



UNERHÖRT GUT SEHEN

Beim Hamburger Unternehmen KLE
arbeiten gehörlose Beschäftigte erfolgreich
in der Aufbereitung von OP-Instrumenten.

UMDENKEN

Warum herkömmliche Präventionsmaßnahmen nicht mehr greifen: ein Interview

ZB WIRD DIGITAL

Ab dieser Ausgabe gibt es die
ZB als Digitalmagazin unter
→ bih.de/zb-digitalmagazin

RECHTSSICHER

Aktuelle Urteile rund
um die berufliche
Teilhabe

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit

Verlag, Herstellung, Vertrieb:
CW Haarfeld GmbH, cwh.de

ZB erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).

Internetadresse:

integrationsaemter.de/ZB

Redaktion: Karl-Friedrich Ernst (verantwortlich für den Inhalt), Burkhardt Vitt (verantwortlich für den Verlag), Theda Bracht, Maren Zeidler, Anna Huft

Beirat: Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Ralf Düser, Hildesheim; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Carola Fischer, Köln; Heike Horn-Pittroff, Chemnitz; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Michael Neuner, Bayreuth; Timo Wissel, Köln

Titelfoto: Rupert Oberhäuser

Druck: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, schaffrath.de; gedruckt auf 100-prozentigem Recyclingpapier, zertifiziert mit dem Blauen Engel

Auflage: 184.000 Exemplare

Redaktionsschluss: 10.08.2021

Beilagen: Einem Teil der Auflage ist die ZB Baden-Württemberg oder die ZB Bayern beigelegt.

Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

Editorischer Hinweis: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet wird, wenn es sich nicht vermeiden lässt. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Nachbestellungen und Adressänderungen richten Sie bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt.



Paul Esser

MEHR ZB GEHT NICHT

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Magazin der Integrationsämter in Deutschland erscheint bereits seit 1974 – damals noch unter dem Titel „Der gute Wille“. Man trennte sich von dem altmodischen Namen und 1993 wurde das ZB Magazin aus der Taufe gehoben. Viele kleine und größere Änderungen später erhalten Sie die ZB nach wie vor in gedruckter Version. Das wird sich nun nach und nach ändern, denn seit dieser Ausgabe gibt es die ZB als digitales Magazin. Folgen Sie dem Link → bih.de/zb-digitalmagazin, so finden Sie viele fundierte Inhalte, wie Sie es von Ihrer ZB gewohnt sind, und noch vieles mehr: Videos, Podcasts, Checklisten, um nur einige Beispiele zu nennen. Das bedeutet auch, dass die verschiedenen Integrationsämter nun nach und nach die Printversion einstellen werden. Wann und vor allem wie Sie die digitale ZB zuverlässig beziehen können, darüber werden Sie zu gegebener Zeit informiert.

Da die „neue“ ZB so viel zu sehen und zu hören bietet, haben wir für die dritte Ausgabe 2021 und den Start des Digitalmagazins ein Sinnesthema gewählt: In der Titelseite arbeiten gehörlose Beschäftigte in einem Betrieb, in dem es auf besonders gutes Sehen ankommt. Bei der Hamburger KLE überprüfen die Mitarbeitenden, ob OP-Bestück auch wirklich intakt und sauber ist. Dazu finden Sie online auch eine gebärdensprachliche Videoreportage.

Ich hoffe sehr, dass Ihnen das neue, digitale Magazin der Integrationsämter gefällt, und wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre – und ab sofort auch beim Anschauen und Zuhören!

Herzlichst Ihr

Christoph Beyer,
Vorsitzender der BIH, Leiter des
Inklusionsamtes beim Land-
schaftsverband Rheinland (LVR)

Integrationsämter & Inklusionsämter

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

INHALT

TITELTHEMA

Gehörlose Menschen sehen einfach besser

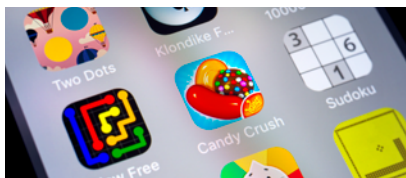
Sechs gehörlose Beschäftigte arbeiten in der Instrumentenaufbereitung des Uniklinikums Eppendorf und sorgen für intaktes und sauberes OP-Besteck. Großen Anteil an diesem Erfolg hat Vertrauensperson Jürgen Ehlers: eine Reportage.

Fotos: Rupert Oberhäuser; Getty Images/stockcam; pexels/burst



6

Markus Schulz bereitet OP-Instrumente für die maschinelle Reinigung vor.



INTERVIEW

Interview mit **Martina Methe, LWL**

10 Suchtprävention ganz neu denken

Die Präventionsexpertin Martina Methe vom LWL erklärt, warum Homeoffice und Co. für Suchterkrankte gefährlich werden können und wie ein neues, „digitales“ betriebliches Gesundheitsmanagement aussehen muss.



ZB DIGITAL

Fünf gute Gründe

12 Das ZB Magazin wird digital

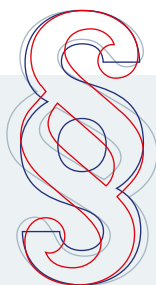
Das ZB Magazin gibt es seit 1974 – zunächst noch als „Der gute Wille“. Die ZB geht mit der Zeit und ist ab dieser Ausgabe auch als Digitalmagazin les-, hör- und sehbar.

RECHT

Auf dem neuesten Stand

14 Aktuelle Urteile

- Kein individuelles Recht auf Vorstellungsgespräche
- Mitteilungspflicht im BEM-Verfahren



ONLINE

Alle Sinne

→ bih.de/zb-digitalmagazin

- Videodokumentation: Erleben Sie die Beschäftigten der KLE im Interview und bei der Arbeit.

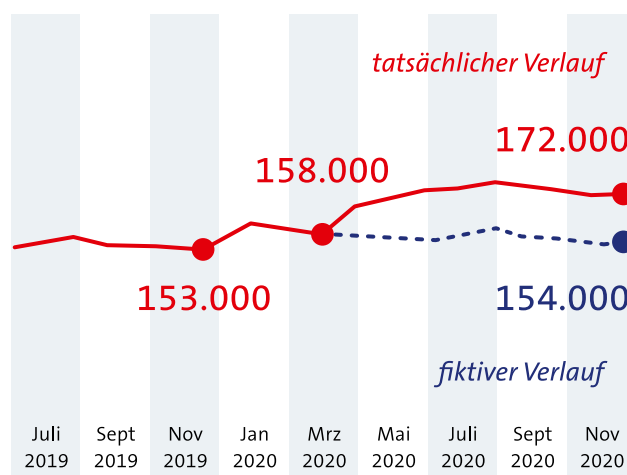


kurz notiert

Auswertung der Bundesagentur für Arbeit Corona-Effekt

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitslosigkeit erhöht. Um den Corona-Effekt zu ermitteln, wird die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im Jahr 2020 mit dem idealtypischen Verlauf für das Jahr 2019 verglichen. Nach dieser Berechnung war im Dezember 2020 fast jeder sechste Erwerbsfähige infolge von Corona arbeitslos gemeldet. Durch Corona gab es knapp 18.000 mehr arbeitslose schwerbehinderte Menschen, als idealtypisch zu erwarten war. Im Dezember war rund jeder neunte Arbeitslose mit einer Schwerbehinderung auf die Corona-Pandemie zurückzuführen. Die Pandemie hat sich weniger auf die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ausgewirkt als auf die Arbeitslosigkeit nicht schwerbehinderter Menschen. Das dürfte auch mit dem besonderen Kündigungsschutz von schwerbehinderten Beschäftigten zusammenhängen.

Corona-Effekt auf die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen Juli 2019 bis November 2020



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Thomas Walloch

Neues REHADAT-Informationsportal Kfz an Behinderung anpassen

Menschen mit körperlichen Einschränkungen benötigen oft technische Anpassungen an ihren Fahrzeugen, um diese sicher benutzen zu können. Das Portal REHADAT-Autoanpassung unterstützt dabei. Die Website gibt einen Überblick über spezialisierte Fahrschulen und Umrüstabetriebe in Deutschland – eingrenzbar durch eine Suche nach Ort, Umkreis oder nach speziellen Dienstleistungen. Informationen zu Führerschein und Fahrerlaubnis, Fördermöglichkeiten und Tipps zum Fahren im Straßenverkehr ergänzen das Angebot.

→ rehadat-autoanpassung.de



Neuaufgabe Behinderung und Teilhabe

In aktualisierter Auflage erscheint der Ratgeber der Verbraucherzentrale NRW. Er leistet Orientierungshilfe und liefert behinderten Menschen die Informationen, die sie brauchen, um ihre Rechte gegenüber Behörden und am Arbeitsplatz wahrzunehmen. Das Buch kann im Buchhandel oder bei der Verbraucherzentrale erworben werden.

ratgeber-verbraucherzentrale.de > „Behinderung und Teilhabe“



Getty Images/GaryRadler

Integrationsämter subventionieren Werkstattlöhne in der Pandemie

Beschäftigte, die in Werkstätten für behinderte Menschen ohnehin nur für einen sehr geringen Lohn arbeiten, mussten in der Corona-Pandemie teilweise gravierende Lohneinbußen hinnehmen. Für sie gibt es kein Kurzarbeitergeld wie für Beschäftigte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Wie schon im Jahr 2020 hat der Bund deshalb den Integrationsämtern auch im Jahr 2021 Mittel zur Verfügung gestellt, um finanzielle Nachteile für diese besonders betroffenen Menschen auszugleichen. Die Integrationsämter setzen diese zusätzliche Aufgabe ab dem Sommer 2021 zügig um.



Getty Images/Luis Alvarez

Digitale Teilhabe: Chancen überwiegen

Welches sind die Chancen und Risiken der Digitalisierung im Hinblick auf gesellschaftliche Prozesse wie Inklusion? Diese Frage stellte die Aktion Mensch in einer Trendstudie, die nun vorliegt. In der Studie kommen zwölf Fachleute aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und 43 Menschen mit verschiedenen Behinderungen und Biografien aus ganz Deutschland zu Wort. Das Fazit: Die Chancen überwiegen deutlich. Insbesondere die wachsende Vielfalt der digitalen Möglichkeiten in Arbeit und Bildung lässt großes Potenzial für die digitale Inklusion erwarten. Die Studie findet sich unter
→ aktion-mensch.de > [Inklusion](#) > [Barrierefreiheit](#) > [Studie-digitale-teilhabe](#)

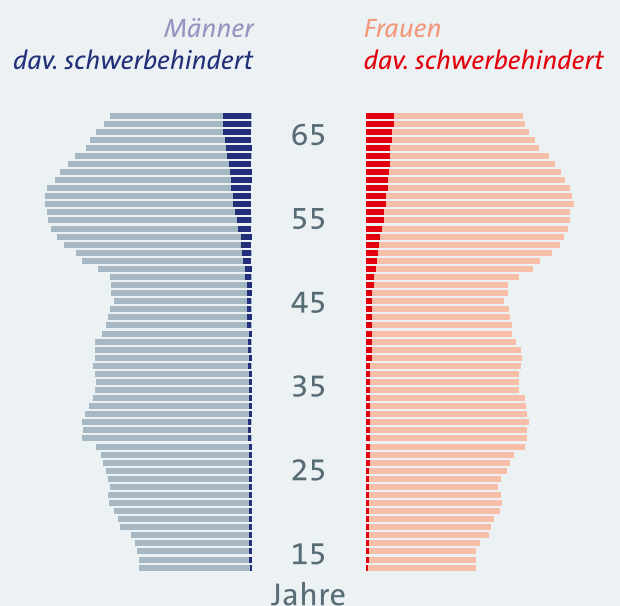
im fokus

Schwerbehinderung in Zahlen Demografische Entwicklung nicht unterschätzen

Sowohl die Zahl schwerbehinderter Menschen als auch ihr Anteil an der gleichaltrigen Bevölkerung steigt mit dem Alter. Mehr als die Hälfte der Ende 2019 in Deutschland lebenden 7,9 Millionen schwerbehinderten Menschen war 65 Jahre oder älter. Rund zwei Fünftel (3,2 Millionen) waren im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren und zwei Prozent waren jünger als 15 Jahre. Im Dezember 2019 waren etwa sechs Prozent der Erwerbsfähigen in Deutschland schwerbehindert – von den älteren Menschen im Alter von 55 bis unter 65 Jahren dagegen gut 13 Prozent.

ALTERSPYRAMIDE

31. Dezember 2019



Quelle: Statistisches Bundesamt



Rupert Oberhäuser

GEHÖRLOSE MENSCHEN SEHEN EINFACH BESSER

Im Zuge der Inklusion soll der Arbeitsmarkt für alle geöffnet werden – gleichzeitig beklagen Kliniken einen Personalnotstand. Unser Beispiel am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf zeigt, wie ein engagierter Schwerbehindertenvertreter sich dafür einsetzt, gehörlose Menschen dauerhaft einzustellen.

Der Mann ist ein Hamburger Urgestein. Seit 15 Jahren arbeitet Jürgen Ehlers in der Schwerbehindertenvertretung und im Betriebsrat der Hamburger KLE. KLE steht für Klinik Logistik & Engineering GmbH, das Unternehmen ist eine Tochtergesellschaft des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf, einer der modernsten und größten Kliniken Europas, die 13.500 Mitarbeitende beschäftigt. Die KLE koordiniert und optimiert mit ihren insgesamt 530 Mitarbeitern für die Universitätsklinik alle logistischen Prozesse von der Patientenbeförderung über die Materialversorgung bis hin zur Lagerverwaltung und Entsorgung. Vertrauensperson Jürgen Ehlers ist umtriebig – im besten Sinne. Neben seinem Job bei der KLE ist er ehrenamtlicher Arbeitsrichter am Landesarbeitsgericht der Stadt und Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft, kurz ARGE. „Ich finde, das sind drei Bereiche, die wunderbar ineinandergreifen“, sagt er. In allen dreien lerne er täglich hinzu. Eine seiner Erfahrungen: Die Schwerbehindertenvertretung werde meist nicht so richtig wahrgenommen, da passe es gut, wenn man sich zusätzlich im Betriebsrat engagiere. „Wir haben uns auf die Fahnen geschrieben, Inklusion ernsthaft zu betreiben und nicht nur als Mauerblümchen zu behandeln“, erklärt der 62-Jährige sein Engagement.

Nicht nur gleich gut. Auf einer Sitzung der ARGE im Jahr 2018 hatte Ehlers aufmerksam einem Vortrag der Schule für gehörlose Menschen gelauscht. Der Tenor: Menschen mit Behinderung können vieles nicht nur gleich gut, sondern teilweise auch besser als Menschen ohne Behinderung. So hören blinde Menschen besser als Menschen ohne Sehbehinderung und Gehörlose können besser oder anders sehen. „Da habe ich direkt an unsere Instrumentenaufbereitung gedacht“, erzählt der ausgebildete Rettungssanitäter. „In dem Bereich muss immer sehr genau geschaut werden, wenn die OP-Instrumente nach Reinigung und Desinfektion wieder gepackt werden für den erneuten Einsatz.“ Früher haben die OP-Teams des Universitätsklinikums Eppendorf nebenher die Instrumente selbst gereinigt. Dann wurde der Bereich 2007 in die KLE ausgegliedert, auch weil das OP-Material im Laufe der Zeit immer komplexer wurde. „Es gibt ja heute schon Roboter, die per Joystick gesteuert komplette Operationen übernehmen“, erzählt Ehlers aus seinem Arbeitsalltag. „Auch diese Geräte müssen zertifiziert gereinigt werden“.

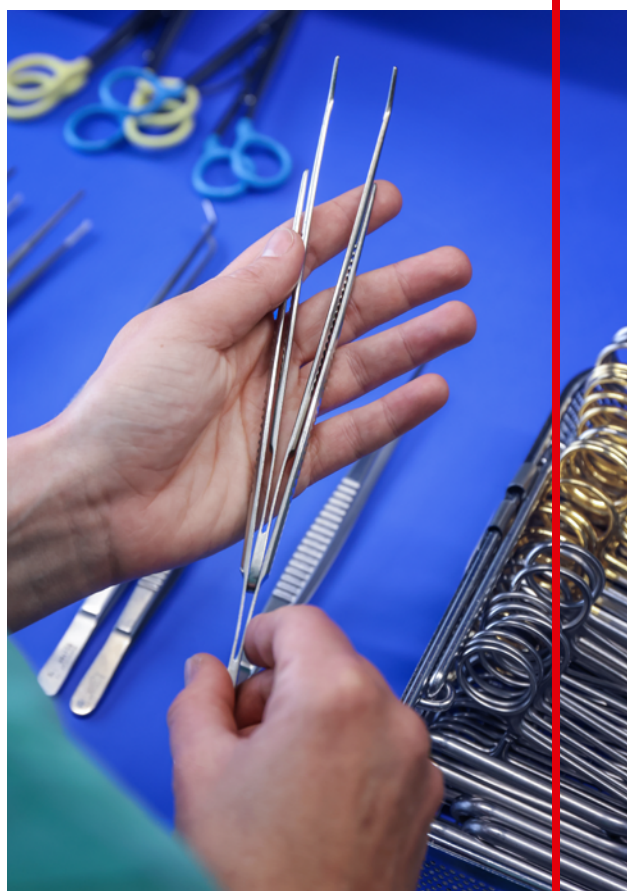
”

In dem Bereich muss immer sehr genau geschaut werden, wenn die OP-Instrumente nach Reinigung und Desinfektion wieder neu gepackt werden.“

Erstmal Probezeit. Gesagt – getan. 2019 hat Ehlers die KLE-Geschäftsleitung überzeugen können, zwei gehörlosen Menschen ein Praktikum in diesem Unternehmensbereich zu ermöglichen. Die beiden hätten sich im Praktikum so gut bewährt, dass sie sofort eingestellt wurden, sagt er. Auch im Fortbildungsbereich konnten sich die neuen Mitarbeiter profilieren: Die zertifizierten Fachkundeprüfungen I, II und III haben sie direkt bestanden. „Mit diesen Prüfungen kann man überall in Deutschland in den Instrumentenaufbereitungen in Krankenhäusern oder Arztpraxen tätig werden“, erklärt der Betriebsrat. Das sei ein Beruf mit Zukunft. Die Handelskammer Hamburg, erzählt Jürgen Ehlers, wolle aus diesem neuen Berufsbild jetzt einen dreijährigen Ausbildungsberuf, den Sterilgut-Aufbereitungsassistenten, entwickeln. Die erfolgreiche Einstellung der zwei gehörlosen Beschäftigten motivierte die KLE zu weiteren: Aktuell arbeiten im Bereich der Instrumentenaufbereitung acht Gehörlose im Alter von 25 bis 50 Jahren bei einem Mitarbeiterbestand von 60 bis 70 Mitarbeitern im Dreischichtbetrieb. „Das ist eine tolle Quote“, freut sich der Schwerbehindertenbeauftragte.

Fehlerquoten sinken. Gehörlose Menschen können komplexer schauen. So sind auch die Fehlerquoten des Qualitätsmanagements im Bereich Instrumentenaufbereitung gesunken. Hier zeige sich deutlich, dass die Einstellung von Menschen mit Behinderung auch ein Gewinn für das Unternehmen sein kann, sagt Ehlers, der

Vor der Reinigung müssen Schutzanzüge getragen werden. Danach wird genau geprüft, ob alles intakt ist.



Fotos: Rupert Oberhäuser

sein Projekt auch der Geschäftsführung verkaufen muss. Ehlers aktuelles Ziel ist die Ausbildung von Kommunikationsassistenten in der KLE – dies zusammen mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt Hamburg. „Mitarbeiter in einem Krankenhaus sollten auch immer soziale Verantwortung übernehmen“, sagt er. Im Unterschied zu einem spezialisierten Gebärdensprachdolmetscher könnten Kommunikationsassistenten die tägliche Kommunikation mit den Gehörlosen übernehmen. Bislang werde der Einsatz der spezialisierten Gebärdensprachdolmetscher immer von langer Hand geplant, was den spontanen Austausch mit den gehörlosen Mitarbeitern natürlich erschwere, sagt Ehlers.

Neue Jobs für Pflegekräfte? Die Idee des Schwerbehindertenvertreters: Vielleicht gebe es die eine oder andere Pflegekraft, die nicht mehr direkt am Bett, auf der Station arbeiten kann, die aber in Fortbildung als Kommunikationsassistent ausgebildet werden könnte. Der Vorteil der neuen Spezialisten, die in einer Weiterbildung von mindestens sechs Monaten die Gebärdensprache lernen müssten: Sie wären vor Ort, könnten flexibel eingesetzt werden und würden wahrscheinlich nur noch zum Teil in ihrem alten Job arbeiten. Hamburg und Berlin starten gerade eine Initiative, Kommunikationsassistentinnen und -assistenten in Fortbildung zu schulen. „Das könnten wir hier bei der KLE gut selber machen. Die Einstellung von Gehörlosen könnte in diesem Fall also die Entwicklung neuer Jobprofile befördern“, sagt Jürgen Ehlers.

Unterstützung vom Integrationsamt. Wir müssen anders argumentieren. Der Deutsche Bundestag hat viel steuerfinanziertes Geld in die Hand genommen – übrigens auch Steuern, die von Menschen mit Behinderung erbracht wurden –, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Corona-Krise zu unterstützen. Und das ist vollkommen richtig so. Das ist ein solidarischer Akt der Gesell-

schaft. Aber Solidarität ist keine Einbahnstraße. Wenn schon der Steuerzahler Unternehmen unterstützt, dann erwarte ich, dass auch Firmen etwas von dieser Solidarität zurückgeben und Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Gibt es auch positive Entwicklungen in der Corona-Krise?

Für das Integrationsamt Hamburg ist die Förderung von Gehörlosenprojekten kein Neuland. „Wir haben schon mit den Konzernen Airbus oder Lufthansa entsprechende Projekte vorangebracht“, sagt Markus Drost, beim Integrationsamt der Hansestadt für Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Auch deshalb weiß Drost, wie wichtig die

Kommunikation im Team ist, wenn Gehörlose mitarbeiten. Aus diesem Grund hat er zusammen mit Jürgen Ehlers für Ende Juni 2021 das einwöchige „Gehörlosen-Arbeitskollegen-Seminar“ entwickelt, das im Reha-Zentrum Rendsburg stattfinden wird. Mit verschiedenen Methoden sollen hörende und gehörlose Beschäftigte neue Kommunikationsmöglichkeiten kennenlernen, Verständigungsschwierigkeiten abbauen und mehr Selbstsicherheit gewinnen. Ein weiteres Seminarziel: Die Arbeitsverhältnisse sollen stabilisiert und gemeinsam Leitlinien für den innerbetrieblichen Umgang miteinander erarbeitet werden. Der Lehrgang wird von Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetschern begleitet, die selbst auch wertvolle Kommunikationstipps geben können. Das Seminar wird vom Integrationsamt Hamburg finanziert.

Direkte Kommunikation erleichtern. Bei der KLE ist man mit der Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt sehr zufrieden. Im Gehörlosenprojekt der KLE hat das Integrationsamt Hamburg die kompletten Kosten der Gebärdendolmetschung übernommen. Auch bei der Eingliederung – die Einstellung eines Menschen mit Behinderung wird mit einem Eingliederungszuschuss durch die Agentur für Arbeit gefördert – war das Integrationsamt Hamburg behilflich. Aktuell spricht KLE-Mann Ehlers mit dem Integrationsamt über eine technische Anpassung des „Nassbereichs“ der Instrumentenaufbereitung – hier werden die OP-Instrumente vorgespült. „Das ist ein Bereich, in dem noch viel über Zuruf gearbeitet wird, deswegen können Gehörlose hier noch nicht eingesetzt werden“, sagt er. Mit einer Steuerung über Lampen solle sich das aber bald ändern. Daneben diskutiert Jürgen Ehlers die Anschaffung von Tablets, die eine direkte, schnelle Kommunikation mit den gehörlosen Mitarbeitern erleichtern sollen. Hier könne auch mal – bei Bedarf – eine Gebärdendolmetscherin zugeschaltet werden.

„
*Aber wo nicht gelacht
wird, wird auch nicht
gearbeitet!“*

Jürgen Ehlers, Vertrauensperson am UKE in Hamburg



Jürgen Ehlers ist Hamburger durch und durch und Vertrauensperson am UKE in Hamburg.



Tanja Flick-Czechura ist stellvertretende Abteilungsleiterin und wird zur Kommunikationsassistentin ausgebildet.

Von Inklusion profitieren. Generell soll im Zuge der Inklusion der Arbeitsmarkt für alle geöffnet werden – gleichzeitig beklagen Kliniken einen Pflegenotstand. Große Krankenhausbetriebe werden sich immer mehr bewusst, wie gut auch Menschen mit Behinderung in den unterschiedlichsten Abteilungen eingesetzt werden können. „Und das ist auch noch prima für die Außendarstellung“, ergänzt Ehlers. Heute arbeiten 70 Menschen mit Behinderung im großen Team der 530 KLE-Mitarbeiter. Als er 2006 in der KLE angefangen habe, seien es lediglich zwölf gewesen. Und auch den gehörlosen Menschen geht es gut im neuen Job bei der KLE. Obwohl es da diesen Vorfall gab, als sich ein Mitarbeiter in der Nachtschicht über die laute Musik aus dem Obergeschoss beschwert hat. Da habe wohl ein Beschäftigter besonders gute Laune gehabt, sagt Jürgen Ehlers, und das Radio mal aufgedreht. Die Vibrationen der Lautsprecher hätten aber die Gehörlosen so gestört, dass es zur Beschwerde kam. „Mit so etwas habe ich nie gerechnet“, lacht Ehlers noch heute, aber man lerne nie aus. „Aber wo nicht gelacht wird, wird auch nicht gearbeitet!“ ■



Mehr zum Projekt finden Sie in der neuen, digitalen ZB – gebärdengedolmetscht und mit O-Tönen und -Gesten aus der KLE-Belegschaft.
→ zb-magazin.de



Martina Methe leitet beim LWL-Inklusionsamt Arbeit den Präventionsfachdienst Sucht und Psyche.

NEUE STRESSFAKTOREN – NEUE SÜCHTE

Die Digitalisierung verändert gewohnte Abläufe und Routinen. Hier sind Arbeitgeber und Führungskräfte umso mehr gefordert, aufmerksam zu sein und die Kommunikation zu suchen, erklärt Präventionsexpertin Martina Methe vom LWL.

Über ein Jahr mobiles Arbeiten: Welche Herausforderungen haben sich für Unternehmen und Beschäftigte beim Thema Prävention ergeben?

Methe: Die Corona-Pandemie stellt eine Art Stress-test für die Unternehmen dar. Die Umstellungen und Anpassungen – vor allem beim Thema mobiles Arbeiten – sind enorm gewesen. In den Monaten der Pandemie wurde besonders deutlich, wo die gesundheitlichen Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt liegen: Belastungen für die Beschäftigten werden größer

– ohne den gewohnten Arbeitsplatz, mit neuen Arbeitszeiten, neuer Technik und der Entgrenzung von Privatleben und beruflicher Tätigkeit. Und diese neuen Belastungen fördern Ängste und Unsicherheiten. Das führt dazu, dass bei manchen die psychische Belastung deutlich zunimmt. Teilweise kompensieren sie das mit dem erhöhten Konsum von Suchtmitteln.

Heißt das, die Pandemie befördert Suchterkrankungen?

Das ist schwer zu sagen. Studien zufolge ist der Konsum



Internet-Gaming als Sucht immer bedeutender

Internet-Gaming als nicht stoffgebundene Sucht ist in den letzten Jahren relevanter geworden. Unter den Onlinespielen haben Online-Rollenspiele ein besonderes Suchtrisiko, da sie das klassische Computerspiel mit einer sozialen Komponente verbinden. Schätzungen gehen davon aus, dass ein Prozent der deutschen Gesamtbevölkerung eine internetbezogene Suchterkrankung hat, dazu gehört auch das Online-Gaming. Die Anzeichen sind ähnlich wie bei stofflichen Süchten: Kontrollverlust, es werden negative Konsequenzen in Kauf genommen, der Bezug zur Realität geht verloren. Wenn Sie bei sich Tendenzen vermuten, so sollten Sie mit einer Suchtberatungsstelle darüber sprechen.

von Alkohol und Tabak zu Beginn der Pandemie deutlich angestiegen. Ich persönlich glaube außerdem, dass das Internet-Gaming in Zukunft noch eine viel größere Rolle spielen wird – auch bedingt durch das Homeoffice und Smartphones.

Was können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun?

Generell und nicht nur auf Suchtprävention bezogen, bin ich der Auffassung, dass unsere herkömmlichen Mechanismen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) im Zuge des mobilen Arbeitens nicht ausreichend greifen. Der Sitzball für den Beschäftigten mit Rückenproblemen oder der Kicker im Pausenraum – das ist schön, hilft aber nicht bei neuen Stressfaktoren. Digitale Prozesse erfordern neue Ansätze und Mechanismen im BGM. Sie gehören auf die Ebene der Entscheiderinnen und Entscheider, weil die Beschäftigten gerade in Digitalisierungsprozessen das wesentlichste Gut einer Organisation sind.

Das heißt, das gesamte Unternehmen sollte Führung und Kommunikation auf das Prinzip einer Kultur der Prävention ausrichten?

Ja, das glaube ich. Psychische Erkrankungen nehmen drastisch zu und sind Hauptursache für Frühverrentung. 25 Prozent der Beschäftigten gehen mit durchschnittlich 51,3 Jahren in Frührente. Daher ist es nicht falsch, aber längst nicht mehr ausreichend, nur auf die körperlichen Themen zu achten.

Was können Arbeitgeber daraus ableiten?

Ein wichtiger Punkt für die Beschäftigten ist: Welchen Einflussbereich habe ich, wie transparent ist die Organisation für mich, wie wertgeschätzt fühle ich mich und wie wohl fühle ich mich in der Organisation? Führungsprozesse sollten genau darauf einzahlen. Kommunika-

tion ist dabei ein wichtiger Faktor – zum Beispiel durch regelmäßige Meetings, klare Regeln zur Erreichbarkeit, die alle kennen, oder Einzelgespräche, um zu erfahren, wie es den Beschäftigten gerade geht und was sie belastet. Dafür müssen Führungskräfte besonders geschult werden. Das ist alles nicht neu – trifft aber aktuell verschärft zu.

Was ist denn durch die Pandemie anders?

Die Distanz ist durch mobiles Arbeiten größer geworden. Das ist erstmal kontraproduktiv. Je näher nämlich die Führungskraft an den Beschäftigten „dran ist“ und je besser die Beziehung zu den Mitarbeitern, desto einfacher können Probleme angesprochen werden. Nähe entsteht durch Gespräche, aber auch durch Führungsverhalten. Deshalb sind Chefinnen und Chefs gefordert, transparent und berechenbar zu sein. Auf der anderen Seite müssen Führungskräfte aber auch individuell die Stärken und Schwächen der Beschäftigten kennen und diese auch benennen. Nicht nur in Pandemiezeiten gilt: Wertschätzung ist wichtig, Nähe ist wichtig, Kontakt ist wichtig. ■



NÄHE TROTZ FERNE

Viele Anregungen, wie es gelingt, trotz mobilem Arbeiten in Kontakt zu bleiben, bietet die digitale ZB unter

→ bih.de/zb-digitalmagazin

EIN MAGAZIN IM WANDEL



1974 – 1990 Der Gute Wille

Die Integrationsämter verständigten sich vor fast 50 Jahren, dass sie ein gemeinsames Medium bräuchten: Der gute Wille war geboren. Viele Themen sind ähnlich wie heute. Was deutlich anders ist: die Sprache. Wörter wie „Krüppel“ sind im heutigen Sprachgebrauch nicht mehr verbreitet, mit gutem Grund.



1993 – 2021 ZB Behinderung & Beruf

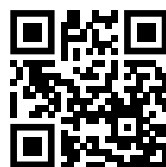
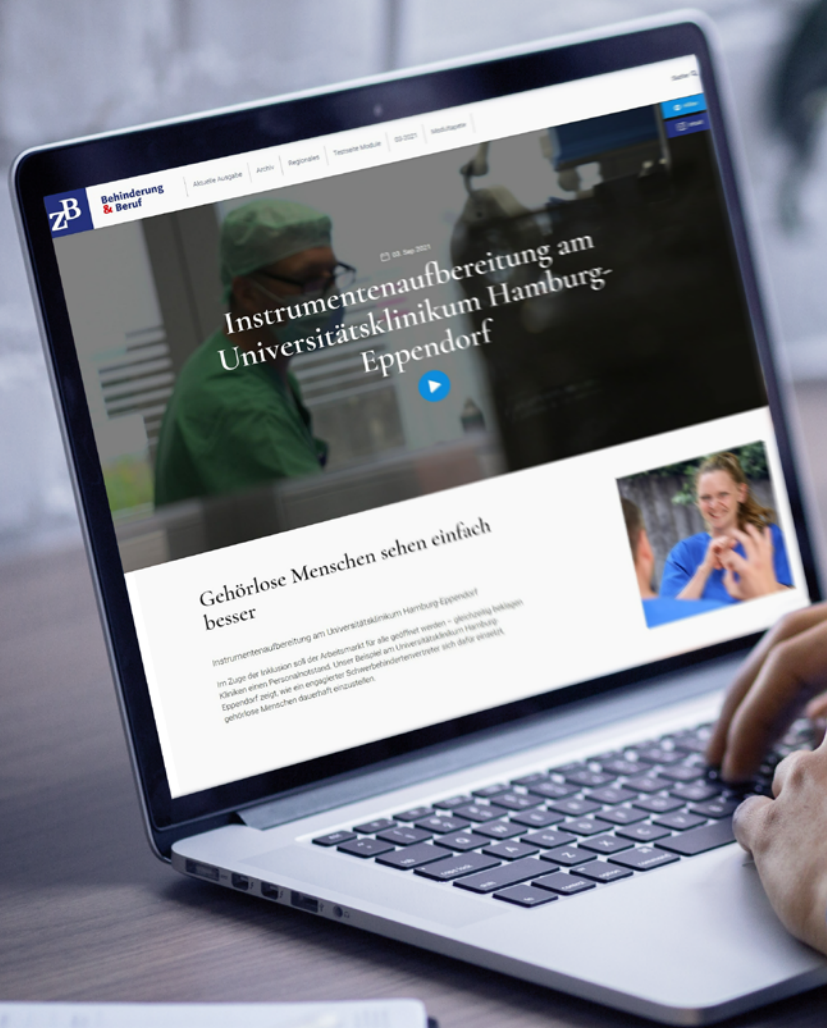
1993 gab es dann eine Neuorientierung. Der Titel war zu altbacken, das Design wurde angepasst. Seitdem wird die ZB Behinderung & Beruf als Printmagazin in ganz Deutschland in die Betriebe und Organisationen geliefert.



Ab 2021 ZB Behinderung & Beruf + ZB digital

Das neue ZB Digitalmagazin ist seit September 2021 online. Die Lektüre wird ergänzt durch Videos, Podcasts, interaktive Listen, FAQ und vieles mehr.





05

**GUTE GRÜNDE FÜR
GEMEINSAM. EINFACH. MEHR.**
DIGITAL

Mehr Medien.

Mehr Lesefreude.

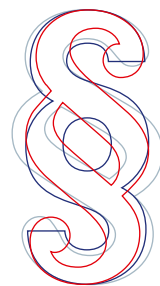
Mehr Inklusion.

Mehr Nähe.

Mehr Ideen.



AKTUELLE URTEILE



Kein individuelles Recht auf Vorstellungsgespräch

Die in § 165 S. 3 SGB IX bestimmte Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers, schwerbehinderte Stellenbewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers, mit denen kein individueller Anspruch der jeweiligen schwerbehinderten Bewerber auf eine Einladung einhergeht, auf den diese verzichten könnten. BAG, Urteil vom 26.11.2020, AZ: 8 AZR 59/20

Streitgegenstand ist eine begehrte Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung nach § 15 Abs. 2 AGG. Die Klägerin bewarb sich auf eine Stelle als Sachbearbeiterin beim Jugendamt. In dem Bewerbungsschreiben heißt es unter anderem: „...bitte laden Sie mich nur dann zu einem Vorstellungsgespräch ein, wenn Sie mich in die engere Wahl nehmen, alles andere macht m. E. wenig Sinn.“ Die Klägerin wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen und erhielt eine Absage. Ihre Klage auf Entschädigung wies das Arbeitsgericht ab. Gegen die Zurückweisung der Berufung legte die Klägerin Revision ein. Das BAG sprach der Klägerin einen Anspruch auf Entschädigung zu. Im Wesentlichen führte es aus, die Klägerin habe eine unmittelbare Benachteiligung wegen ihrer Schwerbehinderung erfahren. Die Klägerin habe den Arbeitgeber über ihre Schwerbehinderung hinreichend und rechtzeitig in Kenntnis gesetzt. Eine hinreichende Mitteilung über eine Schwerbehinderung setze nicht voraus, dass der Bewerber über den Grad der Behinderung informiere. Die Klägerin habe auch nicht auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch verzichtet. Einen Verzicht könne sie

rechtswirksam nicht aussprechen. Denn § 165 S. 3 SGB IX gebe dem schwerbehinderten Bewerber kein individuelles Recht auf eine Einladung, auf das man verzichten könne, sondern bedeute nur eine Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers.

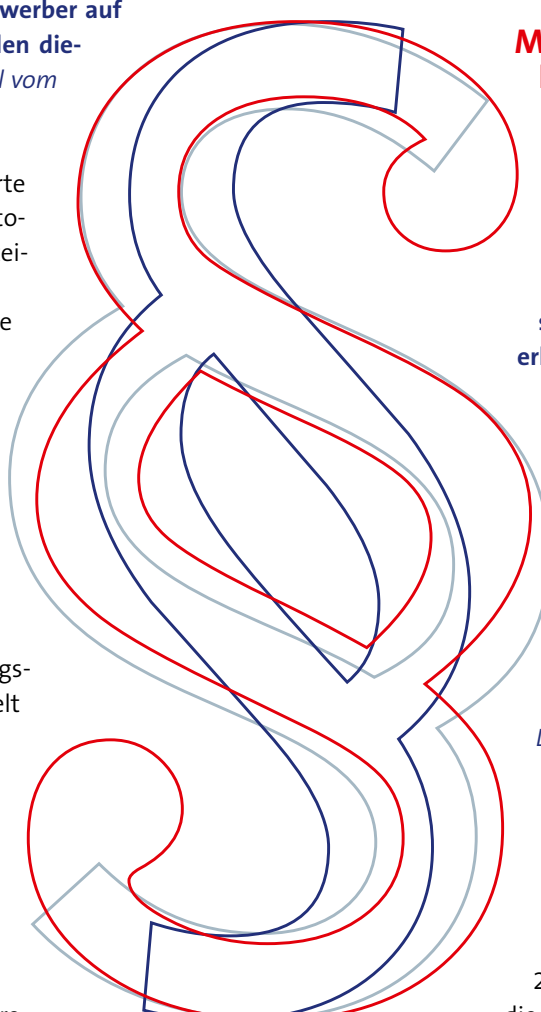
§

Mitteilungspflicht im BEM-Verfahren

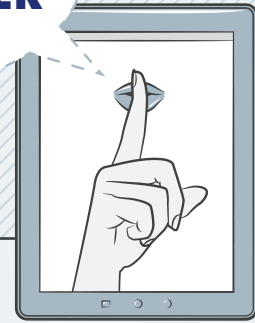
Im Rahmen eines Beruflichen Eingliederungsmanagement-Verfahrens (BEM) trifft den Arbeitgeber die Pflicht, den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auf die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hinzuweisen. Die Darstellung der Ziele muss über die bloße Bezugnahme auf die Vorschrift des § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX hinausgehen. Es muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.1.2021, AZ: 6 Sa 124/20

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung. Der Kläger hatte seit 2014 erhebliche Krankheitstage, die überwiegend auf Kurzerkrankungen beruhten, bei denen es sich nicht um Folgeerkrankungen handelte. Mit verschiedenen Einladungen lud die Beklagte den Kläger im Zeitraum von Ende 2015 bis Mitte 2018 zu Gesprächen über ein betriebliches Eingliederungsmanagement ein. Der Kläger bestritt, irgendeine Einladungen erhalten zu haben und nahm keine Einladung wahr. Dem im Juni 2019 beim zuständigen Integrationsamt eingegangenen Antrag auf Zustimmung zur

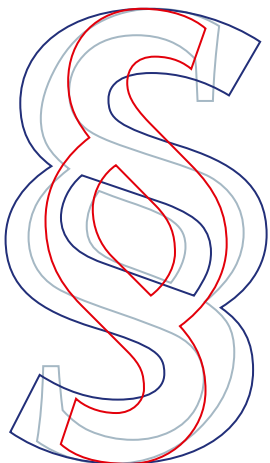


NETZ GEFLÜSTER



Kündigung stimmte das Integrationsamt zu. Das Berufungsgericht wies die gegen die stattgebende Kündigungsschutzklage eingelegte Berufung der Beklagten zurück. Es führte aus, die ordentliche Kündigung sei unverhältnismäßig. Die Beklagte sei ihrer Pflicht aus § 167 Abs. 2 SGB IX nicht nachgekommen. Ein BEM Verfahren sei nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden. Dazu gehöre es, den Arbeitnehmer zuvor nach § 167 Abs. 2 S. 3 SGB IX auf die Ziele sowie Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hinzuweisen. Dem Arbeitnehmer müsse verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung gehe und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll. Daneben sei ein Hinweis auf Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich. Es müsse mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Nur bei Unterrichtung könne vom Versuch der ordnungsgemäßen Durchführung eines BEM die Rede sein. Habe der Arbeitgeber die gebotene Initiative nicht ergriffen, müsse er umfassend vortragen, warum weder ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen Anpassung möglich gewesen seien. Zwar könne einem Bescheid des Integrationsamts nach § 168 SGB IX grundsätzlich dahingehend eine Indizwirkung zukommen, dass nur bei Vorliegen besonderer Anhaltspunkte davon ausgegangen werden könne, dass ein Präventionsverfahren nach §

167 Abs. 1 die Kündigung hätte verhindern können. Darlegungserleichterungen aufgrund der Durchführung des Verfahrens vor dem Integrationsamt könnten der Beklagten hier aber nicht zugesprochen werden. Die Begründung des Zustimmungsbeseids mache deutlich, dass kündigungsgesetzlich beachtliche Beschäftigungsalternativen im Verwaltungsverfahren nicht hinreichend geprüft worden seien. Die Beklagte sei verpflichtet gewesen, dazu umfassend vorzutragen. Dieser Verpflichtung sei sie nicht nachgekommen. §



Rollstuhlsicherheit per Virtual Reality

Ein neues Tool nutzt VR-Brillen, um ganz realitätsnah Herausforderungen und Sicherheitsrisiken des Rollstuhlfahrens erlebbar zu machen und aus ihnen zu lernen. Viele Infos zum Projekt und Beispielvideos aus der VR-Brille gibt es unter dem Kurzlink

→ t1p.de/9yvy „Nicht weniger qualifiziert“



In der 24. Folge des „All inclusive“-Podcast der Aktion Mensch ist Arbeits- und Sozialminister Hubertus Heil zu Gast. Heil im Gespräch: „... da gibt es keine Ausreden mehr!“

→ t1p.de/8n5d

Foto: pexels/fauxels Illustrationen: Thomas Walloch