



## NEUE LEISTUNG

Budget für Ausbildung

## CORONA-PANDEMIE

Einsatz der Integrationsämter

## JOB COACHING AM ARBEITSPLATZ

# Brücken bauen

„Das Jobcoaching hat mich gerettet“, sagt Thomas Hullermann, der sich nach langer Erkrankung zurück ins Arbeitsleben gekämpft hat. Viel mehr Menschen könnten davon profitieren.

# Direkt am Arbeitsplatz

## Jobcoaching

Liebe Leserin,  
lieber Leser



Foto: Thorsten Alenradt

**E**s ist zu befürchten, dass infolge der Corona-Pandemie viele Menschen mit Behinderung ihren Arbeitsplatz verlieren werden oder er zumindest gefährdet ist. Umso wichtiger ist ein Instrument, das helfen kann, Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu halten oder neu zu etablieren.

Jobcoaches unterstützen direkt im Betrieb, arbeiten eng mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, aber auch mit den Arbeitgebern, den Kolleginnen und Kollegen sowie den Schwerbehindertenvertretungen zusammen. Sie unterstützen beim Erlernen neuer oder geänderter Arbeitsprozesse, überdies helfen sie, die Potenziale der Beschäftigten herauszufinden und mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes in Einklang zu bringen. Wenn es um eine gezielte

Neugestaltung der Arbeit durch das Bündeln von bewältigbaren Tätigkeiten bei einer Person geht, nennt man diesen Prozess Jobcarving.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat in Westfalen-Lippe in den letzten Jahren umfangreiche und sehr positive Erfahrungen mit Jobcoaching gemacht. Jährlich werden etwa 200 Jobcoachings von gut 40 überwiegend freiberuflichen Jobcoaches durch das LWL-Inklusionsamt finanziert. Seit gut zehn Jahren werden berufliche Qualifizierungslehrgänge angeboten. Und sozusagen kurz vor „Corona-Toresschluss“ haben wir einen großen Jobcoaching-Kongress in Münster durchgeführt, dessen Dokumentation im Internet unter [www.lwl-jobcoaching.de/de/fachtagungen/](http://www.lwl-jobcoaching.de/de/fachtagungen/) abgerufen werden kann und über den im Schwerpunkt dieser ZB berichtet wird.

Warum wir das machen? Weil es wirkt. Weil auf diese Weise Menschen mit Behinderung und Betriebe gleichermaßen gut unterstützt werden können. Ich wünsche mir, dass insbesondere die Schwerbehindertenvertretungen das Instrument als hilfreiche betriebliche Unterstützung wahrnehmen und den Einsatz gezielt anfragen und konstruktiv begleiten.

*Michael Wedershoven*

Michael Wedershoven  
Leiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit  
beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe

### Integrationsämter & Inklusionsämter

In Nordrhein-Westfalen, Bayern und im Saarland wurden die Integrationsämter umbenannt in Inklusionsämter. Diese nehmen weiterhin die Aufgaben der Integrationsämter wahr.

### Impressum

#### ZB Behinderung & Beruf

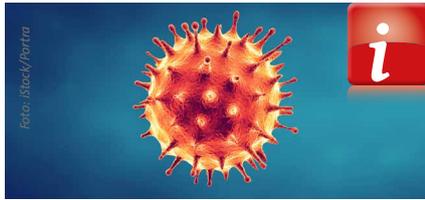
**Herausgeber:** BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Tautausstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-323, E-Mail: [sabine.wolf@universum.de](mailto:sabine.wolf@universum.de) • **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), Gabriele Albert, Karen Guckes-Kühl, Elly Lämmlein, Holger Schmidt • **Beirat:** Manuela Bach, Nürnberg; Christoph Beyer, Köln; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Lothar Weigel, Bayreuth; Timo Wissel, Köln; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Karl-Friedrich Ernst, Karen Guckes-Kühl, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Elly Lämmlein, Holger Schmidt, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Timo Bühring • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 199.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Mai 2020 • **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

**Medien, Veranstaltungen, Initiativen**

- Corona: Einsatz der Integrationsämter
- Neu erschienen: ZB Recht SGB IX
- Weiterbildung: Projekt iBoB abgeschlossen

4

## REPORTAGE



Videoblogger

**Lukas Krämer hat den Dreh raus**

Lesen und schreiben kann Lukas Krämer nicht. Aber Videos produzieren. Darin ist er sogar so gut, dass er sein Hobby zum Beruf gemacht hat.

6

## THEMA



Budget für Ausbildung

**Ein Sprungbrett für den ersten Arbeitsmarkt**

Das Budget für Ausbildung ist eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen. Wir stellen die neue Leistung vor.

8

## RECHT



Rechtsprechung

**Neue Urteile**

- Schichtarbeit: Zumutbarkeit
- Vorstellungsgespräch: Diskriminierung

9

## SCHWERPUNKT



Jobcoaching am Arbeitsplatz

**Brücken bauen**

Jobcoaches helfen vor Ort, wenn es am Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen Schwierigkeiten gibt. Damit leisten sie einen wertvollen Beitrag zur Beschäftigungssicherung. Durch individuelle Qualifizierung am Arbeitsplatz unterstützen sie zudem die Anbahnung neuer Arbeitsmöglichkeiten in Betrieben.

- Fachkongress „Jobcoaching“ in Münster
- Forschungsprojekt „JADE“
- Beispiele aus der Praxis

10

## FORUM



Argumente

**(K)eine Frage der Einstellung**

Viele Arbeitgeber haben Bedenken, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Mit welchen Argumenten Sie diese entkräften können.

14

## INTERNET

**BEM**  
**KOMPAKT**



Fit für die Praxis

[www.integrationsaemter.de/bem](http://www.integrationsaemter.de/bem)

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





**KURZ NOTIERT**

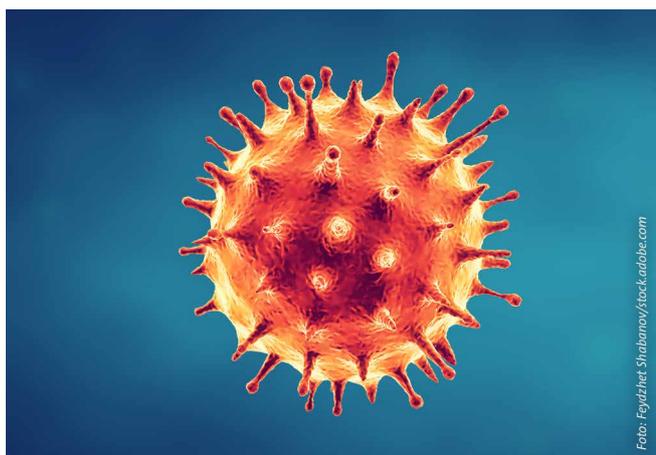


Foto: Feydzhet Stalbarov/stock.adobe.com

Corona: Viele Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben gefährdet

**Corona-Pandemie  
Integrationsämter kämpfen mit den Folgen**

Die Corona-Pandemie verändert weltweit das gesamte gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben. In ihrem Aufgabenbereich, dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX, haben auch die Integrationsämter in Deutschland mit den Folgen zu kämpfen.

**Es zeichnen sich schwere Folgen für den Arbeitsmarkt ab** und damit auch für die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung. Gleichzeitig ist mit finanziellen Auswirkungen beim Einsatz der Mittel der Ausgleichsabgabe durch die Integrationsämter zu rechnen.

Die Frist zur Abgabe ihrer Anzeigen nach dem SGB IX und zur Zahlung der Ausgleichsabgabe wurde für die Arbeitgeber bis zum 30. Juni 2020 verlängert. Es bleibt abzuwarten, ob sich das Aufkommen an Ausgleichsabgabe durch die wirtschaftliche Situation und zu befürchtende Insolvenzen nicht vermindern wird.

**Gleichzeitig steigt der Mittelbedarf.** So sind beispielsweise viele der über 900 Inklusionsbetriebe in Deutschland mit nahezu 30.000 Arbeitsplätzen in ihrer Existenz bedroht. Es wird eine Herausforderung für die Integrationsämter werden, hier gezielt und mit dem richtigen Maß zu unterstützen. Es mehren sich bereits die Zeichen, dass es auch für schwerbehinderte Menschen einen Stellenabbau geben könnte. Erste Anträge von Arbeitgebern auf Zustimmung zur Kündigung aus betriebsbedingten Gründen infolge von Corona wurden bei den Integrationsämtern bereits gestellt.

**Für eine Bewertung der Folgen ist es allerdings noch zu früh.** Die Zeitschrift ZB wird in den kommenden Ausgaben ausführlich über die Folgen der Corona-Pandemie im Aufgabenbereich des SGB IX berichten. Klar ist: Noch nie war Engagement für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen so wichtig wie heute. Die Integrationsämter unterstützen Sie dabei.

**Unterstützung in Krisenzeiten**

Angebot der Integrationsämter



**ZB SPEZIAL  
FINANZIELLE LEISTUNGEN**

Das 1 x 1 der Förderung



**ZB RATGEBER  
DER BESONDERE  
KÜNDIGUNGSSCHUTZ**

für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

Alle Broschüren als PDF unter:  
[www.integrationsaemter.de/publikationen](http://www.integrationsaemter.de/publikationen)



**SBV AKTIV**  
ABC Fachlexikon als Web-App  
(siehe Seite 5)

<https://sbvaktiv.integrationsaemter.de>



**BIH FORUM**

Experten geben Auskunft  
[www.integrationsaemter.de/forum](http://www.integrationsaemter.de/forum)



**KONTAKT**

Der direkte Weg zu Ihrem Integrationsamt  
[www.integrationsaemter.de/kontakt](http://www.integrationsaemter.de/kontakt)



**NEU ERSCHIENEN****Nachruf****Dr. Hartmut Haines**

Am 14. April 2020 verstarb der langjährige frühere Referatsleiter im Bundesarbeitsministerium, Ministerialrat a. D., Dr. Hartmut Haines im Alter von 78 Jahren. Dr. Haines kann als einer der „Väter“ des Sozialgesetzbuches IX, das im Jahr 2001 in Kraft getreten ist, bezeichnet werden. Er hat dieses Gesetz lange mit vorbereitet und wesentlich dazu beigetragen, dass die Behindertenpolitik in Deutschland mit diesem Gesetz einen großen Sprung nach vorne gemacht hat. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen war mit Dr. Haines immer wieder im fachlichen Austausch, hat ihn als einen der Ansprechpartner des Bundesarbeitsministeriums außerordentlich geschätzt und wird ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

**Blinde und sehbehinderte Menschen  
iBoB – Projektbilanz**


Nach dreieinhalb Jahren fand das Projekt „iBoB – inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren“ des Deut-

schen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS) im Februar 2020 seinen Abschluss. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projektes iBoB entstand die erste Weiterbildungsplattform mit barrierefreien Angeboten für blinde und sehbehinderte Menschen. Außerdem ein Kriteriensystem für die Bewertung solcher Weiterbildungsangebote, ein webbasiertes Kompetenzcoaching, ein Mentoring-Angebot für berufliche Veränderungsprozesse sowie der Lehrgang „Fit für Weiterbildung“. Alle diese Angebote werden weiter fortgeführt. Neu ist ein kostenloser Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen, der regelmäßig über den Umgang mit Seheinschränkungen am Arbeitsplatz informiert und viele praktische Tipps gibt.

**Mehr unter:** <https://weiterbildung.dvbs-online.de>

**Fachmesse****100 Jahre Schwerbehindertenvertretung**

Mit dem Thema „100 Jahre Schwerbehindertenvertretung“ sind die Inklusionsämter der Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) auf der diesjährigen REHACARE vertreten. Die Fachmesse findet vom 23. bis zum 26. September 2020 in Düsseldorf statt. Aufgrund der Corona-Pandemie sind Änderungen möglich. Deshalb ist es ratsam, sich kurzfristig im Internet zu informieren.

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

**ZB RECHT****Sozialgesetzbuch IX**

Zum 1. Januar 2020 trat die dritte Reformstufe des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in Kraft. Gleichzeitig gab es Änderungen im Sozialgesetzbuch (SGB) IX, in der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) und in der Werkstättenverordnung (WVO). Die Publikation ZB Recht SGB IX wurde entsprechend aktualisiert und dem gesetzlich neuesten Stand angepasst. Neben dem SGB IX und den Verordnungen SchwbAV und WVO enthält die Publikation auch die Verordnungen zur Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO), zum Schwerbehindertenausweis (SchwbAwV), zur Kraftfahrzeughilfe (KfzHV) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).



Die Publikation umfasst 388 Seiten und kann heruntergeladen oder bei Ihrem Integrationsamt bestellt werden.

**Als PDF unter:** [www.integrationsaemter.de/publikationen](http://www.integrationsaemter.de/publikationen)

**Bestellen unter:** [www.integrationsaemter.de/kontakt](http://www.integrationsaemter.de/kontakt)

**SBV aktiv****ABC Fachlexikon als Web-App**

Unterwegs Fachbegriffe oder Gesetze zum Thema Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nachschlagen? Das geht künftig ganz einfach mit der Web-App „SBV aktiv“, die vom Smartphone, Tablet oder auch vom Desktop-PC aus genutzt werden kann. Eine aufwendige Installation der App ist nicht nötig, es genügt die Anwendung eines gängigen Internetbrowsers.



Die barrierefreie App bietet mehr als nur eine Online-Version des ABC Fachlexikons mit rund 350 Stichworten: So sind wichtige Inhalte mit Erklärvideos angereichert. Die Lexikonbeiträge können mit anderen geteilt werden, etwa per E-Mail, über Facebook oder Twitter. Und wer sich registriert, kann das Lexikon an seine persönlichen Bedürfnisse anpassen: zum Beispiel Textpassagen markieren, interessante Beiträge in selbst angelegten Listen speichern oder Notizen anfertigen.

**Kostenloser Zugang unter:**

<https://sbvaktiv.integrationsaemter.de>



Interview mit seiner Chefin: Corinna Ruffer ist behindertenpolitische Sprecherin der Grünen



Videoblogger

# Lukas Krämer hat den Dreh raus

Lesen und schreiben kann Lukas Krämer nicht. Aber Videos produzieren. Darin ist er sogar so gut, dass er sein Hobby zum Beruf gemacht hat.

**L**ukas Krämer ist der beste Beweis für das, was er selbst in einem seiner Videos sagt: „Viele stellen sich vor, dass geistig behinderte Menschen dumm sind – aber so ist es nicht.“ Im Gegenteil: Der 26-Jährige ist ein blitzgescheiter junger Mann, der neugierig ist, viel hinterfragt und seine Meinung klar äußert. Auch öffentlich.

Dabei war er im Alter von vier Jahren an einer Hirnhautentzündung erkrankt, die Teile seines Sprachzentrums zerstörte. Er kann deshalb weder lesen noch schreiben. Und: „Ich wurde oft wegen meines Sprachfehlers gehänselt“, erzählt Lukas Krämer. Dennoch stellt er sich nicht nur hinter, sondern auch mutig vor die Kamera.

Seinem YouTube-Kanal „SakulTalks“ folgen mehr als 3.200 Abonnenten, seit Ende 2016 hat er fast 400 Videos gedreht. Darin klärt er auf, zum Beispiel über „Behinderung und Arbeitsbetrieb“. Er porträtiert Menschen mit verschiedenen Behinderungen („Wie ist das ... Autismus zu haben?“), er vertritt seine Meinung („Stellt endlich mehr Menschen mit Behinderung ein!“). Er greift Themen wie das Bundesteilhabegesetz auf.

**Kurioses erstes Treffen in Berlin** Vor allem aber trifft er Menschen, um sie zu interviewen. Einer dieser Menschen war im Mai 2017 Corinna Ruffer, die behindertenpolitische Sprecherin der Grünen. Inzwischen hat die Politikerin den jungen Filmemacher für das Team ihres Wahlkreisbüros in Trier engagiert. Dabei war die erste Begegnung der beiden ein paar Monate zuvor noch kurios: Lukas Krämer war mit einer Gruppe auf Berlinfahrt, zu der jeder Bundestagsabgeordnete politisch interessierte Menschen aus dem eigenen Wahlkreis einladen darf. Während des Gesprächs mit Corinna Ruffer überkam den jungen Mann eine bleierne Müdigkeit – er schlief ein und begann zu schnarchen. So laut, dass die 44-Jährige lachen musste.

„Ich hatte damals noch Schlafapnoe“, erklärt Lukas Krämer. Nächtliche Atemaussetzer führten dazu, dass er tagsüber oft völlig übermüdet war. Gelingweilt hatte Corinna Ruffer den 26-Jährigen damals also keineswegs. Umgekehrt hatte er sich in ihr Gedächtnis eingebrannt. „Wenn die erste Begegnung so skurril ist, vergisst man das so schnell nicht“, schmunzelt sie.

„Sie ist echt nett und hat viele gute Ideen für Menschen mit Behinderungen“, findet Lukas Krämer. Ideen hat der Trierer auch und er will etwas bewirken. „Ich mache meine Videos, um aufzuklären und um Leute wachzurütteln. Vor allem diejenigen, die keine Behinderung haben“, sagt Lukas Krämer. Der Einsatz für den Mindestlohn in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) ist ihm eine Herzensangelegenheit. Er hat selbst in einer solchen Einrichtung gearbeitet und empfand die Bezahlung als – freundlich formuliert – „nicht das Gelbe vom Ei“. Noch dazu fühlte er sich unterfordert.

**Glücksfall für alle Beteiligten** Sein Leid klagte er Corinna Ruffer, mit der er nach der Schnarch-Episode über Facebook in Kontakt geblieben war. „Lukas hat gesagt: ‚Ich bin genervt von der Werkstatt‘“, erinnert sich die Grünenpolitikerin. „Er hat gefragt, ob er für mich arbeiten könne. Ich hielt das für eine gute Idee. Denn ich wusste, dass er mit seinen speziellen Kompetenzen gute Öffentlichkeitsarbeit machen kann.“

Jetzt hat er bei Corinna Ruffer eine Festanstellung über 35 Stunden pro Woche,



Foto: Hans Krämer

„Ich mache meine Videos, um aufzuklären und um Leute wachzurütteln“, sagt Lukas Krämer

die gefördert wird durch das Budget für Arbeit. Mit dieser Leistung soll WfbM-Mitarbeitern unter anderem durch Lohnkostenzuschüsse für den Arbeitgeber dabei geholfen werden, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Bei Lukas Krämer hat das geklappt und sich als Glücksfall für alle Beteiligten entpuppt: „Egal, womit er befasst ist: Das Thema Inklusion läuft immer mit – auf ganz authentische Weise“, sagt Corinna Ruffer. „Er entwickelt Drehbücher, filmt bei Demos und begleitet mich mit der Kamera im Wahlkreis bei Veranstaltungen oder bei der Reihe ‚Sag mal, Frau Ruffer ...‘, wo mich Leute zu sich nach Hause einladen können. Er bringt sich mit Ideen bei Bürobesprechungen ein, die Absprachen sind ultraproduktiv, es ist ein gedeihliches Zusammenarbeiten. Noch dazu ist er der zuverlässigste Mensch unter der Sonne.“

**Hauptdarsteller auf der großen Leinwand** Passenderweise hatte sich Lukas Krämers Leben durch einen Film verändert, als er noch ein Teenager war. Damals wurde er von Gleichaltrigen oft gemobbt und sogar verprügelt. Regisseur Achim Wendel erfuhr von der Geschichte, sah darin Stoff für die Leinwand. Sein Kurz-

film „London liegt am Nordpol“ lief 2010 tatsächlich im Kino – mit dem 15-jährigen Lukas Krämer als Hauptdarsteller. Peter heißt er im Film, aber eigentlich ist es die Geschichte seines Lebens. „Der Film hat eine große Rolle gespielt“, sagt er rückblickend. Zum einen setzte er sich selbstbewusst mit dem Thema Behinderung auseinander. Zum anderen wuchs sein Entschluss: „So etwas will ich in naher Zukunft beruflich machen. Nur der Weg war mir nicht klar.“

Mittlerweile hat er den Weg gefunden mit seinem YouTube-Kanal und dem Engagement für Corinna Ruffer. Lukas Krämer wird dranbleiben an seinem Ziel, die Themen von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft zu bringen. „Damit die Leute ein Gespür dafür bekommen, dass sie Menschen sind wie du und ich – ob mit oder ohne Behinderung. Menschen mit Behinderungen wollen kein Mitleid, sondern ganz normal behandelt werden wie jeder andere auch. Viele sind nicht behindert – sie werden aber von der Gesellschaft behindert.“ Diese Barrieren, die vor allem in den Köpfen existieren, möchte Lukas Krämer aus dem Weg räumen. ■

## Drei Fragen an Lukas Krämer

**ZB** Wie kamen Sie auf die Idee, einen Videokanal zu eröffnen, um über Behinderungen zu sprechen?

**Lukas Krämer** Früher habe ich in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet. Dort verdient man leider nicht viel, nur durchschnittlich 200 Euro im Monat. Die Arbeit hat mir auch keinen Spaß gemacht. In der Zeit hatte ich auf YouTube schon einen Kanal für Gaming (Computer- und Videospiele, Anmerkung der Redaktion). Ich habe überlegt: Das ist genau das, was mir liegt. Warum versuche ich das nicht einfach? Ende 2016 habe ich dann den Kanal „SakulTalks“ aufgemacht. Da habe ich meine Geschichte erzählt und über meine Erkrankung geredet.

**ZB** Sie können weder lesen noch schreiben, weil Sie mit vier Jahren an Meningitis erkrankt waren. Bekommen Sie Unterstützung bei den Videos oder machen Sie alles selbst?

**Krämer** Das mache ich seit mehreren Jahren komplett alleine. Dafür gibt es ja Hilfsmittel. Ich nutze zum Beispiel den Google Übersetzer. Damit kann ich Texte über ein Headset einsprechen und mir Texte vorlesen lassen. Ein großer Aufwand ist die Vorbereitung, wenn ich Texte auswendig lernen will, um sie aufzusprechen. Oder Fragen für Interviews. Dafür brauche ich manchmal zwei Tage. Oft informiere ich mich auch über Themen und spreche frei. Für das Aufnehmen und Bearbeiten eines Videos brauche ich in der Regel etwa zehn Stunden.

**ZB** Was hat sich verändert, seit Sie für Corinna Ruffer arbeiten?

**Krämer** Ich habe mein Hobby zum Beruf gemacht und setze mich gleichzeitig für Menschen mit Behinderungen ein. Das passt doch perfekt! Alleine kann ich ja nicht so viel erreichen wie gemeinsam mit Corinna. Außerdem komme ich in Kontakt zu interessanten Leuten, die ich interviewen kann: zum Beispiel zu Inklusions-Aktivist Raul Krauthausen oder zu Katrin Langensiepen, der ersten Frau im Europaparlament mit einer sichtbaren Behinderung. ■



Betrieb statt Werkstatt: Eine neue Leistung macht's möglich

## Budget für Ausbildung

# Ein Sprungbrett für den ersten Arbeitsmarkt

Seit Anfang 2020 gibt es das Budget für Ausbildung. Die neue Leistung soll den Einstieg in eine betriebliche Ausbildung erleichtern und eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bieten.

**F**rüh morgens, wenn sich fast ganz Deutschland noch im Land der Träume befindet, lebt Michael Örtel bereits seinen Traum. Dann misst er Zutaten ab, mischt sie zusammen, knetet Teig daraus und scherzt in der Backstube mit seinen Kollegen. Das klingt zunächst selbstverständlich, ist es aber gar nicht. Denn Michael Örtel fällt das Lernen schwer. Früher war er in einer WfbM beschäftigt. Doch er träumte von mehr, wollte eine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Er bekam seine Chance bei Bäcker Dick in Heinsberg. Und er nutzte sie. Sein Sprungbrett war ein einwöchiges Praktikum im

Rahmen eines regionalen Förderprogramms des Inklusionsamtes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR). Aus der Woche wurde ein Jahr, auf das Jahr folgte die Ausbildung – mittlerweile ist der Bäcker Geselle unbefristet bei Bäcker Dick beschäftigt.

Michael Örtel profitierte von der Ausbildungsförderung des LVR-Inklusionsamtes. Im Rahmen eines Modellprojekts haben die beiden Landschaftsverbände im Rheinland und in Westfalen-Lippe zwischen 2008 und 2019 insgesamt 144 ehemaligen Werkstattbeschäftigten zu einem Ausbildungsplatz verholfen.

Seit Jahresbeginn gibt es bundesweit eine neue Leistung, das „Budget für Ausbildung“. Sie soll – wie im Fall von Michael Örtel – dazu beitragen, dass sich für junge Menschen mit Behinderungen der Traum vom Einstieg ins Berufsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfüllt. ■



## Budget für Ausbildung

**Von wem?** In der Regel ist die Bundesagentur für Arbeit zuständig, sie unterstützt auch bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz. Die Integrationsämter können sich an den Aufwendungen beteiligen.

**Wer?** Das Budget für Ausbildung können junge Menschen mit Behinderungen erhalten, die Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren oder Berufsbildungsbereich einer WfbM haben.

**Wie lange?** Das Budget für Ausbildung wird bis zum Abschluss der Ausbildung gezahlt. Bei vorzeitiger Beendigung einer Ausbildung besteht ein Rückkehranspruch in die WfbM.

**Wann?** Voraussetzung ist der Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnisses bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber. Die Ausbildung erfolgt in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang nach § 66 Berufsbildungsgesetz oder § 42m Handwerksordnung (theoriereduzierte Fachpraktiker-Ausbildung).

**Wie hoch?** Die Ausbildungsvergütung wird in vollem Umfang vom Leistungsträger erstattet. Daneben werden die Kosten für Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule übernommen.

**Wo geregelt?** Das Budget für Ausbildung wurde am 1. Januar 2020 eingeführt und ist in § 61a Sozialgesetzbuch IX geregelt.



## Schichtarbeit Zumutbarkeit

### Leitsatz

**Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer hat nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf eine Beschäftigung in ausschließlicher Tagesschicht in einem Dreischichtbetrieb, wenn diese Beschäftigung aus behinderungsbedingten Gründen erforderlich und für den Arbeitgeber zumutbar ist.**

AG Hamburg, Urteil vom 03.07.2019, 17 Ca 41/19

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe** Die Parteien streiten um die Lage der regelmäßigen Arbeitszeit. Der im Jahr 2000 geschlossene Arbeitsvertrag sieht vor, dass die Arbeitszeit im Rahmen eines Dreischichtbetriebes zu leisten ist. Aufgrund einer Erkrankung wurde der Kläger später mit ärztlichem Attest von der Nachtschicht befreit. Der Arbeitgeber setzte den Kläger daraufhin bis auf Weiteres im Zweischichtmodell ein. Eine Überprüfung der Maßnahme wurde empfohlen. Laut einer

Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag im Jahre 2017 sollte der Kläger in einem neuen Arbeitsbereich für ein Jahr in Mittelschicht arbeiten. Der Kläger, der in der Zwischenzeit aufgrund einer Trennung von seiner Ehefrau die Betreuung der beiden gemeinsamen Kinder gewährleisten musste, lehnte den nach Ablauf des Jahres vom Arbeitgeber verlangten Einsatz im Dreischichtbetrieb weiterhin aus gesundheitlichen Gründen ab.

Das Arbeitsgericht (AG) hält den Anspruch des Klägers auf Befreiung aus der Schichtarbeit nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX für begründet. Aus der ärztlichen Stellungnahme gehe klar hervor, dass der Kläger nicht in Nachtschicht arbeiten kann. Der Auffassung des beklagten Arbeitgebers, die Herausnahme aus der Nachtschicht sei nicht aus behinderungsbedingten, sondern aus familiären Gründen erforderlich, folgt das Arbeitsgericht nicht. Die Zumutbarkeit des Einsatzes ausschließlich in Tagesschicht müsse bejaht werden, zumal der Kläger bereits ein Jahr lang außerhalb des Schichtrhythmus eingesetzt war. Warum dies nicht weiter möglich sein solle, habe die Beklagte nicht vorgetragen. ■



## Vorstellungsgespräch Diskriminierung

### Leitsätze

**Für eine Unterrichtung nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber alle Bewerbungsunterlagen auch der Schwerbehindertenvertretung elektronisch zugänglich macht. Es muss vielmehr unverzüglich ein Hinweis ergehen, ob und welcher der Bewerber schwerbehindert ist.**

**Die Klägerin ist als schwerbehinderte Bewerberin nicht automatisch deswegen offensichtlich ungeeignet für die ausgeschriebene Stelle nach der Vergütungsgruppe E 10 TV-L im Sinne von § 165 Satz 4 SGB IX, weil sie über den im Anforderungsprofil verlangten Hochschulabschluss nicht verfügt, zumal sich diese Voraussetzung weder aus den Eingruppierungsmerkmalen noch aus dem Anforderungsprofil selbst ergibt.**

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27.11.2019, 15 Sa 949/19

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe** Die Parteien streiten über die Entschädigung wegen einer behaupteten Diskriminierung aufgrund einer Schwerbehinderung. Die schwerbehinderte Klägerin ist staatlich anerkannte Grafikdesignerin. Sie bewarb sich in einem elektronischen Bewerbungsverfahren erfolglos auf eine beim beklagten Land ausgeschriebene Stelle (Entgeltgruppe 10 TV-L). In der Ausschreibung wurden ein Studium Kommunikationsdesign, Grafikdesign und eine mindestens dreijährige Berufserfahrung als Grafikerin oder Kommunikationsdesignerin angeführt sowie wegen weiterer fachlicher und außerfachlicher Anforderungen auf ein ergänzendes Anforderungsprofil verwiesen. Im elektronischen Bewerbungsverfahren

wird die Schwerbehindertenvertretung (SBV) laufend über ein Portal darüber informiert, für welche Stellen Ausschreibungen vorliegen und wie die Anforderungsprofile lauten. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist wurden die Angaben und Unterlagen für die beteiligten Fachbereiche und Gremien einsehbar. Die Schwerbehindertenvertretung wurde über alle vorliegenden Bewerbungen informiert. Ein gesonderter Hinweis, dass sich eine schwerbehinderte Person unter den Bewerbern befand, erfolgte nicht.

Die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin, das der Klägerin eine Entschädigung zusprach, wies das Landesarbeitsgericht (LAG) zurück. Es hält eine Diskriminierung aus zwei Gründen für gegeben: Ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liege vor, weil das beklagte Land gegen § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX verstoßen habe. Die SBV wurde entgegen dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht unmittelbar darüber informiert, dass mit der Bewerbung der Klägerin eine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen vorlag. Für das Erfüllen der gesetzlichen Verpflichtung reiche es nicht aus, dass der Arbeitgeber alle Bewerbungsunterlagen auch der SBV elektronisch zugänglich mache und ihr die Möglichkeit einräume, nach Durchsicht zahlreicher Dokumente die erforderlichen Informationen selbst zu finden. Es müsse vielmehr unverzüglich ein Hinweis ergehen, ob und welcher der Bewerber schwerbehindert ist. Darüber hinaus stehe nicht fest, dass die Bewerberin nicht offensichtlich ungeeignet für die ausgeschriebene Stelle nach der Vergütungsgruppe E 10 TV-L sei, weil sie über den im Anforderungsprofil verlangten Hochschulabschluss nicht verfüge. Diese Voraussetzung ergebe sich weder aus den Eingruppierungsmerkmalen noch aus dem Anforderungsprofil selbst. ■



Kollegen auf Zeit: Thomas Hüllermann und sein Jobcoach Matthias Finke (re.)

## Jobcoaching am Arbeitsplatz

# Brücken bauen

Jobcoaches kommen in den Betrieb und helfen direkt vor Ort – immer dann, wenn es am Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Beschäftigten zu Schwierigkeiten kommt. Sie sind aber nicht nur in Krisen da, sondern auch Ansprechpartner im alltäglichen Geschäft und erbringen einen wertvollen Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung.

**F**ür LWL-Direktor Matthias Löb ist Jobcoaching am Arbeitsplatz „ein echtes Erfolgsmodell“. Er eröffnete Ende Februar 2020 einen Fachkongress in Münster und wartete mit einer interessanten Statistik auf: In 92 Prozent aller Fälle, in denen der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) einen Jobcoach einsetzt, gelingt es

diesem, den Arbeitsplatz auf Dauer zu sichern. Was auch deshalb bemerkenswert ist, weil Arbeitgeber häufig zu spät zu diesem Instrument greifen. „Jobcoaches sind auch Jobretter“, bringt es Matthias Löb auf den Punkt. „Sie sind Experten für betriebliche Inklusion und helfen mit passgenauen, individuellen Angeboten.“ Der LWL nimmt bundesweit eine Vorreiterrolle ein, hat die größte Erfahrung mit Jobcoaching und nutzt das Instrument am häufigsten. 200 Mal pro Jahr greift das LWL-Inklusionsamt Arbeit darauf zurück und lässt sich die Maßnahmen jährlich rund 550.000 Euro kosten.

### WISSENSCHAFTLICHE STUDIE

Flächendeckend in Deutschland hat sich das Instrument Jobcoaching jedoch noch nicht etabliert. „Es gibt Hochburgen in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Baden-Württemberg. Aber es gibt auch weiße Flecken“, weiß Professor Ulrike Marotzki von der Hochschule für angewandte

Wissenschaft und Kunst (HAWK) in Hildesheim. Als Projektleiterin hat sie dreieinhalb Jahre lang im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und mit der Unterstützung der BIH geforscht. Ihre Studie JADE (Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren) liegt seit Februar 2020 vor und liefert die erste bundesweite Bestandsaufnahme zum Thema. Darin wird deutlich: Ob sich Jobcoaching als Maßnahme eignet, hängt von der Bereitschaft der Arbeitnehmer wie auch gleichermaßen der Arbeitgeber ab, sich darauf einzulassen, daran mitzuwirken und das Arbeitsverhältnis fortsetzen zu wollen. „Das Training on the Job – das Training direkt am Arbeitsplatz also – ist wichtig. Aber das Umfeld muss mitlernen“, betont Ulrike Marotzki. Denn Jobcoaching funktioniert nur im Zusammenspiel aller im Betrieb Beteiligten als Team.

„Man muss Vertrauen aufbauen, auch bei den Kollegen und den Vorgesetzten“, beschreibt Dörte Pulla ihre Aufgabe zu



Beginn einer jeden Maßnahme. Sie leitet die Weiterbildung für Jobcoaches des LWL und ist selbst als Jobcoach aktiv. Ihr Auftrag in den Betrieben ist klar: Es geht darum, den Arbeitsplatz der schwerbehinderten Person dauerhaft zu sichern. Das Wie unterscheidet sich aber jedes Mal: „Dafür gibt es keine 08/15-Lösung. Die Maßnahmen sind immer individuell auf den Einzelfall zugeschnitten“, sagt Dörte Pulla. Wie das aussehen kann, zeigen die Praxisbeispiele auf den beiden folgenden Seiten: Zum einen macht ein Jobcoach eine Reinigungskraft nach einem Arbeitsunfall mit einem technischen Hilfsmittel und neuen Abläufen vertraut. Zum anderen wird ein Arbeitsplatz auf die Bedarfe eines Mitarbeiters zugeschnitten, damit der langjährige Werkstatteleiter nach schwerer Krankheit in neuer Rolle weiter in der Fensterbau-firma beschäftigt bleiben kann.

## KOLLEGEN AUF ZEIT

So unterschiedlich die Methoden auch sein mögen, eine Gemeinsamkeit verbindet alle Jobcoaches: Sie arbeiten sich fachlich in die Betriebe ein und werden für den schwerbehinderten Arbeitnehmer zu „Kollegen auf Zeit“, wie es LWL-

Direktor Matthias Löb ausdrückt. „Zum Jobcoaching gehören eine gute Qualifikation, Berufserfahrung und eine zusätzliche Weiterbildung, um das Therapeutische mit dem Fachlichen verbinden zu können“, erläutert Professor Ulrike Marotzki. Die Trainer begleiten ihre Klienten an zwei bis drei Tagen in der Woche für einige Stunden am Arbeitsplatz, meist für etwa ein halbes Jahr. Einfühlungsvermögen ist dabei gefragt, denn Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sind mit mehr als einem Drittel die größte Gruppe, für die Jobcoaching in Anspruch genommen wird. Danach folgen Menschen mit Lernbehinderungen und Beschäftigte mit Hirnschäden oder neurologischen Beeinträchtigungen.

Jobcoaches werden eingesetzt, um Übergänge von der Förderschule oder von Werkstätten für behinderte Menschen in Beschäftigungsverhältnisse zu gestalten. Sie können bei der Qualifizierung am Arbeitsplatz helfen, um neue Tätigkeiten zu erlernen und einzuüben. Meist werden sie aber erst dann hinzugezogen, wenn sich nach langjähriger Beschäftigung oder bei der Wiedereingliederung die Situation zuspitzt, die Krise schon da ist. Dann sind die Jobcoaches als „Brückenbauer“ gefordert, um alle Beteiligten zusammenzubringen. Dabei kann die Perspektive von außen hilfreich sein, um Unsicherheiten und Vorurteile im Umgang mit dem schwerbehinderten Beschäftigten abzubauen.

## SBV ALS „SEISMOGRAF“

Helfen können dabei die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in den Unternehmen. „Sie sind Seismografen, haben häufig einen sehr guten Draht zu den Personen, um die es geht“, erklärt JADE-Forscherin Ulrike Marotzki. Allerdings: Schwerbehindertenvertretungen kennen Jobcoaching nur selten. Gleiches gilt für Arbeitgeber, die auf das Angebot immer noch zu wenig zurückgreifen. Die Initiative für Jobcoaching geht häufig von den Integrationsfachdiensten (IFD) aus. Dann wird die Dauer einer Jobcoachingmaßnahme abgeschätzt und die Rahmenbedingungen vom Integrationsamt festge-

legt. Der Jobcoach selbst hat innerhalb dieses Rahmens großen Gestaltungsspielraum. Ziele, die er mit dem Betrieb festgelegt hat, können sich im Laufe des Jobcoachings ändern. „Teilhabe ist nicht statisch, sondern ein Prozess – und der bedeutet jeden Tag harte Arbeit“, verdeutlicht Professor Ulrike Marotzki. Im Idealfall sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Zusammenspiel mit den Kollegen nach dem Jobcoaching selbst in der Lage, Lösungen zu entwickeln.

## BEKANNTHEIT STEIGERN

Matthias Löb war auf dem Jobcoaching-Kongress des LWL in Münster von der Resonanz beeindruckt. „Das zeigt das Bewusstsein, dass Jobcoaching flächendeckend relevant ist“, freute sich der Gastgeber. Nun müsse es darum gehen, den Bekanntheitsgrad des Instruments zu steigern, das bislang überwiegend von Integrationsämtern im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanziert wird. Eine stärkere Nutzung auch von anderen Leistungsträgern wie der Bundesagentur für Arbeit oder der gesetzlichen Rentenversicherung wäre wünschenswert. Zudem wäre es hilfreich, wenn die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen konkretisiert würden. ■



### Jobcoaching

#### Qualitätsnetzwerk Jobcoaching:

Um Qualitätsstandards festzulegen und stetig weiterzuentwickeln, hat sich das Netzwerk unter dem Dach der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) gegründet.

**Mehr unter:** [www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de) >  
**Qualitätsnetzwerk**

#### Forschungsprojekt JADE:

Den Forschungsbericht und weitere Informationen zum Projekt gibt es im Internet.

**Mehr unter:** <http://blogs.hawk-hhg.de/jade/>



Ein Teleskop-Fensterputzgerät erspart Norbert Harnack das Arbeiten in luftiger Höhe

Jobcoach André Sorge (u. li.) erklärt den Umgang mit den verschiedenen Hilfsmitteln



## Praxisbeispiel Jobcoaching

# Keine Angst mehr vor der Fallhöhe

Nach einem Arbeitsunfall war die berufliche Zukunft von Norbert Harnack in einer Gebäudereinigungsfirma ungewiss. Ein Jobcoach half bei der Wiedereingliederung und bei der Suche nach einem neuen, entlastenden Arbeitsgerät.

Norbert Harnack kann wieder Fenster putzen. Was auch unerlässlich ist, denn er arbeitet für eine Reinigungsfirma. Vor drei Jahren war er beim Putzen eines Treppenhauses gestürzt und hatte sich die Hand kompliziert gebrochen. Auf eine Leiter traut er sich nach achtmonatiger Reha nicht mehr, denn voll belastbar ist das Handgelenk der Reinigungskraft mit einer Lernbehinderung bis heute nicht.

Atis Jünemann, Geschäftsführerin der acht Mitarbeiter großen Gebäudereinigungsfirma „Ihre Perle“ in Marburg, sorgte sich darum, ob Norbert Harnack überhaupt wieder würde arbeiten können. Sie schaltete den Integrationsfachdienst (IFD) von Arbeit und Bildung e. V. in Marburg ein. „Wir haben zusammen mit dem LWV Hessen Integrationsamt in Kassel überlegt: Wie können wir die Arbeitsbelastung für Herrn Harnack reduzieren?“, sagt IFD-Berater Uwe Zacharias, bei dem die Fäden zusammenliefen.

**Jobcoach geht auf „Putztour“** Ergebnis: Man vereinbarte ein Jobcoaching. Trainer André Sorge sollte direkt im Betrieb ermitteln, wie die Unterstützung aussehen könnte. Der Ergotherapeut ging mit Norbert Harnack auf „Putztour“, nahm die Fähigkeiten des 61-Jährigen und die Anforderungen der verschiedenen Tätigkeiten unter die Lupe. Norbert Harnack reinigt nicht nur Fenster, er putzt auch Fußböden oder schneidet Hecken.

Nach der Analyse machte der Jobcoach Vorschläge, um eine Weiterbeschäftigung Norbert Harnacks zu sichern. „Hier wurden Arbeitsabläufe optimiert, Betrieb und Mitarbeitende beraten und aufgeklärt“, sagt André Sorge.

Ein anschauliches Ergebnis des Jobcoachings hält Norbert Harnack in der Hand: ein sehr leichtes Teleskop-Fensterputzgerät aus Carbon. Damit kann er auf dem Boden bleiben und kommt trotzdem oben an. Will er ein Fenster in der zweiten Etage erreichen, zieht er das Putzgerät einfach aus – auf bis zu sechs Meter Länge. Ein weiterer Vorteil: Das Abletern der Fensterscheiben entfällt. Denn ein Filter entfernt alle Mineralien aus dem Wasser, sodass nach dem Trocknen keine Ränder entstehen. André Sorge zeigte Norbert Harnack den richtigen Umgang mit dem Werkzeug. Außerdem half er der Firma, ihren Mitarbeiter gezielter einzusetzen. „Was Norbert gut kann, macht er jetzt mit den Hilfsmitteln“, sagt Betriebsleiter Andreas Georgi.

### Integrationsamt unterstützt finanziell

Das LWV Hessen Integrationsamt übernahm die IFD-Beratung, das Jobcoaching und 75 Prozent der Anschaffungskosten für das Fensterputzgerät. Der Betrieb ist im Gegenzug verpflichtet, den Mitarbeiter weiter zu beschäftigen und nach zwei Jahren seine Arbeitssituation zu überprüfen. Auch eine personelle Unterstützung Norbert Harnacks wird finanziell gefördert, um den behinderungsbedingten zeitlichen Mehraufwand für Kollegen oder den Anleitenden auszugleichen. Betriebsleiter Andreas Georgi ist dankbar für die Unterstützung und dafür, dass Norbert Harnack weiter für „Ihre Perle“ arbeiten kann. Denn: „Für uns ist es gut, wenn Mitarbeiter lange da sind. Das ist für alle besser, man kennt die Stärken und Schwächen jedes Einzelnen und baut eine persönliche Bindung auf.“ ■



Die zentrale Frage für Jobcoach Matthias Finke (o. re.): „Welche Tätigkeiten kann Thomas Hullermann von anderen Mitarbeitern übernehmen?“



## Praxisbeispiel Jobcarving

# Ein Arbeitsplatz wie für ihn geschnitzt

**Thomas Hullermann war Werkstatteiter einer Fensterbaufirma. Jetzt ist er dort ein Mitarbeiter unter vielen. Was nach Rückschritt klingt, ist tatsächlich ein Erfolg – und der hat viel mit seinem Betrieb und Jobcarving zu tun.**

**M**atthias Finke schnitzt. Nicht nur in der Werkstatt der Egon Herbert GmbH & Co. KG, wenngleich er dort als Jobcoach auch mit Holz arbeitet. Der Familienbetrieb aus Emsdetten ist spezialisiert auf hochwertige Haustüren und Fenster, die für pittoreske Altbauten, Fachwerkhäuser und sogar Schlösser gefragt sind. In erster Linie schnitzt Matthias Finke das Profil eines Arbeitsplatzes, damit dieser zu einem langjährigen Mitarbeiter passt. Für Matthias Finke lautete die zentrale Frage dabei: „Welche Tätigkeiten kann Herr Hullermann von anderen Mitarbeitern übernehmen, damit er sein Arbeitspensum erfüllen kann, er für den Betrieb einen Mehrwert hat und dabei gesund bleibt?“ Jobcarving nennt sich diese Methode (engl. to carve = schnitzen).

**Fast zwei Jahre Ausfallzeit** Thomas Hullermann fügt nun mit drei Kollegen Flügel, Blendrahmen, Beschläge und Glasscheiben zum fertigen Fenster zusammen und überprüft in der Qualitätskontrolle die Rahmen auf Lackschäden und das Glas auf Kratzer. Einfach war diese Umstellung für den 41-Jährigen nicht. Denn nach seiner Tischlerausbildung stieg er innerhalb des Betriebs Herbert-Fenster zum Werkstatteiter auf, hatte ganz andere Aufgaben. Er koordinierte, organisierte und war der Mann mit dem Überblick. Dann erkrankte er schwer an Depressionen. Fast zwei Jahre lang fiel er seit Mitte 2017 aus. Nur unterbrochen durch einen zu ehrgeizigen Versuch der Rückkehr, der mit einer erneuten Erkrankung endete. „Mittlerweile habe ich – auch dank Matthias Finke – gelernt zu akzeptieren, dass ich manche Sachen nicht mehr kann“, sagt Thomas Hullermann, einst Leiter und jetzt einer von 36 Mitarbeitern. Es fiel ihm schwer, planerisch zu denken und sich über einen längeren Zeitraum zu konzentrieren.

Ein großer Rückhalt war sein Arbeitgeber. „Lieber ein gesunder, fachlich guter Herr Hullermann an vier Tagen und für 18 Stunden im Betrieb als ein kranker, fachlich guter Herr Hullermann zu Hause.“ Auf diesen Nenner bringt es Geschäftsführer Franz Herbert. Auch Personalleite-

rin Christiane Hinrichs betont: „Wir haben ihm von Anfang an den Rücken gestärkt, weil er uns nicht nur als Arbeitskraft, sondern auch als Mensch wichtig ist.“

**Lob für flexiblen Betrieb** Allein war die Wiedereingliederung jedoch nicht zu stemmen. Unterstützung holte sich die Personalleiterin beim LWL-Inklusionsamt Arbeit, genauer bei Petra Dicke. Im Kreis Steinfurt ist sie als Teil des Integrationsfachdienstes für die psychosoziale Beratung schwerbehinderter Menschen zuständig. Beide Seiten haben schon gute Erfahrungen miteinander gemacht, weil Herbert-Fenster schon seit Jahrzehnten einen Tischler mit einer Behinderung beschäftigt. „Dort geht man sehr flexibel auf die Bedürfnisse behinderter Mitarbeiter ein“, lobt Petra Dicke, die dem Familienbetrieb bei der Beantragung von Lohnkostenzuschüssen und Thomas Hullermann beim Erwirken einer Erwerbsminderungsrente half.

Der praktische Teil der Hilfe besteht aus Jobcoaching mit Jobcarving-Anteilen. „Ich bin froh darüber, dass ich wieder arbeiten kann“, sagt Thomas Hullermann. Und insbesondere bei kniffligen Fällen, Fensteranfertigungen in ungewöhnlichen Formen zum Beispiel, ist sein Fachwissen weiterhin ein wertvoller Schatz für den Familienbetrieb. ■

Argumente

# (K)eine Frage der Einstellung

Trotz aller Bemühungen zur Inklusion in Betrieben haben viele Arbeitgeber Bedenken, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Es liegt auch an der Schwerbehindertenvertretung, diese zu entkräften. Eine Argumentationshilfe.

**ARGUMENT 1:**  
**Schwerbehinderte Menschen sind nicht in gleichem Maße leistungsfähig wie andere Arbeitnehmer.**

Das kommt ganz darauf an, welche Tätigkeit der schwerbehinderte Mensch ausführen soll. Zum Beispiel kann eine Tätigkeit in der Qualitätssicherung und Endkontrolle genauso gut von einem Arbeitnehmer im Rollstuhl ausgeführt werden wie von einem nicht behinderten Arbeitnehmer. Denn die Tätigkeit fordert vor allem ein gutes Sehvermögen, Sorgfalt und Zuverlässigkeit. Entscheidend ist immer, ob sich eine Behinderung auf den Arbeitsplatz auswirkt oder nicht. Der festgestellte Grad der Behinderung sagt also

nichts über die Leistungsfähigkeit im Beruf aus.

Ist ein Arbeitnehmer nach einem Unfall oder einer Erkrankung behindert, gilt es, den Arbeitsplatz entsprechend anzupassen. Unter Umständen muss ein Arbeitsplatz dann behinderungsgerecht ausgestattet werden. Der Arbeitnehmer ist erst dann in seiner Leistung eingeschränkt, wenn der Arbeitsplatz nicht umgestaltet werden kann.

Abgesehen davon ist niemand zu 100 Prozent durchgehend leistungsfähig. Jeder hat im Tagesverlauf Höhen oder Tiefen oder ist mal gesundheitlich nicht ganz auf der Höhe.

**ARGUMENT 2:**  
**Schwerbehinderte Arbeitnehmer sind nur eingeschränkt einsetzbar.**

Für den Arbeitgeber wäre es am einfachsten, wenn er jeden Arbeitnehmer überall einsetzen könnte. Das geht in der Realität natürlich nicht. Auch nicht behinderte Arbeitnehmer sind nicht für jeden Arbeitsplatz geeignet. Wer beispielsweise kein Gefühl für Zahlen hat, wird als Buchhalter nicht weit kommen. Niemand ist so flexibel, dass er jede Tätigkeit in einem Betrieb übernehmen kann.

**ARGUMENT 3:**  
**Schwerbehinderte Arbeitnehmer sind häufiger krank.**

Das Gegenteil ist der Fall. Die Erfahrung zeigt, dass gerade Arbeitnehmer mit schwerer körperlicher Erkrankung, etwa Rheuma, deutlich weniger Fehltage haben als nicht behinderte Arbeitnehmer. Trotz oft großer Schmerzen gehen sie zur Arbeit. Viele behinderte Arbeitnehmer sind besonders engagiert und motiviert, weil die Arbeit in ihrem Leben einen größeren Stellenwert einnimmt als bei Nichtbehinderten. Arbeit bedeutet für sie immer auch gesellschaftliche Anerkennung.

**ARGUMENT 4:**  
**Schwerbehinderte Menschen können Überstunden ablehnen.**

Schwerbehinderte Menschen können Überstunden nur ablehnen, wenn es sich um Mehrarbeit handelt. Doch was genau ist Mehrarbeit? Nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist das die Arbeit, die über die normale gesetzliche Arbeitszeit von werktäglich acht Stunden hinausgeht. Mehrarbeit ist unabhängig vom individu-



Fotos: iStock/Dalfer123

ellen Arbeitsvertrag oder von tariflichen Bestimmungen. Arbeitet ein schwerbehinderter Arbeitnehmer beispielsweise laut Vertrag sechs Stunden täglich und der Chef benötigt ihn für einen dringenden Auftrag länger, bedeutet das: Der Arbeitnehmer muss Überstunden machen. Erst wenn der Schwerbehinderte länger als acht Stunden am Tag arbeiten soll, kann er „den Hammer fallen lassen“. Das SGB IX schützt schwerbehinderte Arbeitnehmer damit vor Arbeitstagen, die länger als acht Stunden dauern. Ansonsten muss ein schwerbehinderter Mensch Überstunden machen wie jeder andere Arbeitnehmer auch.

**ARGUMENT 5:**  
**Schwerbehinderte Menschen dürfen nicht für Schichtarbeit eingesetzt werden.**

Grundsätzlich sind schwerbehinderte Menschen nicht von Schichtarbeit befreit. Ähnlich wie bei den Überstunden kann sich ein schwerbehinderter Arbeitnehmer hier nicht verweigern und muss auch Schichtarbeit verrichten. Einzige Ausnahme ist, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Behinderung nicht in der Lage ist, Früh- oder Spätschichten zu übernehmen. Im Prinzip gilt so eine individuelle Regelung aber für jeden Arbeitnehmer, der ein Attest von seinem Arzt vorlegt.

**ARGUMENT 6:**  
**Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben mehr Urlaub.**

Das stimmt. Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben über den regulären Urlaub hinausgehend weitere Urlaubstage. Wie viele Zusatztage das sind, richtet sich nach der vereinbarten Arbeitszeit. Ein Arbeitnehmer mit einer Dreitagewoche hat Anspruch auf drei Tage Zusatzurlaub, bei einer Fünftagewoche sind es fünf Tage Zusatzurlaub.

Keine Frage: Für den Betrieb sind das Mehrkosten. Auf der anderen Seite spart das Unternehmen aber auch einen Teil der Kosten der Ausgleichsabgabe, die durch die Besetzung der Stelle mit dem schwerbehinderten Arbeitnehmer entfallen.

**ARGUMENT 7:**  
**Schwerbehinderte Menschen sind unkündbar.**

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen bedeutet nicht, dass schwerbehinderte Menschen unkündbar sind. Er besagt lediglich, dass eine Kündigung nur möglich ist, wenn das Integrationsamt zugestimmt hat. In den letzten Jahren haben die Integrationsämter in rund 80 Prozent der Fälle die Zustimmung zur Kündigung erteilt. Dies liegt daran, dass der Großteil der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung auf betriebsbedingte Gründe zurückgeht. Bei diesen Gründen besteht in der Regel kein Zusammenhang mit der Schwerbehinderung des zu kündigenden Mitarbeiters. Sinn und Zweck des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX ist es aber, die behinderungsbedingten Nachteile des Arbeitnehmers auszugleichen und den schwerbehinderten Menschen vor Kündigungen zu schützen, wenn ein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Schwerbehinderteneigenschaft besteht. Ist dies

– wie überwiegend bei den Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen – nicht der Fall, ist das Ermessen der Integrationsämter in der Regel ganz oder wesentlich eingeschränkt. Dann wird die Zustimmung bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen in der Regel erteilt. ■



**Auch schwerbehinderte Menschen sind Kunden!**

In Deutschland gibt es 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen. Gerade Großunternehmen können es sich betriebswirtschaftlich nicht erlauben, diese große Kundengruppe zu ignorieren. Im Gegenteil: Inklusion und Vielfalt können für Unternehmen zum Aushängeschild werden und für Sympathie auf Kundenseite sorgen.

