

**UN-BRK**

Es geht um
Wahlfreiheit

BEILAGEN

ZB info Jahresbericht
kurz gefasst

ARBEITEN NACH KREBS

Behutsam wieder einsteigen

„Meine Kollegen unterstützen mich sehr“, sagt Uwe Mehlhase. Vor fast zwei Jahren erkrankte er an Krebs. Schritt für Schritt fand er den Weg zurück ins Arbeitsleben.

Arbeiten nach Krebs

Individuelle Wege suchen

Liebe Leserin,
lieber Leser



Die Diagnose Krebs ist für die Betroffenen ein Schock. Die lebensbedrohliche Krankheit bedeutet einen tiefen Einschnitt. Selbst nach einer Heilung bleiben manchmal starke Einschränkungen und die Angst vor einem Rückfall wird zum ständigen Begleiter. Krebs ist aber nicht nur ein beherrschendes Thema für die Erkrankten, er wird auch immer mehr zu einem Thema in den Betrieben. Viele Betroffene sind im erwerbsfähigen Alter und hoch motiviert, wieder an ihre Arbeitsstelle zurückzukehren.

Führungskräfte und Kollegen stehen vor einer Herausforderung und sind häufig verunsichert. Wie sollen sie mit der Situation umgehen? Dürfen oder sollen sie vielleicht sogar mit dem Betroffenen über die Krankheit sprechen? Was ist, wenn der Erkrankte den

Ansprüchen an seinem Arbeitsplatz nicht mehr gerecht werden kann?

Für eine gelungene Rückkehr zum Arbeitsplatz können Personalverantwortliche, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsärzte und Kollegen viel tun. Das ist sogar wissenschaftlich erforscht. Wie diese Rückkehr an den Arbeitsplatz positiv beeinflusst werden kann, erfahren Sie im Schwerpunkt der aktuellen ZB.

Viel zu oft scheitern Beschäftigungsverhältnisse, wenn an Krebs erkrankte Menschen ihre Arbeit wieder aufnehmen. Hier kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement viel bewirken. Dabei helfen die Träger der medizinischen und beruflichen Rehabilitation und auch das Integrationsamt mit individuellen Unterstützungsangeboten. Sie reichen von finanzieller Förderung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben über technische Beratung bei einer notwendigen Umgestaltung des Arbeitsplatzes bis hin zu persönlicher Begleitung vor Ort durch die Mitarbeiter der Integrationsfachdienste.

Rosita Schlembach
Vorsitzende des Ausschusses Bildung und Information der BIH und stellvertretende Leiterin des LWV Hessen Integrationsamtes

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), Hanna Ashour, Gabriele Franz, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Beirat:** Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus
Reportagen und Berichte: Hanna Ashour, Christoph Beyer, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Claudius Pflug • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 230.000 Exemplare • **Redaktionschluss:** November 2015 • **Beilagen:** Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage. Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

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

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Medien, Termine, Preise

- Rückblick: BIH Jahreshauptversammlung
- Neues Gesetz: Prävention wird gestärkt
- Vorbildliche Betriebe: Inklusionspreis 2015

4

REPORT



Staatenbericht

Es gibt noch viel zu tun

Die UN fordert von Deutschland mehr Inklusion auf dem Arbeitsmarkt. „Es geht um Wahlfreiheit“, sagt Brandenburgs Behindertenbeauftragter Jürgen Dusel.

6

THEMA



RheumaPreis 2015

Helden im Berufsalltag

Schmerzen und körperliche Einschränkungen können sie nicht aufhalten: Die Gewinner des RheumaPreises verfolgen unbeirrt ihre beruflichen Ziele – mit Erfolg.

8

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Leidensgerechter Arbeitsplatz: Freikündigung
- Behinderung: Arbeitsweg
- Betriebsbedingte Kündigung: Kleinstbetrieb

9

SCHWERPUNKT



Arbeiten nach Krebs

Behutsam wieder einsteigen

In Deutschland erkranken immer mehr Menschen an Krebs, viele stehen noch im Erwerbsleben. Damit wird die Krankheit zum Thema in den Betrieben. Hilfe bei der Rückkehr in den Beruf bietet das BEM.

- Rat von Experten: Der Weg zurück in den Betrieb muss gut geplant werden.
- Aus der Praxis: „Die Unterstützung der Kollegen hilft“, sagt ein betroffener Arbeitnehmer.

10

FORUM



Aktionsbündnis

Volle Fahrt für Inklusion

Eine Tandem-Tour bildete den Auftakt der Kampagne „Jobs für Menschen mit Behinderung“. Ihr Ziel: behinderte Stellenbewerber und Arbeitgeber zusammenbringen.

14

BEILAGE



ZB info

Aufgaben der Integrationsämter 2014 | 2015

INTERNET

BIH KOMPAKT
Arbeit & Inklusion



Gesetzesreform

www.integrationsaemter.de/leitgedanken

- 10 Thesen der BIH
- Aktuelles zum Bundesteilhabegesetz



Vorbildliche Betriebe Inklusionspreis 2015



Beschäftigte der real,- SB-Warenhaus GmbH, die neben drei weiteren Unternehmen mit dem Inklusionspreis ausgezeichnet wurde.

Bereits zum vierten Mal wurde der „Inklusionspreis für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ unter der Schirmherrschaft von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles verliehen. Preisträger in der Kategorie „Großes Unternehmen“ ist in diesem Jahr die real,- SB-Warenhaus GmbH, die auch Führungskräfte mit Behinderung beschäftigt. In der Kategorie „Mittleres Unternehmen“ wurde die Sachsen Guss GmbH in Chemnitz für ihre Entwicklung einer demografiefesten Personalstrategie belohnt. Der Malerbetrieb Baumann GmbH in Tauberbischofsheim beschäftigt Menschen mit geistigen, psychischen und Lernbehinderungen und ist Gewinner in der Kategorie „Kleines Unternehmen“. Für ihr „Besonderes Engagement“ wurde die Zahnarztpraxis von Schuler Alarcón in Hamburg ausgezeichnet, die gehörlose Jugendliche ausbildet.

Mehr unter: www.unternehmensforum.org

Ausschreibung Rudolf-Freudenberg-Preis 2016

Integrationsfirmen, die sich mit wegweisenden Ideen für die berufliche Inklusion von psychisch erkrankten Menschen einsetzen, können sich um den Rudolf-Freudenberg-Preis bewerben. Das Motto der Ausschreibung für 2016 lautet „Nachhaltige Geschäftskonzepte“, das Augenmerk liegt dabei besonders auf den Erfahrungen von langjährig auf dem Markt agierenden Unternehmen. Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert und wird von der Freudenberg Stiftung und der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen ausgeschrieben. Bewerbungsschluss ist der 26. Februar 2016.

Mehr unter: www.bag-if.de



Die Integrationsfirmen leben von Kreativität

Rückblick BIH Jahreshauptversammlung



Auf der diesjährigen Jahreshauptversammlung der BIH Anfang Oktober in Hildesheim wurde eine Reihe wichtiger Beschlüsse gefasst.

Schwerbehindertenrecht: Vertreterinnen und Vertreter der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen in Deutschland diskutierten unter anderem Änderungen bei der Förderung. So wird Jobcoaching neu in den Leistungskatalog der Begleitenden Hilfe aufgenommen. Der nicht mehr zeitgemäße Begriff „Minderleistungszuschuss“ wird künftig durch den „Beschäftigungssicherungszuschuss“ (BSZ) ersetzt. Außerdem werden die Regelungen zur Förderung des BSZ und der personellen Unterstützung überarbeitet. Die Integrationsämter begrüßen die Entscheidung des Bundes, die Beschäftigung in Integrationsprojekten in den nächsten drei Jahren mit zusätzlich 150 Millionen Euro zu fördern.

Soziales Entschädigungsrecht: Das zuständige Fachreferat des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) informierte über den Stand der Arbeiten zur Schaffung eines modernen sozialen Entschädigungsrechts. Ein wesentliches Ziel dieses Reformvorhabens ist es, das bisher über das Bundesversorgungsgesetz bereitgestellte umfassende Leistungsangebot an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. So sollen Opfer von Gewalttaten über ein flächendeckendes Netz von Trauma-Ambulanzen zukünftig schneller wirksame Hilfe erhalten. Weiterhin wurden die im Laufe des Jahres erarbeiteten Änderungen der Empfehlungen zum aktuellen Recht der Kriegsoferfürsorge beschlossen.

Interne Organisation: Zentrale Themen waren hier die Entwicklung eines Leitbilds, die Verbesserung der Gremienarbeit und Kommunikation innerhalb der BIH sowie die Intensivierung der Beziehungen zu den Kunden und Partnern.

Beschäftigungspflicht Anzeigeverfahren 2015



Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen bis zum 31. März 2016 eine Anzeige zur Beschäftigungspflicht erstellen. Seit Dezember 2015 steht wieder die aktuelle Software von REHADAT-Elan zur Verfügung. Sie unterstützt Arbeitgeber

bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe und der Anzeige zur Beschäftigungspflicht. Zusätzlich gibt es einen Ersparnisrechner jetzt auch als App. Er kann kostenlos als „Elan-Rechner“ im App Store (iOS) und bei Google Play (Android) heruntergeladen werden. Mit der barrierefreien App können Arbeitgeber sich einen schnellen Überblick über die Einsparmöglichkeiten durch die Einstellung oder Ausbildung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitern verschaffen.

Mehr unter: www.rehadat-elan.de

Neues Gesetz Prävention wird gestärkt

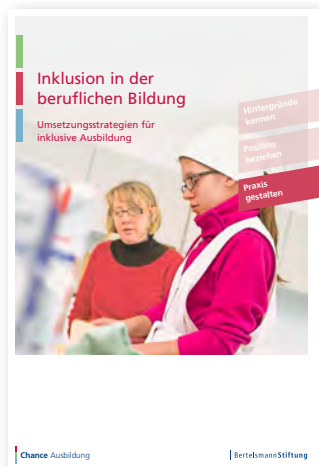


Foto: iStock/Jeff Beagen

Der Deutsche Bundestag hat am 18. Juni 2015 das Präventionsgesetz verabschiedet. Es soll Kindern und Jugendlichen, Erwerbstätigen und Senioren den Zugang zu Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung erleichtern. Ziel ist es, Krankheiten zu vermeiden, bevor sie entstehen. Damit gibt es erstmals ein bundesweit einheitliches Präventionsgesetz. Es sieht vor, dass die Akteure in der Prävention und Gesundheitsförderung enger zusammenarbeiten. So soll auch die Gesundheitsförderung direkt am Arbeitsplatz, in der Kita, der Schule und im Pflegeheim gestärkt werden. In dem Gesetz sind auch finanzielle Vorgaben verankert: Ab 2016 sollen Krankenkassen und Pflegekassen mehr als 500 Millionen Euro in Gesundheitsvorsorge investieren.

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

Umsetzungspapier Chance Ausbildung



Welche Schritte für mehr Inklusion in der Berufsbildung wurden bereits umgesetzt und wo besteht weiterer Handlungsbedarf? Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht“ hat zu diesen Fragen ein Umsetzungspapier veröffentlicht. Es zeigt, welche guten Beispiele in der Berufsbildung bereits existieren und welche Herausforderungen noch zu bewältigen sind. Praxisorientiert aufbereitet ist dies in einer neuen Publikation aus der Reihe „Inklusion in der beruflichen Bildung“ mit dem Titel „Praxis gestalten“ der Bertelsmann Stiftung. Auf insgesamt 56 Seiten geht es um die Gestaltung der Berufsorientierung und -vorbereitung, die Gewinnung betrieblicher Ausbildungsressourcen, die Unterstützung der beruflichen Schule, die Rolle von Fördereinrichtungen sowie Anforderungen an Lehrpläne.

entiert aufbereitet ist dies in einer neuen Publikation aus der Reihe „Inklusion in der beruflichen Bildung“ mit dem Titel „Praxis gestalten“ der Bertelsmann Stiftung. Auf insgesamt 56 Seiten geht es um die Gestaltung der Berufsorientierung und -vorbereitung, die Gewinnung betrieblicher Ausbildungsressourcen, die Unterstützung der beruflichen Schule, die Rolle von Fördereinrichtungen sowie Anforderungen an Lehrpläne.

Als PDF unter: www.bertelsmann-stiftung.de > Publikationen



NEU ERSCHIENEN

ZB Ratgeber Behinderung und Ausweis



Der ZB Ratgeber beantwortet die wichtigsten Fragen rund um das Thema Behinderung und Ausweis. Er erklärt praxisnah die Voraussetzungen für die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft. Dabei werden die notwendigen Schritte für einen Antrag genauso erklärt wie der Ablauf des Verfahrens und die Bedeutung des Schwerbehindertenausweises. Außerdem gehen die Autoren auf die unterschiedlichen

Merkzeichen und Nachteilsausgleiche ein. Der Ratgeber im Taschenbuchformat ist auf die Praxis zugeschnitten und behandelt das Thema auf 80 Seiten leicht verständlich und auf das Wesentliche konzentriert. Der Ratgeber ist erhältlich beim zuständigen Integrationsamt.

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen

Bestellen unter: www.integrationsaemter.de/kontakt

Broschüren und Filme Wissenstransfer Inklusion



Wichtige Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben die Kammern in Nordrhein-Westfalen im Projekt „Wissenstransfer Inklusion“ zusammengetragen und in verschiedenen Medien gebündelt. Die Broschüre „Behinderung – Antworten für die Betriebe“ beantwortet Fragen zu den Themen Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von behinderten Menschen.

Die Broschüre „Inklusion Vorbild“ führt Beispiele guter Praxis auf, mit denen Arbeitgebern gezeigt werden soll, wie inklusive Beschäftigung gestaltet werden kann. Wie Inklusion im Arbeitsalltag gelingen kann, veranschaulichen auch drei Kurzfilme. Das Projekt wird vom Westdeutschen Handwerkskammertag in Kooperation mit der Handwerkskammer Düsseldorf sowie der Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg umgesetzt.

Alle Materialien unter: www.whkt.de



Deutschland auf dem Prüfstand: Im März 2015 fand in Genf eine Anhörung vor dem UN-Fachausschuss statt

Staatenbericht

Es gibt noch viel zu tun

Wie ist es um die Inklusion in Deutschland bestellt? Die Prüfung des Staatenberichts durch den UN-Fachausschuss fällt kritisch aus. Im Bereich Arbeit und Beschäftigung gibt es erheblichen Nachholbedarf.

Mir geht's gut, ich bin glücklich“, antwortet Bettina Friedrich*, wenn man sie nach ihrer Arbeit fragt. Die 27-Jährige gibt in der Cafeteria der Grund- und Werkrealschule Lauda in Baden-Württemberg das Essen aus. Vor vier Jahren hat sie einen Riesenschritt gewagt: von der Werkstatt für behinderte Menschen zu einer festen Stelle mit eigenem Einkommen.

Situation in Deutschland Was Bettina Friedrich gelungen ist, nämlich der Wechsel aus einer Sondereinrichtung für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, stellt in Deutschland immer noch die Ausnahme dar. Dies kritisiert der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in seinem Bericht zur Staatenprüfung: „Der Ausschuss ist besorgt über

- Segregation (Ausgrenzung, Anmerkung der Redaktion) auf dem Arbeitsmarkt des Vertragsstaates;

- finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern;
- den Umstand, dass segregierte Werkstätten für behinderte Menschen weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern.“

Empfehlungen Der Ausschuss empfiehlt Deutschland deshalb unter anderem „die schrittweise Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt“. Außerdem sollen Menschen mit Behinderungen keine Abstriche bei ihrer Sozial- und Altersversicherung hinnehmen müssen, die gegenwärtig an die Werkstätten für behinderte Menschen gebunden ist.

Auftrag „Das ist herbe Kritik an der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung in Deutschland“, findet Karl-Friedrich Ernst, Leiter des KVJS-Integrationsamtes in Baden-Württemberg, dem die Forderungen des UN-Ausschusses zu weit gehen. Schließlich würden die Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland auch in Zukunft gebraucht. Gleichzeitig sehen er und andere Fachleute, dass bei Weitem noch nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, wesentlich behinderten Menschen den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Beharrliches Handeln Integrationsämter arbeiten deshalb schon länger an dem Thema Übergang Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt und treffen damit den Nerv der Zeit. Es geht für sie um die Frage, für welche Menschen mit Behinderung es eine Alternative zur Werkstatt gibt. Und wie man diese realisieren kann.



Staatenprüfung

Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen prüft alle Vertragsstaaten, inwieweit sie die UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt haben. Nach einer Anhörung im März 2015 in Genf hat der Ausschuss seine „Abschließenden Bemerkungen zur Staatenprüfung“ Deutschlands vorgelegt.

Eine deutsche Fassung ist erhältlich unter: www.gemeinsam-ein-fach-machen.de

„Wenn man hier mit Realitätssinn, Augenmaß, aber auch großer Beharrlichkeit vorgeht, kann man Erstaunliches erreichen“, ist sich Karl-Friedrich Ernst sicher. Die Zahlen geben ihm recht: Allein im Jahr 2014 konnten über 1.600 Werkstattbeschäftigte mit Unterstützung der Integrationsämter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen. Eine von ihnen ist Bettina Friedrich aus Lauda. Nach dem Einstieg in der Schul-Cafeteria absolvierte sie dort eine einjährige Qualifikation der IHK Heilbronn-Franken als „Fachhelferin Küche“. Sie hat ihr Bestes gegeben und die Prüfung mit Eins bestanden. ■

* Name von der Redaktion geändert



Arbeiten Hand in Hand: die Kolleginnen in der Schulkantine

Interview

Es geht um tatsächliche Wahlfreiheit

Rückenwind oder herbe Kritik: Wie sind die Ergebnisse der Staatenprüfung zu bewerten? Fragen an Brandenburgs Behindertenbeauftragten Jürgen Dusel. Er nahm an der Anhörung durch den UN-Fachausschuss teil.



Jürgen Dusel

ZB Herr Dusel, wie bewerten Sie den Prüfbericht?

Jürgen Dusel Als ein Vertreter der deutschen Delegation habe ich die Befragung durch den UN-Ausschuss als äußerst konstruktiv wahrgenommen. Man muss auch die Kritik richtig einordnen: Wir sind schon auf einem hohen Niveau, was die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe angeht. Aber von einem relativ wohlhabenden Staat wie Deutschland wird seitens der Vereinten Nationen natürlich mehr erwartet als von anderen, weniger reichen Ländern. Wir sollten die Ergebnisse der Staatenprüfung ernst nehmen und nutzen, um in der Sache weiterzukommen. Dafür geben uns die Empfehlungen Rückenwind.

ZB Was sagen Sie zu der Forderung, die Werkstätten für behinderte Menschen schrittweise abzuschaffen?

Dusel Ich sehe das eher als Auftrag, darüber nachzudenken, welche Alternativen es zur Werkstatt gibt. Also: Wie gelingt es, beispielsweise die Werkstatt für behinderte Menschen zu vermeiden, ohne sie zu verdammen und ihre Arbeit zu diskreditieren.

ZB Aber wie bringt man Arbeitgeber in unserer wettbewerbsorientierten Gesellschaft dazu, leistungsschwächere Menschen zu beschäftigen?

Dusel Inklusion auf dem Arbeitsmarkt ist – so meine ich – in erster Linie eine Haltungsfrage. Und in zweiter Linie auf einen Prozess angelegt: weg von einer institutionellen Beschäftigung hin zu einer individuellen Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, zum Beispiel in einem Integrationsprojekt. Inklusion bedeutet für diese Menschen, dass sie ihre gesetzlich verbriefte Wahlfreiheit bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch tatsächlich ausüben können. Und das geht nur, wenn sie Alternativen zur Werkstatt haben. ■



Jürgen Dusel

Jürgen Dusel ist Beauftragter der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen in Brandenburg. Von 2002 bis 2009 leitete der 50-jährige Jurist das Integrationsamt beim brandenburgischen Landesamt für Soziales und Versorgung in Cottbus. Darüber hinaus war Jürgen Dusel, der von Geburt an stark sehbehindert ist, sechs Jahre lang Mitglied im BIH-Vorstand.



Die Gewinner bei der Preisverleihung am 12. Oktober 2015 in Berlin:
Bettina Wittmann, Benedikt Ziegler, Lisa Nysen (v. l.)



RheumaPreis

Der RheumaPreis wird seit 2009 jährlich an Arbeitnehmer und Arbeitgeber verliehen, die gemeinsam einen Weg gefunden haben, mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen beruflich aktiv zu sein. Aktuell haben die Partner des Preises einen Zehn-Punkte-Plan („Call to action“) erarbeitet, um die berufliche Situation von Menschen mit Rheuma zu verbessern. Bewerbungsschluss für den RheumaPreis 2016 ist der 30. Juni 2016.

Mehr unter: www.rheumapreis.de

RheumaPreis 2015

Helden im Berufsalltag

Was Rheumakranke beruflich leisten, ist oft bewundernswert. Der RheumaPreis zeichnete in diesem Jahr erneut drei von ihnen aus. Als Vorbilder machen sie anderen Betroffenen Mut.

Mich beeindrucken alle, jeder hat etwas Besonderes geleistet!“ sagt Christian Vedder über die diesjährigen Preisträger. Für die BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen sitzt er in der Jury des RheumaPreises. Das elfköpfige Gremium hat aus 50 Bewerbungen in diesem Jahr erneut drei Gewinner ausgewählt: Betriebswirtin Bettina Wittmann, Speditionskauffrau Lisa Nysen und Fotodesign-Student Benedikt Ziegler.

Aufklären Einer wissenschaftlichen Studie* zufolge geben derzeit rund zehn Prozent der Berufstätigen mit rheumatoider Arthritis in den ersten fünf Jahren ihrer Erkrankung ihren Arbeitsplatz auf. Wer weiterarbeiten kann, leidet häufig unter schlecht angepassten Arbeitsbedingungen. „Der RheumaPreis will aufklären und zeigen, wie es besser geht. Deshalb ist die BIH als Partner dabei“, erklärt Christian Vedder. Wie wichtig Aufklärung ist, hat Lisa Nysen (23) gleich zu Beginn ihrer Ausbildung bei der Spedition Meyer logistics in Willich am Niederrhein erfahren. Zunächst wurde die junge Frau mit skeptischen Fragen konfrontiert: „So jung und schon Rheuma?“ Aber heute ist sie froh, dass sie von Anfang an offen mit ihrer Behinderung umgegan-

gen ist. Im Anschluss an ihre Ausbildung zur Speditionskauffrau bekam sie eine Festanstellung in der Personalabteilung des Unternehmens.

Mut machen Auch Bettina Wittmann (37) nimmt ihre Rolle als Vorbild bereitwillig an: „Ich biete der Krankheit nur wenig Raum in meinem Leben. Ich setze mir beruflich und privat immer neue Ziele und bin stolz, wenn ich sie erreicht habe.“ Seit 17 Jahren arbeitet die Betriebswirtin bei der Eisengießerei Dossmann GmbH im baden-württembergischen Walldürn-Rippberg, wo sie sich auch als Betriebsrätin und Schwerbehindertenvertretung engagiert. Lisa Nysen und Bettina Wittmann haben Glück mit ihren Arbeitgebern, die sie darin unterstützen, arbeitsfähig zu bleiben. Beide profitieren von einem speziell eingerichteten Arbeitsplatz: eine teilbare Computer-Tastatur, ein neuer, leicht bedienbarer Wasserhahn im Waschraum, eine zweite Stechuhr, um lange Wege zu verkürzen, oder ein Büro im Erdgeschoss erleichtern beispielsweise die Arbeit von Bettina Wittmann.

Wege finden Obwohl die Arbeitsagentur Benedikt Ziegler zu einem ruhigen Bürojob rät, entschließt sich der damalige

Abiturient für seine Leidenschaft: die Fotografie. Im nächsten Jahr wird der 25-Jährige sein Fotodesign-Studium an der Fachhochschule Dortmund abschließen. Trotz rheumabedingter Schmerzen und körperlicher Einschränkungen meistert er das herausfordernde Studienpensum und schafft es noch, nebenher als freier Fotograf zu arbeiten.

Christian Vedder kommt bei diesen Geschichten aus dem Staunen nicht heraus. Für ihn sind die RheumaPreis-Träger Helden im Berufsalltag. ■

* Quelle: www.rheumapreis.de > Hintergrund



Christian Vedder von der BIH hielt die Laudatio auf Bettina Wittmann



Leidensgerechter Arbeitsplatz Freikündigung

Leitsätze

1. Eine Pflicht zur Freikündigung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes für einen erkrankten Arbeitnehmer allein auf der Grundlage des allgemeinen Kündigungsschutzes besteht nicht. Das gilt auch bei Vorliegen einer Schwerbehinderung des erkrankten Arbeitnehmers, wenn der betroffene Stelleninhaber seinerseits allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießt.

2. Eine auf dauerhafte krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit gestützte Kündigung verstößt nicht ohne Weiteres gegen das Verbot der Benachteiligung wegen einer Behinderung nach § 7 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

BAG, Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 664/13

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der mit einem Grad der Behinderung von 30 gleichgestellte Kläger war seit Ende 2006 dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Seit 2007 bezog er eine

befristete Rente wegen Erwerbsminderung. Nach Zustimmung durch das Integrationsamt kündigte die Beklagte Ende 2010 das Arbeitsverhältnis. Der Kläger hat vorgetragen, er könne seine bisherige Tätigkeit als „Call-Center-Agent“ wegen eines bei der Arbeit erlittenen akustischen Schocks nicht mehr vollschichtig ausüben. Er könne jedoch als „Supervisor“ arbeiten, zumindest sei für ihn eine Stelle als Lagerarbeiter freizumachen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Revision für begründet erachtet. Zwar bestehe weder eine Verpflichtung zur Schaffung einer neuen Stelle noch zur Freikündigung einer besetzten Stelle. Auch sei die Kündigung unionsrechtlich wirksam, wenn der Arbeitgeber nicht imstande sei, die bestehende Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch angemessene, ihn nicht unzumutbar belastende Maßnahmen zu beseitigen. Die Beklagte habe aber gegen ihre Verpflichtung verstoßen, ein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Sie hätte prüfen müssen, ob eine Teilzeitarbeit als „Call-Center-Agent“ möglich gewesen wäre. ■



Behinderung Arbeitsweg

Leitsätze

1. Eine Änderung des Arbeitsortes kann im Einzelfall unter § 81 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX fallen.

2. Die Frage, an welchem konkreten Ort die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen zu erbringen ist, bleibt grundsätzlich dem Weisungsrecht des Arbeitgebers überlassen.

LAG Hamburg, Urteil vom 15.04.2015 – 5 Sa 107/12

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der 1979 geborene Kläger besitzt seit 2007 einen Grad der Behinderung von 90. Seit 2003 arbeitet er als Verkaufsmitarbeiter für die Beklagte, welche deutschlandweit eine Vielzahl von Filialen betreibt. Um an seinen Einsatzort in einer Hamburger Filiale nördlich der Elbe zu gelangen, muss der bei Lüneburg wohnende Kläger mit dem Pkw entweder

den Elbtunnel oder die Elbbrücken nutzen. 2010 und Anfang 2011 bewarb er sich erfolglos um eine Versetzung an einen anderen, wohnortnahen Standort. Er stützte sich dabei auf mehrere ärztliche Bescheinigungen, in denen ein Wechsel auch im Hinblick auf bestehende Angstzustände bei der erforderlichen Nutzung eines Pkw empfohlen wurde.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg stellte aufgrund von Gutachten fest, dass ein Einsatz des Klägers an einem Standort nördlich der Elbe behinderungsbedingt nicht infrage kommt. Da die Beklagte die Beschäftigung des Klägers in einer anderen Filiale abgelehnt habe, könne der schwerbehinderte Kläger im Klagewege eine von gegebenenfalls mehreren behinderungsgerechten Einsatzmöglichkeiten konkretisieren. Gründe, die ihr die Erfüllung des Anspruchs gemäß § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX unzumutbar machen würden, habe die Beklagte nicht vorgetragen. ■



Betriebsbedingte Kündigung Kleinstbetrieb

Leitsatz

Insbesondere bei einem Kleinstbetrieb, der nicht zu einer Sozialauswahl verpflichtet ist, kann bei einer betriebsbedingten Kündigung das Interesse des Arbeitgebers gegenüber dem Interesse des schwerbehinderten Menschen, seinen Arbeitsplatz zu behalten, überwiegen.

OVG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24.03.2015 – 1 L 19/14

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der Kläger, mit einem Grad der Behinderung von 30 gleichgestellt, war bei der Beigeladenen als Hotelleiter angestellt. Ende 2010 erteilte das beklagte Inte-

grationsamt die Zustimmung zur ordentlichen betriebsbedingten Kündigung gemäß § 85 Sozialgesetzbuch IX. Nach erfolglosem Widerspruchsverfahren gab das Verwaltungsgericht der hiergegen gerichteten Klage statt. Die Berufung der Beigeladenen vor dem Obergericht (OVG) hatte Erfolg. Das beklagte Integrationsamt habe zu Recht in der Begründung des Widerspruchsbescheides darauf abgestellt, dass die Kündigung des Klägers nicht auf dessen Behinderung beruhte, sondern betriebsbedingt aufgrund der Umstrukturierungsmaßnahmen der Beigeladenen erfolgte, die insbesondere der Personalreduzierung von sieben auf fünf Mitarbeitern diene. Eine zum Wegfall des Beschäftigungsverhältnisses führende, nachvollziehbare Unternehmerentscheidung habe das Integrationsamt hinzunehmen. ■



Foto: Claudia Pflug

2013 erkrankte Uwe Mehrlase an Krebs. Die Rückkehr zur Arbeit war für ihn ein wichtiger Schritt in Richtung Normalität

Arbeiten nach Krebs

Behutsam wieder einsteigen

Krebs wird verstärkt zum Thema in den Betrieben. Einerseits erkranken immer mehr Menschen. Andererseits ist deren Motivation, zur Arbeit zurückzukehren, besonders hoch. Wie die Rückkehr von an Krebs erkrankten Beschäftigten in den Beruf gelingen kann.

In Deutschland erhalten immer mehr Menschen die Diagnose Krebs. Das Robert Koch-Institut geht davon aus, dass allein im Jahr 2014 fast eine halbe Million Menschen in Deutschland neu an Krebs erkrankt sind. Das liegt vor allem an der fortschreitenden Alterung

der Bevölkerung. Aber auch unter den Erwerbstätigen und damit in den Betrieben wird Krebs zunehmend zum Thema: Etwa jeder dritte Neuerkrankte ist laut Robert Koch-Institut jünger als 65 Jahre.

Tiefe Einschnitte Krebs ist nicht gleich Krebs. Es gibt zahlreiche verschiedene Formen, die sich hinsichtlich der Behandlungsmöglichkeiten und Überlebenschancen stark unterscheiden. Bösartige Tumorerkrankungen führen zu tiefen Einschnitten im Leben der Betroffenen – auch mit Auswirkungen auf die Arbeit. Viele Erkrankte können ihrem Beruf nicht

mehr im gewohnten Rahmen nachgehen. Einige haben dauerhafte Einschränkungen, können nicht mehr schwer heben, lange stehen oder haben psychische Probleme. Bei anderen sind die Einschränkungen zeitlich begrenzt, sie können nach der Genesung ihre Tätigkeit wieder voll ausüben.

Risiko Arbeitslosigkeit Mit der Rückkehr zur Arbeit bei Krebspatienten hat sich Professor Dr. Anja Mehnert in einer aktuellen Studie* beschäftigt. „Krebspatienten sind hoch motiviert, wieder zu arbeiten“, sagt die Wissenschaftlerin der

Universität Leipzig und erklärt: „Krebs ist eine lebensbedrohende Erkrankung. Die Rückkehr in den Beruf wird oft mit dem wieder Gesundsein gleichgesetzt.“ Für eine erfolgreiche Wiederaufnahme der Arbeit ist das sehr wichtig. Dennoch kommt es immer wieder zu Problemen. „Das Risiko arbeitslos zu werden, ist bei Krebspatienten erhöht“, sagt Prof. Dr. Anja Mehnert. Manchmal ist gerade die hohe Motivation der Patienten ein Problem, so die Erfahrung von Dr. Michael Castillo, Leiter des Arbeitsmedizinischen Dienstes beim Landschaftsverband Rheinland. Sie wollen zur Arbeit zurück, bevor ihr Körper sich erholt hat. „Dadurch können wieder Erkrankungen entstehen“, sagt er. Hier müssen die Beschäftigten gebremst werden.

Gute Vorbereitung hilft Für eine gelingende Wiedereingliederung können Beschäftigte, Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Kollegen viel tun. Grundsätzlich wirkt sich eine gute Vorbereitung günstig aus – auch im Hinblick auf die Information von Arbeitgeber und Kollegen über die Krankheit. Bei vielen an Krebs erkrankten Beschäftigten gibt es hier große Unsicherheiten. „Keine Informationen sind schlecht, das führt häufig zu Gerüchten“, so ein Ergebnis der Wissenschaftlerin Anja Mehnert. Zu viele Details über die Krankheit und ihre Behandlung würden Arbeitgeber und Kollegen schnell überfordern. Ihre Empfehlung vor dem Hintergrund der Studie: mit dem Arbeitgeber besprechen, dass man wegen Krebs behandelt wurde, wie der Stand ist und zu welchen Einschränkungen es bei der Arbeit kommen kann.

Auch der Arbeitsmediziner Michael Castillo rät den Betroffenen, schon vor dem ersten Arbeitstag Kontakt zum Betriebsarzt, der Schwerbehindertenvertretung oder einer anderen Person des Vertrauens aufzunehmen. Dann kann schon vorab geklärt werden, ob Veränderungen am Arbeitsplatz erforderlich sind. „Das ideale Instrument bei der Rückkehr ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement“, erklärt Dr. Michael Castillo. Ziel des Verfahrens ist es, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und den Arbeitsplatz zu erhalten. Der Arbeitgeber muss

ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist.

Schwerbehindertenausweis vorteilhaft

Vielfältige Angebote zur Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bietet das Integrationsamt. Voraussetzung ist aber, dass beim Arbeitnehmer eine Schwerbehinderung anerkannt ist. Dr. Michael Castillo weiß, dass viele sich scheuen, einen Schwerbehindertenausweis zu beantragen. „Aber der Ausweis bringt große Vorteile“, argumentiert der Arbeitsmediziner. Neben den Leistungen des Integrationsamtes gehören dazu der besondere Kündigungsschutz und zusätzlicher Urlaub, der schwerbehinderten Menschen zusteht. „Wenn man schon Einschränkungen hat, sollte man diese Möglichkeiten auch nutzen“, so Dr. Michael Castillo. Auch Beschäftigte, die keine Einschränkungen haben, erhalten bei Krebs einen Schwerbehindertenausweis. Denn es besteht die Gefahr, dass die Krankheit erneut auftritt. Um dem gerecht zu werden, wird die Schwerbehinderung zeitlich befristet anerkannt (siehe Info-Kasten).

Psychische Belastung Neben körperlichen Einschränkungen kommt es nach der Erfahrung von Dr. Michael Castillo häufig auch zu großen psychischen Belastungen. „Bei Krebs sollte es eigentlich wie bei der Notfallseelsorge immer das Angebot einer psychologischen Beratung geben“, empfiehlt er. Psychisch belastend ist beispielsweise die Angst vor Neuerkrankungen. Aber auch Belastungen am Arbeitsplatz können sich negativ auswirken. „Stress ist ein Faktor, der das Immunsystem schwächt. Das ist wissenschaftlich belegt“, erklärt er. Kompetente Beratung und Unterstützung bieten die Fachkräfte der Integrationsfachdienste. Auch der Arbeitgeber ist gefragt und kann viel bewirken. Die Wissenschaftlerin Anja Mehnert hat mit ihrer Studie nachgewiesen, dass eine wohlwollende Haltung des Arbeitgebers eine wichtige Rolle spielt: „Dazu gehören Wertschätzung, ein gutes Arbeitsklima – aber auch eine gewisse Flexibilität bei den Arbeitszeiten und der Arbeitsgestal-

tung. Hilfreich ist beispielsweise, wenn die Betroffenen öfter Pausen machen dürfen.“ Manchmal sind es die kleinen Dinge, die eine große Rolle bei der Integration von schwerbehinderten Menschen in den Beruf spielen. ■

* Professor Dr. Anja Mehnert „Berufliche Wiedereingliederung nach onkologischer Rehabilitation“ unter www.psychotherapie.uni-wuerzburg.de > Terminarchiv



Heilungsbewährung

Menschen mit einem Krebsleiden erhalten einen Schwerbehindertenausweis mit zeitlicher Befristung von in der Regel bis zu fünf Jahren: die so genannte Heilungsbewährung. Denn der langfristige Erfolg einer therapeutischen Behandlung kann noch nicht sicher beurteilt werden. Wichtig für Arbeitgeber: Der Grad der Behinderung wird grundsätzlich unabhängig vom ausgeübten Beruf beurteilt. Er sagt also noch nichts über die Leistungsfähigkeit des krebserkrankten Mitarbeiters am Arbeitsplatz aus!



Hilfen für Beschäftigte

Die Anerkennung der Schwerbehinderung ist Voraussetzung für Leistungen und Hilfen des Integrationsamtes. Dazu kommen der Zusatzurlaub und der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Was viele nicht wissen: Das Schwerbehindertenrecht sieht Teilzeitarbeit vor. Um den Lebensunterhalt zu sichern, können Betroffene eine Erwerbsminderungsrente durch den Rehaträger beziehen – auch zeitlich befristet.

Unterstützung und Beratung bieten:

- Krebsregister Heidelberg
www.nct-heidelberg.de
- Krebsinformationsdienst
www.krebsinformationsdienst.de
- zahlreiche Selbsthilfe-Angebote
www.krebshilfe.de



Eine Umschulung kam für ihn nicht infrage: Uwe Mehlhase (r.) liebt seine Arbeit und den Kundenkontakt

Beispiel Einzelhandel

Die Kräfte schonen

Diagnose Krebs: Vor eineinhalb Jahren traf sie Uwe Mehlhase. Der Fleischer fiel von jetzt auf gleich an seinem Arbeitsplatz in einer Edeka-Filiale in Ludwigsfelde in Brandenburg aus. Heute freut er sich, wieder angekommen zu sein.

Nach seiner Krebs-Diagnose unterzog sich Uwe Mehlhase einer Therapie, wurde operiert und verbrachte anschließend einige Wochen in der Reha. „Über sechs Monate lang bin ich dadurch bei der Arbeit ausgefallen“, erinnert er sich. Neben den Ängsten um die Gesundheit kamen schnell auch Bedenken um die Zeit danach. „Ich habe mir schon ganz schön Sorgen gemacht, ob ich wieder zurück in den Job kann. In der Reha-Klinik hatte ich auch Gespräche über mögliche Umschulungen. Aber im Büro sitzen, das ist eigentlich gar nicht mein Ding“, sagt der 51-Jährige.

Nicht allein gelassen Doch mit seinen Sorgen allein gelassen fühlte sich der Fleischer nicht. Früh hatte er seinem Arbeitgeber Hermann Specht von seiner Erkrankung erzählt. „Das war gut. So

konnten wir frühzeitig planen, wie es weitergehen könnte“, erklärt der Inhaber der Edeka-Filiale. Hilfreich war zudem die Beratung durch das Integrationsamt beim Landesamt für Soziales und Versorgung in Brandenburg, mit dem Hermann Specht ohnehin schon im Gespräch stand. Denn geplant ist der Aufbau einer Integrationsabteilung mit sechs schwerbehinderten Mitarbeitern für den Online-Versand. Doch anders als die berufliche Wiedereingliederung von Uwe Mehlhase liegt dieses Projekt noch in der Zukunft.

Das positive Ergebnis Gemeinsam dachten

Arbeitgeber und Arbeitnehmer zunächst an eine stufenweise Wiedereingliederung. Doch aufgrund des langen Arbeitsweges von Uwe Mehlhase entschieden sie sich anders: „Ich wollte es gleich wieder Vollzeit probieren. Herr Specht hat mir versichert, wenn es zu schwer wird, finden wir eine Lösung“, erinnert sich Uwe Mehlhase. Seit acht Monaten arbeitet der 51-Jährige wieder hinter der Fleischtheke und fühlt sich gut. „Wichtig war mir, dass er sich nicht übernimmt und gesund bleibt. Seinen Beruf macht er sehr engagiert. Das wollten wir unbedingt erhalten“, verdeutlicht Hermann Specht.

Nicht mehr so wie vorher Dennoch gibt es Einschränkungen, mit denen Uwe Mehlhase, der einen bis 2020 gültigen Schwerbehindertenausweis hat, den Arbeitstag meistern muss. Besonders das Heben und Tragen fällt ihm schwer, beispielsweise wenn er ankommende Ware entgegennimmt oder bei der Wurstverarbeitung Fleischrohmasse bewegen muss. Konnte er früher mit solchen Gewichten problemlos umgehen, ist heute bei fünf Kilogramm Schluss. „Meine Kollegen unterstützen mich sehr, wenn es etwas Schweres zu heben gibt, helfen sie sofort“, so Uwe Mehlhase. Derzeit prüft das Integrationsamt, wie der Arbeitsplatz behinderungsgerecht angepasst werden kann, sodass ein 100-prozentiger Einsatz möglich ist. Falls dies nicht geht, wird das Integrationsamt gemeinsam mit dem Integrationsfachdienst im nächsten Schritt einen finanziellen Ausgleich der außergewöhnlichen Belastung prüfen. Eins steht für Uwe Mehlhase aber schon fest: Die berufliche Wiedereingliederung ist geglückt. ■



Ein Kollege hilft, wenn es etwas Schweres zu heben gibt

Beispiel Metallverarbeitung

Den Rhythmus finden

Mehrere hunderttausend Menschen erkranken jährlich an Krebs. Einer von ihnen war im Jahr 2011 Dirk Lechner. Der damals 44-jährige Mitarbeiter in der Montage bei SKF in Niedersachsen fiel für ein Jahr aus.

Mehrere Monate habe ich eine Chemotherapie bekommen, die bei mir zum Glück gut angeschlagen hat“, blickt Dirk Lechner heute zurück. „Ich bin mit der Diagnose Lymphdrüsenkrebs, denke ich, von Anfang an ganz gut umgegangen und für mich war immer klar, dass ich zurückkomme, wenn es mir wieder besser geht“, beschreibt er weiter. Zugute kam ihm dabei, dass SKF ein Großunternehmen mit einem fest verankerten Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist. Schon während seines beruflichen Ausfalls stand er in Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung Terens Baudis und dem Betriebsarzt.

Belastungen Denn schnell war klar: Seinen alten Platz bei SKF würde er nicht wieder aufnehmen können. „Ich habe im Schichtdienst gearbeitet, also immer eine Woche in der Früh-, Spät- oder Nachtschicht, was sehr anstrengend ist“, erklärt der 48-Jährige. „Hinzu kam, dass ich in der Montage in einer Fertigungslinie eingesetzt war, bei der große, mitunter zehn Kilogramm schwere Teile bewegt werden mussten – zum Beispiel für Lkw-Radlager. Sie werden dort geschliffen, montiert und verpackt, dafür

muss man die körperlichen Voraussetzungen haben. Nach meiner Erkrankung hatte ich die nicht mehr“, so der Monteur weiter.

Neue Stelle „Aufgrund dieses Wissens haben wir schon frühzeitig nach einer neuen Stelle im Unternehmen für Herrn Lechner gesucht, bei der weder die Belastung durch die Schichtarbeit noch durch schweres Heben und Tragen vorhanden sein sollte“, erklärt die Schwerbehindertenvertretung Terens Baudis. Und es hat geklappt: Dirk Lechner fand den Weg zurück in das Berufsleben – stufenweise. Erst arbeitete er zwei Wochen vier Stunden pro Tag, dann zwei Wochen sechs Stunden und dann wieder Vollzeit. „Am Anfang war es eine ganz schöne Umstellung, zu Hause war ich einfach viel ausgeruhter. Erst mal wieder in den Rhythmus zu finden, das hat eine ganze Zeit gedauert. Ich bin einfach nicht mehr so belastbar, sowohl körperlich als auch psychisch“, sagt Dirk Lechner.

Wiedereingliederung erfolgreich Doch die Anstrengungen haben sich gelohnt. Heute ist er sehr glücklich mit seiner neuen Stelle, bei der er mit weiteren ebenfalls behinderten Mitarbeitern von sechs bis 14 Uhr zusammenarbeitet. Zugute kommen den Beschäftigten dort Hebehilfen und eine ganz neu installierte Hängekrananlage, die die Arbeit ebenfalls erleichtert. Die Anlage wurde finanziell gefördert vom Integrationsamt beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie. ■



Der Schwerbehindertenvertreter Terens Baudis (l.) hat die behinderungsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes unterstützt



Glücklich mit dem neuen Arbeitsplatz: Dirk Lechner nach seiner Krebserkrankung



Stufenweise Wiedereingliederung

Hierbei handelt es sich um eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme. Stufenweise sollen dabei Beschäftigte, die längere Zeit arbeitsunfähig waren, wieder an die Belastungen ihres Arbeitsplatzes herangeführt werden. Zum Beispiel, indem der Betroffene anfangs nur wenige Stunden täglich arbeitet oder leichtere Tätigkeiten übernimmt. Er bleibt im arbeitsrechtlichen Sinne arbeitsunfähig und erhält in der Regel Krankengeld.



Traten für die Inklusionskampagne in die Pedale: Simone Wuschech und ihr Mitarbeiter Guido Becker

Aktionsbündnis

Volle Fahrt für Inklusion



Mit einer ungewöhnlichen Aktion Aufmerksamkeit schaffen, das gelang mit dem Auftakt der Kampagne „Jobs für Menschen mit Behinderung“. Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft schwangen sich dazu auf Tandems. Mit von der Partie war Simone Wuschech, Leiterin des Integrationsamtes im Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg und Mitglied im Vorstand der BIH.

Die weiße Jacke mit dem kleinen, blauen BIH-Logo sitzt, die beiden Verschlussenden des Fahrradhelms klicken ineinander: Simone Wuschech und Guido Becker sind startklar und schwingen sich auf das Tandem, das vor ihnen steht. So sah es aus, als der Startschuss für die dreitägige Tandem-Tour der Stiftung MyHandicap von Nürnberg nach München fiel.



Stiftung MyHandicap

MyHandicap unterstützt Menschen, die durch eine Behinderung in ihrem Alltag maßgeblich beeinträchtigt sind. Auf dem Internetportal sind Informationen zu allen Lebensbereichen sowie ein Forum zum Informationsaustausch und eine Jobbörse zu finden.

Mehr unter: www.myhandicap.de

Erfolgreiches Miteinander Die Idee dahinter: Behinderte und nicht behinderte Menschen fahren gemeinsam ein Tandem und zeigen, wie ein erfolgreiches Miteinander von Arbeitnehmern und Arbeitgebern aussehen kann. Denn ein zentrales Element der Kampagne „Jobs für Menschen mit Behinderung“ ist es, potenzielle Arbeitnehmer mit Behinderung und Arbeitgeber besser zu vernetzen. Die Internet-Plattform www.myhandicap.de soll dabei helfen. Bewerber können im Portal ein Persönlichkeitsprofil erstellen und in der Jobbörse platzieren. Arbeitgeber wiederum können passende Bewerber finden und sich über die Rahmenbedingungen einer Beschäftigung und über Fördermöglichkeiten informieren.

Start der Tandem-Tour „Bevor es losging, waren wir beide schon ein bisschen aufgeregt, Tandem fährt man ja schließlich nicht jeden Tag“, erinnert sich Simone Wuschech, die auf der ersten Etappe

gemeinsam mit ihrem schwerbehinderten Mitarbeiter Guido Becker für die BIH in die Pedale trat. „Ich war gern als Botschafterin der Kampagne dabei. Die Idee, damit ein weiteres Zeichen für eine inklusive Arbeitswelt zu setzen, hat mir sehr gefallen.“

Viele Teams Neben ihr nahmen noch weitere Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft an der Tour teil – zum Beispiel die erfolgreiche Paralympionikin Anna Schaffelhuber, die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen Verena Bentele sowie Vertreter der Sozialversicherungen.

Los ging es dann am Montagmorgen des 21. September 2015 vor der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. In drei Etappen fuhren die Tandem-Teams an jedem der Tour-Tage verschiedene Unternehmen an, die für eine gelungene Inklusion im Arbeitsprozess stehen.

Etappenziele Der Münchner Flughafen wurde als eines der Etappenziele gewählt. Die Quote von Mitarbeitern mit Behinderung unter den mehr als 8.000 Beschäftigten beträgt zurzeit etwa elf Prozent – weit mehr als in anderen Unternehmen üblich. „Alle öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen, die während der Tour besucht wurden, finde ich bemerkenswert. Ob Münchener Flughafen oder Audi in Ingolstadt – alle stehen für sich und haben Vorbildcharakter“, fasst Simone Wuschech zusammen.

Ein weiterer Stopp in München, die Allianz SE. Für die Versicherung gehören behinderte Menschen ganz selbstverständlich zur Belegschaft dazu. Weltweit setzt sie verschiedene Initiativen zur Förderung von Inklusion am Arbeitsplatz um. In Deutschland kümmert sich beispielsweise eine Gruppe junger Mitarbeiter um die Einstiegschancen von Studenten mit Behinderungen.

Auch das Audi-Werk in Ingolstadt wurde von den radelnden Teams angefahren. Dort arbeiten etwa 6.700 Arbeitnehmer mit Leistungseinschränkungen, mehr als 2.000 davon mit Behinderung. Allein in den vergangenen fünf Jahren hat das Unternehmen in Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung rund 400 neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen.

Gute Beispiele Neben den drei genannten Beispielen für gelungene Inklusion am Arbeitsplatz gibt es noch zahlreiche weitere. Und im Verlauf der Tour wurden unter anderem auch noch eine Filiale der Deutschen Post in München, die Siemens AG sowie das Rathaus in Erlangen angefahren, bevor es beim Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration in München über die Ziellinie ging.

Alle Beispiele zeigen, wie Inklusion im Arbeitsleben funktionieren kann. „Menschen mit Behinderung sollen ebenso am Arbeitsleben teilhaben wie alle anderen auch und ihre Fähigkeiten einbringen können“, sagt Andrea Nahles, Arbeitsministerin und Schirmherrin des Aktionsbündnisses „Jobs für Menschen mit



Eine Station auf der Tandem-Tour: Audi in Ingolstadt. Auf ergonomische Arbeitsbedingungen wird hier viel Wert gelegt

Behinderung“. „Wir müssen dabei helfen, bei den Arbeitgebern zum Teil noch immer bestehende Vorurteile abzubauen und ganz konkrete Wege aufzeigen, wie die inklusive Arbeitswelt gelingen kann“, sagt die Schirmherrin weiter. Die Kampagne will genau dafür sensibilisieren, erklärt Stiftungsgründer von MyHandi-

cap Jochen Schoss: „Wenn Arbeitgeber erst einmal die Berührungsangst verloren haben, stellen sie vielfach fest, dass hervorragende Leistungen erbracht werden, dass die Loyalität hoch ist und dass man sich ohne viel Aufwand auf die Behinderung einstellen kann. Wir wollen deshalb aktiv auf die Unternehmen zugehen.“ ■

Interview

„Auf die Stärken blicken“



Simone Wuschech ist Mitglied im BIH-Vorstand

ZB Tandem fährt man ja nicht jeden Tag, wie hat das gemeinsame Fahren mit Ihrem Kollegen Guido Becker geklappt?

Simone Wuschech Zu Beginn hatte ich sehr großen Respekt, wir beide hatten das noch nie vorher probiert. Das Schwierige ist zunächst das synchrone Auf- und Absteigen und man muss den Rhythmus finden. Wir beide haben das aber sehr schnell hinbekommen und es machte uns total viel Spaß. Ich musste lernen zu vertrauen, dass mein Mitarbeiter das

Tandem schon richtig lenkt, auf dem hinteren Sitz steuert man ja nicht. Für uns beide war das alles eine ganz neue Erfahrung.

ZB Ein schönes Symbol für das Miteinander von behinderten und nicht behinderten Menschen in der Arbeitswelt ...

Wuschech Ja, absolut. Es ist wichtig, den Blick auf die Stärken der behinderten Menschen zu richten und passgenaue Arbeitsplätze für sie zu schaffen. Gemeinsam gilt es, vorhandene Barrieren zu überwinden.

ZB Haben die besuchten Betriebe ein „Erfolgsrezept“ für Inklusion?

Wuschech Ich bin fest davon überzeugt, dass es auf die Menschen selbst ankommt, angefangen bei den Betriebs- und Dienststellenleitungen, den Führungskräften bis hin zu jedem einzelnen Mitarbeiter. Inklusion als ein selbstverständliches Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung am Arbeitsplatz muss fest in unseren Köpfen und Herzen verankert sein. Ein wichtiger Motor, der die Inklusion vorantreibt, sind dabei die Schwerbehindertenvertretungen. ■