



SOZIAL UND NACHHALTIG

IT-Unternehmen AfB

FILMPROJEKT

„Ela singt“

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Warum er wirksam ist

Schwerbehinderte Menschen wie AfB-Mitarbeiter Julian Stolz genießen besonderen Kündigungsschutz. Das ist keine Arbeitsplatzgarantie, aber in vielen Fällen eine wirksame Hilfe.

Kündigungsschutz

Wichtig und wirksam

**Liebe Leserin,
lieber Leser**



Viele Arbeitgeber glauben immer noch: Schwerbehinderte Mitarbeiter wird man nie wieder los. Schuld ist ihrer Meinung nach der besondere Kündigungsschutz. Die Zahlen sprechen indes eine andere Sprache: Tatsächlich bekommen fast 80 Prozent der Kündigungsanträge vom Integrationsamt grünes Licht. Vier von fünf Betroffenen verlieren also ihren Arbeitsplatz. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage: Wie wirksam ist eigentlich der besondere Kündigungsschutz?

Als der Gesetzgeber die rechtlichen Grundlagen dafür legte, hatte er ein Ziel vor Augen: Niemand sollte wegen seiner Behinderung und den damit verbundenen Schwierigkeiten seinen Arbeitsplatz verlieren. Das Kündigungsschutzverfahren dient den Integrationsämtern zudem als Türöffner in die Betriebe und

Dienststellen. Sie können ihre Hilfe anbieten und an der Beseitigung der Probleme mitwirken, um Arbeitsplätze zu erhalten.

Anders sieht die Sache bei betrieblichen Kündigungsgründen aus. Geht das Unternehmen in die Insolvenz, wird es aufgelöst oder fällt der Arbeitsplatz aus anderen Gründen weg, können auch die Hilfen des Integrationsamtes nicht mehr greifen. Das trifft auf die Mehrheit der Fälle zu. Und entsprechend hoch ist die Zustimmungsquote des Integrationsamtes.

Dort aber, wo es Handlungsspielräume gibt, erweist sich der besondere Kündigungsschutz als sehr erfolgreich: So können jedes Jahr weit mehr als 5.000 Beschäftigungsverhältnisse für schwerbehinderte Menschen erhalten werden.

Dazu tragen auch die Schwerbehindertenvertretungen bei. Das Bundesteilhabegesetz hat ihre Position gestärkt: Arbeitgeber sind verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung vor dem Ausspruch einer Kündigung zu beteiligen. Tun sie dies nicht, ist die Kündigung jetzt unwirksam.

Thomas Niermann
Leiter der Hauptfürsorgestelle
und des Integrationsamtes
beim Landeswohlfahrtsverband Hessen

**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 Geschäftsführerin:** Dorothea Gharibian. 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), Angela Krüger, Elly Lämmlein, Diane Zachen • **Beirat:** Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Gesa Fritz, Angela Krüger, Elly Lämmlein, Hanna Ashour • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** ARTIS Uli Deck • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 203.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Mai 2017 • **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

Menschen, Zahlen, Medien

- Nachruf: Erich Stork
- Statistik: Beschäftigungsquote 2015
- DGB-Studie: Einflussfaktoren beim BEM

4

REPORTAGE



Integrationsunternehmen

Mit Recycling Perspektiven schaffen

Das Integrationsunternehmen AfB ist „social & green“: Es dient dem Umweltschutz und leistet auch als Ausbildungsbetrieb vorbildliche Arbeit.

6

THEMA



Barrierefreies Internet

Neue EU-Vorgaben für öffentliche Stellen

Bis Herbst 2018 muss Deutschland strengere Mindeststandards für barrierefreie Internetseiten einführen. Sie gelten nicht für die Privatwirtschaft.

8

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Bewerberauswahl: Benachteiligung
- SBV-Wahl: Anfechtung
- Arbeitsplatzwegfall: Beschäftigungsanspruch

9

SCHWERPUNKT



Kündigungsschutz

Warum er wirksam ist

Prävention sichert Beschäftigungsverhältnisse. Je früher, desto besser. Auch der besondere Kündigungsschutz hat präventiven Charakter. Er kann Lösungen aufzeigen, wenn scheinbar nichts mehr geht.

- Interview: Stella Koch, Juristin beim Landeswohlfahrtsverband Hessen, erklärt die Rolle des Integrationsamtes im Kündigungsfall
- Fallbeispiele: Kündigungsgründe und Lösungen für die Praxis

10

REPORT



Erste Schritte aus der Werkstatt

Von der Bühne auf den ersten Arbeitsmarkt

Ein Dokumentarfilm begleitet Manuela Grams durch ihren Alltag und macht deutlich: Die behinderte Frau hat viel Selbstvertrauen und Mut gewonnen.

14

INTERNET

BIH INFO

Alles was Sie brauchen

www.integrationsaemter.de/bih-info

- Schriften: Zum Nachlesen
- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft



Nachruf Erich Stork

Am 1. Mai 2017 verstarb im Alter von 83 Jahren der ehemalige Leiter der Hauptfürsorgestelle des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) **Erich Stork**. In seiner 24-jährigen Amtszeit hat er sich beharrlich für die Belange der Kriegsoffer und ihrer Hinterbliebenen sowie für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eingesetzt.

Nach Einführung des Schwerbehindertenrechts 1974 sorgte Erich Stork dafür, dass die Hauptfürsorgestelle (heute: Integrationsamt) beim LWL ihren neuen Aufgaben bei der Unterstützung der schwerbehinderten Beschäftigten und ihrer Arbeitgeber in den Betrieben und Dienststellen rasch und effektiv nachkommen konnte. Er holte Ingenieure für die Arbeitsplatzgestaltung sowie Fachkräfte für seelisch-, geistig-, seh- und hörbehinderte Menschen in die Behörde. Unter seiner Verantwortung begann der LWL bereits in den 1980er Jahren mit der Förderung der heutigen Integrationsunternehmen und -abteilungen, ferner wurden die ersten Integrationsfachdienste eingerichtet.

In seiner Funktion als langjähriger **Vorsitzender der (damaligen) Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen (AG-HFST)** war Erich Stork maßgeblich an der Schaffung eines bedarfsgerechten Leistungsrechts für schwerbehinderte Beschäftigte und ihre Arbeitgeber beteiligt. Erich Stork hat darüber hinaus die Zeitschrift ZB Behinderung & Beruf 1993 mitgegründet und sie in den Anfangsjahren entscheidend geprägt.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Erich Stork viel zu verdanken. Sie gedenkt seiner in großer Wertschätzung und hoher Anerkennung.

Förderprogramm des BMBF Digitale Medien als Helfer bei der Inklusion

Foto: pinto/fotolia.com



Mit einem dreijährigen Förderprogramm will das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Barrieren für behinderte Menschen in der beruflichen Bildung abbauen. Dazu dienen digitale Medien wie Apps, Lernvideos oder Podcasts. Bildungsträger, Kammern, Verbände, Gewerkschaften und Unternehmen sind aufgerufen, entsprechende Förderkonzepte einzureichen.

Mehr unter: www.bmbf.de

Statistik Pflichtarbeitsplätze 2015

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2015 über 156.000 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 2014 um rund 18.000 auf knapp 1.090.000 Stellen. Fast 266.000 Pflichtarbeitsplätze waren nicht mit schwerbehinderten Menschen besetzt.

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

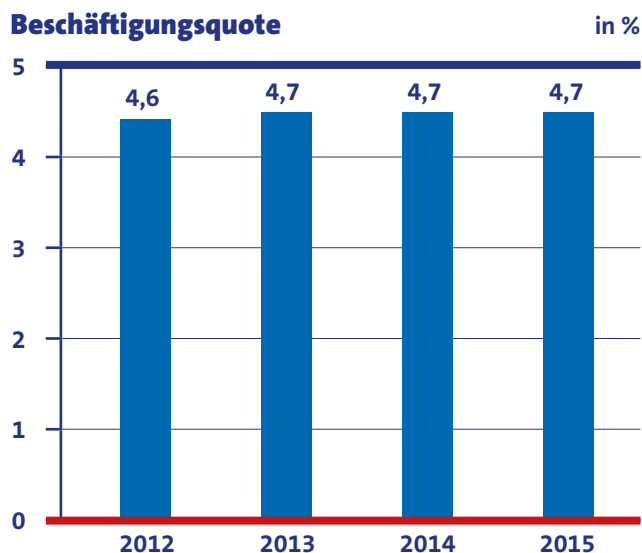


Rund 266.000 Pflichtarbeitsplätze blieben 2015 unbesetzt

Statistik Beschäftigung 2015 unverändert

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen lag 2015 in Deutschland bei 4,7 Prozent. Dabei erreichten private Arbeitgeber 4,1 Prozent und öffentliche Arbeitgeber 6,6 Prozent. Insgesamt haben rund drei Viertel der Arbeitgeber die Pflichtquote von fünf Prozent nicht erreicht. Etwa jeder vierte Arbeitgeber beschäftigt gar keine schwerbehinderten Menschen. Das ergibt die aktuelle Auswertung des Anzeigeverfahrens durch die Bundesagentur für Arbeit.

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





Eine Betriebsvereinbarung stützt die BEM-Struktur

DGB-Studie BEM in deutschen Betrieben

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist – obwohl gesetzlich festgelegt – noch nicht in allen Betrieben etabliert. Das DGB-Bildungswerk hat mit seinem Projekt „RE-BEM“ jetzt herausgefunden, welche hemmenden und stärkenden Faktoren auf die Durchführung des BEM wirken. Eines der wichtigsten Ergebnisse: Beschäftigten fehlt das Vertrauen in das BEM. Um Hürden abzubauen, hat das Projekt verschiedene Maßnahmen ermittelt, beispielsweise die Sicherstellung des Datenschutzes, eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit und den Ausbau der Zusammenarbeit mit den Reha-Trägern. Außerdem kann eine Betriebsvereinbarung dabei helfen, die BEM-Struktur zu stützen.

Mehr unter: www.re-bem.de

Veranstaltung Fachmesse REHACARE



Die REHACARE präsentiert Innovationen und Dienstleistungen

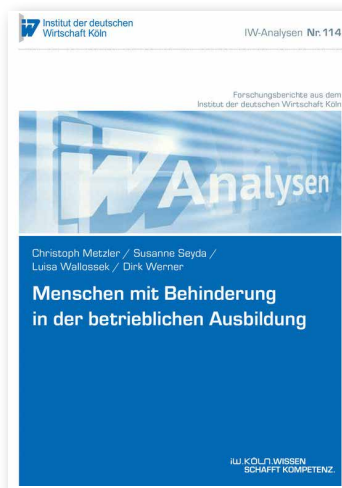
Die internationale Fachmesse für Rehabilitation, Prävention, Inklusion und Pflege, REHACARE, findet in diesem Jahr vom 4. bis zum 7. Oktober in Düsseldorf statt. Ob Mobilitäts- und Alltagshilfen, Hilfsmittel für Pflege, Kommunikationstechnik, barrierefreie Wohnwelten oder Ideen für Freizeit, Reise und Sport – auf der Messe finden Betroffene, ihre Angehörigen und Branchenprofis alles unter einem Dach. Seminare, Workshops, Themenparks und Informationsveranstaltungen laden zudem dazu ein, die behinderten- und sozialpolitischen Themen der Zeit zu diskutieren. Im Themenpark „Behinderte Menschen im Beruf“ informieren die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe. Thematischer Schwerpunkt ist in diesem Jahr die präventive und behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen. An drei beispielhaften Arbeitsplätzen demonstrieren die Fachleute der Integrationsämter, wie Licht, Akustik und Ergonomie optimiert werden können.

Mehr unter: www.rehacare.de



NEU ERSCHIENEN

IW-Analyse Behinderte Menschen in der betrieblichen Ausbildung



Mit dem Fachkräftemangel rückt auch das Potenzial von Jugendlichen mit Behinderung stärker in den Fokus: Gegenwärtig beschäftigen rund 12 Prozent aller Unternehmen, die Jugendliche ausbilden, auch behinderte Auszubildende. Dabei werden die dafür zuständigen Integrationsämter und Integrationsfachdienste laut der neuen IW-Analyse des Instituts der deutschen

Wirtschaft Köln von fast 78 Prozent der Unternehmen als geeigneter oder sehr geeigneter Partner in der Ausbildung gesehen. Mehr Zahlen, Daten und Fakten zum Thema finden sich in der IW-Analyse „Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung“.

Mehr unter: www.iwkoeln.de > Studien > IW-Analyse

Kurzbericht 2015 Statistik der schwerbehinderten Menschen



Ende 2015 waren bei den Versorgungsämtern 7,6 Millionen Menschen mit gültigem Schwerbehindertenausweis amtlich anerkannt. Das entspricht einem Anteil von rund 9,3 Prozent der Bevölkerung. Weitere Informationen über Altersgruppen, Geschlecht, Art und Ursache sowie Grad der Behinderung finden sich im Kurzbericht „Statistik der schwerbehinderten

Menschen“ des Statistischen Bundesamts.

Mehr unter: www.destatis.de > Publikationen



Foto: AfB



Foto: ARTIS - Uli Deck

Integrationsunternehmen

Mit Recycling Perspektiven schaffen

Außergewöhnlich, umtriebig, engagiert – mit diesen drei Attributen lässt sich das Unternehmen AfB beschreiben. Gegründet wurde es 2004 in Ettlingen als erstes gemeinnütziges IT-Unternehmen in Europa.

Die Geschäftsidee ist bestechend einfach: AfB übernimmt von großen Konzernen und öffentlichen Einrichtungen ausgemusterte IT-Hardware, bereitet sie auf und führt eine zertifizierte Löschung der Daten durch. An allen anfallenden Arbeiten sind Menschen mit und ohne Behinderungen gleichermaßen beteiligt. Bei dem Unternehmen ist der Name Programm: Das Kürzel „AfB“ bedeutet „Arbeit für Menschen mit Behinderung“. Die fertig aufbereiteten Geräte werden in eigenen Shops, bei den Partnerfirmen vor Ort oder über die Website mit mindestens einem Jahr Garantie wieder verkauft. Irreparable oder zu alte Geräte, die nicht mehr in die Hände neuer Nutzer gebracht werden können, dienen als Ersatzteillager und werden dazu in ihre Einzelteile zerlegt. Die wenigen verbleibenden Rohstoffe gehen schließlich an zertifizierte Recyclingbetriebe.

Wirtschaftliche Jobs Eine weitere Besonderheit: Im Unternehmen sind alle Arbeitsabläufe barrierefrei gestaltet. Jeder Arbeitsplatz ist an die jeweiligen Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters angepasst und bietet die technischen Hilfsmittel, die unter Umständen benötigt werden. Für den einen Mitarbeiter liegt die Lösung in möglichst gleichbleibenden Routinetätigkeiten, beim anderen ist es ein höhenverstellbarer Schreibtisch. „Der Unternehmensgrün-

„Der Rollstuhl spielt hier keine Rolle“, sagt Julian Stolz, Auszubildender bei AfB

der hat erkannt, dass Menschen mit Behinderung in der IT-Branche arbeiten und dort einen wirtschaftlichen Job ausüben können“, erklärt Lars Keller, Niederlassungsleiter in Ettlingen. Einer dieser Mitarbeiter ist Julian Stolz. Der 22-Jährige macht am Standort Ettlingen eine Ausbildung zum IT-Systemkaufmann. „Meine Ausbildung ist bald zu Ende, die Arbeit macht mir viel Spaß. Das Arbeitsklima ist toll und dass ich im Rollstuhl sitze, spielt hier überhaupt keine Rolle.“ Julian Stolz arbeitet in der Abteilung E-Commerce. Dort berät er Kunden am Telefon oder per E-Mail und löst allerlei technische Probleme.

Praktika für Berufsanfänger Für AfB ist es selbstverständlich, dass behinderte und nicht behinderte Menschen zusammenarbeiten. „Für uns steht der Mensch im Vordergrund und nicht seine Behinderung“, sagt Lars Keller. Zur Unterstützung beschäftigt das Unternehmen einen eigenen Betriebssozialarbeiter, der sich beispielsweise um die zahlreichen Anfragen nach Praktikumsplätzen kümmert. Meist kommen die Praktikanten über den Integrationsfachdienst, Schulen oder Bildungsträger – einige bewerben sich aber auch direkt. Pro Abteilung wird immer nur ein Praktikumsplatz vergeben, um eine bestmögliche Betreuung zu gewährleisten. Darüber hinaus wird das Unternehmen vom Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) unterstützt – sowohl finanziell als auch beratend. Wie alle Mitarbeiter mit Behinderung hat auch Julian Stolz zunächst ein Praktikum im Unternehmen absolviert. „Das Praktikum war für mich eine super Sache. So habe ich die Firma gut kennengelernt und konnte mir schon nach kurzer Zeit vorstellen, hier meine Ausbildung zu machen.“

Ausbildung im Fokus Einen Ausbildungsplatz in der freien Wirtschaft zu bekommen, ist für behinderte Menschen im Allgemeinen sehr schwierig. Nicht so bei AfB: Neben Ettlingen gibt es weitere Unternehmensstandorte, an denen ausgebildet wird. Dazu gehören Berlin, Nürnberg, Hannover, Unna, Essen, Köln und Düren. Unter acht Berufen kön-

nen die Bewerber wählen, darunter IT-System-Elektroniker, Fachlagerist oder Kaufmann im Einzelhandel. Sogar das duale Studium BWL-Handel ist möglich. Manchmal lässt die Behinderung eine Regelausbildung nicht zu. Dann bietet AfB eine Ausbildung zum Fachpraktiker für IT-Systeme. Diese erfolgt nach besonderen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen.

Firmenmotto „social & green“ Neben seinem sozialen Engagement setzt sich das Unternehmen auch für Nachhaltigkeit ein. Durch die Aufbereitung der gebrauchten IT-Geräte werden Ressourcen geschont und Elektroschrott sowie CO₂ in hohem Maße vermieden. „Viele Konzerne und Einrichtungen haben den Vorteil bereits erkannt: Sie können notwendige Geschäftsprozesse ohne zusätzliches Investment mit sozialem und ökologischem Engagement verbinden“, erklärt Lars Keller. Das Konzept, das schon viele langjährige Arbeitsverhältnisse hervorgebracht hat, geht auf: Inzwischen arbeiten an insgesamt 14 Standorten europaweit über 250 Mitarbeiter in dem Integrationsunternehmen. Ungefähr die Hälfte davon ist schwerbehindert. „Langfristig wollen wir weiter expandieren und noch viel mehr Menschen mit Behinderung beschäftigen“, sagt der Ettlinger Niederlassungsleiter. Wenn die Pläne aufgehen, könnten so bis zu 500 neue Arbeitsplätze entstehen. ■



Zahlen & Daten

Bundesweit gibt es derzeit fast 850 Integrationsunternehmen. Sie stehen im freien Wettbewerb, sind Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes und beschäftigen bis zu 50 Prozent schwerbehinderte Menschen. Damit verbundene außergewöhnliche Belastungen gleichen die Integrationsämter finanziell aus: Im Jahr 2015 mit fast 79 Millionen Euro. Das staatliche Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – Alle im Betrieb“ unterstützt mit 150 Millionen Euro bis 2019 den Aufbau und die Erweiterung von Integrationsunternehmen.



„Nachhaltiges Unternehmertum bedeutet, dass man vorhandene Möglichkeiten ausschöpft, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, dies aber immer auf wirtschaftlicher Basis löst. Diese Maxime wird bei allen unternehmerischen Entscheidungen der Tochtergesellschaften berücksichtigt.“

Paul Cvilak, Gründer der AfB gemeinnützige GmbH in Ettlingen und Träger des Bundesverdienstkreuzes



„Mit 150 Millionen Euro fördert der Bund aktuell die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze in Integrationsunternehmen. Das zeigt: Die Politik hat erkannt, dass diese Betriebe einen wichtigen Beitrag zur Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention leisten. Denn dort arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen erfolgreich zusammen.“

Christian Vedder, Mitarbeiter des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) Baden-Württemberg



Barrierefreies Internet

Neue EU-Vorgaben für öffentliche Stellen

Das Europäische Parlament hat neue Richtlinien für den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen verabschiedet. Dadurch soll sich auch in Deutschland die Teilhabe für Menschen mit Seh- oder Hörbehinderung verbessern.

Die Möglichkeit, das Internet zu nutzen, wird immer mehr zur Bedingung für eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft. Für behinderte Menschen erschweren jedoch häufig Barrieren den Zugang zu diesem Medium. Sehbehinderte Menschen sind beispielsweise darauf angewiesen, dass ihnen die Texte auf den Webseiten vorgelesen werden und sie sich nur mit Hilfe der Tastatur – also ohne Maus – auf den Seiten zurechtfinden. Hörbehinderte Menschen benötigen bei Audio- und Videodateien Untertitel oder alternative Angebote in der Gebärdensprache.

Am 26. Oktober 2016 hat das Europäische Parlament Richtlinien verabschiedet, in denen Mindeststandards für den barrierefreien Zugang zu Webseiten und zu mobile Anwendungen geregelt sind. Sie gelten für alle öffentlichen Institutionen, wie Verwaltungen, Gerichte, Finanzämter, Bibliotheken, Universitäten

oder Institutionen des Gesundheitswesens. Ausgenommen sind Webseiten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks. Die Mitgliedsstaaten – und damit auch Deutschland – haben bis Herbst 2018 Zeit, die Vorgaben in nationales Recht umzusetzen.

Verständlichkeit wird Pflicht Die EU-Richtlinien geben vier Grundsätze für den barrierefreien Zugang vor: Die Seiten und Apps müssen Normen bezüglich der Wahrnehmbarkeit, der Bedienbarkeit, der Verständlichkeit und der Robustheit erfüllen. Das heißt, die Informationen müssen so dargestellt werden, dass auch behinderte Nutzer sie wahrnehmen, verstehen und auf den Seiten navigieren können. Außerdem müssen die Angebote „robust“ sein, was bedeutet, dass sie für verschiedenste assistive Technologien, wie beispielsweise Vorlesesoftware für blinde Menschen, zugänglich sind. Die Vorgaben betreffen auch von

Behörden bereitgestellte Dokumente, Bilder und Videos.

Die neuen EU-Richtlinien entsprechen weitgehend der Verordnung zu barrierefreier Informationstechnik (BITV), die in Deutschland seit 15 Jahren gültig ist. Nach ihr sind die Bundesbehörden bereits verpflichtet, Menschen mit Seh- oder Hörbehinderung einen barrierefreien Zugang zu ihren Internetseiten zu ermöglichen. Die Regeln gelten nicht auf Länderebene. Dennoch ist Deutschland damit im europäischen Vergleich eigentlich schon gut aufgestellt. Die EU-Richtlinien gehen über diese Vorgaben hinaus – eine Verbesserung, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) begrüßt. „Das bedeutet für Deutschland, dass auch in den Bundesländern, wo es gesetzlich bislang noch nicht verbindlich geregelt ist, die Behörden des kommunalen Sektors ihre Webseiten und mobilen Anwendungen barrierefrei gestalten müssen“, erklärt eine Sprecherin des BMAS.

Privatwirtschaft ausgeklammert Auch wenn Deutschland dann im öffentlichen Bereich einen Fortschritt macht, ist der Weg zu einem barrierefreien Internet noch weit. Die neuen Richtlinien verbessern in erster Linie den Zugang für seh- oder hörbehinderte Menschen. Barrierefreiheit bedeutet aber, dass allen Menschen der Zugang möglich ist – beispielsweise auch Nutzern mit Lernbehinderung, für die es Angebote in Leichter Sprache bedarf. Völlig von den Vorgaben ausgeklammert ist die Privatwirtschaft. Das bemängelt Heiko Kunert, Geschäftsführer des Blinden- und Sehbehindertenvereins Hamburg, und verdeutlicht die Dringlichkeit an einem Beispiel. „Bei Banken geht vieles vorrangig übers Internet. Dabei sind die Anwendungen hinsichtlich Barrierefreiheit oft eine Katastrophe“, sagt Heiko Kunert, der selbst blind ist. Dass die EU-Vorgaben für öffentliche Stellen eine Signalwirkung auf den privaten Sektor haben könnten und zu Nachahmung führen, glaubt er nicht. „Ich denke, hier kann nur mit klaren gesetzlichen Vorgaben etwas erreicht werden“, so seine Überzeugung. ■



Bewerbersauswahl Benachteiligung

Leitsätze

1. Die Prüfung, ob ein schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch bei einem öffentlichen Arbeitgeber eingeladen werden muss, muss dieser dem Arbeitgeber durch entsprechende Angaben zu seinem fachlichen Leistungsprofil in der Bewerbung beziehungsweise in beigefügten Unterlagen ermöglichen.
2. Tut er dies nicht, kann die Frage der offensichtlich fachlichen Ungeeignetheit nicht geprüft werden. Es besteht dann keine Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers, den schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

BAG, Urteil vom 11.08.2016 – 8 AZR 375/15

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der schwerbehinderte Kläger bewarb sich bei der Beklagten, einem öffentlichen Arbeitgeber, auf eine ausgeschriebene Stelle. Da er nicht zum Vorstel-

lungsgespräch eingeladen wurde, begehrte er von der Beklagten eine angemessene Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Vorinstanz gab der Klage vollumfänglich statt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wies die Revision zurück. Es führte in den Gründen aus, dass der öffentliche Arbeitgeber dem schwerbehinderten Bewerber die Chance auf ein Vorstellungsgespräch zu gewähren hat, wenn die fachliche Eignung zwar zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Die fachliche Eignung ist anhand eines Vergleichs zwischen dem Anforderungsprofil und dem fachlichen Leistungsprofil des Bewerbers zu ermitteln. Diese Prüfung muss der Bewerber dem Arbeitgeber durch Vorlage entsprechender Unterlagen ermöglichen. Die Verpflichtung, den schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, entfällt nur, wenn bereits die Bewerbungsunterlagen zweifelsfrei erkennen lassen, dass die vorgegebenen fachlichen Kriterien nicht erfüllt sind oder wenn der Bewerber seinen Mitwirkungspflichten nicht hinreichend nachkommt. ■



SBV-Wahl Anfechtung

Leitsatz

Bei der Wahl zu einer Schwerbehindertenvertretung führt das Unterlassen eines Einspruchs gegen die Liste der Wahlberechtigten nicht dazu, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer ihre Berechtigung verlieren, wegen einer Verletzung des Wahlrechts ein Wahlanfechtungsverfahren nach § 94 Abs. 6 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, i. V. m § 19 Abs. 1, 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) durchzuführen.

LAG Hamm, Beschluss vom 02.09.2016 – 13 TaBV 94/15

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung (SBV). Streitgegenstand ist insbesondere die Frage, ob den Antragstellern, die bei der Wahl nicht in der Liste der Wahlberechtigten

aufgeführt worden waren, das Recht zur Anfechtung der Wahl deshalb abgesprochen werden muss, weil sie im Vorfeld keinen Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten erhoben hatten. Die Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts, mit dem Antrag auf Wahlanfechtung stattgegeben wurde, hat das Landesarbeitsgericht (LAG) zurückgewiesen. Das Recht, einen Wahlanfechtungsantrag zu stellen, kann nicht von einem vorherigen fristgerechten Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten abhängen. Eine dahingehende Rechtsfolge hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen. Die in § 4 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO) eröffnete Möglichkeit des Einspruchsverfahrens hat erkennbar nur den Sinn und Zweck, den Wahlvorstand schon vor der Wahl auf Unrichtigkeiten in der Liste der Wahlberechtigten hinzuweisen und ihm so die Möglichkeit zu verschaffen, rechtzeitig Korrekturen vorzunehmen und auf diese Weise eine Wahlanfechtung zu vermeiden. ■



Arbeitsplatzwegfall Beschäftigungsanspruch

Leitsätze:

1. Der Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung korrespondiert mit der Reichweite der jeweilig arbeitsvertraglichen Arbeitsverpflichtung.
2. Bei einem Überhang im Verhältnis zwischen Mitarbeitern und tatsächlich zu besetzenden Arbeitsstellen ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Beschäftigungs- bzw. Freistellungsentscheidung streng im Rahmen einer Sozialauswahl zu treffen. Die Entscheidung hat stattdessen nach billigem Ermessen gemäß § 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu erfolgen.
3. Die Freistellung eines schwerbehinderten Mitarbeiters kann grundsätzlich ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes gemäß § 85 Sozialgesetzbuch (SGB) IX erfolgen.

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 03.11.2016 – 7 Ga 71/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die schwerbehinderte Verfügungsklägerin, deren Arbeitsplatz im Zuge einer Restrukturierung zum 30.03.2013 ersatzlos weggefallen und die schließlich im Jahr 2016 von der Arbeit freigestellt worden war, macht gegen den Verfügungsbeklagten im einstweiligen Rechtsschutzverfahren einen Beschäftigungsanspruch geltend. Ihren dahingehenden Antrag wies das Arbeitsgericht (ArbG) als unbegründet zurück. Es führte im Wesentlichen aus, der Beschäftigungsanspruch ist arbeitsplatz- beziehungsweise arbeitsvertragsbezogen. Der Verfügungsbeklagte ist nicht verpflichtet, einem anderen Arbeitnehmer zu kündigen, um eine freie Arbeitsstelle zu schaffen. Ein Anspruch auf Beschäftigung kann weder aus § 71 SGB IX noch aus § 81 Absatz 4 SGB IX hergeleitet werden. Eine Freistellung erfolge auch nicht aufgrund einer vom Arbeitgeber durchgeführten Sozialauswahl. Ebenso ist für diese keine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich. ■

Kündigungsschutz

Warum er wirksam ist

Prävention und besonderer Kündigungsschutz wirken: Tausende von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen werden dadurch Jahr für Jahr gesichert. Hintergründe, Beispiele sowie Erläuterungen einer Fachfrau für Kündigungsschutzverfahren.

Beim besonderen Kündigungsschutz gibt es eine positive Entwicklung: Die Zahl der Anträge von Arbeitgebern auf Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten ging in den letzten Jahren kontinuierlich zurück. Dies geht aus Erhebungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) hervor. Wurden 2014 bundesweit 27.300 Anträge gestellt, waren es 2015 nur noch 24.700. Das bedeutet einen Rückgang um 2,2 Prozent. Ein entsprechender Trend zeichnet sich auch für 2016 ab.

AKTIVE UND PROFESSIONELLE PRÄVENTION

„Eine Ursache ist sicher die gute Wirtschaftslage“, sagt Stella Koch, Juristin beim LWV Hessen Integrationsamt. Das ist nach ihrer Einschätzung aber bei weitem nicht der einzige Grund. „Immer mehr Betriebe nutzen sehr aktiv und professionell die Prävention und das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Dadurch kommt es gar nicht so weit, dass die Kündigung ausgesprochen wird“, erläutert Stella Koch. „Die Arbeitgeber sind also vorher schon aktiv und beziehen bei der Prävention auch zunehmend das Integrationsamt ein.“

ZIEL: EINVERNEHMLICHE LÖSUNGEN

Auch der besondere Kündigungsschutz selbst hat einen präventiven Charakter. Er ist ein wichtiges Instrument, um die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen zu sichern. Er gibt vor, dass Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes einholen müssen, wenn sie einen schwerbehinderten Mitarbeiter entlassen wollen. Das Integrationsamt hat den gesetzlichen Auftrag, dann alle Möglichkeiten zu prüfen, um behinderungsbedingte Schwierigkeiten zu beheben und den Arbeitsplatz dadurch zu erhalten. Die Experten der Integrationsämter verstehen sich dabei nicht als Interessensvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten. Sie sind verpflichtet, zwi-

schen den Interessen des Arbeitgebers und des Mitarbeiters zu vermitteln. Angestrebt werden also immer einvernehmliche Lösungen, die eine Weiterbeschäftigung ermöglichen.

Wie erfolgreich diese Arbeit ist, verdeutlichen die Zahlen der BIH: Im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens kann ungefähr jedes fünfte Arbeitsverhältnis weitergeführt werden. Insgesamt verlaufen drei Viertel aller Kündigungsverfahren unstreitig. Entweder zieht der Arbeitgeber seinen Antrag auf Kündigung zurück, der Beschäftigte ist mit einer Kündigung einverstanden oder beide Seiten einigen sich auf einen Aufhebungs- oder Änderungsvertrag.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ – EIN EINSTELLUNGSCHEMNMIS?

Trotz aller Erfolge sehen einige Arbeitgeber die gesetzliche Vorgabe zum besonderen Kündigungsschutz sehr kritisch. „Das ist ein Einstellungshemmnis!“ und „Schwerbehinderte Mitarbeiter werden wir doch nicht mehr los!“ sind Formulierungen, die Frank Lukas immer wieder von Personalverantwortlichen hört. Er ist einer der Fachleute für den besonderen Kündigungsschutz des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales in Baden-Württemberg (KVIS) und gibt regelmäßige Schulungen zum Thema. Den Sorgen der Betriebe begegnet Frank Lukas, indem er die Rolle des Integrationsamtes als unparteiische Instanz betont. „Wir begleiten im Kündigungsschutzverfahren beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer“, sagt er.

TÜRÖFFNER-FUNKTION FÜR DAS INTEGRATIONSAMT

Die Mitarbeiter des Integrationsamtes gehen dazu in die Betriebe, beraten, moderieren und suchen gemeinsam mit allen Beteiligten nach Lösungsmöglichkeiten. Der besondere Kündigungsschutz hat sozusagen eine Türöffner-Funktion für das Integrationsamt. Manchmal können mit Hilfe dieses Blicks von außen neue Perspektiven für eine Weiterbe-

schäftigung aufgezeigt werden. Das Integrationsamt bietet dabei finanzielle und personelle Unterstützung an. „Die Umgestaltung des Arbeitsplatzes kann eine Lösung sein“, sagt Frank Lukas. Hier spielen die Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes eine zentrale Rolle. Sie kennen sich mit den Behinderungsarten aus und wissen um die Möglichkeiten zur technischen oder organisatorischen Veränderung des Arbeitsplatzes. „Manchmal können auch Leistungseinschränkungen durch finanzielle Leistungen ausgeglichen und so die Beschäftigung gesichert werden“, sagt Frank Lukas. Eine weitere Möglichkeit der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist beispielsweise die Weiterbildung. In einigen Fällen bedeutet das Kündigungsverfahren aber auch, dass gemeinsam mit Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein einvernehmlicher Weg zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird.

In seinen Kursen rät Frank Lukas, frühzeitig aktiv zu werden und die Möglichkeiten der Prävention zu nutzen, um Kündigungen vorzubeugen. „Dann lässt sich viel mehr bewegen, als wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist“, betont der Fachmann. ■



Rechtsgrundlage

Ohne Zustimmung des Integrationsamtes ist die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung eines schwerbehinderten Menschen unwirksam. Dieser besondere Kündigungsschutz findet sich in § 85 ff. Sozialgesetzbuch IX.



Foto: Karsten Secher

Stella Koch empfiehlt, Kündigungen durch Prävention zu vermeiden

Kündigungsschutz

Wichtiger Baustein, um Arbeitsplätze zu sichern

Stella Koch ist Juristin beim LWV Hessen Integrationsamt. „Wir suchen einvernehmliche Lösungen“, beschreibt sie das Ziel des Kündigungsschutzverfahrens.

ZB Viele Arbeitgeber glauben noch immer, dass schwerbehinderte Menschen unkündbar sind. Stimmt das?

Stella Koch Diese Überzeugung hat sich in den Köpfen vieler Arbeitgeber verhaftet – aber das ist falsch. Von Unkündbarkeit kann mit Sicherheit keine Rede sein. Richtig ist: Für die Kündigung von schwerbehinderten Menschen muss die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden, sonst ist sie unwirksam. Ob das Integrationsamt dann die Zustimmung erteilt, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Zentral ist dabei die Frage, ob die Kündigung mit der Behinderung zusammenhängt.

ZB Warum gibt es den besonderen Kündigungsschutz überhaupt?

Koch Dafür gibt es mehrere Gründe. Er soll vor allem die Nachteile ausgleichen, die schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Er ist ein Instrument, um die selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Sobald ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt wird, ist es die Aufgabe des Integrationsamtes, Arbeitgebern und Arbeitnehmern Lösungswege zum Erhalt der Beschäftigung aufzuzeigen, an die vielleicht noch gar nicht gedacht wurde, die aber für beide Parteien sinnvoll sind.

Beispiel

Häufige Krankschreibungen

- Das Problem: Mitarbeiterin hält den körperlichen Anforderungen nicht stand
- Die Lösung: Umsetzung auf einen ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz und Lohnkostenzuschuss

Bei einem Hersteller von Reinigungsprodukten mit nur 27 Mitarbeitern häufen sich seit drei Jahren die Fehlzeiten einer schwerbehinderten Mitarbeiterin. Die 50-Jährige ist bis zu 50 Tage pro Jahr krankgeschrieben, gleichzeitig wird sie den Anforderungen am Arbeitsplatz immer weniger gerecht. Als Maschinen-Bedienerin muss sie den ganzen Tag stehen, das bereitet ihr wegen eines Wirbelsäulenleidens aber große Probleme. Im Kündigungsschutzverfahren gelingt es den Fachleuten des Integrationsamtes, gemeinsam mit allen Beteiligten im Betrieb eine Lösung zu finden: Die Mitarbeiterin wird an einen



Foto: WavebreakMediaMicro/Fotolia.com

Langes Stehen verschlimmerte das Rückenleiden

Arbeitsplatz versetzt, an dem sie zwischen Sitzen und Stehen wechseln kann. Außerdem fördert das Integrationsamt die Anschaffung eines höhenverstellbaren Scherenhubwagens für den Arbeitsplatz und erstattet finanzielle Leistungen zum Ausgleich für behinderungsbedingte Einschränkungen der Arbeitsleistung. Seitdem hat die Mitarbeiterin keine nennenswerten Fehlzeiten mehr und ist deutlich leistungsfähiger. ■

ZB In diesem Zusammenhang ist häufig von einer Türöffner-Funktion des besonderen Kündigungsschutzes für die Integrationsämter die Rede. Was ist darunter zu verstehen?

Koch Teilweise erfahren die Arbeitgeber erst durch den Kündigungsantrag, welche Wege der Unterstützung es gibt. Ohne diesen besonderen Schutz hätten die Integrationsämter viel seltener die Möglichkeit, in die Betriebe zu gehen, aufzuklären sowie Maßnahmen anzubieten und durchzuführen.

ZB Aus welchen Gründen beantragen die Arbeitgeber die Kündigung?

Koch Häufig geht es um betriebsbedingte Gründe, zum Beispiel bei Betriebs-schließungen oder Umstrukturierungen. Hier gibt es keinen Zusammenhang mit der Behinderung – deshalb hat das Integrationsamt sehr wenig Handlungsspielraum. Es gibt dann oft keine Möglichkeit, eine Kündigung abzuwenden. Dazu kommen personenbedingte Gründe, wenn beispielsweise hohe Fehlzeiten vorliegen, und verhaltensbedingte Gründe, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten verletzt hat. Grundsätzlich gilt, dass wir in jedem Einzelfall gründlich prüfen, ob die Zustimmung zu erteilen ist oder nicht. Was gar nicht geht: Wenn der Arbeitgeber wegen der Schwerbehinderung kündigt.

ZB Welche Rolle spielt das Integrationsamt, wenn ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt wird?

Koch Wir haben eine neutrale Rolle. Das Integrationsamt moderiert zunächst zwischen den Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dabei wird auf eine gütliche Einigung hingewirkt, es werden praxisnahe Lösungswege aufgezeigt, so dass das Arbeitsverhältnis nach Möglichkeit fortgeführt werden kann. Manchmal ist neben Leistungen an Arbeitgeber oder Arbeitnehmer auch der Wechsel auf einen anderen, leidensgerechten Arbeitsplatz die Lösung, um bestehende Probleme auszuräumen. Ziel ist es, den Arbeitsplatz zu erhalten. Manchmal wird aber klar, dass nichts mehr geht. Dann kann auch ein Aufhebungsvertrag eine Lösung sein. Werden einvernehmliche Wege nicht gefunden, muss das Integrationsamt eine Entscheidung treffen.

ZB Was können Arbeitgeber tun, damit es gar nicht erst zur Kündigung kommt?

Koch Ganz klar: Sobald es zu Problemen kommt, muss darüber gesprochen und nach Lösungen gesucht werden. Sehr wirksame Instrumente sind das Betriebliche Eingliederungsmanagement und das Präventionsverfahren. Das belegen auch die aktuellen Zahlen. Etwa die Hälfte der Präventionsverfahren und der

Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurden erfolgreich abgeschlossen.

ZB Aber auch die Arbeitnehmer können ihren Teil zum Erhalt der Beschäftigung beitragen ...

Koch Die Arbeitnehmer sollten die Bereitschaft haben, konstruktiv mitzuwirken. Sie sollten Angebote des Arbeitgebers wahrnehmen. Wenn Probleme da sind, können sie sich auch an die Schwerbehindertenvertretung oder den Betriebsrat wenden.

ZB Hat das Bundesteilhabegesetz Auswirkungen auf den besonderen Kündigungsschutz?

Koch Inhaltlich gibt es keine wesentlichen Änderungen, die Vorschriften zum besonderen Kündigungsschutz bleiben bestehen. Neu ist jedoch die so genannte Unwirksamkeitsklausel: Versäumt es der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch einer Kündigung zu beteiligen, ist die Kündigung unwirksam. Bezogen auf den Kündigungsschutz nach dem SGB IX gehen die Integrationsämter davon aus, dass die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor, während oder nach dem Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt erfolgen kann. ■

Beispiel

Konflikte am Arbeitsplatz

- Das Problem: Mitarbeiter mit Zwangsstörung leidet unter der räumlichen Situation
- Die Lösung: Umleitung der Lauf- und Arbeitswege mit finanzieller Förderung

Zwischen einem schwerbehinderten Mitarbeiter und seinen Kollegen in der Spülküche eines Gastronomie-Betriebes kommt es regelmäßig zu massiven Auseinandersetzungen. Der 22-jährige Mitarbeiter leidet unter einer Zwangsstörung. So ist es für ihn unerträglich, wenn Kollegen oder Außenstehende seinen Arbeitsbereich betreten. Diese „Grenzüberschreitung“ bedeutet für ihn, die Kontrolle zu verlieren, was starke Ängste hervorruft. Dabei gerät er jedes Mal in große Aufregung und weigert sich weiterzuarbeiten. Nach erfolglosen Einigungsversuchen sieht sich der Arbeitgeber gezwungen, das Arbeits-



Hier wurden buchstäblich Grenzen überschritten

verhältnis aufzulösen. Während des vom Integrationsamt moderierten Kündigungsschutzverfahrens zeichnet sich eine Lösung ab: Durch eine geschickte Planung und den Umbau der Spülküche werden die Lauf- und Arbeitswege der Kollegen umgeleitet. Die Kosten trägt zur Hälfte das Integrationsamt. Der behinderte Mitarbeiter wird nun nicht mehr durch andere Personen gestört. Dadurch hat sich seine psychische Verfassung stabilisiert und er kann weiterhin in der Spülküche tätig sein. ■



Foto: Thomas Beigang

Ein Traum wird wahr: Einmal mit der Rockband „Karussell“ auf der Bühne stehen

Erste Schritte aus der Werkstatt

Von der Bühne auf den ersten Arbeitsmarkt

Hauptdarstellerin in dem Film „Ela singt“, mit der Lieblingsband auf der Bühne und ein Praktikum auf dem ersten Arbeitsmarkt: Für die schüchterne Manuela Grams war das unvorstellbar.

Ich habe früher oft Angst vor allem Möglichen gehabt“, sagt Manuela Grams rückblickend über sich selbst. Seitdem hat die 47-Jährige viel Selbstvertrauen und Mut gewonnen. Manuela Grams hat eine Behinderung und arbeitet als Kantinenkraft bei den Diakoniewerkstätten in Neubrandenburg. Ihr großer Traum: Einmal mit ihren Idolen, der Rockband „Karussell“, auf der Bühne stehen.

Ein großer Traum Dass dieser Wunsch tatsächlich in Erfüllung ging – dafür hat sich die Band selbst eingesetzt. Denn die Ostrocker kannten ihren besonderen Fan

schon seit Jahren von Konzerten – und schlossen Ela, wie sie von ihren Freunden genannt wird, sofort ins Herz. Ela ist so vernarrt in die Band, dass sie kein Konzert in der Nähe verpasst. „Die freuen sich immer total, wenn ich da bin. Das macht viel Spaß“, sagt sie. Dann steht sie immer in der ersten Reihe und singt alle Songs auswendig mit.

„Ela ist mir aufgefallen. Ich hab gedacht: Das Mädels kennt die ganzen Texte, das ist ungewöhnlich“, erinnert sich Reinhard Huth, Sänger der Band. Er fügt hinzu: „Bei Leuten mit Behinderung ist es oft so, dass eine Seite ganz besonders ausgebildet ist

und das ist bei Ela die Musikalität. Sie strahlt, wenn sie Musik hört und fühlt mit.“

Die Idee für ein Filmprojekt Das innige Verhältnis der 47-Jährigen zu der Band hat einen Filmmacher aufhorchen lassen. „Wir wollten einen Film machen über behinderte Menschen, wie sie leben und wie sie leben können“, erzählt der Filmmacher Jörg Mehrwald. Und das ist gelungen. In dem dokumentarischen Film „Ela singt“ wird die Protagonistin durch ihren Alltag begleitet: von den Diakoniewerkstätten Neubrandenburg, wo sie arbeitet, über ihr Zuhause in Altentrepow im Haus der Eltern und schließlich in das Tierheim der Kleinstadt, in dem sie ein Praktikum machen durfte.

So wollte das Filmteam Ela besser kennenlernen. Denn: Um ihren großen Traum erfüllen zu können, erforderte es noch etwas Fingerspitzengefühl. In der ersten Reihe mitsingen, ist eine Sache. Auf die Bühne zu treten, eine andere. Das kostet viel Überwindung. Das weiß die Band selbst aus jahrelanger Erfahrung:

„Selbst wir haben immer große Angst vor Auftritten“, sagt Joe Raschke, Frontmann von Karussell. Dabei ist es für alle wichtig, dass Ela sich wohlfühlt.

Ein starker Auftritt Die Stadthalle ist gut mit Hunderten Leuten gefüllt, als Ela auf die Bühne tritt. Das Publikum tobt – und Ela singt. Das hätte Ela selbst früher am allerwenigsten von sich geglaubt. Wochenlang hat sie geübt, um den Titel „Oben stehen“ gemeinsam mit Joe Raschke zu singen. Die Masse ruft „Zugabe“. „Sensationell“, bringt es Raschke auf den Punkt. Besser hätte es kaum laufen können.

Motiviert, gestärkt und mit neuem Selbstvertrauen ausgestattet, wagt Ela dann sogar den Sprung in weiteres unbekanntes Terrain. Sie spricht Matthias Pätzold vom Begleitenden Dienst der Diakoniewerkstätten Neubrandenburg auf ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt an. Durch einen Flyer ist sie auf das Modellprojekt „Budget für Arbeit“ aufmerksam geworden. Es richtet sich an Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen, die sich auf dem ersten Arbeitsmarkt ausprobieren wollen. Vorgeschaltet ist bei diesem Projekt immer ein Praktikum, um zu testen, ob der Teilnehmer den Anforderungen gewachsen ist und mit den Belastungen zurechtkommt. Matthias Pätzold vom Begleitenden Dienst der Diakoniewerkstätten Neubrandenburg unterstützt Ela auf diesem Weg. „Ich konnte mir von Anfang an gut vorstellen, dass das etwas für Ela

ist“, sagt er. Gemeinsam mit dem Integrationsfachdienst wurde zuerst beraten, welches Praktikum passen könnte.

Die Arbeit mit Tieren Denn: Bis dato hatte Manuela Grams noch nie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet. Es mussten also viele Punkte geklärt werden. Sie wurde nicht nur eingehend über das Modellprojekt beraten, das Praktikum wurde auch gut vorbereitet. „Dazu gehört, sich intensiv mit dem Thema zu befassen. Gemeinsam haben wir viele Fragen beantwortet: Was sind meine Erwartungen? Welche Anforderungen stellt der Arbeitsplatz an mich? Auf welche individuellen Fähigkeiten kommt es an? Wie finde ich einen Praktikumsplatz? Wie und wo kann ich mich bewerben? Wie werde ich auf dem Arbeitsplatz begleitet?“, berichtet Matthias Pätzold.

Auf der Suche nach einem Praktikumsplatz kam Manuela Grams selbst mit dem Vorschlag: Tierheim Altentreptow. Die Diakoniewerkstätten arbeiten schon einige Jahre mit dem Tierheim zusammen, sodass der Kontakt schnell hergestellt war. Nach einer gemeinsamen Besichtigung stand fest: Manuela Grams darf hier ein Praktikum absolvieren. „Für sie war das ein großer Schritt: von ihrem gewohnten Beschäftigungsplatz in der Werkstatt auf einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt“, sagt Matthias Pätzold. Im Tierheim kümmert sich die 47-Jährige um die Katzen. Füttern, sauber machen, streicheln. „Nur vor den Hunden habe ich Angst“, sagt sie.

Neue Erfahrungen Die Angst vor den Hunden ist geblieben. Doch alle anderen Ängste und Unsicherheiten waren schnell überwunden – dabei standen ihr die Mitarbeiter der Diakoniewerkstätten zur Seite. Von ihnen wurde sie auch während des Praktikums begleitet – durch Besuche am Arbeitsplatz und viele Gespräche. Eine Möglichkeit für Manuela Grams, neue Erfahrungen fachlicher und persönlicher Art zu sammeln. „Wir unterschätzen Menschen mit Behinderung immer noch“, resümiert der Karussell-Frontmann. Der Film „Ela singt“ möchte das ändern. Manuela Grams jedenfalls hat sich verändert. Sie hat sich viel zugetraut, war Protagonistin in einem Film, stand auf der Bühne mit ihrer Lieblingsband und hat schließlich ein Praktikum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemeistert. „Ich bin nicht mehr so schüchtern wie früher“, erzählt sie stolz. ■



Foto: Thomas Beigang

Der Lohn für wochenlanges Proben. Das Publikum will eine Zugabe



Foto: Jörg Mehnert

Manuela Grams verpasst kein Konzert, das in der Nähe stattfindet



Budget für Arbeit

Das Bundesteilhabegesetz will mehr Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen – auch für Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen. Sie sollen wählen können, ob sie in einer Werkstatt arbeiten oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen. Betroffene und Arbeitgeber, die ihnen einen Arbeitsplatz anbieten, werden ab 2018 durch die neue bundesweite Leistung „Budget für Arbeit“ unterstützt.