



BA UND BIH

Mit vereinten Kräften

PHIL HUBBE

Über Behinderung
lachen

MULTIPLE SKLEROSE

Den Einzelfall betrachten

Die „Krankheit mit 1.000 Gesichtern“ wird Multiple Sklerose oft genannt. So unterschiedlich ihr Verlauf, so groß ist die Chance, nach der Diagnose noch lange beruflich aktiv zu sein.

Gemeinsam für Inklusion

BIH und Bundesagentur für Arbeit



Liebe Leserin,
lieber Leser

Wer ist für mein Anliegen zuständig? Wie bekomme ich die nötige Hilfe? Für den Bürger ist das gegliederte Sozialleistungssystem in Deutschland oft nur schwer zu durchschauen. Aus diesem Grund scheuen sich auch viele Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Sie befürchten, mit möglichen Problemen allein gelassen zu werden.

Eines ist jedoch klar: Ohne Arbeitgeber lässt sich ein inklusiver Arbeitsmarkt nicht verwirklichen. Für die Integrationsämter zählen sie zu den wichtigsten Partnern. Sie müssen optimal beraten und begleitet werden. Deshalb ist der BIH eine gute Zusammenarbeit mit allen Rehabilitationsträgern sehr wichtig. Nicht nur an Schnittstellen, wo die Zuständigkeit von einem Träger zum anderen übergeht. Auch bei

Aufgaben, die in gemeinsamer Abstimmung zu nachhaltigen Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führen.

Viele Berührungspunkte gibt es mit der Bundesagentur für Arbeit (BA). Umso erfreulicher ist es, dass BA und BIH ihre Zusammenarbeit künftig verstärken wollen. Eine entsprechende Vereinbarung wurde am 13. Juli 2017 in Berlin unterzeichnet.

Unser Ziel ist es, dass das Zusammenwirken beider Partner so reibungslos im Hintergrund verläuft, dass Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen die benötigten Leistungen eng verzahnt wie aus einer Hand erhalten: schnell, unbürokratisch und passgenau.

Die BA-BIH-Vereinbarung leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Näheres über die Vereinbarung lesen Sie auf Seite 14/15. Wir sind optimistisch, dass auch die Arbeitsagenturen und Integrationsämter auf regionaler und lokaler Ebene, sofern nicht schon geschehen, diesem Beispiel folgen und ihre Zusammenarbeit verstärken.

Simone Wuschech

Simone Wuschech
Stellvertretende Vorsitzende der BIH
Leiterin des Integrationsamtes beim Landesamt für
Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg

Verteiler
ZB Behinderung & Beruf

An die Schwerbehinderten-
vertretung:

Bitte je ein Exemplar an den

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

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de • **Vertretungsberechtigte Geschäftsführerin:** Dorothea Gharibian. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Ely Lämmlein, Diane Zachen • **Beirat:** Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Angela Krüger, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Ely Lämmlein, Diane Zachen • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** auremar/stock.adobe.com • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 203.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** August 2017 • **Beilagen:** Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt. Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

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

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Zahlen, Politik, Medien

- SBV-Befragung: Allianzpartner in Netzwerken
- Demografie: Mehr schwerbehinderte Erwerbsfähige
- Video-Projekt: die Andersmacher

4

INTERVIEW



Phil Hubbe

„Ich hatte keinen anderen Plan“

Auch nach der Diagnose Multiple Sklerose hielt Phil Hubbe an seinem Wunschberuf fest. Heute zeigt der Cartoonist, wie Inklusion mit Humor funktioniert.

6

THEMA

**Inkludierte Gefährdungsbeurteilung
Der Schlüssel zu mehr Sicherheit**

Gefährdungen am Arbeitsplatz von behinderten Menschen erkennen und beheben: Ein Forschungsprojekt hat dafür exemplarisch eine Handlungsanweisung erarbeitet.

8

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Druckkündigung: Anhörung des Betroffenen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement: Ablehnung
- Kündigungsschutzverfahren: Aussetzung

9

SCHWERPUNKT



Multiple Sklerose

Den Einzelfall betrachten

Multiple Sklerose (MS) gilt als „die Krankheit mit 1.000 Gesichtern“. Wichtig ist daher immer, den Einzelfall zu betrachten: Die meisten Menschen mit MS können sehr gut ihrer Arbeit nachgehen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

- Erfahrungen: Architekt Herbert van Beek (Foto links) lebt seit 40 Jahren mit der Krankheit MS.
- Zahlen und Fakten: Wie der Arbeitsalltag von Erwerbstätigen mit MS aussieht, zeigt eine aktuelle Studie

10

FORUM



BA-BIH-Vereinbarung

Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die BIH werden künftig enger zusammenarbeiten. Damit wollen sie Einstellungsvorbehalte bei Arbeitgebern abbauen.

14

INTERNET

BIH INFO

Alles was Sie brauchen

www.integrationsaemter.de/bih-info

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



Video-Projekt Die Andersmacher

Die Andersmacher ist ein Videoprojekt, das behinderte Menschen vorstellt, die einen „anderen“ Lebenslauf haben. Sie mussten gegen Vorurteile kämpfen und mitunter ungewöhnliche Wege gehen, um etwas zu erreichen. Sie zeigen ihren Mitmenschen: Es lohnt sich, oft einmal etwas anders zu machen. Denn sie leben ihr Leben jetzt, wie sie es leben wollen. Und haben dabei meistens viel Erfolg und Spaß. Das Projekt möchte vor allem Jugendliche mit Behinderungen ermutigen, sich mit den eigenen Lebenszielen und dem Thema Inklusion auseinanderzusetzen. Hinter dem Projekt steht der Berliner Verein Sozialhelden e.V., der sich mit dem Onlineportal Leidmedien.de auch für eine klischeefreie Berichterstattung über behinderte Menschen einsetzt. **Mehr unter: www.die-andersmacher.org**

DAVID LEBUSER – DER ROLLSTUHLKATER
Wieviel Mut hast du, etwas Abgefahrenes auszuprobieren? David Lebusser macht das fast jeden Tag! Er ist 28 Jahre alt, wohnt in Dortmund und ist Rollstuhl-Skater. Er ist 2014 sogar Weltmeister im WCMX geworden.

PAMELA PABST – DIE RECHTSANWÄLTIN
Welche Ziele und Wünsche hast du und was kannst du machen, um sie zu erreichen? Pamela Pabst wollte seit ihrer Kindheit Rechtsanwältin werden. Sie ist 38 Jahre alt und wohnt in Berlin. Dort hat sie auch ihre Kanzlei.

Ungewöhnliche Lebensläufe, die Mut machen

SBV-Befragung Allianzpartner in Netzwerken



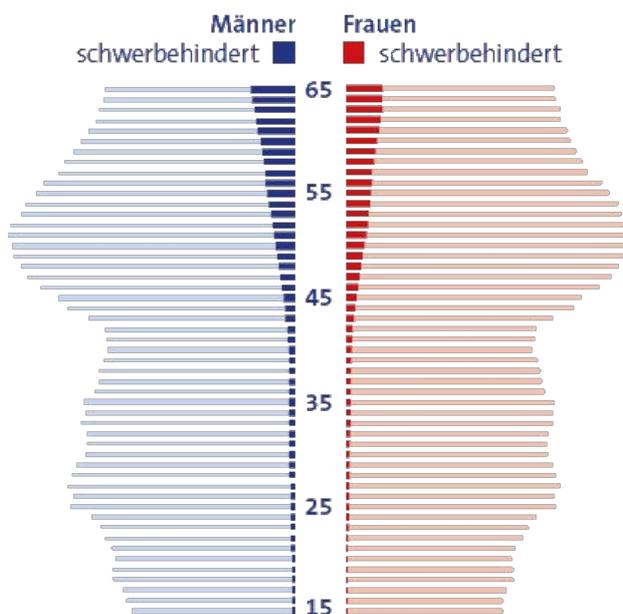
Die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) stehen als Lotsen in der betrieblichen Prävention und Inklusion vor neuen Herausforderungen. Ein Forschungsprojekt der Universität zu Köln untersucht nun ihr Tätigkeitsspektrum sowie innerbetriebliche und externe Allianzen, die zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen können. Das Projekt wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und in Kooperation mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie durchgeführt. Erster Schritt des Projektes ist eine Online-Befragung, zu der alle Schwerbehindertenvertretungen eingeladen sind. **Ab dem 18. September 2017 ist die Umfrage freigeschaltet unter: www.sbv-umfrage.de**

Fachmesse ConSozial Zukunft Inklusion

Dieses Jahr steht die ConSozial unter dem Motto „Zukunft Inklusion“. Dabei geht es nicht nur um die Teilhabe behinderter und älterer Menschen, sondern auch um die Eingliederung von Flüchtlingen. Fast 250 Aussteller präsentieren Dienstleistungen und Produkte rund um Management und Organisation sozialer Arbeit und Pflege. Die ConSozial findet am 8. und 9. November 2017 im Messezentrum Nürnberg statt. **Mehr unter: www.consozial.de**

Alterspyramide

31. Dezember 2015



Quelle: Bundesagentur für Arbeit/Statistisches Bundesamt

Demografie Mehr schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter

Im Dezember 2015 war mehr als die Hälfte der 7,6 Millionen schwerbehinderten Menschen 65 Jahre oder älter. Gut zwei Fünftel (3,3 Millionen) waren im erwerbsfähigen Alter und knapp zwei Prozent waren jünger als 15 Jahre. Nicht nur die Zahl, auch der Anteil schwerbehinderter Menschen an der gleichaltrigen Bevölkerung steigt mit dem Alter.

In den kommenden zehn Jahren werden zunehmend Menschen aus den geburtenstarken Alterskohorten in die Altersgruppe von 55 bis unter 65 Jahre eintreten. In dieser Altersgruppe ist ein vergleichsweise hoher Anteil der Menschen schwerbehindert. Bleibt das Risiko einer Schwerbehinderung innerhalb der Altersgruppen gleich, wird allein aufgrund dieses Effekts die Zahl schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter höher liegen als zuletzt.



Arbeitgeber nutzen das elektronische Anzeigeverfahren ELAN

Ausgleichsabgabe REHADAT-Elan wird zu IW-Elan

IW-Elan (früher: REHADAT-Elan) ist eine Software, die Arbeitgeber bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe und der Erstellung der Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX unterstützt. Seit dem 1. Juli 2017 ist die Software nicht mehr Bestandteil des Projektes REHADAT, sondern wird im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit fortgeführt. Gleichzeitig erfolgte eine Umbenennung der Software in IW-Elan. In der Bedienung und Anwendung ändert sich für Arbeitgeber nichts: Wie bisher folgen sie den Installationshinweisen.
Mehr unter: www.iw-elan.de

Online BIH LeistungsNAVI

Der BIH LeistungsNAVI steuert Arbeitgeber und schwerbehinderte Arbeitnehmer zielsicher durch den Förderdschungel. Ausgangspunkt ist die persönliche Situation: Einstellung, Ausbildung, Beschäftigung oder Wiedereingliederung. Schritt für Schritt hilft der BIHLeistungsNAVI, die entscheidenden Fragen zu beantworten:



- Welche Leistungen kommen in Frage?
 - Sind die Voraussetzungen erfüllt?
 - Wo und wie wird der Antrag gestellt?
- Über ein Online-Formular kann der Nutzer direkt mit dem zuständigen Integrationsamt Kontakt aufnehmen, um beispielsweise einen Beratungstermin zu vereinbaren. Als so genannte „Web-App“ kann der LeistungsNAVI am PC, auf dem Tablet oder mit dem Smartphone genutzt werden.

Zugang unter: www.leistungsnavi.integrationsaemter.de



NEU ERSCHIENEN

BA-BIH-Broschüre Schwerbehinderte Menschen im Betrieb



Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) haben eine gemeinsame Broschüre für Arbeitgeber veröffentlicht. Darin stellen sie ihr Unterstützungsangebot für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vor. Es umfasst neben finanziellen Leistungen vor allem die Beratung und Betreuung durch Fachleute. Die Broschüre informiert auch über die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern gegenüber schwerbehinderten Menschen: von Arbeitsvertrag über Prävention und Kündigungsschutz bis hin zu Zusatzurlaub.

ZAV-Broschüre Beschäftigungsinitiative 500plus



Über 7.500 schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker suchen eine neue Tätigkeit. Ihnen möchte die Beschäftigungsinitiative „500plus“ des Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) neue Chancen eröffnen. Wie die Initiative funktioniert, erklärt eine Broschüre für interessierte

Arbeitgeber: Der Arbeitgeber-Service schlägt geeignete Bewerberinnen und Bewerber vor, akquiriert Stellen und berät über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Außerdem profitieren die Unternehmen von weiteren Hilfen des Integrationsamtes, die in der Broschüre ebenfalls vorgestellt werden. Erfahrungsgemäß münden über zwei Drittel der Teilnehmer an der Beschäftigungsinitiative anschließend in einer Dauerbeschäftigung ein.

Beide Broschüren sind erhältlich unter:
www.arbeitsagentur.de (Bestellung und Download)
www.integrationsaemter.de/publikationen (Download)

... "BEHINDERTE" ODER "MENSCHEN MIT BEHINDERUNG"... WIE NENNT IHR EUCH DENN SELBER?

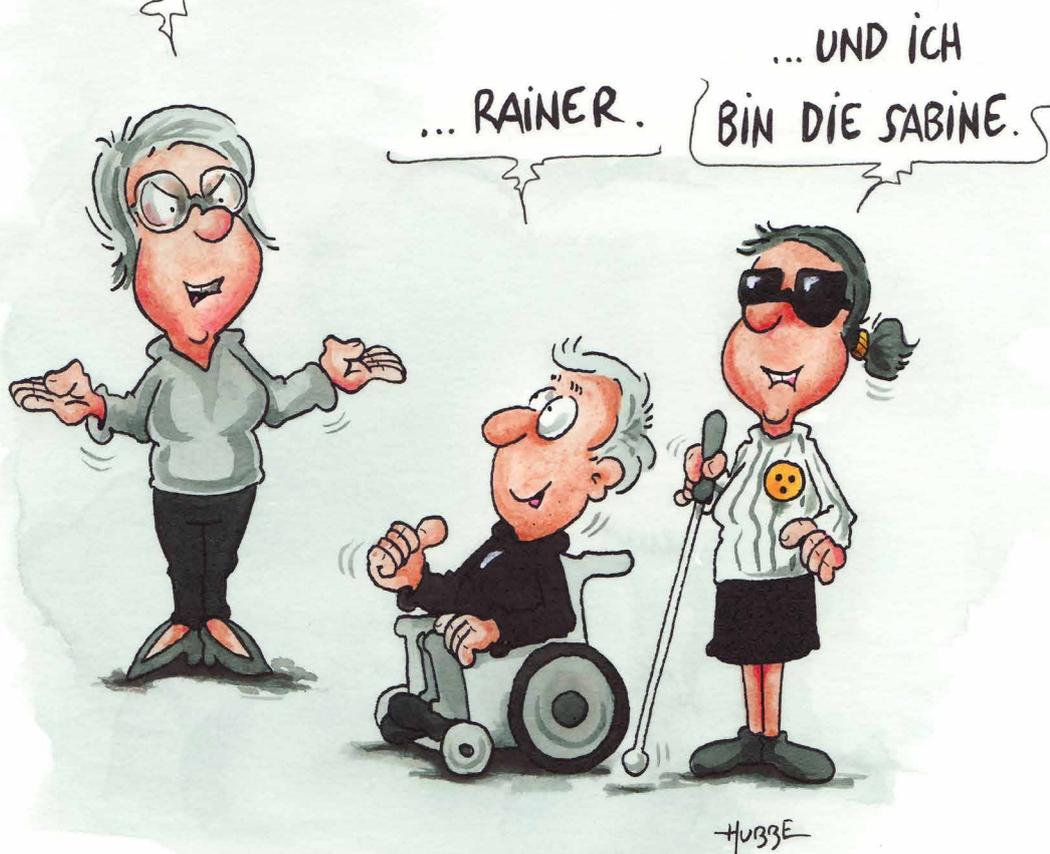


Illustration: Phil Hubbe

Interview

„Ich hatte keinen anderen Plan“

Phil Hubbe ist Cartoonist – und er hat Multiple Sklerose. 1992 machte er seine Leidenschaft zum Beruf. Mit großem Erfolg. Im Interview erzählt der Magdeburger, wie es dazu kam.

ZB Herr Hubbe, wie wirkt sich Ihre Erkrankung MS – Multiple Sklerose – im Alltag aus?

Phil Hubbe Ich habe eine recht milde Form von MS. Man sieht mir die Erkrankung nicht an. Leider kann ich keinen Sport mehr treiben. Das Fußballspielen musste ich aufgeben. Aber ich kann zeichnen. Und wenn ich müde werde, mache ich Pausen. Als Selbstständiger kann ich mir die Zeiten flexibel einteilen.

ZB Wie und wann haben Sie erfahren, dass Sie an MS erkrankt sind?

Hubbe Noch zu DDR-Zeiten – 1988 habe ich die Diagnose bekommen. Drei Jahre zuvor hatte ich bereits einen starken Schub – nur dass dieser noch nicht mit

MS in Verbindung gebracht wurde. Ich konnte nicht gehen, nicht stehen und ich hatte einen Blick wie durch Milchglas. Zum Zeitpunkt der Diagnose ging es mir aber schon wieder sehr viel besser. Dennoch stellte ich mir die Frage: Was erwartet mich? Mein Mathematikstudium hatte ich zuvor schon abgebrochen, um Grafik zu studieren. Ich wollte zeichnen und zwar für die Mosaikreihe – das in der DDR bekannte Comic-Heft. Das Grafikstudium habe ich dann aber aufgrund der Diagnose sein lassen.

ZB Wie ging es weiter?

Hubbe Dann kam die Wende. Der Sprung in die Selbstständigkeit ergab sich aus der Situation heraus – nicht wegen der

Krankheit. Ich hatte keinen anderen Plan. Ich wollte zeichnen. Vielleicht war das ein wenig blauäugig. Aber meine Frau arbeitete im Öffentlichen Dienst. Ein Einkommen war also sicher. So habe ich mein Hobby zum Beruf gemacht.

ZB Wie kam es dann dazu, dass Sie Cartoons über behinderte Menschen zeichnen?

Hubbe 2000 habe ich die ersten Cartoons über behinderte Menschen veröffentlicht. Ich hatte einen Beitrag über den New Yorker Zeichner John Callahan gesehen, der Witze über behinderte Menschen machte. Das fand ich gut. Ich war selber betroffen. Dann habe ich angefangen, Cartoons über MS-krank Menschen

zu zeichnen. Doch mit einer Veröffentlichung war ich vorsichtig. In der Zeitung hatte ich einen Artikel über behinderte Menschen gelesen. Diesen Leuten habe ich meine Cartoons geschickt.

ZB Und wie haben sie reagiert?

Hubbe Sie fanden die Cartoons sehr gut. Trotzdem habe ich mich langsam weiter herangetastet. Viele Zeichnungen haben sich aber auch ohne mein Wissen verbreitet und ich bekam immer mehr Anfragen. Zunächst habe ich viel im Magazin „Handicap“ veröffentlicht. 2003 habe ich das erste Mal meine Cartoons über behinderte Menschen ausgestellt. Ein Jahr später habe ich mein erstes Buch herausgebracht. Mittlerweile zeichne ich sehr viel für Verbände, vor allem seit der UN-Behindertenrechtskonvention.

ZB Gerade das Thema Inklusion ist komplex und wird von manchen auch kritisch gesehen ...

Hubbe Mit meinen Zeichnungen kann ich dazu beitragen, das Thema lockerer anzugehen. Ich werde häufig zu Vorträgen dazu gerufen, um den Begriff Inklusion auf humorvolle Art und Weise zu erklären. Auch behinderte Menschen wollen an der Gesellschaft teilhaben. Wie das konkret umgesetzt werden kann, ist die große Frage und Herausforderung. Doch zunächst muss auch das Interesse da sein. Wichtig ist, dass nicht behinderte Menschen mit behinderten Menschen in Kontakt kommen. Vor allem Kinder gehen viel unbefangener damit um.

ZB Haben Sie da persönlich Erfahrungen gemacht?

Hubbe Ja, zum Beispiel auf Kinderfreizeiten. Ich habe mal eine Woche lang mit Kindern, die im Rollstuhl sitzen, gezeichnet und gesehen, wie viel Spaß und Lebensfreude sie haben. Interessant war auch ein Workshop für Kinder mit behinderten Geschwistern. Sie müssen früher erwachsen werden und sehr viel zurückstecken. Aus diesen Begegnungen nehme ich viele Anregungen mit – auch für meine Arbeit als Cartoonist.

ZB Das heißt, dass Sie auch viel unterwegs sind. Haben Sie beim Reisen Einschränkungen?

Hubbe Ich bin ein guter Bahnkunde. In Deutschland kommt man mit öffentlichen Verkehrsmitteln sehr gut überall hin. Einen Führerschein habe ich nicht. Aber das sehe ich nicht als Einschränkung. In der Stadt benötige ich nur sehr selten das Auto und wenn, dann fährt mich meine Frau.

ZB Hat sich Ihr Gesundheitszustand über die Jahre verändert? Wurde die Erkrankung schlimmer?

Hubbe Ich lebe jetzt seit 30 Jahren mit MS. Kleine Veränderungen stelle ich fest. Ich werde etwas schneller müde. Aber das ist kein Grund zum Jammern. Ich bin mit Medikamenten gut eingestellt, sodass ich nur wenige Schübe bekomme. 15 Jahre lang musste ich mich jeden Tag spritzen. Doch jetzt habe ich ein Medikament, das ich oral einnehme. Ich gehe

regelmäßig zum Arzt in die Uniklinik. Mit der Zeit haben sich hier gute Freundschaften entwickelt. Zum Teil nutzen die Ärzte meine Zeichnungen für ihre Arbeit. Bei MS ist es schwierig, eine Prognose zu stellen. In meinem Fall rechnen die Ärzte mit einem gutartigen Verlauf. Das heißt: geringe Bewegungseinschränkungen und wenige Schübe. Doch beim letzten Schub hatte ich ein schlaffes Bein und konnte es nur noch hinter mir herziehen.

ZB Haben Sie im Beruf Unterstützung vom Integrationsamt erhalten?

Hubbe Bisher habe ich noch keine Hilfen benötigt. Doch nicht umsonst ist MS die „Krankheit mit 1.000 Gesichtern“. Da hat jeder Betroffene seine eigene Geschichte. Von MS-Kranken mit stärkeren Einschränkungen weiß ich, dass es Hilfen finanzieller und technischer Art gibt, zum Beispiel Sehhilfen oder spezielle Computer-Software, die bei den Integrationsämtern beantragt werden können.

ZB Nun würde ich gern noch wissen: Haben Sie einen Lieblingscartoon?

Hubbe Mein Favorit ist der Cartoon „MS-Rainer“. Das ist auch der Witz, der bei den Betroffenen am besten ankommt ...

ZB ...und der Sie populär gemacht hat!

Hubbe Das Zeichnen ist meine große Leidenschaft. Ich habe eine Nische besetzt und kann inzwischen sehr gut davon leben. Es gibt mir darüber hinaus die Möglichkeit, meine Krankheit zu verarbeiten. ■



Phil Hubbe: „Ich möchte dazu beitragen, das Thema Inklusion lockerer anzugehen“



Phil Hubbe

Phil Hubbe, 51 Jahre, ist Cartoonist und lebt in Magdeburg. 1985 erkrankte er an MS – Multipler Sklerose. Von Freunden und Kollegen ermutigt, die Krankheit zum Thema von Cartoons zu machen, zeichnet er inzwischen für Verbände, Ministerien, Fernsehsender und Tageszeitungen. Darüber hinaus hat er Bücher mit seinen Cartoons veröffentlicht und für seine Arbeit mehrere Preise erhalten.



Inkludierte Gefährdungsbeurteilung

Der Schlüssel zu mehr Sicherheit

Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung stellt für Betriebe eine Herausforderung dar – erst recht bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Hier verspricht ein Forschungsprojekt des LVR-Integrationsamtes Abhilfe.

Beschäftigte haben Anspruch auf einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz. Das regelt das Arbeitsschutzgesetz mit einer regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung. Sie ist gesetzlich vorgeschrieben. Was kann die Sicherheit und Gesundheit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin bei welchen Tätigkeiten gefährden? Und vor allem: Welche Möglichkeiten und Maßnahmen gibt es, um diese Gefahren zu vermeiden? Das gilt erst recht für schwerbehinderte Beschäftigte.

Besondere Gefahren Die Praxis zeigt jedoch, dass sich viele Führungskräfte mit der Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung schwer tun. Denn: Es gibt kaum Handlungsanweisungen, um die speziellen Unfallgefahren für behinderte Menschen zu beurteilen. Die Auswirkungen der verschiedenen Behinderungen sind ganz unterschiedlich und damit auch die besonderen Gefahren, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstehen.

Hier hat das Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) angesetzt und das Forschungsprojekt „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ ins Leben gerufen, das vom Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie (ASER) durchgeführt wurde. Entstanden ist eine konkrete Handlungsanweisung am Beispiel Höreinschränkungen. Viele hörbehinderte Menschen sind gut ausgebildet und können beispielsweise in Handwerksbetrieben arbeiten. Allerdings besteht für sie dort ein erhöhtes Risiko für Verletzungen, weil sie akustische Warnungen wie einen Feueralarm oft nicht wahrnehmen können. Mögliche Hilfen sind Lichtsignale, ein Vibrationsalarm oder sogar die direkte Übertragung von Nachrichten auf das Hörgerät. Unterstützung geben dabei die Technischen Berater. Auch für sie ist die Handlungsanweisung ein Angebot, offene Fragen zu beantworten und so die Umsetzung zu vereinfachen.

Wie sie funktioniert Die Handlungsanweisung führt den Anwender systematisch durch die Gefährdungsbeurteilung. So können alle relevanten Fragen beantwortet werden. Im ersten Schritt sensibilisieren Leitfragen, ob der Punkt am vorliegenden Arbeitsplatz relevant ist. Ergänzende Fragen konkretisieren die einzelnen Aspekte. Jede Frage kann zustimmend, ablehnend oder mit „nicht relevant“ beantwortet werden. Im nächsten Schritt wird beurteilt, ob Handlungsbedarf besteht. Immer gibt es auch Vorschläge für geeignete Maßnahmen.

Barrieren abbauen „Wir wollen nicht in Konkurrenz mit der gesetzlichen Unfallversicherung treten, sondern auf deren Wissen aufsatteln“, sagt Dr. Carsten Brausch, Leiter des Technischen Beratungsdienstes beim LVR-Integrationsamt. Damit sollen vor allem Barrieren bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen aus dem Weg geräumt werden. „Der Arbeitgeber soll erkennen, dass das Risiko beherrschbar ist“, sagt Carsten Brausch.

Die Handlungsanweisung ist verfügbar unter: www.integrationsamt.lvr.de ■



Druckkündigung Anhörung des Betroffenen

Leitsatz

Bei der so genannten Druckkündigung hat der Arbeitgeber regelmäßig den betroffenen Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung anzuhören und sich möglichst schützend vor ihn zu stellen. Die Prüfung der Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen trotz der Drucksituation aufrecht zu erhalten, erfordert die Beachtung der Grundsätze des § 81 Abs. 4 SGB IX. Dazu gehört die Verpflichtung, den Arbeitnehmer gegebenenfalls unter Veränderung der Arbeitssituation aus dem betreffenden Arbeitsbereich zu versetzen.

ArbG Berlin, Urteil vom 01.07.2016 – 28 Ca 38/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die gehörlose Mitarbeiterin (Grad der Behinderung 100) arbeitet als sozialpädagogische Kraft im Betreuten Wohnen. Zwischen ihr und einer Kollegin kam

es seit 2014 zu erheblichen Spannungen, die sich in der Folgezeit so weit verschärften, dass die Arbeitgeberin im Oktober 2015 beim Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses beantragte. Im späteren arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahren wurde festgestellt, dass die auf die Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochene Kündigung unwirksam ist.

In seiner Begründung führt das Arbeitsgericht (ArbG) aus, die Vorschrift des § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX gebe den schwerbehinderten Arbeitnehmern ein einklagbares Recht auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten können. Diese Verpflichtung verlangt Beachtung auch in Problemlagen, in denen es wegen entstandener Schwierigkeiten im bisherigen Einsatzbereich um Alternativen zur Vermeidung voreiliger Aussonderung aus dem Erwerbsleben geht. Dazu gehören auch Änderungen und Anpassungen der betrieblichen Organisation bis hin zu Umsetzungen. ■



BEM Ablehnung

Leitsatz

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist im Zeitablauf wiederholt durchzuführen oder dem Betroffenen jedenfalls neu anzubieten, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erneut erfüllt sind. Dies gilt auch, wenn der Betroffene die Durchführung eines BEM in der Vergangenheit abgelehnt hatte. Das BEM muss zeitnah vor Ausspruch der Kündigung durchgeführt werden, da es ansonsten seinen Zweck nicht erfüllt.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 20.10.2016 – 13 Sa 356/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Die Klägerin war in der Zeit von 2001 bis August 2015 an 1.553 Kalendertagen krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 14.10.2013 und 18.03.2014 bot der Arbeitgeber ihr ein BEM an. Im vorformulierten Antwortschreiben kreuzte die Klägerin

jeweils an, dass sie kein BEM wünsche. Im Jahr 2015 führten die Parteien ein Fehlzeitengespräch. Anschließend kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Im folgenden arbeitsgerichtlichen Klageverfahren hält das Landesarbeitsgericht (LAG) die Kündigung wegen Unverhältnismäßigkeit für unwirksam. Die Voraussetzungen für die Durchführung eines BEM-Verfahrens lagen vor. Dieses war auch nicht deshalb entbehrlich, weil der Arbeitgeber der Klägerin ein solches in 2013 und 2014 erfolglos angeboten hatte. Ein BEM ist im Zeitablauf wiederholt durchzuführen oder jedenfalls anzubieten, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erneut erfüllt sind. Mit dem Zeitpunkt, an dem eine sechswöchige Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, setzt zugleich ein neuer Berechnungszeitraum ein. Eine Fiktion dahingehend, dass aufgrund der Ablehnung eines BEM durch den Arbeitnehmer unterstellt wird, zu diesem Zeitpunkt kommt eine behinderungsgerechte Beschäftigung nicht in Betracht, lässt sich dem Gesetz nicht entnehmen. Die Ablehnung eines BEM hat nur dann kündigungsrechtliche Auswirkungen, wenn die Kündigung zeitnah ausgesprochen wird. ■



Kündigungsschutzverfahren Aussetzung

Leitsatz

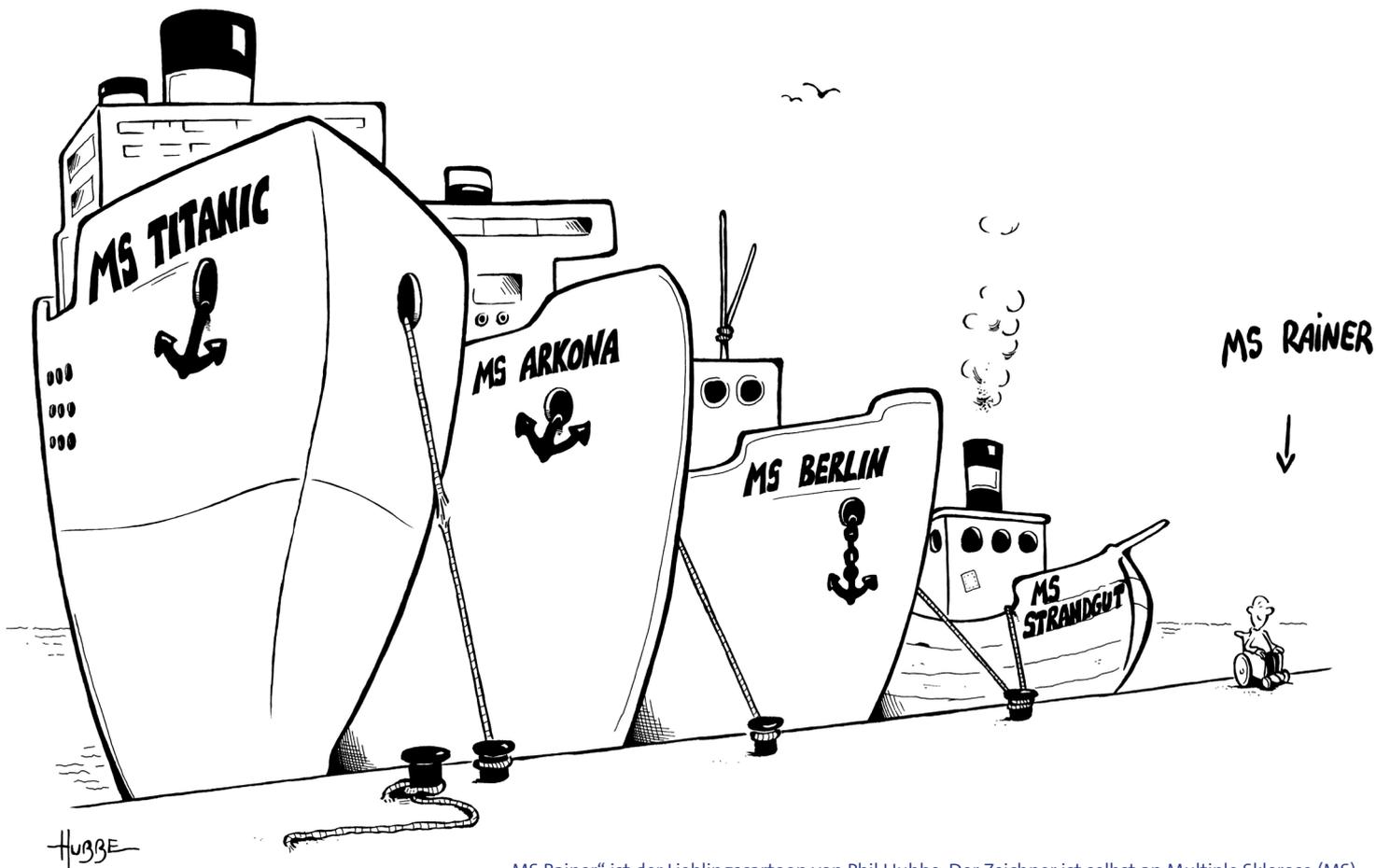
Es ist regelmäßig ermessensfehlerhaft, ein Kündigungsschutzverfahren bis zum rechtskräftigen Abschluss des Widerspruchs- bzw. Klageverfahrens gegen die vom Integrationsamt erteilte Zustimmung zur Kündigung nach § 148 ZPO auszusetzen.

LAG Rostock, Beschluss vom 17.03.2017 – 5 Ta 8/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Parteien streiten unter anderem über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Gegen die zustimmende Entscheidung des Integrationsamts legte der Kläger Widerspruch ein, die ausgesprochene Kündigung hat er mit einer arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzklage ange-

fochten. Gegen den zurückgewiesenen Widerspruch klagte der Kläger beim Verwaltungsgericht. Das Arbeitsgericht setzte den Rechtsstreit bis zur Rechtskraft des Widerspruchsbescheids mit der Begründung aus, die Wirksamkeit der Kündigung hänge von der Wirksamkeit der Zustimmung des Integrationsamts ab. Auf die Beschwerde des Klägers hin hob das Landesarbeitsgericht (LAG) diesen Beschluss auf. Es führt aus, die Entscheidung berücksichtige nicht die gesetzgeberische Wertung des § 88 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Danach ist es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, trotz der erteilten Zustimmung die Entscheidung im verwaltungsrechtlichen Verfahren abzuwarten. Dies ergibt sich auch aus dem prozessualen Beschleunigungsgrundsatz. Die Gefahr sich widersprechender Entscheidungen besteht auf Grund der Möglichkeit einer Restitutionsklage nach § 580 Nr. 6 Zivilprozessordnung (ZPO) nicht. ■

Illustration: Phil Hubbe



„MS Rainer“ ist der Lieblingscartoon von Phil Hubbe. Der Zeichner ist selbst an Multiple Sklerose (MS) erkrankt. Wie Inklusion mit Humor funktioniert, erklärt er im Interview auf Seite 6/7

Multiple Sklerose

Den Einzelfall betrachten

Die meisten Menschen mit Multipler Sklerose (MS) können sehr gut ihrer Arbeit nachgehen. Wichtig ist ein offener Umgang mit der Erkrankung, der es ermöglicht, die Arbeitsbedingungen an die individuellen Bedürfnisse anzupassen.

Zum Arbeitsalltag mit MS: Zahlen, Fakten, Erfahrungsberichte.

Multiple Sklerose, die „Krankheit mit 1.000 Gesichtern“ ist wohl der meist zitierte Satz in Verbindung mit dieser chronischen Erkrankung. Und er trifft den Kern der Sache. Der Krankheitsverlauf ist so verschieden wie die Menschen, die daran erkrankt sind. Häufig leiden sie an Symptomen, die auch bei anderen Erkrankungen auftreten. Bis die Diagnose feststeht, vergehen mitunter viele Jahre.

Meist beginnt Multiple Sklerose mit starken Schüben. Also mit Symptomen, die nach zwei Tagen bis vier Wochen ganz oder teilweise wieder verschwinden. Zum Beispiel eine Entzündung des Sehnervs oder Taubheitsgefühle in den Gliedmaßen. Solche akuten Symptome werden oft mit Kortison behandelt, woraufhin sie meist schnell nachlassen. In vielen Fällen wird die Diagnose gestellt, wenn es den Patientinnen und Patienten schon

wieder besser geht. Je nach Krankheitsverlauf können sie mit Medikamenten gut eingestellt werden. Einige haben nur kleine Einschränkungen, zum Beispiel Müdigkeitserscheinungen und Konzentrationsschwierigkeiten. Sie können ihren Alltag – und somit auch den Arbeitsalltag – gut alleine bewältigen. Andere wiederum sind sehr stark körperlich eingeschränkt – aber geistig „top fit“, sitzen mitunter im Rollstuhl und sind auf Hilfe anderer angewiesen. Wichtig ist immer, den Einzelfall zu betrachten: Die meisten Menschen mit MS können sehr gut ihrer Arbeit nachgehen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

DEN ARBEITSPLATZ AN DIE BEDÜRFNISSE ANPASSEN

Nachdem die betroffenen Menschen eine Einschätzung ihres Krankheitsbildes durch Ärzte und Therapeuten erhalten haben, suchen sie meist den Weg zu einer Beratungsstelle oder Selbsthilfegruppe. Für MS-Erkrankte ist die Deutsche Multiple Sklerose Gesellschaft – kurz DMSG – eine gute Anlaufstelle. Beim DMGS-Landesverband Niedersachsen hilft Monika Theismann Ratsuchenden weiter. Auch sie ist „Betroffene“: Ihr Mann erkrankte vor 30 Jahren an MS. „Häufig gestellte Fragen an mich sind: Wie geht’s weiter? Können wir Kinder bekommen? Wie sieht es finanziell aus? Wie kommen wir klar, wenn ein Partner nicht mehr arbeiten geht? Wie und wo beantrage ich den Schwerbehindertenausweis? Wie sieht es mit der Rentenvorsorge aus?“ Die 52-Jährige weiß: „Viele sind schon erleichtert, mit jemandem sprechen zu können, der ihre Sorgen und Nöte versteht.“ Genauso wichtig ist es nach ihrer Erfahrung, mit konkreten Informationen weiterzuhelfen – zum Beispiel mit Kontakten zu Pflegediensten, zu den Integrationsämtern oder zu anderen Stellen, wo sie Unterstützung erhalten.

Deutschlandweit leben nach neuen Zahlen des Bundesversicherungsamtes mehr als 200.000 MS-Erkrankte. Jährlich erhalten circa 2.500 Menschen die Diagnose

MS. Viele Menschen, die Multiple Sklerose haben, stehen aktiv im Arbeitsleben. Über ihre berufliche Situation gibt eine aktuelle Studie Auskunft (siehe Info-Box auf Seite 12). Danach leiden die betroffenen Menschen oft an Fatigue, einem Erschöpfungssyndrom, oder sie haben kognitive sowie körperliche Einschränkungen. Weitere Symptome sind: Empfindungs-, Koordinations- und Sehstörungen, Muskelschwäche, Schmerzen, erhöhte Muskelspannung sowie Depressionen.

Daraus folgt, dass vor allem Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration erfordern wie lange PC-Arbeiten, Besprechungen oder komplexe Aufgaben, für die MS-Erkrankten problematisch sein können. Das gilt auch für körperlich belastende Tätigkeiten wie Heben, Tragen und langes Stehen oder Aufgaben, die mit viel Stress und hoher Verantwortung einhergehen. Insbesondere Termin- und Zeitdruck, wenige Pausen, Hitze und Lärm werden als sehr belastend empfunden.

HÄUFIGES SYMPTOM: FATIGUE, STARKE ERSCHÖPFUNG

Wenn Krankheitssymptome die berufliche Tätigkeit einschränken, kann eine entsprechende Arbeitsgestaltung helfen. Erleichterung bringen in vielen Fällen flexible Arbeitszeiten und andere organisatorische Maßnahmen sowie technische Hilfsmittel, etwa Mobilitäts- und Sehhilfen. Dabei ist es wichtig, den Arbeitsplatz an die individuellen Bedürfnisse des MS-Kranken anzupassen. Dies gelingt besser, wenn die betroffenen Beschäftigten mit ihren Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen offen über ihre Krankheit sprechen können.

Aber auch die Größe des Unternehmens spielt bei der Umsetzung eine Rolle. „Sehr kleine Betriebe mit vier, fünf Beschäftigten, zum Beispiel im Handwerk, haben oft nicht die Möglichkeiten, eine Person mit MS weiter zu beschäftigen“, sagt Monika Theismann. „Für meinen Mann hat der Arbeitgeber einen

anderen geeigneten Arbeitsplatz gefunden. Anstatt an der Werkbank zu arbeiten, bekam er eine Stelle in der Kundenbetreuung, wo er überwiegend Telefonate geführt hat.“ Monika Theismann betont: „Wir raten in der Regel dazu, offen mit der Behinderung umzugehen. Aber natürlich hängt das stark vom Verhältnis zum Arbeitgeber ab. Je nach Beeinträchtigung kann es besser sein, zurückhaltend zu reagieren.“ ■



Was ist Multiple Sklerose?

Multiple Sklerose (MS) ist eine chronische Erkrankung des Zentralen Nervensystems, die das Gehirn und das Rückenmark umfasst und meist im frühen Erwachsenenalter beginnt. Besonders häufig betroffen sind Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 40 Jahren. Die Krankheit lässt noch viele Fragen unbeantwortet und ist in Verlauf, Beschwerdebild und Therapieerfolg von Patient zu Patient so unterschiedlich, dass sich allgemeingültige Aussagen nur bedingt machen lassen. Vermutlich wirken genetische Faktoren mit Umweltfaktoren wie Viren, Bakterien und UV-Strahlung zusammen. Sie lösen eine Abwehrreaktion des Immunsystems aus, die sich gegen den eigenen Körper richtet. So kommt es, dass das Immunsystem die Hüllschicht von Nervenfasern zerstört. An den beschädigten Stellen entstehen Entzündungsherde, die vernarben. Diese Verhärtungen verlangsamen oder verhindern die Signalübertragung der Nervenimpulse.

Wichtig: Multiple Sklerose ist nicht ansteckend, nicht zwangsläufig tödlich, kein Muskelschwund und keine psychische Erkrankung. Auch das häufig verbreitete Vorurteil, dass MS in jedem Fall zu einem Leben im Rollstuhl führt, ist so nicht richtig.



Herbert van Beek (re.) feiert in diesem Jahr sein 25-jähriges Dienstjubiläum. „Wir haben von Anfang an offen über seine Krankheit gesprochen“, sagt sein Vorgesetzter Josef Schwab (linkes Foto).



REDAHAT-Studie „Mit Multiple Sklerose im Job“

Für diese Studie aus dem Jahr 2015 wurden Erwerbstätige und Auszubildende mit MS zu ihrem Arbeitsalltag befragt. Wichtige Ergebnisse:

- Rund zwei Drittel der Befragten arbeiten in Vollzeit.
- Etwa jeder sechste Beschäftigte fühlt sich bislang nicht durch die Erkrankung im Arbeitsleben eingeschränkt.
- Jeder achte Befragte musste aufgrund der MS den Arbeitsplatz im Unternehmen wechseln, jeder zehnte sogar seinen Beruf aufgeben.
- Am häufigsten leiden die Befragten an Fatigue und Konzentrationsstörungen.
- Häufig genutzte Hilfsmittel sind: Sehhilfen, Mobilitätshilfen, ergonomisches Mobiliar, Hebe- und Transportgeräte sowie spezielle PC-Hard- und Software.
- Sind Maßnahmen erforderlich, stufen die meisten Erwerbstätigen die Unterstützung durch Führungskräfte und Kollegen sowie flexible Arbeitszeiten als hilfreich ein.

Mehr Informationen unter www.rehadat.de

Praxisbeispiel

„Ich habe gelernt, auf meinen Körper zu hören“

Herbert van Beek ist als Architekt bei der Erzdiözese Bamberg angestellt. Seit 40 Jahren lebt er mit der Krankheit MS.

Der Verlauf der Krankheit ist milder, sagt Herbert van Beek. 1977 hat er seinen ersten Schub gehabt. Elf Jahre lang hatte er bereits mit der Krankheit gelebt, bis er 1988 die Diagnose MS erhielt. „Ohne das Wissen um die Krankheit konnte ich gut studieren und hatte nicht die Schere im Kopf, schwer krank zu sein“, erzählt der 58-Jährige. „Die Schübe sind immer wieder gut mit Kortison behandelt worden. Seit 2004 ist der Verlauf der Krankheit sekundär chronisch, das heißt, dass sich meine körperliche Leistungsfähigkeit langsam verschlechtert.“ Herbert van Beek leidet an Fatigue – langes Stehen und Laufen sind ihm nicht mehr möglich. „Für Messe- oder Museumsbesuche habe ich meinen Rollstuhl“, sagt er. „Ich nutze ihn wie ein Werkzeug.“

Regelmäßige Pausen einlegen Im Büro ist der Architekt nicht auf den Rollstuhl angewiesen. Ansonsten hat Herbert van

Beek für kleinere Wege oder zum Treppensteigen einen Stock. „Der Stock ist mir im Alltag eine große Hilfe“, betont er. Wichtig für Herbert van Beek sind auch regelmäßige Pausen: „Durch meine Krankheit habe ich gelernt, eher auf meinen Körper zu hören. Tue ich dies nicht, merke ich am Abend, wie sich die Symptome verschlechtern. Zum Beispiel verstärken sich die Spastiken im Bein.“ Neben der Büroarbeit geht Herbert van Beek auch auf Außendienste. Er besichtigt Baustellen und bespricht den Bauverlauf. Auch wenn dies mitunter anstrengend ist, gibt ihm die Arbeit Anerkennung.

Gesicherter Arbeitsplatz In diesem Jahr feiert er sein 25. Dienstjubiläum. Sein damaliger Vorgesetzter, Domkapitular Klemens Fink, hat ihn mit dem Wissen, dass er an MS erkrankt ist, eingestellt. Sein jetziger Vorgesetzter Josef Schwab betont: „Wir haben von Anfang an offen

über seine Krankheit gesprochen und wir haben uns auch darauf eingestellt, dass er durch Reha-Maßnahmen für längere Zeit ausfallen kann. Aber wir wollen auf den kompetenten Fachmann, der sich auf den Denkmalschutz spezialisiert hat, nicht verzichten.“ Herbert van Beek erzählt: „Vor drei Jahren bin ich aufgrund meiner Krankheit für ein paar Monate ausgefallen. Dennoch hatte ich meinen Arbeitsplatz sicher.“

Entlastung im Alltag In dieser Zeit bekam Herbert van Beek vom Integri-

onsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales eine Arbeitsassistenz zur Seite gestellt. Später konnte der 58-Jährige seinen Aufgabenbereich verkleinern und ein paar seiner Projekte abgeben, sodass diese Unterstützung nicht mehr nötig war.

Seine Stundenzahl hatte er bereits auf 70 Prozent reduziert, nachdem ihm ein Grad der Behinderung (GdB) von 80 anerkannt worden war. Für seine Außendienste ist der Architekt auf das Auto angewiesen. „Die Erzdiözese Bamberg

hat für mich einen Wagen mit Automatik angeschafft. Auf langen Strecken, zum Beispiel auf der Autobahn, kann ich den Tempomat einschalten, sodass ich meine Beine etwas entspannen kann“, ergänzt Herbert van Beek. „Es gibt sehr viele sehr nervige Momente, zum Beispiel, wenn ich nachts wegen Spastiken im Bein nicht schlafen kann. Aber ich weiß auch, dass es Menschen mit MS gibt, denen es noch sehr viel schlechter geht. Unterstützung bekomme ich auch von meiner Frau. Sie trägt einen großen Teil der Krankheit mit.“ ■

Praxisbeispiel

„Arbeit ist Lebensqualität“

Stephanie Beier* arbeitet als Bürokräftin im Steueramt der Stadtverwaltung Osterhofen/Niederbayern nahe Deggendorf. Im Alter von 24 Jahren hat sie die Diagnose MS erhalten.

Angefangen hat es mit einem pelzigen Fleck, einer tauben Stelle am Bein“, beschreibt Stephanie Beier die ersten Symptome. „Dann ging es mir recht schnell immer schlechter: Ich konnte beim Autofahren Kupplung und Bremse nicht mehr betätigen.“ Stephanie Beier erzählt weiter: „Ein anderes Mal kam ich mit einer Hirnhautentzündung ins Krankenhaus, wo zum ersten Mal der Verdacht auf MS geäußert wurde. Allerdings ist mir dieser Befund zunächst nicht mitgeteilt worden.“

Auf Teilzeit reduziert Nach mehreren Schüben folgte 1992 die Diagnose. Die Symptome wurden mit Kortison behandelt. Seit 2000 hat Stephanie Beier keine Schübe mehr. Doch ihr Gesundheitszustand verschlechtert sich schleichend immer weiter. Acht Jahre später war sie auf einen elektrischen Rollstuhl angewiesen. Stephanie Beier kann nicht mehr gehen und stehen. Ihr linker Arm ist gelähmt. „Für meinen Arbeitgeber war es keine Frage, mich in dieser Situation

zu unterstützen und den Arbeitsplatz anzupassen“, erzählt die 49-Jährige. „Von einer Vollzeitstelle habe ich auf 17 Stunden reduzieren können. Und solange ich arbeiten kann, möchte ich dies tun. Arbeit ist für mich Lebensqualität“, betont die gelernte Bürofachfrau. „Über die Arbeit bekomme ich Anerkennung und das Gefühl, gebraucht zu werden.“

Unterstützung im Arbeitsalltag Eine Arbeitsassistenz begleitet Stephanie Beier im Berufsalltag. „Sie hilft mir, Akten aus den Regalen zu holen, geht für mich zum Kopierer oder zum Faxgerät“, erklärt Stephanie Beier. Die Arbeitsassistenz hat ihr bis vor Kurzem auch geholfen, die Treppen zu überwinden. Mit einem Scalamobil – einem elektrischen Treppensteiger – hat sie Stephanie Beier die Treppen nach oben befördert. „Inzwischen haben wir einen Fahrstuhl im Gebäude, den ich benutzen kann“, berichtet sie. „Die Kosten der Arbeitsassistenz übernimmt das Integrationsamt.“ ■

*Name von der Redaktion geändert



Gut zu wissen

Im Falle einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung unterstützt das Integrationsamt im Rahmen der „Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben“. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter und die Integrationsfachdienste. Auch Selbstständige können Förderleistungen erhalten.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Leistungen in Anspruch nehmen möchten, sind verpflichtet, den Arbeitsplatz behinderungsgerecht einzurichten. Das heißt zum einen mit technischen Hilfsmitteln wie Sehhilfen, Computerhardware oder Hebevorrichtungen, zum anderen durch organisatorische Maßnahmen wie Arbeitszeitverkürzung und regelmäßigen Pausen. Die Maßnahmen richten sich immer nach der Ausprägung der Behinderung – bei einer starken Behinderung gibt eine Arbeitsassistenz Unterstützung.



Friedhelm Siepe und Christoph Beyer bei der feierlichen Unterzeichnung in Berlin (v. li.)

Vereinbarung zwischen BA und BIH

„Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt“

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) haben eine engere Zusammenarbeit vereinbart. Ihr Ziel: Die Inklusion am Arbeitsmarkt gemeinsam voranbringen.

Wir sind davon überzeugt, dass eine engere Zusammenarbeit beider Partner die Chancen von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt spürbar verbessern kann“, betonte der BIH-Vorsitzende Christoph Beyer bei der feierlichen Unterzeichnung der Vereinbarung am 13. Juli 2017 in Berlin. Friedhelm Siepe, Geschäftsführer Arbeitsmarkt der BA, formuliert seine Erwartungen so: „Ich setzte sehr darauf, dass wir beim Thema Inklusion gemeinsam schneller vorankommen.“ Mit der Vereinbarung ist ein wichtiger Schritt gemacht. Der von ihr ausgehende Impuls zur stärkeren Vernetzung soll sich vom Bund über die Länder und Regionen bis auf die lokale Ebene ausbreiten. Damit

bliebe die Initiative nicht auf BA und BIH beschränkt. Vielmehr würde auch die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Arbeitsagenturen und Integrationsämtern vor Ort davon profitieren.

HANDLUNGSFELDER

BA und BIH haben fünf Handlungsfelder abgesteckt. Hier wollen sie künftig ihre Zusammenarbeit erweitern und vertiefen. Wie das aussehen kann, zeigen einige Beispiele.

Übergang Schule-Beruf: Die Berufliche Orientierung ist für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in Ausbildung

und Arbeit von großer Bedeutung. Es gehört zu den originären Aufgaben der BA, behinderte junge Menschen dabei zu unterstützen. Gleichwohl ist eine Verzahnung mit den Integrationsämtern sinnvoll: Mit ihren vertiefenden Angeboten tragen sie schon heute an vielen Orten dazu bei, dass der Übergang von der Schule in den Beruf besser gelingt.

Anbahnung und Einmündung in betriebliche Ausbildung und Beschäftigung: Die Erfahrung zeigt, dass eine betriebliche Ausbildung die späteren Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert. Daher muss das Ziel sein, mehr Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderungen zu erschließen. Um

dies zu erreichen, wollen BA und BIH darauf hinwirken, dass Arbeitsagenturen und Integrationsämter möglichst mit einer Stimme Arbeitgeber ansprechen und motivieren.

Beschäftigungssicherung: Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement sind unbestritten wirksame Instrumente, wenn es darum geht, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sichern. Arbeitgeber werden dabei sowohl von den Agenturen für Arbeit wie auch von den Integrationsämtern unterstützt. Die beiden Partner sind entschlossen, ihre gemeinsamen Anstrengungen auf diesem Gebiet zu verstärken.

Anzeigeverfahren und Erhebung der Ausgleichsabgabe: Hier arbeiten BA und BIH schon immer eng zusammen. In der gemeinsamen Vereinbarung bekunden sie ihren Willen, diesen Weg fortzusetzen und den gegenseitigen Austausch zu fördern.

Öffentlichkeitsarbeit: Immer noch zögern viele Betriebe, wenn es um die Einstellung schwerbehinderter Menschen geht. Dahinter stecken meist hartnäckige Vorbehalte. Aber auch Unkenntnis, was mögliche Hilfen angeht. Dagegen wollen BA und BIH gemeinsam angehen. Ein erstes Ergebnis ist die Arbeitgeber-Broschüre „Schwerbehinderte Menschen im Betrieb“ (siehe „Neu erschienen“ auf Seite 5).

Sie haben die Vereinbarung ausgehandelt (v. l.): Timo Wissel (BIH), Mathilde Schulze-Middig (BA), Maren Lewerenz (BA) und Simone Wuschech (BIH)



REGELMÄSSIGER AUSTAUSCH

Voraussetzung für eine gute und enge Zusammenarbeit ist der regelmäßige fachliche Austausch zwischen den Mitarbeitern der BA und denen der Integrationsämter. Er dient nicht nur der gegenseitigen Information etwa über neue Strategien, sondern auch einem besseren Verständnis der Strukturen und Abläufe auf der jeweils anderen Seite. Deswegen haben BA und BIH jährliche Treffen und bei Bedarf zusätzliche Arbeitsgruppen vereinbart. „Wir hoffen, dass die Vereinbarung zwischen BA und BIH Nachahmer auf der regionalen und lokalen Ebene findet“, so Christoph Beyer. Wo es schon ähnliche Vereinbarungen gibt – etwa in NRW oder in Brandenburg – dürften sich die Partner bestätigt sehen. „Unser Wunsch ist, dass überall Arbeitsagenturen und Integrationsämter stärker aufeinander zugehen, um gemeinsam neue Beschäftigungsperspektiven in den Betrieben und Dienststellen zu erschließen und nachhaltig zu unterstützen“, betonte der BIH-Vorsitzende. ■



Mehr Information

Die komplette Fassung der BA-BIH-Vereinbarung mit dem Titel „Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt“ ist nachzulesen unter: www.integrationsaemter.de (Suchbegriff „BA-BIH-Vereinbarung“). Auch das Editorial dieser Ausgabe befasst sich mit der Vereinbarung (siehe Seite 2).



„Wir sehen in der Vereinbarung einen wichtigen Impuls für die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit – sowohl auf Bundesebene als auch regional und vor Ort.“

Christoph Beyer, Vorsitzender der BIH



„Gerade bei Rehabilitanden und schwerbehinderten Menschen ist die Verzahnung zwischen der Bundesagentur und den Integrationsämtern ausgesprochen wichtig.“

Friedhelm Siepe, Geschäftsführer Arbeitsmarkt der BA