



**TECHNISCHER  
FACHDIENST**  
Unverzichtbar!

**INKLUSIONS-  
BETRIEBE**  
Bekannt machen

**BEILAGE**  
ZB INFO Leistungen

**HÖRBEHINDERUNGEN**

# Kommunikations- wege bereiten

„Danke“, gebärdet diese junge Frau. Und meint damit auch Arbeitgeber. Denn mit jeder Einstellung geben sie hörbehinderten Menschen eine Chance!

# Kollegenseminare

Voneinander lernen

Liebe Leserin,  
lieber Leser



**B** lindheit trennt von Dingen, Taubheit von den Menschen.“ Dieses Sprichwort bringt die Folgen einer Hörbehinderung auf den Punkt. Das vorrangige Problem hörbehinderter Menschen ist die Kommunikation mit Hörenden. Dadurch sind sie oftmals von der Gemeinschaft ausgeschlossen. Auch ihre berufliche Teilhabe ist erschwert.

Neue Technologien eröffnen hörbehinderten Menschen immer bessere Hilfen, die das Verständigen erleichtern. Dazu kommen die „klassischen“ Kommunikationshelfer wie Gebärdensprachdolmetscher. Miteinander kombiniert ergeben Technik und Dolmetscher noch mehr Unterstützungsmöglichkeiten. Ein Beispiel dafür sind die Übersetzungsdienste via Bildtelefonie.

\* In Bayern werden die Aufgaben des Integrationsamtes vom Inklusionsamt wahrgenommen.

Nicht zu vergessen: Neben verbesserten Kontaktmöglichkeiten hörbehinderter Menschen kann auch das betriebliche Umfeld viel dazu beitragen, dass die Kommunikation gelingt. Doch im Arbeitsalltag fehlt oftmals die Zeit, sich in Ruhe auszutauschen und zu überlegen, auf welchen Wegen und mit welcher Unterstützung die Kommunikation und der Informationsaustausch erleichtert werden können. Deshalb bieten die Integrationsämter sogenannte Kollegenseminare für hörbehinderte Menschen und ihre hörenden Kollegen und Vorgesetzten an. Diese Kurse helfen, Unsicherheiten in der Kommunikation abzubauen und die Zusammenarbeit zu verbessern.

Welche Unterstützung die Integrationsämter darüber hinaus noch leisten, erfahren Sie in diesem Heft. Mit dem Themenschwerpunkt „Hörbehinderungen“ möchten wir Ihnen grundlegende Informationen an die Hand geben. Wenn in Ihrem Betrieb noch keine hörbehinderten Menschen arbeiten, ist dies vielleicht der Anlass, über ein solches Beschäftigungsverhältnis nachzudenken und die nächsten Schritte zu gehen. Die Integrationsämter beziehungsweise in Bayern das Inklusionsamt\* begleiten Sie gerne. Profitieren Sie von unserer Erfahrung, Kompetenz und Förderung!

Walter Oertel  
Leiter des Inklusionsamtes beim Zentrum Bayern Familie und Soziales

## 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, Tautausstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de  
**Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:** Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. 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  
**Beirat:** Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus  
**Reportagen und Berichte:** Jens Hoffmann, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Elly Lämmlein, Sabine Wolf  
**Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** iStock/Jovanmandic • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 203.000 Exemplare • **Redaktionschluss:** Mai 2018 • **Beilagen:** Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage. Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

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

## NACHRICHTEN



Kurz notiert

**Zahlen, Politik, Veranstaltungen**

- Neuer Behindertenbeauftragter: Jürgen Dusel
- Koalitionsvertrag: Teilhabe verbessern
- Vorbildliche Unternehmen: Inklusionspreis 2018

4

## REPORT



Technischer Beratungsdienst

**Eine tragende Säule**

Die Technischen Beratungsdienste sind ein wichtiges Bindeglied zwischen den Integrationsämtern und den Betrieben. Ihre Unterstützung ist unverzichtbar.

6

## THEMA



Seltene Erkrankung

**Schwimmtrainer aus Leidenschaft**

Bernd Pinkes ist an der unheilbaren Nervenkrankheit ALS erkrankt. Dennoch denkt der erfolgreiche Schwimmtrainer nicht daran, seine Arbeit aufzugeben.

8

## RECHT



Rechtsprechung

**Neue Urteile**

- Schwerbehindertenvertretung: Mobiltelefon
- Schwerbehindertenvertretung: Wählbarkeit

9

## SCHWERPUNKT



Hörbehinderungen

**Kommunikationswege bereiten**

Hörbehinderte Menschen treffen im Alltag auf viele Barrieren. Förderung, Akzeptanz und technische Hilfen ermöglichen ihnen die Teilhabe in einer „hörenden“ Arbeitswelt.

- Kompensierende Hilfen: Von Bildtelefonie über Cochlea-Implantat bis zu Schriftdolmetscher
- Im Berufsalltag: CNC-Fachmann Dietmar Heßler aus Sachsen nutzt einen Telefondolmetschdienst.

10

## FORUM



Inklusionsbetriebe

**Wer erfolgreich ist, sollte auch darüber reden!**

Inklusionsbetriebe: Für wen sind sie geeignet? Und was leisten sie? Drei Kampagnen haben sich zum Ziel gesetzt, die Arbeit dieser Betriebe bekannt zu machen.

14

## BEILAGE



ZB info

**Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf**

## INTERNET

**SBV WAHL  
KOMPAKT**

Alles was Sie brauchen

**[www.integrationsaemter.de/wahl](http://www.integrationsaemter.de/wahl)**

- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft
- Alles online: Medien, Unterlagen, Formulare





**KURZ NOTIERT**



Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU), der CSU-Vorsitzende Horst Seehofer (li.) und der kommissarische SPD-Vorsitzende Olaf Scholz auf ihrer Pressekonferenz am 12. März 2018

**Koalitionsvertrag  
Maßnahmen für mehr Teilhabe**

Die Bundesregierung strebt für die laufende Legislaturperiode eine Reihe von Verbesserungen für die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben an. Dies ist dem Koalitionsvertrag zu entnehmen, der am 12. März 2018 von CDU/CSU und SPD unterzeichnet wurde. Zu den geplanten Maßnahmen gehören unter anderem die Einführung eines Budgets für Ausbildung, der Einsatz von Teilqualifizierungen für den schrittweisen Einstieg in eine anerkannte Berufsausbildung und die Förderung von Inklusionsbetrieben. Zudem soll das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gestärkt und die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen mit weiteren Unterstützungsangeboten gesenkt werden.

**Mehr unter:** [www.bundestag.de](http://www.bundestag.de) (Suche nach „Koalitionsvertrag“)

**Statistik  
Beschäftigung 2016 stagniert**

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen in Deutschland lag 2016 erneut bei 4,7 Prozent. Unverändert auch das Ergebnis bei privaten Arbeitgebern mit 4,1 Prozent und bei öffentlichen Arbeitgebern mit 6,6 Prozent. Insgesamt haben drei Viertel der Arbeitgeber die Pflichtquote von fünf Prozent nicht erreicht. Jeder vierte Arbeitgeber beschäftigt keinen schwerbehinderten Menschen. Dies ergab die aktuelle Auswertung des Anzeigeverfahrens der Bundesagentur für Arbeit.

**Mehr unter:** [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Statistik > Beschäftigung

**SBV Wahl 2018  
Wählerliste auslegen, nicht aushängen!**

Die gedruckte Ausgabe der ZB info 1/2018 „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ enthält auf Seite 4 leider einen Fehler: Die Wählerliste, die der Wahlvorstand im förmlichen Wahlverfahren erstellt, darf nicht ausgehängt werden! Erlaubt ist lediglich die „Auslegung“. Damit wird die Einsichtnahme in die Wählerliste bei berechtigtem Interesse ermöglicht.

**Mehr unter:** [www.integrationsaemter.de/wahl](http://www.integrationsaemter.de/wahl)



**Statistik  
Pflichtarbeitsplätze 2016**

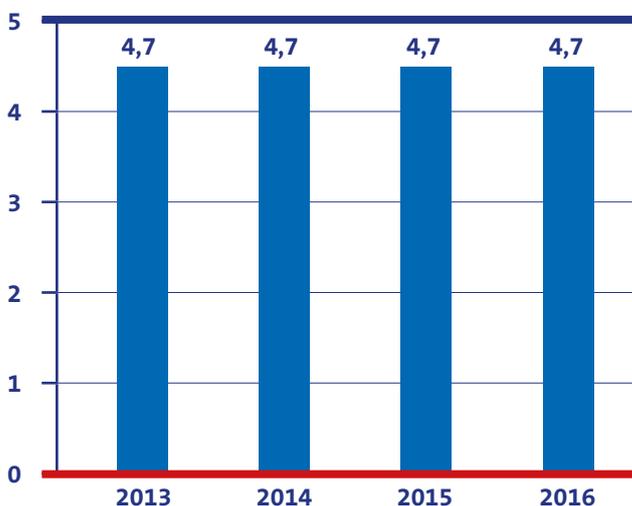
Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2016 mehr als 160.000 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie waren verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Die Zahl der Pflichtarbeitsplätze stieg von 2015 bis 2016 um mehr als 25.000 auf rund 1.116.000 Stellen. Knapp 275.000 Pflichtarbeitsplätze blieben unbesetzt.

**Mehr unter:** [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Statistik



Die Zahl der Pflichtarbeitsplätze ist gestiegen

**Beschäftigungsquote** in %





iBoB – die unkomplizierte Suche nach Weiterbildungen

## Sehbehinderte Menschen Weiterbildungsplattform iBoB

Die erste barrierefreie Weiterbildungsplattform für blinde und sehbehinderte Menschen ist seit April 2018 online. Sie entstand im Rahmen des Projektes „iBoB – inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren“. Nutzer können gezielt Weiterbildungsangebote suchen oder nach Themenbereichen, Lernformen und Anbietern stöbern. Die Suchfunktion wird ergänzt durch Weiterbildungsberatung, Peer-Mentoring (Betroffene unterstützen andere Betroffene) und Kompetenzdiagnostik. Außerdem informiert die Webseite über Fördermöglichkeiten. iBoB ist ein Projekt des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf (DVBS).  
**Mehr unter <https://weiterbildung.dvbs-online.de>**

## Vorbildliche Betriebe Inklusionspreis 2018



Inklusion schafft Mehrwert für Arbeitgeber. Das zeigen die vier Unternehmen, die im April 2018

in Berlin mit dem „Inklusionspreis für die Wirtschaft 2018“ prämiert wurden: Die IT-Firma JP-ProteQ, der Fachhändler Schmaus, der Energieversorger Westnetz und der Elektrokonzern Siemens nahmen die Auszeichnung im Beisein von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) entgegen. Dieser würdigte ihre Vorbildfunktion: „Sie zeigen, dass Unternehmen auch vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels gut beraten sind, die Potenziale aller Menschen in den Blick zu nehmen – ob mit oder ohne Behinderung.“

**Mehr unter: [www.inklusionspreis.de](http://www.inklusionspreis.de)**



Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (re.) übergibt die Auszeichnung

## Fachmesse Arbeitsplätze für sehbehinderte Menschen



„Durchblick im Arbeitsleben – Berufsalltag mit Seheinschränkungen“ ist das Thema der Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) auf der diesjährigen REHACARE. An ihrem Messestand im Themenpark „Behinderte

Menschen im Beruf“ werden Arbeitsplätze für Menschen mit Sehbehinderungen vorgestellt. Außerdem können Besucher in einem Dunkelparcours selbst erfahren, wie es ist, blind zu sein. An allen Tagen stehen Experten für Informationen und Beratung zur Verfügung. Im REHACARE-Forum gibt es am Donnerstag einen Vortrag zum Thema. Die REHACARE findet vom 26. bis 29. September 2018 auf dem Messegelände Düsseldorf statt.

**Mehr unter: [www.rehacare.de](http://www.rehacare.de)**



Fachleute der Integrationsämter beraten und informieren am Messestand

## Neuer Behindertenbeauftragter Jürgen Dusel

Der neue Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen heißt Jürgen Dusel. Er übernahm das Amt am 9. Mai 2018 von Verena Bentele. Bei der Amtsübergabe bedankte sich Jürgen Dusel bei seiner Vorgängerin für die sehr gute Arbeit und kündigte als einen Schwerpunkt seiner Tätigkeit das



Thema Barrierefreiheit an. Zuletzt war Jürgen Dusel neun Jahre lang Landesbehindertenbeauftragter in Brandenburg. Von 2002 bis 2009 leitete der 53-jährige Jurist das Integrationsamt beim brandenburgischen Landesamt für Soziales und Versorgung in Cottbus. Darüber hinaus war Jürgen Dusel, der von Geburt an stark sehbehindert ist, sechs Jahre lang Mitglied im BIH-Vorstand. Der Behindertenbeauftragte hat die Aufgabe, darauf hinzuwirken, dass die Verantwortung des Bundes, für gleichwertige Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderungen zu sorgen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfüllt wird.

**Mehr unter: [www.behindertenbeauftragter.de](http://www.behindertenbeauftragter.de)**



„Gestaltungsmöglichkeiten kann man nicht am grünen Tisch entwerfen. Das muss vor Ort mit allen Beteiligten geschehen. Nur so lassen sich Vorbehalte abbauen und passgenaue Lösungen finden“, sagt Wolfgang Holzki (re.) vom Technischen Beratungsdienst beim LWV Hessen Integrationsamt

## Technischer Beratungsdienst

# Eine tragende Säule

Ohne ihren Technischen Beratungsdienst (TBD) könnten die Integrationsämter ihre Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch IX nicht erfüllen. Auch für die Betriebe ist er ein unverzichtbarer Ansprechpartner.

**D**ie Zukunft kann man am besten voraussagen, wenn man sie selbst gestaltet“ (Alan Kay). Das gilt auch für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Zeitalter von Arbeit 4.0. Einer, der sie mitgestaltet, ist Karl-Heinz Baumert vom Technischen Beratungsdienst beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden Württemberg (KVJS). „Digitalisierung und Automatisierung nehmen Fahrt auf“, beobachtet der Mitarbeiter des Karlsruher Integrationsamtes. Die Hälfte seiner Arbeitszeit ist vor Ort in den Betrieben. Wie seine Kollegen sieht Karl-Heinz Baumert in dieser Entwicklung durchaus Chancen: „Die moderne Technik eröffnet neue und individuelle Möglichkeiten der Unterstützung. Zusammen mit einer flexibleren

Arbeitsgestaltung kann sie eine enorme Hilfe sein, wenn es darum geht, Beruf, Gesundheit und Familienleben zu vereinbaren.“

**Im Wettbewerb bestehen** Die Integrationsämter begleiten den Wandel der Arbeitswelt eng. Mit Hilfe ihres Technischen Beratungsdienstes wollen sie optimale Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen schaffen. Dieser ist schon heute eine tragende Säule bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben.

Der Technische Beratungsdienst berät Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen in technisch-organisatorischen Fragen der Beschäftigung. Bei Problemen entwickelt er konkrete Lösungsvor-

schläge. Hier geht es nicht nur darum, behinderungsbedingte Einschränkungen zu kompensieren. Auch ergonomische, sicherheitstechnische und nicht zuletzt wirtschaftliche Aspekte sind zu berücksichtigen, ohne die ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis nicht erreicht werden kann. „Unser Ziel ist, dass der schwerbehinderte Mensch sich im Wettbewerb mit seinen nicht behinderten Kollegen behaupten kann“, erklärt der Technische Berater aus Karlsruhe.

**Besondere Expertise** Weil kein Fall dem anderen gleicht, sind individuelle und oftmals kreative Lösungen gefragt. Dabei kann Karl-Heinz Baumert auf 25 Jahre Erfahrung im Technischen Beratungsdienst zurückgreifen. Er und seine

Kollegen kennen sich aus mit unterschiedlichsten Branchen, Berufen und Behinderungen.

Alle Fachkräfte – darunter auch Beraterinnen – haben einen Abschluss in einem Ingenieurfach oder einen vergleichbaren technischen Abschluss. „Ständige Fortbildung, der Besuch von Fachmessen und der Austausch mit Kollegen helfen uns, immer auf dem neusten Stand von Wissenschaft und Technik zu sein“, betont Karl-Heinz Baumert.

**Gut aufgestellt** Bundesweit sind rund 70 Technische Berater und Beraterinnen der Integrationsämter im Einsatz. Über die BIH sind sie gut miteinander vernetzt. So beschäftigt sich ein Arbeitsausschuss mit technischen Neuerungen, der Weiterentwicklung des Beratungs- und Schulungsangebots sowie spezifischen Fortbildungen für die Technischen Berater. ■



### Leistungen des Technischen Beratungsdienstes

- Für schwerbehinderte Menschen geeignete Arbeitsplätze im Betrieb finden
- Arbeitsplätze behinderungsgerecht und barrierefrei gestalten
- Bei der Beschaffung und Handhabung von Hilfsmitteln unterstützen
- In Präventions- und Kündigungsverfahren die Möglichkeit einer geeigneten Weiterbeschäftigung prüfen
- Den zeitlichen Bedarf an Arbeitsassistenz ermitteln

### Vorteile im Überblick

- vor Ort im Betrieb
- feste Ansprechpartner
- maßgeschneiderte Lösungen
- von der Idee bis zur Umsetzung
- hersteller- und produktunabhängige Beratung
- immer auf dem neusten Stand der Technik
- wirtschaftlich und nachhaltig

## Interview

# „Es gibt nichts Vergleichbares auf dem Markt“

Quo vadis Technischer Beratungsdienst? Fragen an Karl-Heinz Baumert, Teamleiter des Technischen Beratungsdienstes beim KVJS-Integrationsamt Baden-Württemberg



**ZB** Herr Baumert, angesichts der umwälzenden Veränderungen in der Wirtschaft fragen sich viele Menschen, wie zukunftsfest ihr eigener Beruf ist. Wie steht es um den Technischen Berater?

**Karl-Heinz Baumert** Er wird in Zukunft mehr denn je gebraucht! Es gibt kein vergleichbares Angebot für schwerbehinderte Beschäftigte und ihre Arbeitgeber auf dem Markt: Der Technische Beratungsdienst ermittelt die bestehenden Anforderungen eines Arbeitsplatzes, gleicht sie mit einem aktuellen Fähigkeitsprofil ab und ermittelt die erforderlichen technischen, organisatorischen und gegebenenfalls Qualifikationsmaßnahmen. Das ist ein Alleinstellungsmerkmal.

**ZB** Aus welchem Grund hat das Integrationsamt einen eigenen Technischen Fachdienst?

**Baumert** Als Dienstleister für interne und externe Kunden haben die Technischen Berater eine wichtige Funktion. Mit dem fachtechnischen Gutachten unterstützen sie das Kerngeschäft des Integrationsamtes. Es liefert eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die Kolleginnen und Kollegen aus der Begleitenden Hilfe und dem Kündigungsschutz. Die Technischen Berater arbeiten eng mit den Entscheidern und den Verwaltungsfachleuten zusammen. Gleichermaßen verstehen

sie die Sprache der Arbeitgeber und sind in der Lage, ihnen die Grundsätze des Verwaltungshandelns zu erläutern.

**ZB** Auf der Zukunftswerkstatt der BIH im vergangenen Herbst haben die Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber den Wunsch geäußert, dass der Technische Beratungsdienst auch weiterhin als fester Ansprechpartner zur Verfügung steht ...

**Baumert** Ja, die Betriebe schätzen unser Angebot. Ein Großteil der Anfragen kommt direkt von den Arbeitgebern. Es zahlt sich aus, dass wir vor Ort präsent sind. Ich selbst kenne nahezu jeden mittelständischen und größeren Betrieb in meiner Region. Manche schwerbehinderte Menschen begleitet man das ganze Berufsleben lang, nicht ständig, aber punktuell bei Bedarf, etwa wenn es am Arbeitsplatz zu Veränderungen kommt oder wenn sich die Gesundheit des behinderten Mitarbeiters verschlechtert. So entsteht mit der Zeit eine Vertrauensbasis. Die Leute greifen schneller zum Telefon, wenn es Fragen oder Probleme gibt. Das ist ganz im Sinne der Prävention: Denn durch frühzeitiges Eingreifen können wir Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Menschen viel effektiver und erfolgreicher sichern. ■



Ein großes Vorbild für die Schwimmer: Cheftrainer Bernd Pinkes ist an ALS erkrankt



„Gegen Abend wird das Sprechen für mich mühsamer“, erklärt Bernd Pinkes

Seltene Erkrankung

# Schwimmtrainer aus Leidenschaft

Bernd Pinkes trainiert seit 26 Jahren die Leistungssportler des Schwimm-Sport-Vereins Freiburg. Vor neun Jahren wurde bei ihm eine schwere, unheilbare Krankheit diagnostiziert. Für ihn kein Grund, die Arbeit als Cheftrainer aufzugeben.

In der Luft liegt der Geruch von Chlor, die Wände werfen das vielstimmige Echo von Rufen und aufspritzendem Wasser zurück. Am Rand des Schwimmbeckens steht Bernd Pinkes. Mit der einen Hand umfasst er eine Stange, in der anderen hält er seine Stoppuhr. „Neun, neun“, gibt er den Schwimmern, die nach und nach am Ziel anschlagen, ihre Zeiten an. „Vier, fünf.“ Es ist 19 Uhr und um diese Zeit fasst Bernd Pinkes sich gerne kurz. „Gegen Abend wird das Sprechen für mich mühsamer, die Endungen der Worte werden verwuschener“, erklärt er. Vor neun Jahren bemerkte Bernd Pinkes die ersten motorischen Schwierigkeiten. „Ich konnte Stifte nicht mehr festhalten“, erinnert er sich. „Dann hat mir das rechte Bein nicht mehr richtig gehorcht und wenn ich sprach, klang es, als wäre ich betrunken.“ Zwei Jahre dauerte es, bis er die Diagnose Amyotrophe Lateralsklerose (siehe Info-Box) erhielt. In der Folge verschlechterte sich sein Zustand stark. Vor allem das Laufen wurde immer schwieriger. Dann verlief die Krankheit ganz untypisch: Sein Zustand stabilisierte sich. Er kann sogar wieder Stifte halten. „Die Ärzte verstehen auch nicht, warum das so ist“, sagt Bernd Pinkes und lacht.

**Ein Vorbild für die Schwimmer** Überhaupt wird viel gelacht, hier beim Training im Hallenbad in Freiburg. Der Cheftrainer hat sichtlich Spaß an seiner Arbeit, die Jugendlichen schätzen ihn. „Er ist ein großes Vorbild für die Schwimmer“, sagt Dr. Bertil Kluthe, Präsident des Schwimm-Sport-Vereins. Bernd Pinkes hat immer gekämpft und nie aufgehört zu arbeiten. Heute ist er als Cheftrainer im Einsatz. Dazu gehört neben dem Schwimmtraining der Leistungssportler auch viel Büroarbeit. Dann erstellt er individuelle Trainingspläne oder organisiert Trainingscamps. „Ich brauche für alle Wege viel länger“, sagt Bernd Pinkes. Er läuft mit Hilfe von Walking-Stöcken, meist sitzt er am Hallenrand anstatt zu stehen. Die 50 Meter vom Vereinsheim zum Bad fährt er mit dem Auto. Trotzdem ist er lange unterwegs. Noch schwieriger ist es bei Wettkämpfen wie den Deutschen Meisterschaften in Berlin.

„In der Qualität, mit dem Anspruch wie früher, wäre es nicht mehr gegangen“, sagt Bertil Kluthe. Der Arbeitgeber erhält vom Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg einen Beschäftigungs-

zuschuss. Damit werden die behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen ausgeglichen. Der Verein konnte einen zweiten Trainer einstellen, der Bernd Pinkes Aufgaben wie das Training der jüngeren Schwimmer abnimmt. Für den Cheftrainer eine ideale Lösung. „Ich habe einen supertollen Job“, sagt Bernd Pinkes und verteilt die neuen Trainingspläne. ■



**Amyotrophe Lateralsklerose**

Amyotrophe Lateralsklerose (ALS) ist eine unheilbare, schwere Erkrankung des Nervensystems. Betroffen ist das motorische System, das die Muskeln kontrolliert und die Bewegungen steuert. Folge ist der fortschreitende Verlust der Mobilität. Dazu können Muskelschwund, Muskelschwäche an Armen und Beinen oder die Schwächung der Sprach-, Kau- und Schluckmuskulatur gehören.

**Mehr unter: [www.dgm.org](http://www.dgm.org) > Muskelerkrankungen > Amyotrophe Lateralsklerose**



## Schwerbehindertenvertretung Mobiltelefon

### Leitsatz

**Die Schwerbehindertenvertretung einer Polizeiinspektion benötigt zur Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben regelmäßig kein Mobiltelefon mit Internetzugang, wenn ein Festnetztelefon und ein PC mit Internetzugang vorhanden sind. Das gilt auch für Vertrauenspersonen, die zur Hälfte ihrer Arbeitszeit im Außendienst tätig sind**

LAG Rostock, Beschluss vom 24.10.2017, 5 TaBV 9/17

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe** Der im Schichtdienst sowohl im Innen- als auch im Außendienst bei der Polizei tätige Schwerbehindertenvertreter beantragte bei seinem Arbeitgeber ein Mobiltelefon mit Internetzugang. Er verfügt über ein Telefon mit Festnetzanschluss und einen Anrufbeantworter. Außerdem ist er über E-Mail erreichbar. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rostock bestätigt den früheren Beschluss des Arbeitsgerichts Schwerin, mit dem der Antrag des Klägers zurückgewiesen wurde.

Es hält zunächst die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nach § 2a Absatz 1 Nummer 3a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) für gegeben, da Rechtsgrundlage für das in Streit stehende Begehren die Regelung des § 96 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist, die hier kollektivrechtlich wirkt. Nach § 96 SGB IX in Verbindung mit den in Bezug genommenen Regelungen des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) können Mittel nur beansprucht werden, wenn sie zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Dabei sind das Gebot der sparsamen Verwendung von öffentlichen Mittel sowie der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten. Eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen muss telefonisch nicht ständig erreichbar sein. Die Aufgaben sind nicht so eilbedürftig, dass sie keinen Aufschub dulden. Die Beschäftigten können auch auf anderem Wege in Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung treten. Dasselbe gilt für den mobilen Internetanschluss. Hier ist der Internetanschluss über den Dienst-PC ausreichend. ■



## Schwerbehindertenvertretung Wählbarkeit

### Leitsätze

**1. Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen nicht nur vorübergehend tätig sind, sind bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung in diesen Betrieben wählbar.**

**2. Die Verwendung eines Kennworts für einen Wahlvorschlag auf dem Stimmzettel ist bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht zulässig.**

BAG, Beschluss vom 25.10.2017, 7 ABR 2/16

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe** Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit der bei der Arbeitgeberin durchgeführten Wahl der Schwerbehindertenvertrauensperson. Die Arbeitgeberin, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), erbringt Leistungen für eine Klinik, eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, zu der der Beteiligte in einem Arbeitsverhältnis steht. Der Beteiligte war im Zeitpunkt der Wahl auf Grund eines bis Ende 2018 befristeten Personalgestellungsvertrags in ihrem Betrieb tätig. Als Kandidat für das Amt der Schwerbehindertenvertretung wurden er und ein weiterer Kandidat vom Wahlvorstand als Listenvertreter bekannt gegeben; auf den Stimmzetteln wurden die Vorschläge als Liste 1 und Liste 2 bezeichnet. Zusätzlich wurde ein Stimmzettel mit dem Kennwort „gewerkschaftlicher Vertreter“ versehen. Mit einer Stimme Mehrheit wurde der Beteiligte zur Vertrauensperson gewählt.

tungsanträgen wurde stattgegeben. Die Rechtsbeschwerde gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts, der diese Entscheidung bestätigte, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zurückgewiesen. Es führte aus: Die Wahl ist nicht nichtig, da sie nicht an schwerwiegenden Mängeln leidet. Der Beteiligte ist Beschäftigter im Sinne des § 94 Absatz 3 Satz 1 SGB IX. Die Stellung als Beschäftigter setzt ein Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber nicht voraus. Trotz der zeitlich befristeten Gestellung ist er nicht nur vorübergehend beschäftigt, da die Beschäftigung voraussichtlich während der gesamten anstehenden Amtszeit andauern wird.

Die Wahlanfechtung ist begründet, da der Wahlvorstand gegen § 9 Absatz 2 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) verstoßen hat, weil er einen Wahlvorschlag mit dem Kennwort „gewerkschaftlicher Vertreter“ versehen hat. Die Wahl fand zwar trotz der hier vorgenommenen Bezeichnung der Wahlvorschläge in Listen als eine Persönlichkeitswahl statt, in der die Bewerberinnen und Bewerber nur unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen sind. Die Verwendung eines Kennworts für einen Wahlvorschlag – wie hier der Zusatz „gewerkschaftliche Vertreter“ auf dem Stimmzettel – ist jedoch nicht zulässig. ■

Die Anträge, die Wahl für nichtig zu erklären, wurden vom Arbeitsgericht abgewiesen, den hilfsweise gestellten Anfech-

**Hinweis:** Die zitierten Vorschriften entsprechen dem Rechtsstand bis 31.12.2017.



Foto: Wolfgang Schmidt

„Ich schätze besonders seine Aufgeschlossenheit für alles Neue“, sagt Arbeitgeber Sven Kölbel (li.) über seinen gehörlosen Mitarbeiter Dietmar Heßler

## Hörbehinderungen

# Kommunikations- wege bereiten

Hörbehinderte Menschen begegnen in unserer Informations- und Kommunikationsgesellschaft vielen Barrieren. Förderung, Akzeptanz und neue Technologien eröffnen ihnen aber gute Chancen auf Teilhabe in einer „hörenden Welt“ – auch im Arbeitsleben.

**M**an stelle sich vor: Eine Person sitzt in einer Arbeitsbesprechung und kennt weder das Thema noch kann sie von Gestik, Mimik und Lippenbewegungen entschlüsseln, was gesprochen wird. Zurück im Büro wartet eine E-Mail, doch der Inhalt mag sich einfach nicht erschließen. Das sind zwei Extrembeispiele für die Herausforderungen, denen hörbehinderte Menschen begegnen können.

**Der Personenkreis** So vielfältig wie die möglichen Kommunikationshemmnisse

ist auch der Personenkreis der hörbehinderten Menschen in Deutschland: Da sind die laut Deutschem Gehörlosen-Bund (DGB) rund 80.000 Menschen, von denen viele von Geburt an gehörlos sind, also bereits vor dem Spracherwerb betroffen waren. Andere konnten eine Zeit lang hören, haben vielleicht über das Gehör Sprache erlernt und somit auch das damit eng verbundene Lesen und Schreiben. Weiterhin gibt es nach Angaben des Deutschen Schwerhörigenbundes (DSB) mehr als 1,1 Millionen hochgradig schwer-

hörige Menschen. Zumeist besteht das von der Norm abweichende Hörvermögen bereits seit der Kindheit und erlaubt nur mittels gut angepasster Hörgeräte das Verstehen von Sprache. Einigen von ihnen gelingt damit der annähernde Ausgleich, während anderen die Hilfsmittel aus verschiedensten Gründen nicht weiterhelfen. Die momentane Entwicklung zeigt, dass immer mehr Kleinkinder mit einem oder zwei Cochlea-Implantaten versorgt werden und somit Sprache über das Hören erlernen.

**Chancen in der Arbeitswelt** „Gerade in unserer hochtechnisierten Gesellschaft beobachten wir, dass Kommunikation der Dreh- und Angelpunkt in jedem Unternehmen ist“, sagt Romy Schwarzbach vom Integrationsamt des Kommunalen Sozialverbands Sachsen, Sprecherin der BIH-Arbeitsgruppe „Hörbehinderungen“. Sie weiß auch: „Hörbehinderte Menschen haben prinzipiell Chancen wie alle anderen. Ihnen stehen sehr viele Berufsbilder offen.“ Damit das so ist, müssen aber einige Voraussetzungen erfüllt sein: Ein informiertes und aufmerksames Umfeld zählen dazu, auch gute Beratung, etwa durch die Integrationsfachdienste, und sehr oft auch individuelle technische sowie personelle Hilfen.

**Gehörlos von Geburt an** Sie haben völlig andere Voraussetzungen für Kommunikation als hörende Menschen. „Der Höreindruck im Kindesalter – bis etwa sechs Jahre – ist entscheidend für die sprachliche Entwicklung“, erklärt Romy Schwarzbach. Wer Sprache über das Gehör nicht wahrnehmen kann, lernt unter erschwerten Bedingungen sprechen und oft nur sehr schwer lesen und schreiben. Die Gebärdensprache kann die verbale Kommunikation ersetzen, allerdings wird sie oft nicht als Unterrichtsfach gelehrt, sagt die Expertin. „Wenn der Spracherwerb nicht frühzeitig gefördert wird, wirkt sich das später sehr erschwerend aus.“ Die Gebärdensprache erlaubt eine vollständige Kommunikation, sie unterscheidet sich jedoch grundlegend von der gesprochenen Sprache und der Schriftsprache: „Gebärdensprache ist sehr klar, direkt und kurz. Gesprochene und verschriftlichte Sprache ist dagegen lang, blumig und verschachtelt. Die Gebärdensprache hat eine völlig andere Grammatik als die Lautsprache“, sagt Romy Schwarzbach. Von Geburt an gehörlosen oder früh ertaubten Menschen fällt es daher sehr viel schwerer als hörenden Menschen, Texte zu verstehen oder zu schreiben. Daher ist es falsch, aus einer schriftlichen Kommunikation mit von Geburt an gehörlosen Personen negative Rückschlüsse auf ihre Fähigkeiten zu ziehen.

Und dennoch: „Gehörlose Menschen sind sehr selbstbewusst“, berichtet Romy

Schwarzbach. „Gerade die Jüngeren gehen unkompliziert mit ihrer Taubheit um, nutzen kompensierende Hilfen und erschließen sich alle Berufs- und Studiengänge.“ Frühe und gute Förderung ist entscheidend für diese Personengruppe, ebenso die Unterstützung durch Gebärdensprachdolmetscher.

**Spätertaubung** Wer die Laut- und Schriftsprache vor der Ertaubung erlernen konnte, kann auf diese Kommunikationstechniken zurückgreifen. Viele Spätertaubte können sich in gewissem Rahmen verbal verständigen und üben sich im Mundabsehen. „Das birgt aber viele Missverständnisse. Geübte Spätertaubte können ungefähr 30 Prozent der gesprochenen Informationen verstehen“, erläutert Romy Schwarzbach. Gerade in der Arbeitswelt ist dies keine geeignete Kommunikationsform. Verlässlicher ist die Verständigung über Schrift. „Das ist ein Vorteil, aber auf Dauer auch isolierend und anstrengend.“ Wer immer nur liest, kann nicht mal eben Rückfragen stellen, und ist auch schneller erschöpft. „Hier sind feste Abläufe und Regeln wichtig, sowohl für die Betroffenen als auch für ihr Umfeld“, sagt Romy Schwarzbach.

**Schwerhörigkeit** Sie wird medizinisch in geringe, mittel-, hochgradige sowie an Taubheit grenzende Schwerhörigkeit abgestuft. „Menschen mit einer Hörbehinderung sind sehr gut in ein Arbeitsumfeld integrierbar“, weiß Romy Schwarzbach. Voraussetzungen dafür sind beispielsweise gut angepasste Hörgeräte, eine gute Raumakustik und klare Kommunikationsregeln (siehe Infokasten). „Wichtig für gelingende Kommunikation ist gerade bei Alters- und Lärmschwerhörigkeit, dass die Betroffenen ihr eingeschränktes Hörvermögen akzeptieren und lernen, damit umzugehen“, sagt Romy Schwarzbach. Denn klar ist: Selbst mit der besten Technik lässt sich verloren gegangenes Hörvermögen nicht komplett wieder herstellen.

**Hilfen** „Die Hilfe orientiert sich immer am Einzelfall, am betroffenen Menschen ebenso wie am Unternehmen“, sagt Romy Schwarzbach. Das heißt: Relevant sind der individuelle Behinderungsgrad, die kon-

kreten Anforderungen an den Beschäftigten sowie die Akzeptanz der Behinderung im Arbeitsumfeld. Die Integrationsämter mit ihren Fachberatern für Menschen mit Hörbehinderungen, ihren Technischen Beratungsdiensten oder den von ihnen beauftragten Integrationsfachdiensten beraten dann zu individuellen Lösungen für eine gelingende Teilhabe am Arbeitsleben – etwa begleitend beim Prozess der Hörgeräteversorgung, bei der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes oder zum bedarfsgerechten Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern. Zu Fragen der Verständigung zwischen hörbehinderten und hörenden Menschen bieten die Integrationsämter sogenannte Kollegen-seminare an, die von hörbehinderten Beschäftigten und ihren Kollegen gemeinsam besucht werden. ■



### Bei der Kommunikation beachten

- **Langsam und deutlich sprechen**, weil hörbehinderte Menschen vom Mund absehen müssen. Das Absehen ist sehr anstrengend und erfordert höchste Konzentrations- und Kombinationsfähigkeit.
- **Vor dem Gespräch Blickkontakt aufnehmen**. Am besten Sie sitzen oder stehen dem hörbehinderten Kollegen gegenüber. Denn auch Gestik und Mimik unterstreichen das Gesagte.
- **Für gute Lichtverhältnisse sorgen**, weil Gegenlicht den Blickkontakt stört und das Ablesen vom Mund erschwert.
- **Kurze Sätze formulieren**, weil hörbehinderte Menschen den Inhalt dann leichter aus dem Zusammenhang kombinieren können.
- **Unverstandenes ruhig wiederholen, eventuell aufschreiben**, weil hörbehinderte Menschen trotz hoher Aufmerksamkeit vieles anders verstehen.
- **Beziehen Sie hörbehinderte Menschen ins Gespräch mit ein**, dadurch werden sie ermutigt, auf Sie zuzukommen, wenn sie etwas nicht verstanden haben. Besprechen Sie mit ihnen, wie die Kommunikation gelingen kann.

Foto: Tess-Relay-Dienste



Gebärdensprachdolmetscherin eines Bildtelefondienstes



Foto: Tess-Relay-Dienste

Kompensierende Hilfen

# Hören und Verstehen – aber anders

Neue Technologien eröffnen hörbehinderten Menschen immer bessere Hilfen, die das Verstehen erleichtern. Doch auch die ausgereifteste Technik kann die „klassischen“ Kommunikationshelfer nicht ersetzen. Ein Überblick.

**Hörgeräteversorgung** Hörgeräte und ihr Zubehör zählen zu den klassischen medizinischen beziehungsweise technischen Hilfsmitteln. Wichtig ist dabei die Anpassung an den Nutzer. So kann es bis zu einem Jahr dauern, bis ein Hörgerät optimal eingestellt ist – hier sind eine gute Beratung und gegebenenfalls der Test mehrerer Fabrikate erforderlich.

**FM-Technik** Die sogenannte frequenzmodulierte Funksignaltechnik (FM-Technik) nützt besonders in Gruppengesprächen. Die Besprechungsteilnehmer sprechen dabei in Mikrofone der FM-Anlage, das jeweilige Audiosignal wird direkt an das Hörgerät übertragen.

**Elektronische Hörhilfe** Cochlea-Implantate (CI) wandeln Schall in elektronische Impulse um, die den Hörnerv im Innenohr ansprechen. Wird die aus einem Implantat im Kopf und einem oberhalb des Ohrs getragenen Abnehmer bestehende Hörhilfe bereits ab dem frühen Kindesalter eingesetzt, so erlangt das Kind einen Höreindruck, der sich zu einer sehr differenzierten Hörfähigkeit weiterentwickeln kann – dann ist sogar der natürliche Lautspracherwerb zum Teil möglich. Entscheidend ist hier also, wann

das Implantat eingesetzt wird. Aber auch spätertaube oder hochgradig schwerhörige Menschen können davon profitieren.

**Spracherkennungssoftware** Software, die Sprache erkennt und in Schriftform ausgibt, entwickelt sich zwar immer weiter, steht aber für die Arbeitswelt noch nicht in erforderlicher Qualität zur Verfügung. Die Gefahr von Fehlerkennungen und -information wird gegenwärtig noch als zu hoch eingestuft. Ein Forschungsprojekt an der Universität Siegen entwickelt zurzeit einen Avatar (virtuelle Person), der Gebärdensprache in Schrift und umgekehrt übersetzen soll.

**Gebärdensprach-/Schriftdolmetscher** Die Gebärdensprachdolmetscher sind heute aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Ihr Einsatz richtet sich nach dem konkreten Bedarf eines hörbehinderten Beschäftigten. Er reicht von der regelmäßigen Präsenz eines Dolmetschers im Rahmen einer Arbeitsassistenz bis hin zum punktuellen Einsatz, etwa bei Einweisungen an Maschinen oder wichtigen Arbeitsbesprechungen. Für lautsprachlich orientierte Menschen können überdies Schriftdolmetscher gesprochene Sprache verschriftlichen.

Der Dienst ermöglicht es hörbehinderten Menschen, mit Hörenden zu telefonieren

**Bildtelefon- und Onlinedienste** Über eine Chatverbindung rufen hörbehinderte Menschen einen Schrift- oder Gebärdensprachdolmetscher an. Er stellt eine Telefonverbindung zum gewünschten hörenden Gesprächspartner her und überträgt die Gesprächsinhalte von Schriftsprache in Lautsprache und umgekehrt oder in Gebärden und umgekehrt. ■



Foto: Paul Esser

„ In Sitzungen und Besprechungen nutze ich eine FM-Anlage. Diese überträgt die Wortbeiträge der Teilnehmer von einem Mikrofon direkt auf meine beiden Hörgeräte. Ich telefoniere mit Bluetooth, dabei werden Anrufe direkt in die Hörgeräte übertragen. Wenn eine Vertrauensperson oder ein Kollege ein Anliegen hat, schreibt er das vorab per E-Mail, dann kann ich telefonieren. Im persönlichen Gespräch lese ich von den Lippen ab. Dabei nehme ich Gestik und Mimik als Verstärker.“

**Claudia Möller ist hochgradig schwerhörig und arbeitet bei der AXA Konzern AG in Düsseldorf. Dort engagiert sie sich auch als Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung.**



„Auf meinem Computer kann ich jederzeit einen Gebärdensprachdolmetscher zuschalten“, sagt Dietmar Heßler. Er nutzt diesen Dienst auch für Besprechungen mit seinem Vorgesetzten Andreas Keil (li.)

## Praxisbeispiel

# Ein Stück Normalität

Der gehörlose Dietmar Heßler arbeitet seit 25 Jahren in einem Metallbetrieb in Sachsen. Ein Telefondolmetschdienst machte ihn unabhängig von der Hilfe durch Kollegen.

Ich würde mich selbst nicht als behindert bezeichnen“, betont Dietmar Heßler, der mit drei Jahren ertaubt ist. „Denn ich kann meiner Arbeit nachgehen und meinen Alltag leben, so wie ich es möchte“, ergänzt der heute 47-Jährige.

**Weiterbildung ist Pflicht** Seit 25 Jahren arbeitet er als CNC-Fachmann bei der K-Metall GmbH in Oelsnitz im Vogtland. Vom Computer aus steuert er Laserschneider, Schweißroboter und andere hochmoderne Werkzeugmaschinen. Am Ende der automatisierten Fertigungskette entstehen Roste, Entwässerungssysteme oder Zulieferteile. In seiner Branche ist es überlebenswichtig, mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten. Regelmäßige Schulungen sind daher Pflicht – auch für Dietmar Heßler. Da er Gebärdensprachdolmetscher benötigt, um dem Unterricht folgen zu können, werden die Kosten vom Integrationsamt beim Kommunalen Sozialverband Sachsen übernommen. Inzwischen ist Dietmar Heßler zum CNC-Programmierer aufgestiegen, was auch Firmenchef Sven Kölbl freut: „Wir schätzen seine Aufgeschlossenheit für neue Dinge und seine Bereitschaft sich weiterzubilden.“

**Hilfe beim Telefonieren** Mit seinen Kollegen im Betrieb kann sich Dietmar

Heßler ohne Dolmetscher verständigen. Dabei kommt ihm zugute, dass er sich ein wenig lautsprachlich äußern kann. Außerdem ist er darin geübt, die Worte seines Gegenübers vom Mund abzusehen. Gibt es dennoch Verständnisschwierigkeiten, werden die Worte aufgeschrieben. Einfache Sätze sind für den gehörlosen Mitarbeiter kein Problem. Mehr Mühe bereitet ihm die Schriftsprache, die er wie viele Gehörlose nicht sicher beherrscht. Für die Kommunikation nach außen war der gehörlose Mitarbeiter lange Zeit auf die Unterstützung seiner Kollegen angewiesen, vor allem beim Telefonieren. Zwar erhielt der Arbeitgeber als Ausgleich einen Lohnkostenzuschuss vom Integrationsamt, doch: „Mir war es unangenehm, immer um Hilfe bitten zu müssen, und für meine Kollegen war es eine Zusatzbelastung“, erinnert sich Dietmar Heßler.

**Die Lösung: Ferndolmetschen** „Dietmar Heßler strebt nach Selbstständigkeit und entwickelt viel Eigeninitiative, wenn es darum geht, Lösungen zu finden“, sagt Bernadette Tirschmann, Fachberaterin für hörbehinderte Menschen beim Integrationsfachdienst (IFD) Zwickau. Seine Idee: der Einsatz eines Telefondolmetschdienstes, der es ihm erlaubt, selbstständig mit hörenden Gesprächspartnern zu

telefonieren. Bei der Organisation und dem Antrag auf Förderung beim Integrationsamt half ihm die IFD-Beraterin. Das ist nun drei Jahre her. Inzwischen nutzt Dietmar Heßler den Dienst auch für kurze Besprechungen am Arbeitsplatz: „Auf meinem Computer kann ich jederzeit einen Gebärdensprachdolmetscher zuschalten, der dann das Gespräch simultan übersetzt“, erklärt er. Eine solche Erfolgsgeschichte erlebt Bernadette Tirschmann vom IFD nicht jeden Tag: „Die Lohnkostenzuschüsse des Integrationsamtes konnten völlig eingestellt werden“, sagt sie. Für Dietmar Heßler ein Stück mehr Normalität und Eigenständigkeit. ■



Dietmar Heßler ist CNC-Fachmann

## Inklusionsbetriebe

# Wer erfolgreich ist, sollte auch darüber reden!

Behinderte Menschen finden oft schwer einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Inklusionsbetriebe können dazu beitragen, dass es besser gelingt. Doch die Arbeit in einem Inklusionsbetrieb ist immer noch zu wenig bekannt. Drei Kampagnen wollen dies nachhaltig ändern.

Für schwerbehinderte Menschen, die durch ihre Behinderung besonders beeinträchtigt sind und einen „geschützten“ Raum für eine Beschäftigung benötigen, bieten Inklusionsbetriebe eine gute Möglichkeit für ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis. Die Zahl der Inklusionsbetriebe wächst seit Jahren. Von 2008 bis 2017 stieg sie bundesweit von 508 auf 895 geförderte Unternehmen. Dort arbeiteten 2017 rund 13.000 schwerbehinderte Menschen. Die Inklusionsbetriebe haben sich zu einem wichtigen inklusiven Arbeitsmarktinstrument ent-

wickelt. Bereits 2016 hat der Bund das Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ mit 150 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds aufgesetzt, um mehr Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen. Die Umsetzung erfolgt über die Integrationsämter der Länder. Auch der aktuelle Koalitionsvertrag sieht eine weitere Förderung der Inklusionsbetriebe vor. Bundesweite und regionale Kampagnen werben für Inklusionsbetriebe, um vor allem Auftraggeber und Kunden zu gewinnen. Drei dieser Kampagnen stellen wir vor. ■



### Inklusionsbetriebe

#### Was ist ihre Aufgabe?

Inklusionsbetriebe (früher: Integrationsprojekte) sollen besonders betroffene schwerbehinderte Menschen dauerhaft beruflich eingliedern.

#### Was kennzeichnet sie?

Inklusionsbetriebe arbeiten als eigenständige oder als unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen. Sie müssen heute mindestens 30 Prozent – früher 25 Prozent – besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen, ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft soll allerdings 50 Prozent nicht überschreiten. Sie gehören dem allgemeinen Arbeitsmarkt an und stehen im Wettbewerb mit anderen Betrieben. Es muss ihnen gelingen, Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität einerseits sowie die Beschäftigung einer hohen Zahl besonders beeinträchtigter schwerbehinderter Menschen andererseits erfolgreich miteinander zu verbinden.



### Inklusion durch Arbeit – Mehrwert für Alle Aufklärungskampagne der bag if (Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.)

**Die Kampagne:** Das vorrangige Ziel der dreijährigen von der Aktion Mensch und der Freudenberg Stiftung geförderter Kampagne ist, den inklusiven Ansatz der Inklusionsbetriebe bundesweit zu verbreiten und dabei neue Partner für die Gründung von Inklusionsbetrieben und -abteilungen zu gewinnen. Gleichzeitig will sie ein Bewusstsein dafür schaffen, dass behinderte

Menschen selbstverständlicher Teil unserer Arbeitsgesellschaft sind und Inklusion einen „Mehrwert für Alle“ darstellt. Der Kampagnenauftritt fand am 20. Juni 2018 statt. Plakate und kleine Filmspots verdeutlichen das Potenzial behinderter Menschen in der Arbeitswelt. In verschiedenen Medien und auf bundesweiten Fachveranstaltungen werden Good-Practice-Beispiele vorgestellt und über Möglichkeiten der Inklusion am Arbeitsplatz informiert. Interessierte Firmengründer werden bei der Suche nach Geschäftsfeldern und Beschäftigungsmöglichkeiten unterstützt und können sich über weitere Leistungen und Angebote informieren. Um neue Partner zu gewinnen, setzt die Kampagne gezielt auf Vernetzung und Kooperation.



#### Kontakt:

Magdalena Weinsziehr,  
Telefon: 030 25120-82, E Mail:  
magdalena.weinsziehr@bag-if.de  
www.mehrwert-inklusive.de



## INKLUSIONSUNTERNEHMEN – Weil gemeinsam mehr draus wird

Kampagne des KVJS-Integrationsamtes Baden-Württemberg

**Die Kampagne:** Das Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) will mit dieser landesweiten Kampagne die Erfolgsgeschichte der Inklusionsunternehmen in die Öffentlichkeit tragen. Denn die 86 Inklusionsunternehmen in Baden-Württemberg haben 2017 mit einem jährlichen Umsatz von etwa 161 Millionen Euro nicht nur einen wirtschaftlichen Wert,



sondern auch einen sozialen Mehrwert erreicht. 3.700 Beschäftigte arbeiten für sie, davon sind 1.500 schwerbehindert.

Plakate mit Porträts und Jobbeschreibungen sind Teil dieser Kampagne. Ein gemeinsames Logo wie auch ein gemeinsamer Internetauftritt wurden entwickelt. Inklusionsunternehmen aus verschiedenen Branchen stellen ihre Leistungen vor. Jedes Inklusionsunternehmen kann sich sein eigenes Werbematerial zusammenstellen. Damit möglichst viele Kunden und Gäste erkennen, „dass gemeinsam mehr draus wird“.

### Kontakt:

Bernhard Pflaum,  
Telefon: 0711 6375-311,  
E-Mail: Bernhard.Pflaum@kvjs.de  
www.iubw.de



## Inklusionsbetriebe

### Wen beschäftigen sie?

Sie beschäftigen schwerbehinderte Menschen, die trotz Unterstützung nicht oder noch nicht in der Lage sind, in anderen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes Fuß zu fassen. Dazu zählen Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung sowie Menschen mit einer schweren Sinnes-, Körper- oder Mehrfachbehinderung. Des Weiteren Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen, sowie Abgänger von Sonder- oder Förderschulen.

Seit 2018 können auch schwerbehinderte Langzeitarbeitslose und Menschen mit einer psychischen Erkrankung, die nicht förmlich als schwerbehindert anerkannt sind, in Inklusionsbetrieben einen Arbeitsplatz finden.

### Wie unterstützen die Integrationsämter?

Inklusionsbetriebe werden – wie andere Arbeitgeber auch – finanziell gefördert. Zum Beispiel erhalten sie Lohnkostenzuschüsse. Aber es werden ebenso Kosten für Modernisierung und für laufende betriebswirtschaftliche Beratung bezuschusst. Denn Nachhaltigkeit ist ein wichtiges Ziel der Integrationsämter. Die Betriebe müssen sich langfristig auf dem Markt behaupten können, damit die Arbeitsplätze der Beschäftigten gesichert sind und auch bleiben.

Die Integrationsämter förderten 2017 Inklusionsbetriebe bundesweit mit rund 92,3 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.



## LWL-Messe der Inklusionsunternehmen Messe des LWL-Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe

**Die Messe:** Hier zeigen die Inklusionsbetriebe, was sie können, präsentieren ihre Dienstleistungen und Produkte. Fördermittelgeber und Beratungseinrichtungen informieren an ihren Ständen und in Seminaren über ihre Leistungen für die Beschäftigten und für die Arbeitgeber. Die Messe ist Forum und Marktplatz zugleich. Sie demonstriert die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Inklusionsbetriebe und ihrer Beschäftigten.



Die regelmäßig stattfindende Messe findet immer mehr Zuspruch, 2017 waren über 100 Aussteller beteiligt. Gab es 2008 insgesamt 57 Inklusionsbetriebe und -abteilungen in Westfalen-Lippe, waren es 2017 schon knapp 160. Auch die Anzahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen hat sich im gleichen Zeitraum mit rund 2.000 mehr als verdreifacht. Die nächste Messe findet 2020 in den Westfalenhallen in Dortmund statt.

### Kontakt:

Petra Wallmann,  
Telefon: 0251 591-3461,  
www.lwl-messe.de