainer für hör- und sehgeschädigte Menschen auszubilden und vier Planstellen in Integrationsfachdiensten einzurichten. Das Projekt Job-Coaching für hörgeschädigte Menschen wurde bereits erfolgreich abgeschlossen und steht seit 2014 als Regelleistung im Rheinland zur Verfügung. Nach diesem Vorbild werden derzeit Job-Coaches für sehbehinderte Menschen ausgebildet (siehe Interview). ■

Interview

Ich begleite einen Weg

Die Physiotherapeutin Sonja Cornely wird seit Mai 2014 im Berufsförderungswerk Düren zum Job-Coach für sehbehinderte Menschen qualifiziert. Sie berichtet von ihrer Ausbildung.



„Eine Aufgabe besteht darin, Verständnis bei den Kollegen zu schaffen“, sagt Sonja Cornely

waren wir mit einer Simulationsbrille in der Stadt unterwegs und mussten lernen, uns blind zu orientieren. Ich habe erlebt, was hilfreich ist – und was nicht.

ZB Sie haben bereits einen Praxisteil mit einem sehbehinderten Beschäftigten in einem Betrieb absolviert. Womit waren Sie da konfrontiert?

Cornely In diesem Fall gab es mehrere Probleme. Der Betroffene trägt eine Brille und seinen Kollegen war gar nicht klar, dass seine Schwierigkeiten nicht einfach mit einer stärkeren Brille behoben werden können. Ich habe den Klienten ermutigt, mit seiner Sehschwäche offen umzugehen. Eine Aufgabe bestand also darin, Akzeptanz für Hilfsmittel und Verständnis bei den Kollegen zu schaffen. Sie geben ihm jetzt bei Bedarf Hilfestellungen.

ZB Warum braucht ein Job-Coach eine besondere Ausbildung, um sehbehinderten Menschen helfen zu können?

Sonja Cornely Vieles ist für Sehende so selbstverständlich. Deshalb ist es nicht einfach, sich in die besonderen Herausforderungen für Menschen mit Sehbehinderung hineinzudenken. Man muss sich komplett umstellen, um ein Verständnis für die behinderungsspezifischen Probleme am Arbeitsplatz zu erhalten. Natürlich muss ich auch die speziellen technischen Hilfsmittel kennen – angefangen vom Bildschirmlesegerät über Vergrößerungssoftware bis hin zur Braillezeile.

ZB In der Ausbildung haben Sie auch ausprobiert, wie es sich anfühlt, nichts zu sehen ...

Cornely Unsere Zielgruppe sind Berufstätige, für die ist selbstständige Mobilität wichtig – etwa auf dem Weg zur Arbeit oder im Betrieb. Während der Ausbildung

ZB Sie suchen also nach individuellen Lösungen für den einzelnen Beschäftigten und seinen Arbeitsplatz?

Cornely Ja. Aber ich bringe als Job-Coach keine fertigen Lösungen in den Betrieb mit. Sondern ich begleite einen Prozess. Ich gebe Anstöße und erarbeite gemeinsam mit allen Beteiligten die für sie richtige Lösung. ■



Fachliteratur

In dem 2014 erschienenen Fachbuch „Jobcoaching“ beschreiben die Autoren Reinhard Hötten und Thorsten Hirsch Vorgehen, mögliche Blockaden und Lösungen des betrieblichen Arbeitstrainings.

Mehr unter: www.balance-verlag.de



Im Betrieb kann sich Daniel Kinnback (l.) ohne Dolmetscher verständigen – für seine Prüfungen bedarf es Unterstützung bei der Kommunikation

Aufstiegsfortbildung

Zeigen, was möglich ist

Der 31-jährige Daniel Kinnback qualifiziert sich in Hessen zum Logistikmeister. Der gehörlose Mann arbeitet bei Volkswagen. Damit er sich gut auf die IHK-Fortbildungsprüfungen vorbereiten kann, steht ihm ein Gebärdensprachdolmetscher zur Seite.

Daniel Kinnback zeigt, was in ihm steckt. Das gilt für den Sport: Der 31-Jährige spielt in der Handball-Nationalmannschaft der Gehörlosen. Das gilt aber auch für seinen Beruf. Derzeit bildet er sich zum Meister fort – als erster gehörloser Mensch im Bereich der Aufstiegsfortbildung der Industrie- und Handelskammer (IHK) Kassel-Marburg. Daniel Kinnback ist von Geburt an gehörlos. Seit 2000 arbeitet er als Lagerist bei Volkswagen im hessischen Baunatal. Die Kommunikation mit seinen Kollegen funktioniert reibungslos – ihm hilft ein Hörgerät, er liest von den Lippen ab, und wenn er trotzdem etwas nicht versteht, fragt er einfach nach.

Gemeinsame Suche nach Lösungen Weil er beruflich mehr erreichen wollte, begann er Ende 2013 die Fortbildung zum geprüften Logistikmeister. „Ich wollte sehen, wie weit ich trotz meiner Schwerhörigkeit komme. Und ich wollte zeigen, dass alles möglich ist“, sagt er. Bei der Meisterschulung tauchten jedoch Schwierigkeiten auf. Je komplexer die

Schulungsinhalte wurden, desto schwerer fiel es ihm, den gesprochenen Ausführungen der Dozenten zu folgen. Außerdem konnte Daniel Kinnback nicht verstehen, was Mitschüler hinter ihm mündlich zum Unterricht beitrugen. „Deshalb habe ich mich mit der Schwerbehindertenvertretung bei Volkswagen, der IHK und dem Integrationsamt besprochen. Wir haben gemeinsam Lösungen gefunden“, berichtet Daniel Kinnback.

Finanzielle Förderung „Wir fördern die behinderungsbedingten Mehrkosten der Fortbildung“, erklärt Rita Hesse-Brand vom LWV Hessen Integrationsamt. Dazu gehörte bei Daniel Kinnback die Finanzierung einer Mikroport-Anlage. Diese überträgt die Ausführungen der Dozenten direkt auf das Hörgerät des 31-Jährigen. Außerdem übernahm das LWV Hessen Integrationsamt die Kosten für einen Gebärdensprachdolmetscher. Mit dessen Hilfe konnte Daniel Kinnback auch den Diskussionen seiner Mitschüler folgen und sich so besser auf die Prüfungen vorbereiten.

Textoptimierte Prüfungsfragen Im Frühjahr 2014 absolvierte Daniel Kinnback erfolgreich den ersten Teil seiner Meisterprüfung. Auch dabei stand ihm ein Gebärdensprachdolmetscher zur Seite. Um dem gehörlosen Meisteranwärter gleiche Chancen zu ermöglichen, organisierte die IHK Kassel-Marburg eine spezielle Aufbereitung der Prüfung: Sie ließ die schriftlichen Fragen vom Institut für Textoptimierung in Halle (Saale) in eine für gehörlose Menschen verständliche Sprache umformulieren und übernahm die Kosten dafür. „Wir tragen als Prüfungsinstanz Verantwortung, dass auch schwerbehinderten Berufstätigen der berufliche Aufstieg offen steht“, betont Dr. Wilhelm Hirschmann, Leiter des Bereichs Prüfungen/Weiterbildung der IHK Kassel-Marburg. Noch ist die Weiterbildung des 31-jährigen VW-Mitarbeiters nicht abgeschlossen. Doch wenn alles nach Plan läuft, nimmt Daniel Kinnback im Januar 2016 als erster gehörloser Beschäftigter in seinem Bezirk die Urkunde als „Geprüfter Logistikmeister“ entgegen. ■



Benachteiligung Schadenersatz

Leitsatz

Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November ist dahin auszulegen, dass die Adipositas eines Arbeitnehmers eine Behinderung darstellt, wenn sie eine Einschränkung mit sich bringt, die u.a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können.

EuGH, Urteil vom 18.12.2014 – C 354/13

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der Kläger ist seit 15 Jahren in einer dänischen Gemeinde als Tagesvater beschäftigt

und betreut Kinder im eigenen Heim. Er war während der gesamten Anstellung adipös im Sinne der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Wegen rückgängiger Kinderzahlen wurde der Kläger Ende 2010 als einziger Tagesbetreuer entlassen. Bei einem Gespräch über die beabsichtigte Kündigung wurde die Adipositas erörtert.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) stellt fest, dass der Begriff der Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78 auch die Beeinträchtigung der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erfasst. Er hängt nicht davon ab, inwieweit der Betroffene zum Auftreten seiner Behinderung beigetragen hat. Es ist Sache des Gerichts, zu prüfen, ob die Adipositas des Klägers trotz des Umstandes, dass er seine Arbeit 15 Jahre lang verrichtet hat, zu einer Einschränkung geführt hat. Dabei liegt die Beweislast beim Arbeitgeber. ■



Wahlanfechtung Widerruf der Kandidatur

Leitsatz

Ein Rücktritt von der Kandidatur zur stellvertretenden Vertrauensperson vor der Veröffentlichung des Wahlvorschlags und die daraufhin erfolgte Streichung von der Liste durch den Wahlvorstand führen nicht zur Nichtigkeit der Wahl.

BAG, Beschluss vom 23.07.2014 – 7 ABR 23/12

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der Wahlvorstand gab am 30. November 2010 das Ergebnis der Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und ihrer Stellvertreter ordnungsgemäß bekannt. Am 13. Dezember beantragten drei wahlberechtigte Arbeitnehmer beim Amtsgericht, die „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ für unwirksam zu erklären. Im Beschwerdeverfahren machten sie nur noch die nicht ordnungsgemäße Wahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehin-

dertenvertretung geltend. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hob auf die Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung sowie der Arbeitgeberin hin den Beschluss des Landesarbeitsgerichts auf und wies den Wahlanfechtungsantrag ab. Zwar sei das Rechtsschutzbedürfnis weiterhin gegeben, da die Wahlberechtigung eines die Wahl anfechtenden Arbeitnehmers grundsätzlich nur zum Zeitpunkt der Wahl vorliegen müsse. Die Wahl der Stellvertreter der Schwerbehindertenvertretung sei aber nicht innerhalb der entsprechend anzuwendenden zweiwöchigen Anfechtungsfrist des § 94 Abs. 6 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX i. V. m. § 19 Abs. 2 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) angefochten worden. Der auf „die Schwerbehindertenvertretung“ bezogene Antrag richte sich ausschließlich gegen die Wahl der Vertrauensperson und nicht auch gegen die Wahl der Stellvertreter der Schwerbehindertenvertretung. Eine Nichtigkeit der Wahl, die jederzeit geltend gemacht werden könne, liege nicht vor, da der Rücktritt von der Kandidatur und die Streichung von der Liste nicht „den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn trügen“. ■



Bewerbung Kenntnis der Schwerbehinderung

Leitsätze

- 1. Will ein Bewerber seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch berücksichtigt wissen, so hat er den Arbeitgeber hierüber regelmäßig im Bewerbungsschreiben selbst unter Angabe des GdB sowie ggf. einer Gleichstellung zu informieren.**
- 2. Erfolgt eine solche Information im Lebenslauf, muss dies an hervorgehobener Stelle und deutlich, etwa durch eine besondere Überschrift, geschehen.**

BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 8 AZR 759/13

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der schwerbehinderte Kläger bewarb sich 2010 erneut auf eine ausgeschriebene Stelle bei der Beklagten. Seiner Bewerbung waren 29 Seiten Anlagen ohne Inhaltsverzeichnis beigelegt. Blatt 24 dieser Anlagen war

eine Kopie der Vorderseite seines Schwerbehindertenausweises. Nachdem er von seiner Nichtberücksichtigung erfahren hatte, machte der Kläger einen Entschädigungsanspruch geltend, da er nicht gemäß § 82 Satz 2 Sozialgesetzbuch IX zum Vorstellungsgespräch eingeladen und somit wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden sei.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Revision der Beklagten statt. Im Falle einer Behinderung oder Schwerbehinderung werde ein spezielles Bewerbermerkmal mitgeteilt, das besondere Förderpflichten des Arbeitgebers auslöse. Eingestreuete oder unauffällige Informationen sowie eine in den weiteren Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises seien keine ordnungsgemäße Information des angestrebten Vertragspartners. Bei einer Außenbewerbung müsse zudem die Behinderungseigenschaft bei jeder Bewerbung aufs Neue klar und eindeutig mitgeteilt werden, erklärte das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. ■



Foto: Werner Bachmeier

Die MEDI Kabel GmbH im bayerischen Waldkraiburg zeigt, wie Integration gelingen kann: Florian Kraus hat das Asperger-Syndrom, ist fest angestellt und sorgt im Lager zuverlässig für Ordnung

Autismus und Beruf

Auf dem Weg zur Normalität

Autismus erfährt derzeit viel öffentliche Aufmerksamkeit. Doch bisher stehen entweder nur die Stärken der betroffenen Menschen im Fokus – oder nur ihre Schwächen. Der Versuch, ein realistisches Bild ihrer beruflichen Möglichkeiten zu zeichnen. Dazu: Erfahrungen einer autistischen Ärztin und eines Autismus-Experten.

Dem Softwarekonzern SAP in Walldorf bei Heidelberg ist es in den vergangenen Jahren gelungen, das öffentliche Bewusstsein auf ein bis dato vernachlässigtes Thema zu lenken: Autistische Menschen können mit ihren besonderen Fähigkeiten zu wertvollen Mitarbeitern für ein Unternehmen werden. Seit 2013 stellt SAP weltweit Menschen mit Autis-

mus ein. Sie werden beispielsweise als Programmierer oder Softwaretester beschäftigt. Als „positiv“ beschreibt Stefanie Nennstiel, Leiterin von „Autism at Work“ bei SAP, die Erfahrungen mit dem Projekt. Derzeit arbeiten 13 Menschen mit Autismus in Walldorf, in diesem Jahr sollen zehn weitere eingestellt werden.

Ein Projekt, wie es SAP betreibt, muss sehr gut vorbereitet und begleitet werden, betont Stefanie Nennstiel: „Deshalb arbeiten wir jetzt sehr eng mit dem Integrationsamt in Karlsruhe zusammen und nutzen so optimal das Know-how.“ Das Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KJVS) Baden-Württemberg und die von ihm beauftragten Integrationsfachdienste wissen, worauf es bei der Beschäftigung von Menschen mit Autismus ankommt. Mehr als 200 betroffene Beschäftigte werden derzeit landesweit unterstützt.

Unterschiedliche Ausprägungen Die Bandbreite der Autismus-Störung ist groß, sie tritt in sehr unterschiedlichen Ausprägungen auf (siehe Info-Box). Bei SAP arbeiten Menschen mit Asperger-Syndrom, das häufig als leichtere Form des Autismus bezeichnet wird. Charakteristisch für autistische Menschen sind Schwächen im sozialen Umgang. Sie sind oft nicht in der Lage, Mimik und Gestik ihres Gegenübers zu verstehen. Schwer fällt ihnen auch die Deutung von verbalen Aussagen. Viele autistische Menschen können nicht zwischen den Zeilen lesen und nehmen Redewendungen wörtlich. Dadurch kann es zu großen Missverständnissen bei der Kommunikation kommen. Die Diagnose „Asperger-Autismus“ erfolgt teilweise erst im Erwachsenenalter, manchmal wird die Behinderung gar nicht als solche erkannt. Bisher war der Blick vor allem auf die Schwächen der Menschen mit Autismus gerichtet, ein



Sozialpädagogin Sonja Diem (r.) erklärte den anderen Mitarbeitern, wie sie mit Florian Kraus' Besonderheiten umgehen können

Großteil von ihnen braucht gezielte Unterstützung. Entsprechend hoch ist die Zahl der Arbeitslosen innerhalb dieser Gruppe. Der Autismus-Experte Professor Dr. Matthias Dalferth von der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg geht davon aus, dass lediglich 30 Prozent der Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind – selbst wenn sie gute Schulabschlüsse vorweisen können. Menschen mit dem Asperger-Syndrom könnten seiner Meinung nach verstärkt in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden, wenn die Betriebe mehr über ihre Stärken und Einsatzmöglichkeiten aufgeklärt werden.

Günstige Arbeitsbedingungen Wie man das Potenzial von autistischen Menschen in der Arbeitswelt nutzen kann, dabei helfen die Integrationsfachdienste den Unternehmen vor Ort. „Wir informieren Arbeitgeber über die fachlichen und sozialen Besonderheiten und zeigen ihnen, wie man damit umgehen kann“, sagt Ulrike Biesinger vom Integrationsfachdienst in Karlsruhe. So kommen Asperger-Autisten feste Strukturen und klare Arbeitsabläufe entgegen. Günstig ist auch ein reizarmes Arbeitsumfeld. Die Tätigkeit in einem Großraumbüro, in dem ständig telefoniert wird, kann für einen Asperger-Autisten eine große

Belastung bedeuten. Außerdem ist es wichtig, dass Arbeitgeber und Kollegen über mögliche Probleme bei der Kommunikation aufgeklärt und entsprechend geschult werden, um Missverständnissen vorzubeugen. Asperger-Autisten sind darauf angewiesen, dass sehr klar formuliert wird. „Viele Menschen mit Autismus haben mühsam gelernt, sich anzupassen. Das kostet sie sehr viel Energie, die sie neben der Arbeit aufbringen müssen“, weiß Ulrike Biesinger.

Besondere Stärken Jede Autismus-Spektrum-Störung wirkt sich individuell sehr unterschiedlich aus. Wenn ihre Besonderheiten beachtet werden, können Unternehmen von den Stärken der autistischen Menschen profitieren. Dazu gehören nicht selten große Detailgenauigkeit, niedrige Fehlertoleranz und hohe Ausdauer. „Wenn es ihr fachliches Interesse trifft, können autistische Menschen auch bei Routineaufgaben hochkonzentriert bleiben und Fehler finden, die anderen durchgehen“, sagt Ulrike Biesinger vom Integrationsfachdienst in Karlsruhe. „Für Menschen mit Autismus gilt in besonderer Weise: Der Job muss zur Person passen.“ ■

*Quellen: www.autismus.de, Prof. Dr. Matthias Dalferth in „Autismus in Forschung und Gesellschaft“, Hrsg.: Bundesverband Autismus Deutschland e.V., 2014



Autismus-Spektrum-Störung

Autismus ist eine angeborene tiefgreifende Störung der Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung im Gehirn, die sich schon im frühen Kindesalter bemerkbar macht. Charakteristisch sind folgende Merkmale:

- Die sozialen Fähigkeiten sind eingeschränkt.
- Es gibt Besonderheiten in der Kommunikation.
- Im Verhalten zeigen sich häufig Stereotypie, Wiederholungen und Rituale.

Es gibt unterschiedliche Ausprägungen, die unter dem Begriff Autismus-Spektrum-Störung zusammengefasst werden:

- **Frühkindlicher Autismus oder Kanner-Syndrom:** Diese Menschen haben oft eine geistige Behinderung, können nicht sprechen und brauchen lebenslang intensive Unterstützung.
- **Asperger-Syndrom:** Diese Menschen verfügen für gewöhnlich über eine normale, vereinzelt auch hohe Intelligenz. Einige weisen Inselbegabungen auf, zeigen also außergewöhnliche Leistungen in kleinen Teilbereichen, etwa im Rechnen oder im Erinnerungsvermögen.



Daten & Fakten

Schätzungen zufolge sind in Deutschland*

- rund 520.000 Menschen von Autismus betroffen, jeder Vierte hat das Asperger-Syndrom. Experten gehen von einer hohen Dunkelziffer aus.
- nur fünf Prozent der autistischen Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt.
- 40 bis 65 Prozent in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt.
- 30 bis 55 Prozent der autistischen Menschen ohne Arbeit.



Foto: Andreas Arnold

„Ich wünsche mir ganz selbstverständliche Teilhabe, weil wir Menschen sind, so wie alle anderen auch“, sagt Dr. Christine Preißmann, die das Asperger-Syndrom hat

Erfahrungsbericht

Mein Leben mit Autismus

Dr. Christine Preißmann erhielt im Alter von 27 Jahren die Diagnose Asperger-Syndrom. Heute ist sie 44 Jahre alt und arbeitet als Ärztin für Allgemeinmedizin und Psychotherapie an der Vitos Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie im hessischen Heppenheim. Sie berichtet von ihren persönlichen Erfahrungen als berufstätige Autistin.



Veröffentlichungen

Die Ärztin Dr. Christine Preißmann will mit Vorträgen und Publikationen zu einem besseren Verständnis für Menschen mit Autismus beitragen. In ihrem Buch „Asperger – Leben in zwei Welten“ beschreibt sie Möglichkeiten zur Unterstützung auch am Arbeitsplatz. Im Stuttgarter Landtag hat sie im Oktober 2014 ausführlich über ihre Entwicklung, ihr Berufs- und ihr Sozialleben berichtet.



Als Video unter:
www.youtube.com
 Suchbegriff
 „Christine Preißmann“

Für mich sind bei der Arbeit die Rahmenbedingungen das Wichtigste. Ich arbeite mit einer Teilzeitstelle im Suchtbereich einer psychiatrischen Klinik. Auf meiner Station kommt mir der strukturierte Tagesablauf sehr entgegen. Hier wird Pünktlichkeit erwartet, unvorhergesehene Änderungen sind selten. Ich gehe gern arbeiten und gebe mir große Mühe.

Häufig überlagern Defizite unsere Stärken Überhaupt sind Menschen mit Autismus in mancher Hinsicht nahezu perfekte Arbeitnehmer. Sie sind in der Regel pünktlich und zuverlässig, legen keinen großen Wert auf häufige gemeinsame Pausen mit Arbeitskollegen, sondern bleiben lieber an ihrer Arbeit. Oft wollen sie dabei ein akkurates und bestmög-

ches Ergebnis erzielen. Häufig werden aber ihre Fähigkeiten durch die bestehenden Defizite, beispielsweise im sozialen und kommunikativen Bereich überlagert, so dass es oft gar nicht gelingt, die bestehenden Ressourcen zu erkennen und zu fördern. Es wird also immer wieder eine Herausforderung darstellen, die Fähigkeiten der Betroffenen optimal zu nutzen und Bereiche zu finden, in denen die vorhandenen Schwächen und Schwierigkeiten keine große Rolle spielen.

Arbeit gibt meinem Leben Struktur Ich selbst arbeite nun schon seit über zehn Jahren an der Klinik und freue mich, dass meine Vorgesetzten meine Arbeitsleistung zu schätzen wissen. Es ist anstrengend und nicht leicht, aber die Arbeit gibt

meinem Leben die notwendige Struktur und hat mir in dieser Zeit die ruhigsten und besten Jahre in meinem Leben beschert.

Ich finde es sehr wichtig, Hilfen im Hinblick auf Arbeit und Beruf anzubieten, denn noch immer haben die meisten autistischen Menschen im Berufsleben keine Chance. Viele auch sehr intelligente Betroffene werden früh berentet, weil man mit ihren Besonderheiten nicht zurechtkommt.

Ich wünsche mir selbstverständliche Teilhabe Lange hat man ausschließlich die Schwierigkeiten von Menschen mit Autismus thematisiert. Inzwischen stellen einige große Firmen ganz gezielt die speziellen Fähigkeiten von Menschen mit Autismus heraus, das hat uns viel Aufmerksamkeit durch die Medien beschert. Aber ich sehe das nicht nur positiv. Man soll uns nicht nur bedauern, aber man soll uns auch nicht nur deshalb Aufmerksamkeit schenken, weil wir etwas ganz besonders gut können. Ich wünsche mir Aufmerksamkeit und Unterstützung und die ganz selbstverständliche Teilhabe einfach deshalb, weil wir Menschen sind, so wie alle anderen auch. ■



LVR-Fachtagung Autismus und Beruf

Anlässlich eines gemeinsamen Modellprojektes luden das Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland (LVR), die Autismus-Sprechstunde für Erwachsene der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie an der Uniklinik Köln sowie das Integrationsunternehmen Füngeling Router gGmbH am 21. März 2015 zu einer Fachtagung nach Köln ein. Die Teilnehmer diskutierten über Möglichkeiten zur Qualifizierung und langfristigen Beschäftigung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung.

Mehr unter: www.ass.lvr.de

Interview

Autisten brauchen klare Regeln

Autismus ist eine schwer fassbare Behinderung. Professor Kai Vogeley ist Experte auf diesem Gebiet. Als Facharzt für Neurologie, Psychiatrie und Psychotherapie leitet er eine Autismus-Sprechstunde für Erwachsene an der Uniklinik Köln.

ZB Herr Professor Vogeley, das Asperger-Syndrom wird oft als die „milde“ Form des Autismus bezeichnet ...

Professor Kai Vogeley Die Bezeichnung „mild“ ist unglücklich, da viele Betroffene durchaus schwer unter ihrer Behinderung leiden und extrem beeinträchtigt sein können. Im Gegensatz zum frühkindlichen Autismus, dem Kanner-Syndrom, bestehen aber neben den autistischen Symptomen keine zusätzlichen Beeinträchtigungen, wie eine geistige Behinderung.

ZB Das Bild von autistischen Menschen in den Medien ist häufig klischeebeladen. Gibt es den typischen Autisten?

Vogeley Es gibt zwar viele Gemeinsamkeiten, aber auch viele Unterschiede zwischen den Betroffenen. Typisch sind die bekannten Schwierigkeiten in der Kommunikation und im Sozialverhalten. Darüber hinaus gilt aber: Wenn Sie einem Menschen mit Autismus begegnet sind, dann sind Sie auch nur einem begegnet. Entsprechend vielfältig sind ihre beruflichen Stärken und Interessen.

ZB Projekte wie bei SAP vermitteln den Eindruck, alle autistischen Menschen seien Programmier-Genies oder Computer-Nerds ...

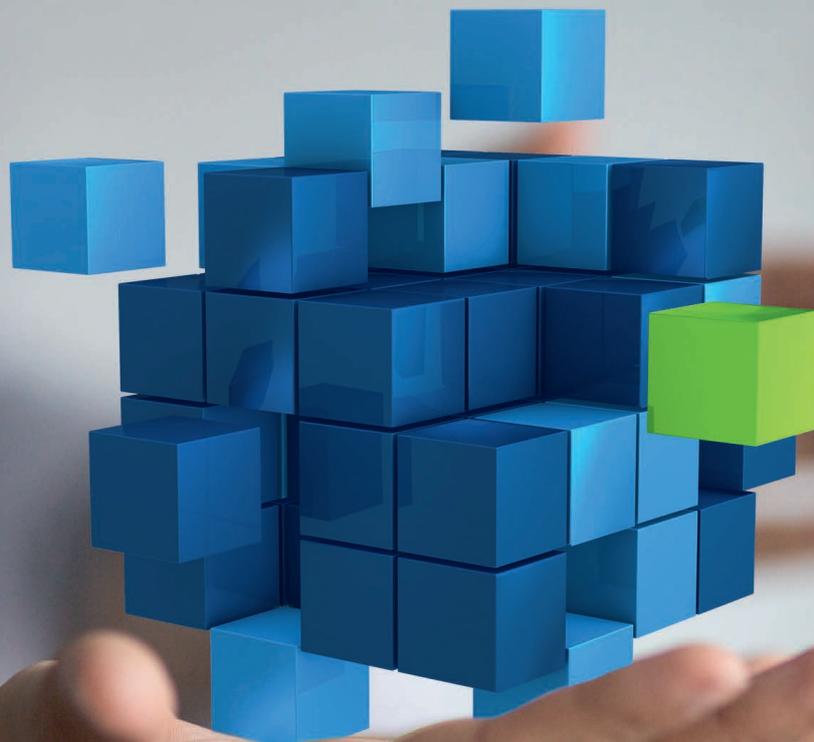
Vogeley Einige Betroffene haben auf dem Gebiet der Informationstechnik tatsächlich ihre Stärken. Es gibt aber auch Menschen mit Autismus, die erfolgreich im kreativen oder sozialen Bereich arbeiten. Meist handelt es sich dabei aber um Tätigkeiten, die stark strukturiert sind und insofern den Bedürfnissen autistischer Menschen entgegenkommen.



„Die beruflichen Stärken und Interessen von Menschen mit Autismus sind vielfältig“, erklärt Professor Kai Vogeley

ZB Autisten gelten als Einzelgänger, die kein Interesse an sozialen Kontakten haben. Wie sieht es mit ihrer Teamfähigkeit aus?

Vogeley Menschen mit Autismus sind durchaus teamfähig, wenn es klare Regeln gibt, die eindeutig ausgesprochen werden. Viele von ihnen möchten in Kontakt mit anderen sein, hätten gern Freunde oder einen Partner. Aber sie wissen nicht, wie das geht. Sie kennen die unausgesprochenen Regeln im menschlichen Miteinander nicht und verhalten sich im Kontakt unbeholfen. Deshalb vermeiden sie informelle Situationen, wie das Mittagessen mit Kollegen oder gemeinsame Aktivitäten nach Dienstschluss. Wenn ich das als Kollege weiß, kann ich viel besser damit umgehen. ■



Leistungen sollen künftig bundeseinheitlich und personenzentriert ermittelt werden

Budget für Arbeit

Alles aus einer Hand

Im Zuge des geplanten Bundesteilhabegesetzes wird ein Budget für Arbeit diskutiert. Damit soll der Übergang von der Schule und von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert werden.



Eingliederungshilfe

Die WfbM-Beschäftigung wird über die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung, eine Leistung der Sozialhilfe, finanziert. Leistungsempfänger sind „Menschen mit einer wesentlichen Behinderung“ beziehungsweise von einer wesentlichen Behinderung bedrohte Menschen. Das Zwölfte Sozialgesetzbuch fasst darunter Personen, deren Teilhabe am Leben in der Gesellschaft aufgrund ihrer Behinderung erheblich eingeschränkt ist.

Eine inklusive Arbeitswelt, wie sie die Bundesregierung nach eigenem Bekunden anstrebt, bedeutet vor allem einen gleichberechtigten Zugang zu Arbeit und Beschäftigung. Eine zentrale Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention (Artikel 27) ist daher die Öffnung des Arbeitsmarktes für alle Menschen mit Behinderungen.

Werkstatt oder allgemeiner Arbeitsmarkt? Doch noch immer ist eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für viele behinderte Menschen keine Selbstverständlichkeit. Besonders schwierig gestaltet sich der Übergang für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf und für Beschäftigte von Werkstätten für

behinderte Menschen (WfbM): Viele junge Erwachsene, die eine Förder- oder Sonderschule besucht haben, wechseln im Anschluss direkt in eine Werkstatt und verbleiben dort. Bundesweit gelingt nur 0,16 Prozent der WfbM-Beschäftigten pro Jahr der Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt. Gleichzeitig steigt die Zahl der Menschen, die in einer Werkstatt arbeiten, kontinuierlich an: Nach Auskunft der Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM waren Ende 2013 rund 301.000 Menschen mit einer wesentlichen Behinderung in einer solchen Einrichtung beschäftigt, 65.000 mehr als zehn Jahre zuvor. Das bedeutet für die Betroffenen, dass sie kaum Chancen zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Eine weitere Folge sind ständig wachsende Ausgaben für die

Eingliederungshilfe. Die Sozialhilfeträger mussten für Leistungen in anerkannten Werkstätten 2013 rund vier Milliarden Euro aufbringen.

Alternativen eröffnen Das nun geplante Bundesteilhabegesetz soll die Eingliederungshilfe reformieren und Menschen mit einer wesentlichen Behinderung Alternativen zur Beschäftigung in einer Werkstatt ermöglichen. Ziel ist keinesfalls, die Werkstätten abzuschaffen, sondern Wahlmöglichkeiten für diejenigen zu schaffen, die aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit mit entsprechender Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen können. Im Rahmen der Überlegungen für ein Bundesteilhabegesetz denkt man im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auch über weitere Fördermöglichkeiten nach. „Hierzu werden wir die Erfahrungen einiger Bundesländer mit dem ‚Budget für Arbeit‘ einbeziehen“, so Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles gegenüber der ZB (siehe Ausgabe 4/2014).

Gesetzliche Grundlage schaffen Gegenstand des Budgets für Arbeit ist nach den Vorstellungen der Ministerin ein Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber, die ehemalige WfbM-Beschäftigte oder behinderte Schulabgänger in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis übernehmen. Der Lohnkostenzuschuss, der bei Bedarf unbefristet gezahlt werden könnte, soll die Minderleistung des behinderten Mitarbeiters oder der behinderten Mitarbeiterin ausgleichen. Zusätzlich übernimmt der Träger der Eingliederungshilfe Aufwendungen für Unterstützungsleistungen, die behinderungsbedingt am Arbeitsplatz nötig sind.

Nach dem Koalitionsvertrag sollen sich die Leistungen künftig am persönlichen Bedarf des behinderten Menschen orientieren und nach einem bundeseinheitlichen Verfahren „personenzentriert“ ermittelt werden. Um die Leistungen für Bürgerinnen und Bürger wie aus einer Hand zu erbringen, wird außerdem eine bessere Koordination der Rehabilitationsträger angestrebt. Ein bundesweites Budget für Arbeit wird es frühestens 2016 geben. Ein erster Gesetzentwurf für das Bundesteilhabegesetz wird für Ende 2015 erwartet. ■

Interview

Den Zugang zu Unterstützung erleichtern

Was bringt ein Budget für Arbeit? Fragen an Gabriele Lapp, Leiterin des Fachbereichs Sozialhilfe I beim Landschaftsverband Rheinland (LVR), und an Karin Fankhaenel, Leiterin des LVR-Integrationsamtes in Köln und Mitglied im BIH-Vorstand.

ZB Frau Lapp, worin liegen die Vorteile eines Budgets für Arbeit?

Gabriele Lapp Für die betroffenen Menschen sind der individuelle Zuschnitt der erforderlichen Unterstützung und eine intensive persönliche Beratung entscheidend, damit sie einen ihren Fähigkeiten und Wünschen entsprechenden Platz in der Arbeitswelt finden. Dies sind zentrale Elemente des Budgets für Arbeit. Darüber hinaus kann ein Budget für Arbeit den Zugang zu Unterstützungsangeboten erleichtern, weil es bürokratische Hürden abbaut. Dies kann bei Arbeitgebern die Bereitschaft zur Einstellung von Menschen mit Behinderung erhöhen.



Gabriele Lapp

ZB Frau Fankhaenel, was erhoffen sich die Integrationsämter von einem gesetzlich verankerten Budget für Arbeit?

Karin Fankhaenel Die Integrationsämter zahlen schon heute an Arbeitgeber neben vielen anderen Leistungen laufende Lohnkostenzuschüsse als Produktivitätsausgleich und für die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Die Ausgaben hierfür steigen von



Karin Fankhaenel

Jahr zu Jahr: Allein 2013 waren es fast 145 Millionen Euro für Arbeitgeber inklusive der Integrationsprojekte. Die eingesetzten finanziellen Mittel stammen aus der Ausgleichsabgabe. Das heißt, sie sind begrenzt. Außerdem gibt es keine Rechtsgrundlage, die diesen Zuschuss dauerhaft und verlässlich gewährt. Hier besteht dringend Reformbedarf, denn der Ausgleich kommt Arbeitgebern und behinderten Menschen zugute. ■



Forschungsbericht Budget für Arbeit

Ein Forschungsprojekt des LVR-Integrationsamtes in Köln hat unterschiedliche Modelle eines Budgets für Arbeit, die in mehreren Bundesländern erprobt werden, untersucht und verglichen. Es weist auf Schwachstellen im derzeitigen System hin und zeigt Lösungswege auf. Die Ergebnisse sind in einem ausführlichen Bericht dokumentiert.

Als PDF unter:
www.budget-fuer-arbeit.lvr.de