



IM WANDEL DER ZEIT

Hilfsmittel für blinde Menschen

BUNDESTEILHABEGESETZ

Selbstbestimmt arbeiten

SUCHT UND PSYCHE

Das geht alle an!

Eine Sucht oder psychische Erkrankung ist nicht nur das Problem des Einzelnen, sondern des ganzen Betriebes. Alle können zur Lösung beitragen.

Sucht und Psyche

Eine menschlichere Arbeitswelt

**Liebe Leserin,
lieber Leser**



Foto: Paul Esser

Wer vor Drogen warnt, vergisst meist zu fragen, warum Menschen sie nehmen: Die meisten von ihnen wollen einfach, dass es ihnen besser geht.“ So schreibt die „Zeit online“ in einem Aufruf zum Global Drug Survey 2016. Bei der weltweit größten Drogenumfrage im Netz haben vergangenes Jahr 30.000 Deutsche anonym Auskunft über ihren Umgang mit legalen und illegalen Substanzen gegeben. Für viele von ihnen gehören Suchtmittel zum Alltag.

Doch Millionen Menschen in Deutschland haben die Kontrolle über ihren Konsum an Alkohol, Beruhigungsmitteln oder Schmerztabletten verloren, sie sind suchtkrank. Oft gelingt es ihnen über einen erstaunlich langen Zeitraum, ihr Problem zu verbergen – auch am Arbeitsplatz. Bis die Betroffenen in eine Therapie kommen, haben viele ihren Arbeitsplatz aber verloren.

Welche Rolle spielen psychische Belastungen am Arbeitsplatz bei der Entwicklung einer Sucht? Laut Experten könnte ein Missverhältnis von Anstrengung und Belohnung der Auslöser sein. Um den Mangel an Belohnung zu kompensieren, neigen demnach einige Betroffene zu riskanten Verhaltensweisen, etwa im Umgang mit Alkohol.

Prävention ist eine wichtige Aufgabe der Integrationsämter. Auch im Hinblick auf Suchterkrankungen und psychische Störungen. Deshalb beginnen wir mit dieser Ausgabe, die Prävention von Behinderungen stärker zu thematisieren. Alle Integrationsämter sind mit Suchtproblemen in Betrieben konfrontiert – vor allem im Kündigungsschutz und in der Begleitenden Hilfe. Darüber hinaus gibt es Integrationsämter, die sich in der betrieblichen Suchtprävention besonders engagieren, wie das LWL-Integrationsamt Westfalen. In dessen Auftrag arbeitet der Präventionsfachdienst Sucht und Psyche in Gütersloh. Sein Ansatz ist systematisch, nicht individuell. Eine wichtige Rolle spielt dabei die soziale Unterstützung – nicht zuletzt von Seiten der Führungskräfte.

Klaus-Peter Rohde
LVR-Integrationsamt in Köln,
Leiter des Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung
bei der BIH

Verteiler ZB Behinderung & Beruf

**An die Schwerbehinderten-
vertretung:**

Bitte je ein Exemplar an den

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

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

Impressum

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Gabriele Franz, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Beirat:** Ulrich Adlhoj, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Karl-Friedrich Ernst, Gabriele Franz, Gesa Fritz, Ulrich Jakob Hofmann, Elly Lämmlein
Technische Herstellung: Alexandra Koch • **Titelfoto:** contrastwerkstatt/Fotolia.com • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 203.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** August 2016 • **Beilagen:** Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

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

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Zahlen, Politik, Medien

- ZAV: Beratungsangebot verstärkt
- Bundesteilhabegesetz: Änderungen im Überblick
- Fachmesse: ConSozial 2016

4

FORUM



Bundesteilhabegesetz

Mehr Selbstbestimmung – auch bei der Arbeit

Was bedeutet das Bundesteilhabegesetz für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen? Das war die zentrale Frage eines Workshops für Fachleute der BIH.

6

THEMA



Nachgehakt

Karriere gelungen

Beate Fitz ist 124 Zentimeter groß. Bei der Arbeit ist ihre Behinderung schon lange kein Thema mehr – dafür ihre fachlichen Stärken. „Ich kann etwas bewegen“, sagt sie.

8

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Erwerbsminderungsrente: Arbeitsverhältnis
- Benachteiligung: Bewerberauswahl
- Beamter: Dienstunfähigkeit

9

SCHWERPUNKT



Sucht und Psyche

Das geht alle an!

Depressionen, Angststörungen und Suchterkrankungen sind auf dem Vormarsch. Das bedeutet großes Leid für die Betroffenen und steigende Kosten für die Betriebe. Gleichzeitig gibt es immer mehr Möglichkeiten zur Prävention und Unterstützung. Dabei spielen betriebliche Ansprechpartner wie Martin Schubert (re. im Bild) eine wichtige Rolle.

- Im Interview: Experten des Präventionsfachdienstes Sucht und Psyche in Gütersloh
- Manager in der Leistungsfalle: Rückzug oder Medikamente
- Betriebliche Ansprechpartner: Guter Wille reicht nicht

10

REPORT



Technische Hilfsmittel

Vom Blindenführhund zur App

Technische Hilfen ermöglichen mehr Teilhabe. Das gilt auch für blinde und sehbehinderte Menschen. Wir zeichnen die Geschichte ihrer Hilfsmittel nach.

14



Persönliche Beratung wird bei der ZAV großgeschrieben

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) Beratungsangebot verstärkt

Schwerbehinderte Akademiker auf Arbeitsuche sowie Betriebe, die diese einstellen wollen, werden jetzt noch besser unterstützt: Seit Juli 2016 hat die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit ihr Beratungsangebot weiter verstärkt. Die Fachvermittlung verfügt über ein eigenes Budget, um schwerbehinderte Akademiker und deren Arbeitgeber nicht nur gezielt zu beraten, sondern auch durch Eingliederungszuschüsse oder die Finanzierung von Probebeschäftigung bei der Arbeitsaufnahme zu unterstützen.

Mehr unter: www.zav.de > **Über uns** > **Schwerbehinderte Akademiker**

Bundesteilhabegesetz Änderungen im Überblick



Das Bundesteilhabegesetz wird sich auf das Schwerbehindertenrecht (bisher: Teil 2 SGB IX) auswirken. Was sich genau verändert, zeigt eine Gegenüberstellung (Synopsis) der „alten“ und neuen Paragraphen, welche die BIH jetzt auf ihrer Internetseite veröffentlicht hat. Weil das Schwerbehindertenrecht künftig im neuen Teil 3 SGB IX geregelt sein wird, ändert sich teilweise auch die Nummerierung der Paragraphen. Das Bundesteilhabegesetz soll ab 2017 stufenweise in Kraft treten.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/bih-kompakt



Ab 2018: Der neue Teil 3 des SGB IX enthält das Schwerbehindertenrecht

Fachmesse Arbeit 4.0



Soziale Marktwirtschaft 4.0: Wie wird sich soziale Arbeit verändern? Die Fachmesse ConSozial beschäftigt sich in diesem Jahr ausführlich mit Zukunftsfragen, etwa mit den Auswirkungen der technologischen Entwicklung auf die Branche. Bei zahlreichen Vorträgen können sich die Besucher an zwei Tagen dazu informieren. Außerdem präsentieren rund 250 Aussteller Dienstleistungen, Produkte und Ideen rund um Management und Organisation sozialer Arbeit und Pflege. Die ConSozial findet am 26. und 27. Oktober 2016 im Messezentrum Nürnberg statt.

Mehr unter: www.consozial.de



Hightech in der Sozialbranche: ein Pflegeroboter für Schlaganfall-Patienten

Internetauftritt Service für Menschen mit Hörschädigung



Die Homepage „Schnecke-Online“ richtet sich an hörgeschädigte Menschen und deren Angehörige. Ziel ist die Vermittlung der notwendigen Informationen für ein souveränes und selbstbestimmtes Leben mit Hörbehinderung. Dazu werden Themen aus Bereichen wie Wissenschaft, Technik, Recht oder Nachsorge zielgruppengerecht und anschaulich aufbereitet. Ein Expertenverzeichnis ermöglicht die Suche nach Therapeuten, Kliniken oder Selbsthilfegruppen. Es gibt auch die Möglichkeit zum Austausch sowie Hinweise auf Freizeiten. Herausgeber ist die Deutsche Cochlea Implantat Gesellschaft e. V., die auch das Print-Magazin „Schnecke“ publiziert. Der Name Schnecke ist abgeleitet von Hörschnecke (lat. Cochlea), dem eigentlichen Hörorgan im Innenohr. Für gehörlose Menschen, deren Hörnerv noch funktioniert, gibt es Hörprothesen (Cochlea-Implantate).

Mehr unter: www.schnecke-online.de

Bundesrahmenempfehlungen Nationale Präventionsstrategie

Seit Februar 2016 gibt es erstmals bundeseinheitliche und trägerübergreifende Empfehlungen zur Gesundheitsförderung in Lebenswelten und Betrieben. Verabschiedet wurden sie von der neuen Nationalen Präventionskonferenz, die von gesetzlicher Kranken-, Unfall-, Renten- und Pflegeversicherung getragen wird. In den Bundesrahmenempfehlungen wurden die gemeinsamen Ziele „gesund aufwachsen“, „gesund leben“ und „gesund im Alter“ definiert. Neben den Handlungsfeldern werden auch die Beiträge der Sozialversicherungsträger sowie beteiligte Organisationen und Einrichtungen beschrieben.

Mehr unter: www.bmg.bund.de > Themen > Prävention > Präventionsgesetz



Erstmals einheitliche Empfehlungen zur Gesundheitsförderung

IAB-Kurzbericht Zufriedene Beschäftigte

In Betrieben mit guter Personalpolitik sind die Beschäftigten deutlich engagierter und zufriedener. Gleichzeitig sind die Betriebe angesichts der Konkurrenz um Fachkräfte zunehmend herausgefordert, ihren Mitarbeitern gute Arbeitsbedingungen zu bieten. Das sind Ergebnisse einer aktuellen Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die im Kurzbericht 16/2016 veröffentlicht wurden. Darin geht es auch um die Verbreitung von Arbeitsbelastungen wie starker Termindruck, Informationsflut und körperliche Anstrengung am Arbeitsplatz.

Mehr unter: www.iab.de > Publikationen > IAB-Kurzbericht



Gute Arbeitsbedingungen ziehen wertvolle Fachkräfte an



NEU ERSCHIENEN

ZB Ratgeber Ausgleichsabgabe



Einmal jährlich melden Arbeitgeber, wie viele schwerbehinderte Mitarbeiter sie beschäftigen und welchen Beitrag sie als Ausgleichsabgabe zu entrichten haben. Der ZB Ratgeber erklärt leicht nachvollziehbar, was beim Anzeigeverfahren zu beachten ist, wie die Ausgleichsabgabe berechnet wird, wie sie sich senken lässt – und für welche Leistungen das Integrationsamt die Ausgleichsabgabe verwendet.

Beispielrechnungen und Tipps für das Ausfüllen der Formulare sind besonders hilfreich für die Praxis. Der Ratgeber erscheint im Taschenbuchformat und umfasst 72 Seiten.

ZB Ratgeber Die Leistungen des Integrationsamtes



Der ZB Ratgeber stellt die einzelnen Leistungen des Integrationsamtes für schwerbehinderte Beschäftigte und ihre Arbeitgeber vor. Dabei informiert er auch über Voraussetzungen, zuständige Kostenträger und Antragstellung. Tipps und Hinweise runden den Ratgeber ab. Die Publikation behandelt das Thema auf 88 Seiten leicht verständlich und auf das Wesentliche konzentriert.

Beide Ratgeber sind erhältlich bei Ihrem Integrationsamt.
Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen
Bestellen unter: www.integrationsaemter.de/kontakt

Werkstatt

Betrieb

Mit dem Bundesteilhabegesetz sollen mehr Menschen mit einer wesentlichen Behinderung Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten – als Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen

Mario Kunze (re.) hat es bereits geschafft: In einem Lebensmittelmarkt verdient er sein eigenes Geld



Bundesteilhabegesetz

Mehr Selbstbestimmung – auch bei der Arbeit

Was bedeutet das Bundesteilhabegesetz für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen? Welche Auswirkungen hat es auf die Arbeit der Integrationsämter? Damit haben sich die Teilnehmer eines Workshops der BIH intensiv beschäftigt.

Am 28. Juni 2016 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Bundesteilhabegesetzes auf den Weg gebracht. Sollte das Gesetz in den nächsten Monaten alle parlamentarischen Hürden nehmen, wird es ab Anfang 2017 stufenweise in Kraft treten. Das Bundesteilhabegesetz sieht umfangreiche Änderungen auch des Sozialgesetzbuches (SGB) IX vor. Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben in der Mitte der Gesellschaft zu ermöglichen.

Reform der Eingliederungshilfe Der Kern des Gesetzes betrifft die Reform der Eingliederungshilfe, die bisher im SGB XII – Sozialhilfe – geregelt war. Diese soll stärker am Menschen ausgerichtet werden, der eine Behinderung hat. Die Phi-

losophie lautet: Heraus aus dem Fürsorgesystem der Sozialhilfe – hin zu mehr Selbstbestimmung. Deshalb werden Einkommen und Vermögen im Interesse der Betroffenen weniger stark auf diese Leistungen angerechnet. Eingliederungshilfe erhalten etwa Menschen mit einer wesentlichen Behinderung, die in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt werden. Das SGB XII fasst unter „wesentlich behinderte Menschen“ Personen, deren Teilhabe am Leben in der Gesellschaft aufgrund ihrer Behinderung erheblich eingeschränkt ist.

Workshop der BIH Menschen mit einem Anspruch auf Eingliederungshilfe sind nicht unbedingt die typische Zielgruppe des Schwerbehindertenrechts, das im

SGB IX bisher im zweiten Teil geregelt ist und vorrangig die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Thema hat. Aber auch in diesem Bereich sieht das Bundesteilhabegesetz bedeutende Änderungen vor. Deshalb hat sich die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Mai 2016 anlässlich der Sitzung ihres Fachausschusses Schwerbehindertenrecht in einem Workshop mit dem Gesetzesentwurf und seinen Folgen für die Arbeit der Integrationsämter befasst. Als Gäste nahmen ein Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Dr. Peter Moztet, und Frau Prof. Dr. Katja Nebe von der Universität Halle teil. Sie erläuterten die geplanten Änderungen.



Budget für Arbeit Das Bundesteilhabegesetz will mehr Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Menschen mit Behinderungen sollen leichter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Sie sollen wählen können, ob sie in einer Werkstatt für behinderte Menschen bleiben, zu einem anderen Leistungsanbieter gehen oder auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln. Betroffene und Arbeitgeber, die bereit sind, solche Menschen zu beschäftigen, werden durch ein „Budget für Arbeit“ unterstützt. Es soll eine Alternative zur Beschäftigung in einer WfbM ermöglichen. Eine Reihe von Bundesländern hat in Modellversuchen bereits positive Erfahrungen mit einem solchen Budget für Arbeit gemacht, so die Integrationsämter in Baden-Württemberg, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Im Wesentlichen bietet es den Betroffenen und ihren Arbeitgebern Lohnkostenzuschüsse, an denen sich mehrere gesetzliche Leis-

tungsträger finanziell beteiligen, insbesondere die Integrationsämter und die Träger der Eingliederungshilfe. Aber auch ein Anspruch auf Rückkehr in die Werkstatt ist vorgesehen, sollte es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht klappen.

Formale Änderungen Das gesamte Schwerbehindertenrecht soll im Teil 3 des SGB IX geregelt werden, bisher ist es dessen Teil 2. Dies wird dazu führen, dass sich die Paragrafenfolge deutlich verschiebt – eine bürokratische Herausforderung für alle, die mit dem Schwerbehindertenrecht tagtäglich umgehen. Der die Aufgaben der Integrationsämter betreffende Kern des Schwerbehindertenrechts vom besonderen Kündigungsschutz bis zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bleibt dabei unberührt. Aber keine Regelung wird sich mehr an der Stelle im Gesetz finden, an der sie bisher stand. Für die Integrationsämter wird allein diese rein formale Umstellung sehr viel Arbeit mit sich bringen.

Integrationsprojekte – Personenkreis erweitert Bei den Inklusionsbetrieben, wie die Integrationsprojekte zukünftig heißen sollen, wird es ebenfalls Änderungen geben: Der beschäftigte Personenkreis wird erweitert um nicht förmlich als schwerbehindert anerkannte Menschen mit einer psychischen Erkrankung. Sie können in solchen Firmen ebenfalls beschäftigt und dann auch auf die Quote angerechnet werden. Der Schwellenwert für die Förderung von Teilzeitbeschäftigten wird von 15 auf zwölf Wochenstunden herabgesetzt. Weiter gibt es bei der Auftragsvergabe durch die öffentliche Hand in Zukunft Möglichkeiten, einen Inklusionsbetrieb bevorzugt zu beauftragen.

Integrationsvereinbarung – moderieren und vermitteln Bei der Inklusionsvereinbarung, die die bisherige Integrationsvereinbarung ablöst, soll das Integrationsamt im Fall von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung zukünftig moderieren und vermitteln.

Merkzeichen Ein neues Merkzeichen „Taubblind“ im Schwerbehindertenausweis soll den Betroffenen bessere Hilfs-

möglichkeiten eröffnen. Es wird im Bundesteilhabegesetz auch genauer beschrieben, welche schwerbehinderten Menschen das Merkzeichen „Außergewöhnlich gehbehindert“ erhalten können und damit Anspruch auf Parkerleichterungen haben.

Stärkung der Schwerbehindertenvertretung Die in den Betrieben und Dienststellen gewählten Schwerbehindertenvertretungen haben für die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit Jahrzehnten eine hohe Bedeutung. Dieses wichtige Ehrenamt soll mit dem Bundesteilhabegesetz durch erweiterte Freistellungs- und Vertretungsregelungen gestärkt werden. In Betrieben mit mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann die Schwerbehindertenvertretung freigestellt werden und ein stellvertretendes Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, ab jeweils 100 zusätzlichen schwerbehinderten Beschäftigten auch ein weiteres Mitglied. Dies ist eine Halbierung der bisher geltenden Schwellenwerte.

Kontroverse Diskussion In der Fachöffentlichkeit wird das neue Bundesteilhabegesetz kontrovers diskutiert. Viele Betroffene haben sich von ihm wesentlich mehr erwartet, auch die Kostenübernahme durch die verschiedenen öffentlichen Haushalte ist noch nicht geklärt. Es bleibt abzuwarten, welchen Weg dieses im Bundesrat zustimmungspflichtige Gesetz in der bald zu Ende gehenden Legislaturperiode nun nehmen wird. ■



Mehr Information



Der Gesetzentwurf zum Bundesteilhabegesetz, die Stellungnahme der BIH und weitere Informationen zu den aktuellen Reformen sind im Internet erhältlich.

Mehr unter: www.integrations-aemter.de/bih-kompakt



„Abwechselnd im Stehen und Sitzen arbeiten, das entlastet meinen Rücken“, sagt Beate Fitzi



Foto: Jens Kohlhoff

Nachgehakt

Karriere gelungen

Beate Fitzi ist 124 Zentimeter groß und arbeitet beim KVJS-Integrationsamt in Stuttgart. Vor sechs Jahren hat die ZB schon einmal über sie berichtet. Damals hieß sie noch Beate Zebski. Geändert hat sich nicht nur ihr Name.

Heute rückt der Unterschied eigentlich nur wieder ins Bewusstsein, wenn neue Kolleginnen und Kollegen ins Haus kommen. Dann kann es schon mal vorkommen, dass die Neuen in der Kantine kurz innehalten und Beate Fitzi sehr genau und etwas erstaunt von oben bis unten mustern. „Das macht mir nichts, das ist für mich Alltag“, sagt Beate Fitzi. Die Mitarbeiterin des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) ist kleinwüchsig. Sie hat eine Wachstumsstörung namens Achondroplasie, bei der Arme und Beine verkürzt sind. Bei der Arbeit ist das schon lange kein Thema mehr. „Ich nehme Frau Fitzis Behinderung gar nicht mehr wahr und für ihre Tätigkeit spielt diese gar keine Rolle“, erzählt ihr Chef, Referatsleiter Bernhard Pflaum.

Die heute 39-Jährige hat als Assistentin im Referat „Beschäftigung“ des KVJS-Integrationsamtes angefangen. Mittlerweile hat sie geheiratet und wurde zur Sachbearbeiterin befördert. „Sie ist eine

pfiffige, sorgfältige Mitarbeiterin, die ihren Job sehr gut macht“, lobt Bernhard Pflaum.

Fahrbare Stehleiter Beate Fitzi bearbeitet die Anträge auf Lohnkostenzuschüsse für Integrationsprojekte. Dort werden schwerbehinderte Menschen beschäftigt, die es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ansonsten schwer haben. „Das ist eine total interessante Arbeit, bei der ich etwas bewegen kann“, sagt Beate Fitzi. Dazu gehört auch, dass sie in engem Kontakt mit den Arbeitgebern und den Integrationsfachdiensten steht – meist über das Telefon an ihrem behinderungsgerecht eingerichteten Arbeitsplatz. Hier hat sie einen Schreibtisch, dessen Höhe und Neigung sich per Knopfdruck verstellen lassen. „Dadurch kann ich abwechselnd im Stehen und Sitzen arbeiten, das entlastet meinen Rücken“, sagt sie. Ihr Bürostuhl hat eine verkürzte Sitzfläche und zusätzlich Fußstützen. Wenn sie hoch stehende Akten benötigt, helfen ihr schon mal Kollegen. „Darüber muss man gar nicht sprechen – und für mich ist das toll, dass

das einfach gesehen wird“, beschreibt sie. Aber sie kommt auch selbstständig zurecht: Mit einer fahrbaren Stehleiter erreicht sie die höheren Regale.

Auch wenn sie bei der Arbeit nicht eingeschränkt ist: Für Beate Fitzi macht sich ihre Behinderung inzwischen stärker bemerkbar. Bei Kleinwuchs werden die Gelenke mehr belastet, es kommt schneller zum Verschleiß.

Vergangenes Jahr wurde der Grad der Behinderung deshalb hochgestuft. „Ich habe immer wieder Schmerzen im Rücken und den Beinen“, schildert sie. Dagegen hilft ihr regelmäßige Krankengymnastik. Und ein erfülltes Leben: „Ich habe tolle Kollegen und eine tolle Familie – ich fühle mich einfach wohl“, sagt Beate Fitzi. ■



ZB Archiv

Der erste Artikel über Beate Zebski erschien in der ZB 2/2010. Sie finden ihn im ZB Archiv im Internet. Dort sind alle Artikel der Zeitschrift ZB seit 2005 nachzulesen.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/zb-online



Erwerbsminderungsrente Arbeitsverhältnis

Leitsatz

Der öffentliche Arbeitgeber kann sich bei entsprechender Initiative des Beschäftigten nicht auf die tarifliche Ruhensanordnung zurückziehen, sondern muss nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten suchen – sei es zu den bisherigen oder zu geänderten Bedingungen.

BAG, Urteil vom 17.03.2016 – 6 AZR 221/15

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Klägerin ist bei der Beklagten als Schulhausmeisterin mit 23,5 Wochenstunden beschäftigt. Im Juni 2013 wurde ihr eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung von 364,24 Euro monatlich bewilligt. Der Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung wurde abgelehnt. Am 18. Juli 2013 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass das Arbeitsverhältnis gemäß § 33 Abs. 2 Tarifvertrag für den

öffentlichen Dienst (TVöD) während des Bezugs der Rente ruhe. Die Klägerin legte am 18. August 2013 Widerspruch ein, den die Beklagte als verfristet ansah. Ihre Klage war in allen drei Instanzen erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt fest, dass die Ruhensanordnung des § 33 Abs. 2 Satz 5 und Satz 6 TVöD mit höherrangigem Recht, insbesondere Verfassungsrecht, vereinbar ist. Eine Pflicht des Arbeitgebers, den Beschäftigten auf die Möglichkeit eines Weiterbeschäftigungsantrages nach § 33 Abs. 3 TVöD und die dafür tariflich vorgesehene Form sowie insbesondere die Zweiwochenfrist hinzuweisen, besteht nicht. Jedoch ergibt sich bei schwerbehinderten Menschen aus § 81 Abs. 5 Satz 3 i.V.m. Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch IX die Verpflichtung, ein Weiterbeschäftigungsverlangen auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses zu prüfen. Gleiches gilt für behinderte Menschen aus der Rücksichtnahmepflicht gemäß § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) i.V.m. Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG sowie für alle anderen Beschäftigten aus § 241 Abs. 2 BGB. ■



Benachteiligung Bewerbersauswahl

Leitsatz

Ein öffentlicher Arbeitgeber kann einen schwerbehinderten Bewerber mit dem Argument von einem Vorstellungsgespräch ausschließen, dieser sei überqualifiziert.

BAG, Urteil vom 20.01.2016 – 8 AZR 194/14

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Parteien streiten darüber, ob das beklagte Land verpflichtet ist, an den Kläger eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu zahlen. Der schwerbehinderte Kläger absolvierte ein Universitätsstudium mit dem Abschluss Diplom-Kaufmann. Er bewarb sich im August 2010 auf eine ausgeschriebene Sachbearbeiterstelle „für Bewerberinnen und Bewerber mit kaufmännischem bzw.

betriebswirtschaftlichem Hochschulabschluss (FH oder Bachelor)“. Das beklagte Land lud ihn nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein und teilte ihm Anfang November 2010 mit, dass es sich für einen anderen Bewerber entschieden habe. Seine Klage blieb in allen drei Instanzen erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht davon aus, dass die Verletzung der in § 82 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX geregelten Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, zwar grundsätzlich die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung begründet. Die Ausnahme des Klägers aus dem Auswahlverfahren betreffe jedoch nicht seine fachliche Eignung, sondern hätte allein personalpolitische Gründe. Das beklagte Land wolle unter anderem eine Verdrängung der Bewerber „von oben nach unten“ bei der Besetzung von Beförderungsstellen vermeiden. ■



Beamter Dienstunfähigkeit

Leitsätze

- 1. Die Suche nach einer anderweitigen Verwendung ist auf den gesamten Bereich des Dienstherrn zu erstrecken.**
- 2. Die bloße Einräumung einer sogenannten Verschweigungsfrist genügt nicht.**

BVerwG, Urteil vom 19.03.2015 – 2 C 37/13

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der 1968 geborene Kläger steht als Studienrat seit 2000 als Beamter auf Lebenszeit im Dienst des Beklagten. Im November 2007 wurde bei einer amtsärztlichen Untersuchung eine chronifizierte seelische Störung festgestellt. Der Kläger sei aufgrund einer „Schülerphobie“ nicht mehr in der Lage, den Beruf des Lehrers auszuüben. Da das zuständige Staatsministerium in seinem Bereich keine Verwendungsmöglichkeit

sah, richtete es eine schriftliche Suchanfrage an die Staatskanzlei und die anderen Ressorts. Diese endete mit dem Satz, man gehe von einer Fehlanzeige aus, wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Rückmeldung erfolge. Mangels Reaktion versetzte der Beklagte den Kläger im September 2008 in den Ruhestand. Dessen Revision war erfolgreich. Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwG) muss die Suchanfrage eine charakterisierende und sachliche Kurzbeschreibung der noch vorhandenen Leistungsfähigkeit des dienstunfähigen Beamten enthalten, um den angefragten Behörden die Einschätzung zu erlauben, ob der Beamte für eine Verwendung in ihrem Verantwortungsbereich in Betracht kommt. Mit schlichtem Verschweigen auf eine Suchanfrage reagieren zu können, eröffne die Möglichkeit, den gesetzlichen Grundsatz „Weiterverwendung vor Versorgung“ zu unterlaufen. Einer Nachfrage bedürfe es nur dann, wenn die Suchanfrage von einer anfragenden Behörde unbeantwortet bleibe. ■



Der Schlüssel liegt in der sozialen Unterstützung: Führungskräfte, Kollegen, Interessenvertretung – alle können dazu beitragen, das psychosoziale Klima im Betrieb zu verbessern

Sucht und Psyche

Das geht alle an!

Depressionen, Angststörungen und Suchterkrankungen sind mit großem menschlichen Leid verbunden – und sie verursachen hohe Kosten. Was können Betriebe präventiv tun? Ein Gespräch mit Dr. med. Ulrich Kemper und Reinhold Heeringa vom Präventionsfachdienst Sucht und Psyche in Gütersloh. Sie verfolgen einen systematischen Ansatz. Außerdem im Schwerpunkt: Manager in der Leistungsfalle und die Arbeit eines betrieblichen Ansprechpartners.

ZB Vor elf Jahren erschien der letzte ZB-Schwerpunkt zur Sucht. Damals haben wir an Betriebe appelliert, das Thema zur Chefsache zu machen. Was hat sich seither verändert?

Reinhold Heeringa Die betriebliche Suchtprävention hat deutliche Fortschritte gemacht. Die meisten Betriebe sind heute für das Thema sensibilisiert. Das war, als ich 1966 eine Lehre zum Dreher begann, noch ganz anders. Am ersten Tag rief mir

der Meister gleich zu: „Junge, hol mir mal ein Bier!“

Dr. Ulrich Kemper Das Unterstützungsangebot für Suchtkranke ist heute in Deutschland recht gut, jedenfalls sehr viel besser als für psychisch Kranke. Das ist auch der Grund, warum wir vor etwa drei Jahren unser Hilfsangebot auch auf psychische Probleme am Arbeitsplatz ausgedehnt haben – es ist in dieser Form bundesweit einmalig.

ZB Welche Rolle spielen psychische Belastungen im Arbeitsleben bei der Entwicklung einer Sucht?

Dr. Kemper Die Entstehung einer Sucht ist komplex und noch nicht abschließend erforscht. Fest steht, dass psychische Belastungen und Suchterkrankungen eng miteinander verknüpft sind. Für die Behandlung ist es zunächst nicht wichtig, die Ursache zu kennen. Erst einmal müssen wir dem Patienten helfen, aus

der Sucht herauszukommen. Nach der Therapie, wenn der Betroffene in sein altes Arbeitsumfeld zurückkehrt, schaut man natürlich, was verändert werden muss, um einen Rückfall zu vermeiden.

ZB Sie gehen direkt in die Betriebe, um ihnen präventive Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Welche Idee steckt dahinter?

Heeringa Der Schlüssel liegt in der sozialen Unterstützung. Wir leiten Führungskräfte und andere betriebliche Akteure an, psychische Probleme am Arbeitsplatz zu erkennen und das psychosoziale Klima im Betrieb zu verbessern. Es geht hier nicht zuletzt um Dinge, die eigentlich selbstverständlich sein sollten: Kollegen helfen Kollegen, Vorgesetzte bringen ihren Mitarbeitern Wertschätzung entgegen, Arbeitgeber nehmen ihre Fürsorgepflicht ernst ...

Dr. Kemper Die Betriebe lernen, ihre eigenen Ressourcen zu nutzen. Beispielsweise, indem sie einen betrieblichen Ansprechpartner für Mitarbeiter mit Sucht- oder psychischen Problemen einsetzen.

ZB Was kann ein betrieblicher Ansprechpartner leisten?

Heeringa Er ersetzt natürlich nicht den Therapeuten! Seine Aufgabe ist es, sachkundig Auskunft zu geben, bei Bedarf an Beratungsstellen zu vermitteln und Konflikte zu regulieren, um arbeitsrechtliche Schritte zu vermeiden. Auch Kollegen

und Vorgesetzte können sich an ihn wenden, alle Gespräche sind vertraulich.

Dr. Kemper Der betriebliche Ansprechpartner kann seine Funktion nur erfüllen, wenn die Betriebsleitung ihn unterstützt und ihm den nötigen Freiraum gibt.

ZB Häufig übernehmen Schwerbehindertenvertretungen diese Aufgabe ...

Dr. Kemper Die Schwerbehindertenvertretung ist ein Glücksfall für die Prävention! Sie bringt gute Voraussetzungen mit. Ideal ist es, wenn sie auch Mitglied im BEM-Team und im Gesundheitsmanagement ist. Durch intensive Schulung gewinnt sie die nötige Handlungssicherheit.

ZB Was können Vorgesetzte tun, wenn ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz auffällig wird?

Heeringa Die Führungskraft sollte frühzeitig handeln und einschreiten. Das heißt, in Gesprächen Rückmeldung geben, Probleme abklären und dem betroffenen Mitarbeiter Unterstützung anbieten. Wenn er seine arbeitsvertraglichen Pflichten wiederholt verletzt, müssen Sanktionen wie eine Abmahnung konsequent umgesetzt werden. Diese Interventionsgespräche folgen einem bestimmten Schema, das häufig in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgehalten wird.

ZB Lässt sich diese Vorgehensweise auf psychisch kranke Beschäftigte übertragen?

Heeringa Nein, hier muss man sehr viel flexibler und kreativer vorgehen. Jede psychische Erkrankung setzt ein eigenes Verhaltensmuster in Gang. Bei einer Phobie steht die Vermeidung angstauslösender Situationen im Vordergrund, bei einer Psychose sind es Beziehungskonflikte und die Desorientierung. Die betrieblichen Ansprechpartner lernen bei uns, damit umzugehen.

Dr. Kemper Man sollte sich aber davor hüten, Diagnosen zu stellen und eine psychische Überforderung als krankhaft zu bewerten! Es ist zum Beispiel ganz normal, dass mit dem Alter nicht nur die körperliche, sondern auch die psychische Belastungsfähigkeit nachlassen. Das sollten Betriebe berücksichtigen. Einen Fliesenleger über 50, der nicht mehr auf den Knien arbeiten kann, wird man ja auch versuchen, anders einzusetzen, um ihn als erfahrene Fachkraft nicht zu verlieren. ■



Reinhold Heeringa bildet seit 20 Jahren betriebliche Ansprechpartner aus und berät Arbeitgeber bei Arbeitsstörungen schwerbehinderter Menschen. Der Sozialpädagoge gehört zum siebenköpfigen Mitarbeiterteam des Fachdienstes



Zahlen & Daten

Der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) zufolge leben in Deutschland 1,77 Millionen **Alkohol-kranke**. Schätzungsweise 1,5 Millionen Menschen sind von **Schlaf- und Beruhigungsmitteln** abhängig. Die am häufigsten konsumierte illegale Droge ist **Cannabis**. Daneben wächst auch die Bedeutung **substanzungebundener Süchte** wie Glücksspiel und Medienabhängigkeit. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) zählt Suchterkrankungen zu den psychischen Behinderungen.

Mehr Informationen im DHS-Jahrbuch Sucht sowie im Internet unter: www.dhs.de

Zwischen 1997 und 2015 nahmen die **Arbeitsunfähigkeitstage** aufgrund psychischer Erkrankungen um 217 Prozent zu (DAK Gesundheitsreport 2016). Die **gesundheitsschädlichsten Stressfaktoren** am Arbeitsplatz sind hohe Arbeitsintensität, wenig Handlungsspielraum und geringe soziale Unterstützung.* Die Hans-Böckler-Stiftung hat ausgerechnet, dass arbeitsbedingte psychische Belastungen in Deutschland jährlich **Kosten von rund 30 Milliarden Euro** verursachen.

* iga-Report 31, www.iga-info.de



Dr. med. Ulrich Kemper ist Chefarzt der Bernhard-Salzmann-Klinik für Suchtmedizin in Gütersloh, eine Einrichtung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL). Er leitet den Präventionsfachdienst Sucht und Psyche, der im Auftrag des LWL-Integrationsamtes Westfalen arbeitet

In der Leistungsfalle

Rückzug oder Medikamente

Depressionen unter Managern sind nicht selten. Die Versuchung ist groß, die eigene Überforderung so lange wie möglich zuzudecken, etwa mit Medikamenten. Andere wählen den Rückzug.

Im April 2013 trat Monika Piel überraschend von ihrem Amt als Intendantin des WDR zurück. Ungewöhnlich auch ihre öffentliche Erklärung. Sie berichtet in einem Interview mit dem „Stern“ von



Die ehemalige WDR-Intendantin Monika Piel

Bluthochdruck, Herzrasen und Schlafstörungen. Alles Alarmsignale: Wenn sie sich häufen, kann das ein Zeichen für eine psychische Erkrankung sein. Dann drohte ein Schlaganfall. Auf Anraten ihres Arztes zog sie die Konsequenzen: „Ich bin zurückgetreten. Im Rückblick muss ich sagen: Es war ein Wahnsinnsjob, bei dem ich mich permanent unter Druck gefühlt habe“, so Monika Piel im „Stern“.

Unerwartet war auch der Rückzug von Hartmut Ostrowski aus dem Bertelsmann-Vorstand. Zwei Jahre später sprach er im Magazin „Brand eins“ über den enormen Druck an der Spitze von Europas größtem Medienkonzern: „Die Gesellschafter erwarten große Erfolge, die Analysten gute Zahlen, die Mitarbeiter eine Gallionsfigur und die Journalisten suchen nach Fehlern.“

der Riege der Topmanager, welche normalerweise alles tun, damit ihr Name nicht mit psychischer Erkrankung in Verbindung gebracht wird. Es passt nicht zum Bild der toughen, willensstarken Führungskraft. Sie halten sich mit Medikamenten über Wasser, pushen sich so durch ihre 15-Stunden-Tage, oft jahrelang. Nicht so Monika Piel und Hartmut Ostrowski: Sie haben den Rückzug gewählt – um ihrer Gesundheit willen. ■



Hartmut Ostrowski war bis 2011 Vorstandsvorsitzender der Bertelsmann AG



Hirndoping am Arbeitsplatz

Während Alkohol zum Stressabbau getrunken wird, wächst quer durch alle Schichten der Wunsch, die beruflichen Anforderungen mit leistungssteigernden Mitteln besser zu bewältigen. Laut einer Studie der Krankenkasse DAK aus dem Frühjahr 2015 greifen dafür etwa drei Millionen Deutsche regelmäßig zu Medikamenten. Fast unbemerkt kann sich eine Sucht entwickeln, die am Ende Gesundheit und Arbeitsplatz kostet. Dem betrieblichen Umfeld kommt daher eine bedeutsame Rolle zu. Es ist wichtig, die Beschäftigten zu sensibilisieren und ein Klima des Vertrauens zu schaffen, in dem Mitarbeiter ermutigt werden, Probleme frühzeitig anzusprechen.

Panikattacken, mit voller Wucht Hartmut Ostrowski erzählt von den Panikattacken, die ihn Ende 2011 zum Rücktritt bei dem Gütersloher Medienkonzern bewegten. Leichte Beklemmungsgefühle steigerten sich innerhalb kürzester Zeit ins Extreme. „Die Herausforderung als Manager besteht darin, dass man das sozusagen bei laufenden Motoren in den Griff bekommen muss.“ Hartmut Ostrowski hatte kein Problem, seinen Rücktritt von der Bertelsmann Spitze damit zu begründen, dass ihm alles zu viel wurde, dass er nicht mehr konnte. Heute ist er selbstständig und mit sich im Reinen: „Ich teile mir meine Zeit selbst ein, arbeite maximal bis 18.30 Uhr und mache mindestens acht Wochen Urlaub im Jahr“, so Hartmut Ostrowski gegenüber „Brand eins“.

Es passt nicht zum Bild Hartmut Ostrowski und Monika Piel sind Ausnahmen in



Publikation

„Menschen mit seelischer Behinderung im Arbeitsleben“ heißt eine Broschüre des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR), die 2015 in einer Neuauflage erschienen ist. Sie enthält Tipps und Informationen für Betroffene und Arbeitgeber, Interessenvertretungen und Führungskräfte. Die Broschüre ist im Internet abrufbar.

Mehr unter: www.publikationen.lvr.de



„Ich bin jemand, der konkrete Hilfe zur Selbsthilfe leistet“, sagt Martin Schubert (Mitte)

Betrieblicher Ansprechpartner

Guter Wille reicht nicht

Der Automobilzulieferer Koyo Bearings Deutschland geht aktiv mit Suchterkrankungen von Mitarbeitern um: Es gibt eine Betriebsvereinbarung und einen speziell ausgebildeten Ansprechpartner zum Thema Sucht.

Meist sind es die Vorgesetzten, die Martin Schubert einschalten, wenn einer der Mitarbeiter auffällt. Etwa weil er seine Arbeit plötzlich nicht mehr zuverlässig erledigt, sich die montäglichen Fehltag häufen oder sein Atem immer wieder nach Alkohol riecht. Martin Schubert ist betrieblicher Ansprechpartner Sucht bei der Koyo Bearings Deutschland GmbH. Bei dem Zulieferer für die Automobilindustrie im westfälischen Halle geht man schon seit vielen Jahren systematisch mit Suchterkrankungen von Mitarbeitern um – betroffen sind sowohl nicht behinderte als auch behinderte Beschäftigte. 1997 wurde die betriebliche Suchthilfe bei Koyo erstmals in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben, seitdem gibt es dazu regelmäßige Schulungen für Vorgesetzte sowie einen festen Ansprechpartner. „Guter Wille reicht bei diesem Thema nicht aus“, so die Erfahrung von Martin Schubert. Auch weil Sucht ein Tabuthema ist. „Es gibt viele Unsicherheiten und große Ängste – bei Betroffenen und Vorgesetzten.“

Klare Regeln Einen festen Rahmen bietet hier die Betriebsvereinbarung, die regel-

mäßig aktualisiert wird. In ihr ist festgelegt, was unternommen wird, um dem Entstehen von Süchten vorzubeugen. So herrscht im Betrieb ein absolutes Alkoholverbot. In ihr steht auch, wie bei einer Suchterkrankung von Mitarbeitern vorgegangen wird. „Die klaren Regeln, ein Stufenplan und die genaue Aufgabenverteilung ermöglichen, dass wir systematisch und Hand in Hand arbeiten“, erklärt Martin Schubert.

Am Anfang stehen Gespräche zwischen Vorgesetztem und dem betreffenden Mitarbeiter. „Der Vorgesetzte muss gar nicht wissen, ob der Mitarbeiter süchtig ist. Es reicht, wenn dieser immer wieder ungewöhnliches Verhalten zeigt“, erklärt Martin Schubert. In den Gesprächen wird der Mitarbeiter sachlich auf die Auffälligkeiten angesprochen, es wird nach den Ursachen gesucht, Hilfe angeboten und eine Änderung des Verhaltens bei der Arbeit eingefordert. Erst dann wird Martin Schubert eingeschaltet. „Ich bin jemand, der konkrete Hilfe zur Selbsthilfe leisten und so auch Weichen stellen kann“, erklärt er. Der 60-Jährige stellt für den Mitarbeiter den Kontakt zur Sucht-

ambulanz her, vermittelt Ansprechpartner in Beratungsstellen, informiert über die Möglichkeiten zur Anerkennung einer Schwerbehinderung oder sucht nach einer passenden Selbsthilfegruppe. Und er führt immer wieder Gespräche mit dem Betroffenen, in denen weiterer Hilfebedarf abgeklärt wird, wie eine Rückfallprophylaxe nach einer abgeschlossenen Therapie. „Man muss sich in der Helferrolle aber der eigenen Grenzen bewusst sein“, warnt Martin Schubert. „Der Betroffene muss selbst die Notwendigkeit erkennen, etwas zu tun.“

Netzwerk knüpfen Das notwendige Rüstzeug für seine Aufgaben hat Martin Schubert bei einer Ausbildung des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) zum betrieblichen Ansprechpartner Sucht erworben. „Dabei konnte ich auch mein Netzwerk knüpfen“, erzählt er. Gute Erfahrung hat er mit Experten des LWL-Integrationsamtes gemacht, die er bei Bedarf beratend hinzuzieht.

Wenn die Mitarbeiter ihr Verhalten nicht ändern und die Arbeit leidet, tritt ein Stufenplan in Kraft. Diese Interventionskette ist mit Sanktionen verbunden wie die Vorlage eines ärztlichen Attests ab dem ersten Fehltag oder eine Abmahnung. Sie bietet aber keine Erfolgsgarantie. „Wir sind mit der Prävention auch schon gescheitert und haben uns von dem Mitarbeiter getrennt“, erzählt Martin Schubert. Häufiger kommt es aber zu einem positiven Ende, so wie im aktuellen Fall. ■

Martin Schubert (re.) wird häufig von den Vorgesetzten eingeschaltet





Der erste systematisch ausgebildete Führhund wurde 1916 an Paul Feyen übergeben, der im Krieg erblindet war. Ein modernes Hilfsmittel ist die App „Be My Eyes“ (u.): Sie verbindet einen blinden Nutzer per Videochat mit einem sehenden Freiwilligen, der beschreibt, was er auf dem Kamerabild sieht.



Technische Hilfsmittel

Vom Blindenführhund zur App

Der Weg zu mehr Teilhabe ist untrennbar verbunden mit der Entwicklung technischer Hilfsmittel. Das gilt ganz besonders für blinde und sehbehinderte Menschen. Ein Streifzug durch die Geschichte.

Nach Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) sind 1,2 Millionen Menschen in Deutschland blind oder sehbehindert. Etwa jeder Dritte im erwerbsfähigen Alter geht einer Beschäftigung nach. Früher waren sie häufig auf sogenannte Blindenberufe wie Korbflechter, Bürstenmacher oder

Telefonist beschränkt. Heute können sie unter weit mehr und qualifizierteren Berufen wählen. Sehgeschädigte Menschen arbeiten inzwischen als Verwaltungsfachkräfte, Informatiker oder sogar als Webdesigner. Diese Entwicklung geht Hand in Hand mit dem technischen Fortschritt.

DIE ANFÄNGE

Louis Braille – Erfinder der Blindenschrift

Ein Meilenstein ist die Punktschrift für Blinde. Sie wurde 1825 von dem Franzosen Louis Braille entwickelt, der selbst als Kind erblindete. Dabei bilden sechs Punkte ein Raster. Jeder Buchstabe wird durch

eine eindeutige Punktekombination dargestellt. Die Punktmuster können – von hinten in das Papier gepresst – mit den Fingerspitzen als Erhöhungen ertastet werden. Schon früh gab es Punkschrift-Schreibmaschinen. Die Braille-Schrift wird bis heute genutzt.

Blindenführhund – Navi mit vier Pfoten

Deutschland ist das Mutterland der Führhund-Ausbildung. Der erste systematisch ausgebildete Führhund wurde 1916 an einen erblindeten Kriegsheimkehrer übergeben. Blindenführhunde umgehen Hindernisse oder zeigen sie an, indem sie stehen bleiben. Dann kann der Mensch mit dem „weißen Blindenlangstock“ beispielsweise eine Treppe ertasten.

Optische Sehhilfen – Unter der Lupe

Optische Sehhilfen sind bereits seit der Antike bekannt, damals behalf man sich mit Lesesteinen aus Bergkristall. Heute verwenden sehbehinderte Menschen speziell angefertigte Lupen und Lupenbrillen, Fernrohre und Fernrohrbrillen sowie Ferngläser. Auch elektronische Lupen kommen zum Einsatz.

GESTERN UND HEUTE

DAISY – Mit den Ohren sehen Das in den 1990er Jahren entwickelte DAISY-Format (Digital Accessible Information System) ist ein weltweit gültiger Standard für Hörbücher. Wie Sehende in einem gedruckten Buch blättern, navigieren blinde Nutzer mit Hilfe eines speziellen Abspielgerätes durch den Inhalt einer DAISY-CD. Ähnlich funktionieren auch moderne eBook-Reader mit Sprachausgabe.

Gleichstellungsgesetz – Barrierefreier öffentlicher Raum

Kontrastreiche Bodenindikatoren, Rillenplatten auf Bahnsteigen, akustische Ampeln: Seit 2002 fordert das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) des Bundes die barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum. Entsprechende Ländergesetze folgten. Taktile und akustische Leitsysteme erleichtern heute blinden und sehbehinderten Menschen die Orientierung in öffentlichen Gebäuden, auf Wegen, Plätzen und Parks. Die Barrierefreie-Informations-

technik-Verordnung – kurz BITV 2.0 – verpflichtet Bundesbehörden, ihre Internetangebote barrierefrei zu gestalten. Auch hier gibt es auf Länderebene vergleichbare Gesetze und Verordnungen.

Computer & Co. – Zugang zu Informationen revolutioniert

Mit dem Vormarsch der Computertechnik und des Internets entstanden überaus effiziente digitale Hilfsmittel. Vor allem Screenreader erschließen den blinden Menschen die Welt der Informationen. Es handelt sich dabei um Software, die den gewünschten Bildschirminhalt ausliest. Anschließend werden die Informationen auf einer Braillezeile in Blindenschrift wiedergegeben oder von einer Sprachausgabe vorgelesen. Trotz dieser Entwicklung stoßen blinde Menschen auch heute noch auf digitale Barrieren, etwa wenn bei der Einführung elektronischer Akten die Standards für barrierefreie Informationstechnik nicht beachtet werden.

Sehbehinderte Menschen verwenden vor allem Großbildsysteme, Großschrifttastaturen sowie spezielle Software zum Einstellen von Größe, Farbe und Kontrast. Bildschirmlesegeräte nehmen Schriftstücke mit einer Kamera auf und geben sie stark vergrößert auf einem Monitor wieder.

Apps – kleine Alleskönner Inzwischen erleichtert eine Vielzahl von Apps den Alltag von blinden und sehbehinderten Menschen. Apps sind kleine Anwendungen für mobile Endgeräte wie Smartphones oder Tablets. Sie werden beispielsweise eingesetzt, um unterwegs Texte zu scannen, um Gegenstände mit Hilfe eines Barcodes aufzufinden, um Farben zu erkennen oder Banknoten zu identifizieren.

NAHE ZUKUNFT

Neue Hilfsmittel – Chancen und Risiken

Für die sichere Navigation eines blinden Fußgängers durch den Straßenverkehr sind Apps bislang zu unpräzise. Eine entsprechende Weiterentwicklung ist vermutlich nur eine Frage der Zeit. Genauso wie der Einsatz von Drohnen. Vielleicht werden die autonomen Flug-

objekte eines Tages sogar den Blindenführhund ersetzen.

Immer häufiger greift die Technik in den Körper ein. Zum Beispiel ein Implantat, das sehbehinderte Menschen durch Vibrationen lenken kann. „Grundsätzlich sehen wir die technische Entwicklung positiv“, so Dr. Carsten Brausch. Der Leiter des BIH-Arbeitsausschusses Technische Beratungsdienste fügt sogleich einschränkend hinzu: „Aber wir wissen auch um die Risiken, die damit verbunden sein können, etwa im Hinblick auf Ethik, Datenschutz und Überwachung.“ Vor diesen Nachteilen wollen er und seine Kollegen in den Integrationsämtern Menschen mit Behinderung schützen. Gerd Schwesig vom Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) bedauert, dass viele Neuentwicklungen lediglich „Insellösungen“ nur für blinde Menschen darstellen. „Im Sinne einer inklusiven Gesellschaft wünsche ich mir Lösungen, die von allen uneingeschränkt und selbstständig genutzt werden können“, so der Beauftragte für Hilfsmittelberatung beim DBSV. ■



Technischer Beratungsdienst

Bundesweit sind heute rund 70 Technische Berater der Integrationsämter im Einsatz. Ihre Kernaufgabe ist die Beratung der Betriebe vor Ort. In einem Arbeitsausschuss der BIH stimmen sie ihre Arbeit untereinander ab, begleiten Forschungsvorhaben und arbeiten in Fachgremien mit, beispielsweise im Arbeitsschutz.



BIT inklusiv

Das Projekt BIT inklusiv – Barrierefreie Informationstechnik für inklusives Arbeiten – qualifiziert Behörden und Unternehmen, um die Beschäftigung blinder und sehbehinderter Menschen zu fördern.

Mehr unter: www.bit-inklusiv.de