

**AUTISMUS-PROJEKT**  
Eine andere Wirklichkeit

**JOB COACH**  
Anleitung via App

**BEILAGE**  
ZB info Jahresbericht  
kurz gefasst

**AKTIVE BETRIEBSRATSARBEIT**

# Die Zukunft gestalten

„Ich will etwas bewegen“, sagt Harry Rosen, Betriebsratsvorsitzender im Eisenwerk Erla. Dabei hat er auch die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten im Blick.

# Aktive Betriebsratsarbeit

Mit Inklusion die Zukunft gestalten

Liebe Leserin,  
lieber Leser



**Ü**berwachen – schützen – gestalten: So kann man die Aufgaben des Betriebsrates zusammenfassen. Der Betriebsrat wacht darüber, dass der Arbeitgeber alle Gesetze, Verträge und Vorschriften zugunsten der Beschäftigten einhält. Zudem versucht er, den Verlust von Arbeitsplätzen abzuwehren. Und er schützt die Interessen von benachteiligten Arbeitnehmern. Der Betriebsrat muss keineswegs nur auf Situationen reagieren, er kann und soll auch selbst Vorschläge erarbeiten und mit dem Arbeitgeber verhandeln. Das betrifft beispielsweise die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Eine aktive Betriebsratsarbeit kann hier viel bewirken. Darauf möchten wir mit dieser ZB-Ausgabe aufmerksam machen.

Der sich abzeichnende, tiefgreifende Wandel der Arbeitswelt – unter dem Stichwort Arbeit 4.0 derzeit

viel diskutiert – stellt nicht nur Arbeitgeber, sondern auch die betrieblichen Interessenvertretungen vor neue Herausforderungen. Wird angesichts dessen Inklusion nicht zum Randthema? Wir meinen: Im Gegenteil! Inklusion ist ein modernes, zukunftsweises Konzept. Sie zielt darauf ab, Menschen mit unterschiedlichsten Fähigkeiten und Bedürfnissen in den Arbeitsprozess zu integrieren und das als Wettbewerbsvorteil zu nutzen.

Die Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen können Wege aufzeigen, die Arbeitswelt von morgen zu gestalten. Mit der Schwerbehindertenvertretung hat der Betriebsrat einen betrieblichen Partner an seiner Seite, der sich mit Inklusion bestens auskennt. Umgekehrt kann der Betriebsrat seine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte dazu nutzen, die gemeinsamen Ziele durchzusetzen. Zusammen sind beide Partner stärker! Wenn es dann noch gelingt, mit dem Arbeitgeber konstruktiv und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, ist die vielleicht wichtigste Voraussetzung geschaffen, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen voranzubringen. Die Integrationsämter wünschen ihnen dafür viel Erfolg!

Eva Jäger-Kuhlmann  
LWL-Integrationsamt Westfalen in Münster,  
Leiterin des Arbeitsausschusses Rechtsfragen  
bei der BIH

**Verteiler**  
**ZB Behinderung & Beruf**

**An die Schwerbehinderten-**  
**vertretung:**

**Bitte je ein Exemplar an den**

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

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

## Impressum

### ZB Behinderung & Beruf

**Herausgeber:** BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de • **Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:** Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Hanna Ashour, Gabriele Franz, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Beirat:** Ulrich Adlhoeh, 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:** Wolfgang Schmidt • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 203.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** November 2016 • **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**

- Neu gewählt: BIH-Vorstand
- Auszeichnung: RheumaPreis 2016
- Umfrage: Beteiligung der SBV

4

## REPORTAGE



Nachgehakt

**Eine andere Wirklichkeit**

Der Konzern SAP stellt gezielt Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung ein. Einer ist Thorsten Menke. Für seinen Arbeitsalltag hat er einfache Lösungen gefunden.

6

## THEMA



Forschungsprojekt

**Der elektronische Jobcoach**

Wissenschaftler entwickeln derzeit ein neues technisches Hilfsmittel: Eine App soll behinderte Menschen am Arbeitsplatz anleiten und sie unabhängiger machen.

8

## RECHT



Rechtsprechung

**Neue Urteile**

- Einstellung: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
- Arbeitsassistenz: Gebärdensprachdolmetscher

9

## SCHWERPUNKT



Aktive Betriebsratsarbeit

**Die Zukunft gestalten**

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen vor großen Herausforderungen. Wenn es um Inklusion geht, sind Betriebsräte oft die treibende Kraft.

- Im Interview: Markus Hofmann, Abteilungsleiter Sozialpolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund
- Erfolgreiche Praktiker: die Betriebsräte des Eisenwerks Erla (li.) und des Klinikversorgers B. Braun

10

## FORUM



Tandem-Tour

**Eine Win-win-Situation**

Auf dem Fahrrad in Richtung Inklusion: Bei der Tandem-Tour durch Berlin wurden Beispiele bester Praxis besucht. Eines ist „discovering hands“.

14

## BEILAGE



ZB info

**Aufgaben der Integrationsämter  
2015 | 2016**



Foto: Benedikt Ziegler

Petra Heim und ihr Arbeitgeber Arvato Bertelsmann sind Preisträger

### Auszeichnung RheumaPreis 2016

Mit dem RheumaPreis 2016 wurden am 11. Oktober drei Menschen mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen und ihre Arbeitgeber ausgezeichnet. Der Preis ging an Petra Heim und ihren Arbeitgeber Arvato Bertelsmann, Luisa Mota-Vogel und die Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Dortmund sowie Matthias Harms und die PCK Raffinerie GmbH. Die ausgezeichneten Unternehmen und ihre Mitarbeiter mit Rheuma haben bundesweit Vorbildcharakter: Sie schaffen gemeinsam eine Arbeitskultur, die die Stärken von Menschen in den Vordergrund rückt und behinderungsbedingte Schwierigkeiten durch passgenaue Lösungen beseitigt.

Mehr unter: [www.rheumapreis.de](http://www.rheumapreis.de)

### Fachmesse REHAB 2017

Die 19. Internationale Fachmesse für Rehabilitation, Therapie, Pflege und Prävention REHAB findet vom 11. bis 13. Mai 2017 auf dem Messegelände in Karlsruhe statt. Alle zwei Jahre präsentieren dort rund 500 Aussteller Neuheiten, bewährte Hilfsmittel, Dienstleistungen und Beratungsangebote für behinderte und pflegebedürftige Menschen. Insbesondere Fachleute aus medizinischen und therapeutischen Berufen nutzen die Messe, um sich über aktuelle Entwicklungen und Möglichkeiten zur Unterstützung ihrer Patienten zu informieren. Neu ist der Marktplatz „Homecare & Pflege“, der einen Überblick über Produkte geben wird, die Menschen mit Assistenzbedarf den Alltag erleichtern.

Mehr unter: [www.rehab-messe.de](http://www.rehab-messe.de)



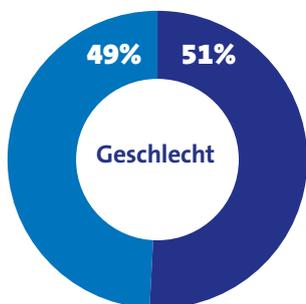
Foto: Barmat & Kausch

Auf der Messe wird Neues und Bewährtes vorgestellt

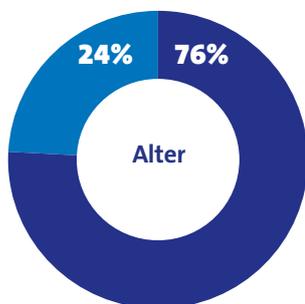
### Statistik 7,6 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland

Zum Jahresende 2015 lebten rund 7,6 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland – fast ein Prozent mehr im Vergleich zu 2013, so das Statistische Bundesamt. Insgesamt sind 9,3 Prozent der Bevölkerung schwerbehindert.

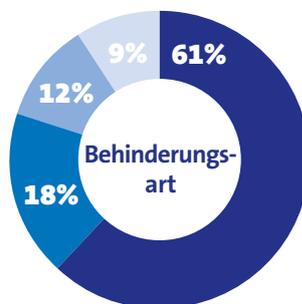
Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: Drei Viertel der schwerbehinderten Menschen sind mindestens 55 Jahre alt. Seit 2003 steigt ihre Zahl stetig an, damals waren 6,6 Millionen anerkannt schwerbehindert.



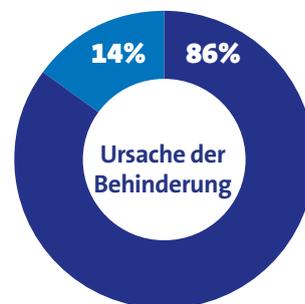
- Männer: 51 %
- Frauen: 49 %



- 55-Jährige und Ältere: 76 %
- Unter 55-Jährige: 24 %



- Körperliche Behinderung: 61 %
- Sonstige: 18 %
- Geistige oder seelische Behinderung: 12 %
- Zerebrale Störung: 9 %



- Krankheit: 86 %
- Andere Ursachen (z.B. Unfall, angeboren): 14 %

Quelle: Statistisches Bundesamt

## Fachmesse Integrationsunternehmen

Am 1. März 2017 veranstaltet der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) eine Messe für Integrationsunternehmen. Dort stellen rund 100 Betriebe ihre Produkte und Dienstleistungen vor. Vorträge, Workshops und Erfahrungsberichte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ergänzen die Ausstellung. Außerdem beraten Experten über Unterstützungsmöglichkeiten für Integrationsunternehmen. Die Messe findet von 9 bis 17 Uhr im Messe und Congress Centrum Halle Münsterland in Münster statt.

**Mehr unter:** [www.lwl-messe.de](http://www.lwl-messe.de)



Die Messe bietet Informationen zu Integrationsunternehmen

## Umfrage Beteiligung der SBV

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen (BbSD) hat eine Umfrage unter Schwerbehindertenvertretungen (SBV) durchgeführt. Dabei wurde erfragt, ob und wie die SBV durch ihren Arbeitgeber beteiligt werden. Eines der Ergebnisse: Bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen werden rund 50 Prozent der Befragten stets oder häufig eingeschaltet. 45 Prozent gaben hingegen an, selten oder nie eingeschaltet zu werden. Zudem ergab die Befragung, dass 58 Prozent der Umfrageteilnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements hinzugezogen werden.

**Mehr unter:** [www.bbsdev.de](http://www.bbsdev.de) > **Veranstaltungen**

## Beschäftigungspflicht Anzeigenverfahren 2016



Wer als Arbeitgeber über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügt, muss bis zum 31. März 2017 eine Anzeige zur Beschäftigungspflicht erstellen. Unterstützung bietet dabei die Software von REHADAT-Elan. Zudem gibt es einen Ersparnisrechner, der auch als barrierefreie App heruntergeladen werden kann. Ab 2016 gelten erhöhte Staffeln: Abhängig von der Beschäftigungsquote sind nun 125, 220 oder 320 Euro je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz und Monat zu entrichten.

**Mehr unter:** [www.rehadat-elan.de](http://www.rehadat-elan.de)



Der neue BIH-Vorstand (v. li.): Christoph Beyer (Rheinland), Michael Alber (Niedersachsen), Simone Wuschech (Brandenburg), Karl-Friedrich Ernst (Baden-Württemberg) und Thomas Niermann (Hessen). Auf dem Bild fehlen: David Geduldig (Bremen), Reinhard Urban (Baden-Württemberg)

## BIH Neu gewählter Vorstand

Die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) haben auf ihrer Jahreshauptversammlung Anfang November in Köln ihren Vorstand neu gewählt. BIH-Vorsitzender wurde der Leiter des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) Christoph Beyer. Der 47-Jährige folgt damit auf Ulrich Adlhoch vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL), der sich aus Altersgründen nicht mehr zur Wahl stellte. Ulrich Adlhoch gehörte 20 Jahre dem BIH-Vorstand an, lange Zeit leitete er den Fachausschuss Schwerbehindertenrecht. Diese Funktion hatte zuletzt seine Stellvertreterin Karin Fankhaenel vom LVR inne. Seit März im Ruhestand, schied sie nun auch aus dem BIH-Vorstand aus.



Sie haben die erfolgreiche Arbeit der BIH über viele Jahre hinweg maßgeblich geprägt, seit 2013 an deren Spitze: der scheidende BIH-Vorsitzende Ulrich Adlhoch und seine Stellvertreterin Karin Fankhaenel

Die Aufgaben von Karin Fankhaenel übernimmt Simone Wuschech (Landesamt für Soziales und Versorgung in Brandenburg). Zum neuen Vorsitzenden des Fachausschusses Kriegsopferfürsorge wurde Reinhard Urban (Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg) gewählt. Er ist Nachfolger von Robert Hüther (Landeswohlfahrtsverband Hessen) und künftig zweiter Stellvertreter. Mit der Wahl des Rheinländers Christoph Beyer zum neuen BIH-Vorsitzenden wird Anfang 2017 die BIH-Geschäftsstelle von Münster nach Köln umziehen.

**Mehr unter:** [www.integrationsaemter.de/bih](http://www.integrationsaemter.de/bih)



„Redewendungen sind für mich wie eine Fremdsprache“, sagt Thorsten Menke

Nachgehakt

## Eine andere Wirklichkeit

Der Software-Konzern SAP stellt gezielt Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung ein. Als die ZB vor knapp zwei Jahren berichtete, arbeiteten dort 13 Personen mit Asperger-Syndrom, heute sind es schon 22. Einer von ihnen ist Thorsten Menke.

**A**ls Erstes fällt die Brille auf. Rechts und links entlang der Gläser sind zentimeterbreite Lederstücke angebracht – fast wie Miniatur-Scheuklappen. „Ein Schutz“, sagt Thorsten Menke und nimmt die Brille ab, um genauer zu erklären. Die bläulich schimmernden Gläser filtern das Wellenspektrum des Lichtes, die Lederelemente verhindern, dass seitlich Strahlen einfallen. „Das Licht ist nicht mehr so grell, das Weiß nicht so spitz“, beschreibt er. Thorsten Menke arbeitet als IT-Entwickler bei SAP in Walldorf. Und er hat das Asperger-Syndrom. SAP ist neben dem IT-Dienstleister Auticon eines der bekannten Unternehmen in Deutschland, die gezielt Menschen mit Asperger-Syndrom einstellen. Dabei handelt es sich um eine Ausprägung der Autismus-Spektrum-Störung, eine angeborene tiefgreifende Störung der Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung im Gehirn.

Zu dem Treffen ist Thorsten Menke auf die Minute pünktlich gekommen. „Alles andere hätte mich gewundert“, sagt Stefanie Lawitzke, Leiterin des SAP-Projekts „Autism at Work“ in Deutschland. Feste

Rahmenbedingungen für den Arbeitstag sind für viele Kollegen mit Autismus wichtig.

**Viele Erwerbslose** Ehrgeiziges Ziel von SAP ist, dass diese in Zukunft ein Prozent der rund 12.000 Mitarbeiter in Deutschland ausmachen. Derzeit sind an den beiden Standorten in Baden-Württemberg 22 Menschen mit Asperger-Syndrom eingestellt. Sie kommen aus ganz Deutschland, viele waren vorher ohne Anstellung. Schätzungen zufolge sind nur fünf Prozent der Menschen mit Autismus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Um das ehrgeizige Ziel von SAP zu erreichen, hat der Konzern ein Kooperationsprojekt mit dem Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) vereinbart. Neben dem intensiven Austausch zwischen dem Integrationsamt und SAP hat die Arbeitsagentur Heidelberg eine wichtige Funktion übernommen: Sie koordiniert die Kooperation mit auswärtigen Arbeitsagenturen, sodass es keine formalen Barrieren bei bundesweiten Bewerbungen gibt.

Auch Thorsten Menke war lange arbeitslos, irgendwann hat er aufgehört, die Absagen auf seine Bewerbungen zu zählen. Heute bringt der promovierte Biologe bei der IT-Entwicklung die naturwissenschaftliche Sichtweise ein.

**Risiko der Reizüberflutung** Thorsten Menke spricht sehr reflektiert über das Asperger-Syndrom: „Wir kriegen eine andere Wirklichkeit mit.“ Ein Kennzeichen: Wenn mehrere Menschen in einem Raum reden, nimmt er alles Gesprochene gleichberechtigt wahr. „Andere Menschen sind irgendwie in der Lage das herauszufiltern, was sie hören wollen. Ich nicht“, sagt er. Bei Thorsten Menke kann das zur Reizüberflutung führen. „Dann sind meine Gedanken weg. Ich bin anwesend, aber nicht produktiv“, sagt er.

Trotzdem teilt er mit vier Kollegen ein Büro – bei ständig offener Tür. Thorsten Menke hat für seinen Arbeitsplatz einfache Lösungen gefunden. Noise-Canceling-Kopfhörer lassen Umgebungsgeräusche verstummen. „Wenn es mir trotzdem zu viel wird, höre ich mir Meeresrauschen

an“, sagt der 46-Jährige. An einem Monitor hat er als Blende eine Pappe angebracht und beschränkt sein Blickfeld. Ein Kompromiss mit seinem Kollegen, der gerne die Verbindungstür zum Nachbarbüro offen hat. Kollegen nimmt er erst wahr, wenn sie direkt vor ihm stehen und tatsächlich etwas von ihm wollen.

**Soziale Kommunikation** Zu den charakteristischen Merkmalen von Menschen mit dem Asperger-Syndrom gehören Probleme bei der sozialen Kommunikation. „Ich verstehe manchmal nicht den Sinn dessen, was gesagt wird“, beschreibt Thorsten Menke. Ironie, Scherze und das, was zwischen den Zeilen mitgeteilt wird, sind für ihn schwer zu entschlüsseln.

Die besonderen Herausforderungen, die die Beschäftigung von Menschen mit autistischem Syndrom mit sich bringt, sind Stefanie Lawitzke sehr bewusst. „Bei SAP herrschen zum Teil denkbar ungünstige Rahmenbedingungen für Autisten“, sagt sie. Die große Freiheit und Eigenverantwortung der Mitarbeiter, die zur Unternehmens-Philosophie gehören, stehen im Gegensatz zu den Bedürfnissen vieler Menschen mit Asperger-Syndrom nach festen Strukturen und klaren Abläufen. „Es ist ganz wichtig, dass man einen professionellen Partner wie den Integrationsfachdienst an der Seite hat“, sagt sie.

**Unterstützung durch den IFD** Geraldine Elspaß vom Integrationsfachdienst unterstützt SAP im Auftrag des KVJS-Integrationsamtes. Die Experten der Integrationsämter kennen sich mit der Behinderungsart aus, sie beraten und fördern Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Geraldine Elspaß ist regelmäßig bei SAP, führt Gespräche mit den Menschen mit Asperger-Syndrom, mit deren Kollegen und Vorgesetzten. „Hauptthema ist: Wie können die Mitarbeiter ihre volle Arbeitsleistung so einbringen, dass es ihnen dabei gut geht“, beschreibt die Sozialpädagogin. Sie vermittelt bei Kommunikationsproblemen innerhalb der Teams und sucht gemeinsam mit den Beteiligten kleine, individuelle Lösungen. So hat einer der Mitarbeiter mit Asperger-Syndrom eine Liste mit Fragen, die er bei neuen Aufgaben systematisch abarbeitet. Dadurch

gewinnt er die Struktur, die er für eine produktive Arbeit benötigt. Es gab auch Enttäuschungen in der SAP-Belegschaft. „Manche Mitarbeiter haben erwartet, dass unsere Kollegen im Spektrum quasi Superhelden mit extremen Fähigkeiten sind“, erzählt Stefanie Lawitzke. „Tatsächlich sind es einfach sehr gut qualifizierte Kollegen.“ Ihre Erfahrung: Arbeitgeber und Kollegen müssen hinter der Beschäftigung von Menschen mit Asperger-

Syndrom stehen und alle Beteiligten müssen aufeinander eingehen. „Im Idealfall gewinnt das Unternehmen dann einen sehr engagierten und loyalen Mitarbeiter.“

Auch wenn es für ihn oft anstrengend ist: Thorsten Menke ist mit seiner Arbeit glücklich. „Und jetzt“, sagt er zum Abschied, „muss ich Ihnen noch die Hand geben. Sonst fühlen Sie sich nicht wohl.“ ■

## Interview

# Kontinuität ist wichtig

**Berthold Deusch leitet das Referat Integrationsfachdienste (IFD) und Arbeitsmarktprogramme des KVJS-Integrationsamtes in Karlsruhe. Mit dem Thema „Autismus“ befasst er sich schon seit 35 Berufsjahren.**



**ZB** Bei dem Projekt „Autism at Work“ von SAP arbeiten die Menschen mit Autismus überwiegend als IT-Experten. Liegt hier deren besondere Stärke?

**Berthold Deusch** Das kann man so nicht sagen. Der IFD begleitet in Baden-Württemberg 160 Menschen mit autistischem Syndrom in regulären Arbeitsverhältnissen – die wenigsten sind in der IT beschäftigt. Sie arbeiten beispielsweise als Alltagsbegleiter in der Altenpflege, als Radio- und Fernsehtechniker, als Landschaftsgärtner oder in der Stadtverwaltung. Wichtig ist, dass die Fähigkeiten und Kompetenzen der Menschen mit Autismus zu den Unternehmen passen.

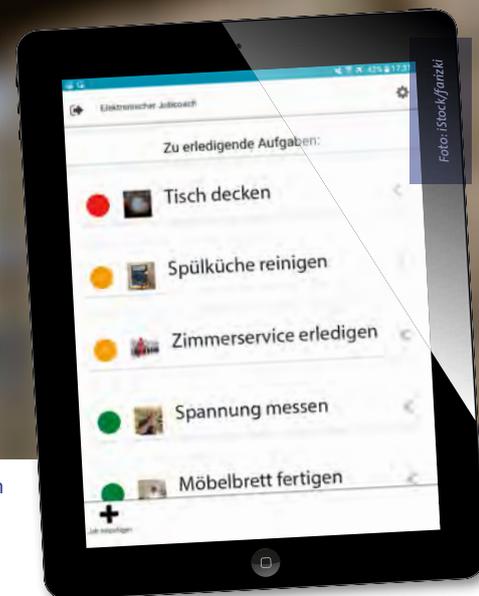
**ZB** Welche Rahmenbedingungen müssen Betriebe schaffen, damit die Beschäftigung gelingt?

**Deusch** Die Arbeitgeber müssen für ein reizreduziertes Umfeld sorgen. Gespräche, Bewegungen oder Licht lenken stark ab und sollten vermieden werden. Gut geeignet ist im Prinzip das Einzelsachbearbeiter-Büro. Wichtig ist auch Kontinuität im personellen Umfeld. Die Mitarbeiter mit Autismus brauchen feste Ansprechpartner. Die Aufgaben sollten so struk-

turiert sein, dass die Beschäftigten eine bestimmte Routine entwickeln können. Dazu gehören auch klare Absprachen.

**ZB** Wie unterstützt das Integrationsamt Arbeitnehmer mit Autismus und ihre Arbeitgeber?

**Deusch** Wir setzen schon in der Berufsvorbereitung an. Dabei schauen wir auf die Stärken der Menschen mit autistischem Syndrom und für welche Berufe sie die erforderlichen Kompetenzen mitbringen. Wir schaffen die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich gegenseitig erproben können. Hier ist in der Regel ein Praktikum sinnvoll. Natürlich beraten wir die Arbeitgeber sehr genau und klären, welche finanziellen Leistungen möglich sind. Damit endet die Unterstützung nicht – die Experten des IFD bleiben auch nach der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis in engem Kontakt mit Arbeitgeber und Arbeitnehmer und klären vor Ort weiteren Unterstützungsbedarf. Dieses Angebot gibt es natürlich nicht nur in Baden-Württemberg: Die Integrationsämter machen sich bundesweit für die Beschäftigung von Menschen mit Autismus stark. ■



Was muss ich tun? Die ejo-App erklärt Arbeitsschritte einfach und anschaulich

## Forschungsprojekt

# Der elektronische Jobcoach

Ein Jobcoach ist eine Fachkraft, die behinderte Menschen am Arbeitsplatz anleitet. Derzeit entwickeln Wissenschaftler ein elektronisches Pendant: Es soll die Jobcoachs unterstützen und die Beschäftigten unabhängiger machen.

Carsten Brausch bringt es auf den Punkt: „Technische Arbeitshilfen sind das Bindeglied, das die Fähigkeiten von behinderten Beschäftigten und die Anforderungen der Arbeitgeber zusammenbringt.“ Der Leiter des Technischen Beratungsdienstes beim LVR-Integrationsamt in Köln und sein Mitarbeiterteam suchen dafür nach individuellen Lösungen. Was aber, wenn es auf dem Markt noch kein geeignetes Hilfsmittel gibt? Dann kann daraus ein Forschungsprojekt entstehen, das diese Lücke schließt. Ein solches Projekt ist der „Elektronische Jobcoach“, kurz „ejo“ genannt.

Dabei handelt es sich um eine spezielle App, die auf dem Smartphone oder dem Tablet läuft. Damit ist sie mobil an verschiedenen Arbeitsorten einsetzbar. Schritt für Schritt erklärt die App eine klar umrissene Arbeitsaufgabe wie den Reinigungsvorgang in einer Spülküche oder das sichere Benutzen eines Schleifwerkzeugs. Ein Vorteil des elektronischen Arbeitstrainers: Der behinderte Nutzer kann die erforderlichen Handlungsschritte immer wieder abrufen und das Arbeitsergebnis selbst überprüfen. Profitieren sollen davon Menschen, die sich selbst einfache Arbeitsabläufe schwer merken können, etwa nach einem Schädel-Hirn-

Trauma oder bei einer Lernschwäche. „Mit Hilfe des elektronischen Jobcoachs können sie selbstständiger arbeiten und müssen nicht ständig nachfragen“, erklärt Dr. Carsten Brausch. Auch für nicht behinderte Beschäftigte sieht er einen riesigen Nutzen. „Da ejo so gestaltet ist, dass jeder damit arbeiten kann, erfüllt er die Anforderungen des sogenannten Universal Design.“

Ein Prototyp des elektronischen Jobcoachs wurde an der Technischen Universität Dortmund entwickelt. Das Team um Professor Christian Bühler, Leiter des Lehrstuhls für Rehabilitationstechnologie der Fakultät Rehabilitationswissenschaften, wählte dafür gezielt Tätigkeiten aus, für die Arbeitskräfte gesucht werden. Beispielsweise Aufgaben im Zimmerservice oder das Eindecken eines Tisches im Restaurant. Zur Erklärung der einzelnen Arbeitsschritte nutzten die Wissenschaftler anschauliches Bildmaterial. Die Anleitung zum Tischeindecken endet zum Beispiel mit einem Foto, das zeigt, wie das fertige Gedeck liegen soll.

**Prototyp im Test** Derzeit wird der ejo-Prototyp von behinderten Nutzern erprobt. „Uns interessiert auch, was die Menschen motiviert, das Gerät zu ver-

wenden“, erklärt Christian Bühler. Manchmal helfen dabei Fotos, auf denen die Testperson selbst zu sehen ist, ein anderes Mal sind es Comic-Sprechblasen.

Das bisherige Fazit des Wissenschaftlers ist positiv: „Der elektronische Jobcoach funktioniert und wird von den Testpersonen gut angenommen.“ Bis die Arbeitshilfe in der Praxis regulär zum Einsatz kommt, wird mindestens noch ein Jahr vergehen. Eines ist aber schon jetzt klar: „Der elektronische Jobcoach soll den persönlichen Arbeitstrainer nicht ersetzen, er dient diesem vielmehr als eine Art verlängerter Arm“, so Professor Christian Bühler. ■



### Forschungsprojekt

Das Projekt „Elektronischer Jobcoach“ wird seit April 2015 vom Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) zusammen mit der Fakultät Rehabilitationswissenschaften an der Technischen Universität Dortmund durchgeführt. Finanziert wird es vom LVR aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.



## Einstellung Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

### Leitsätze

- 1. Die über den Termin eines Vorstellungsgesprächs rechtzeitig unterrichtete Schwerbehindertenvertretung entscheidet eigenständig, ob und auf welche Weise sie sich in das Bewerbungsverfahren einschaltet.**
- 2. Der Arbeitgeber hat im Rahmen des § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX nicht eine Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an Vorstellungsgesprächen zu erwirken.**

LAG Hamm, Urteil vom 26.11.2015 – 15 Sa 803/15

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe** Die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Klägerin macht gegenüber der beklagten Universität einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend. Sie war über sieben Jahre im Examinatoriumsbüro der Beklagten beschäftigt, bis diese Stelle aufgrund einer Umstrukturierung zum 30. Juni 2014 entfiel. Im April 2014 bewarb sie sich auf eine ausgeschriebene Stelle bei der Beklagten. Nach einem Vorstellungsgespräch erhielt die Klägerin Anfang Juli 2014 eine Absage mit dem Hinweis, sie sei nicht in den engeren Kreis der für die genannte Position infrage kommenden Kandidaten aufgenommen worden. Nachdem

die Klägerin von der Beklagten erfolglos eine Entschädigung in Höhe eines dreifachen monatlichen Bruttoentgelts beansprucht hatte, hat sie Klage erhoben. Diese blieb auch im Berufungsverfahren erfolglos.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat festgestellt, dass die Klägerin nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt wurde. Eine Benachteiligung sei zwar allein dadurch gegeben, dass sie die begehrte Stelle nicht erhalten habe. Es liege aber kein Kausalzusammenhang mit ihrer Behinderung vor. Ein Zusammenhang sei auch nicht gemäß § 22 AGG zu vermuten, weil die Schwerbehindertenvertretung nicht an dem Vorstellungsgespräch teilgenommen habe. Für eine solche Vermutung sei es ausreichend, dass die bekannte Behinderung Teil eines Motivbündels gewesen sei, das die Entscheidung beeinflusst habe. § 95 Abs. 2 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX sehe aber lediglich ein Teilnahmerecht, jedoch keine Teilnahmepflicht der Schwerbehindertenvertretung an Vorstellungsgesprächen vor. Allein die Tatsache, dass die Schwerbehindertenvertretung, obwohl ordnungsgemäß vom Arbeitgeber in Kenntnis gesetzt, an dem Vorstellungsgespräch nicht teilgenommen habe, stelle auch keinen Verzicht auf eine Beteiligung dar. Hätte es in ihrem Interesse gelegen, an dem Gespräch teilzunehmen, hätte sie um eine Verlegung des Termins bitten können. ■



## Arbeitsassistenz Gebärdensprachdolmetscher

### Leitsätze

- 1. Die Höhe des Betrages, der vom Integrationsamt für eine Gebärdensprachdolmetscherleistung zu bewilligen ist, ergibt sich nicht aus § 9 JVEG i. V. m. § 19 Abs. 2 Satz 4 SGB X und § 17 Abs. 2 Satz 2 SGB I.**
- 2. § 102 Abs. 4 SGB IX gewährt lediglich einen Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.**

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.05.2016 – 7 A 10583/15.OVG

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe** Die Beteiligten streiten darüber, ob für eine persönliche Arbeitsassistenz der Klägerin ein Betrag in Höhe von 75 Euro pro Einsatzstunde für einen Gebärdensprachdolmetscher in Ansatz zu bringen ist. Die schwerbehinderte Klägerin arbeitet seit 2008 als Arbeitserzieherin in Vollzeit. Sie hat eine Hörschädigung mit Sprachstörung. Seit Ende 2009 erhält die Klägerin Arbeitsassistenzleistung in Form eines qualifizierten Gebärdensprachdolmetschers. Als angemessen wurde ein jährlicher Bedarf von 120 Stunden und für die Kosten pro voller Zeitstunde ein Betrag bis zu 55 Euro angesehen. Für den Zeitraum vom 1. Dezember 2011 bis zum 30. November 2012 setzte das beklagte Integrationsamt nach Vorlage entsprechender Rechnungen einen Betrag von 11.108,99 Euro fest. Im September 2013 wies die Klägerin auf einen Anstieg der Gebärdensprachdolmetscherkosten hin und

verwies auf das Justizvergütungs- und Entschädigungsgesetz, wonach von einem Stundensatz von 75 Euro auszugehen sei. Das Verwaltungsgericht verpflichtete den Beklagten, bei der Festsetzung der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz durch einen Gebärdensprachdolmetscher einen Zuschuss von 75 Euro pro volle Einsatzstunde zu gewähren.

Die Berufung des Beklagten war im Ergebnis erfolgreich. Der Senat stellte in seiner Begründung darauf ab, dass das Justizvergütungs- und Entschädigungsgesetz auf die Ausführung einer Sozialleistung abstelle. Bei den begehrten Dolmetscherleistungen handele es sich aber um die Sozialleistung selbst. Mit dem Verweis in § 17 Abs. 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) I auf § 19 Abs. 2 Satz 4 SGB X wolle der Gesetzgeber nur klarstellen, dass gehörlose und hörbehinderte Menschen während der Ausführung von Sozialleistungen genauso gestellt werden wie im Verwaltungs- und Gerichtsverfahren. Die Differenzierung zwischen der Ausführung von Sozialleistungen und der Sozialleistung selbst bedeute auch keinen Verstoß gegen Art. 3 Grundgesetz. Das beklagte Integrationsamt sei nicht gehindert, wie zwischenzeitlich geschehen, eine Förderrichtlinie zur Sicherstellung einer landesweiten Basisversorgung an Gebärdensprachdolmetscherleistungen zu erlassen. ■



Ein erfolgreiches Team: Betriebsrat Harry Rosen (li.) und Schwerbehindertenvertreter Rico Weißflog aus Sachsen

Aktive Betriebsratsarbeit

# Die Zukunft gestalten

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Nur gemeinsam können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Herausforderungen meistern. Betriebsräte sind oft die treibende Kraft – auch wenn es um Inklusion geht. Dazu ein Interview mit Markus Hofmann vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und Beispiele aus der Praxis.

**G**erade in schwierigen Situationen braucht man einen Ansprechpartner, der für die Belegschaft sprechen kann“, betonte Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer auf dem Betriebsrätetag vergangenes Jahr in Bonn. Dass dieser sich dort der Diskussion stellte, wertete der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann als ein

Zeichen der Anerkennung für die Arbeit der Betriebsräte. Er unterstrich, dass die Interessenvertreter der Beschäftigten die Zukunft der Arbeit mitgestalten wollen: „Betriebsräte sind wichtige Akteure, um diese Prozesse auf die richtige Schiene zu bringen.“ Eine sicher nicht einfache, aber lohnende Aufgabe.

**Vielfalt ist eine Lösung** Die Zukunft der Arbeit wird bestimmt durch Megatrends: Der demografische Wandel beispielsweise führt zu einem Rückgang von Nachwuchs- und Fachkräften. Die Digitalisierung wiederum bewirkt gravierende Veränderungen bei Arbeitsprozessen und senkt in rascher Folge die Halbwertszeit von Wissen. Weitere Trends und Szenarien beschreibt das Bundesarbeitsministerium im „Grünbuch Arbeiten 4.0“.

Eine Antwort auf diese Herausforderungen liegt für Professorin Dr. Jutta Rump in der Vielfalt einer Belegschaft. Die Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability der Hochschule Ludwigs-hafen plädiert in einem Beitrag für das „DGV Forum“ (Ausgabe 5/2016) dafür, die Potenziale unterschiedlicher Interessengruppen zur Fachkräftesicherung auszuschöpfen – auch die von behinderten Menschen: „Dabei reicht es jedoch lange nicht aus, einen barrierefreien Zugang zum Arbeitsplatz zu schaffen.“ Notwendig seien eine Arbeitsorganisati-



## Rechte und Pflichten

Nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung gibt es bundesweit 180.000 Betriebsräte. Sie vertreten 55 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland, in Klein- und Mittelbetrieben wird nur ein Drittel der Beschäftigten vertreten.

Über ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten aus dem Schwerbehindertenrecht informiert die Broschüre „Wegweiser SGB IX“. Auch die Regelungen für Schwerbehindertenvertretungen, Arbeitgeber sowie schwerbehinderte Menschen sind dort zu finden.

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

on, welche das individuelle Leistungsvermögen berücksichtigt, und eine Personalentwicklung, die sich an den Stärken der Mitarbeiter orientiert. Alles Maßnahmen, die Betriebsräte voranbringen können.

**Inklusion – Arbeitsauftrag für Betriebsräte** Das Betriebsverfassungsgesetz, das 2001 zuletzt novelliert wurde, beschreibt die Aufgaben des Betriebsrates. Danach soll er „die Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern“. Inzwischen herrscht mit dem Leitbild der Inklusion ein moderneres Verständnis von Eingliederung vor. Es geht um das Selbstverständliche, das in der täglichen Praxis nicht ohne Anstrengung zu machen ist: Arbeitsplätze sichern, wenn im Berufsleben eine schwere Behinderung auftritt. Die individuelle berufliche Entwicklung unterstützen. Den beruflichen Wiedereinstieg fördern. Für junge Menschen mit Behinderung neue Zugänge schaffen zu Ausbildung und Beruf im Betrieb.

Inklusion bejaht die Vielfalt an individuellen Fähigkeiten. Sie steht für ein buntes, lebendiges Arbeitsklima und für eine soziale Unternehmenskultur als Leitbild. Dazu können Betriebsräte gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretungen einen wichtigen Beitrag leisten. ■

## Interview

# Gewachsenes Verständnis

„Die Auseinandersetzung in der Sache ist unser täglich Brot!“, erklärt Markus Hofmann, Abteilungsleiter Sozialpolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), im Gespräch mit der ZB.



Foto: Teibach/DVJ-Bund

**ZB** Herr Hofmann, Sie haben die Sicherung der Teilhabe behinderter Menschen zu einem Ihrer Arbeitsschwerpunkte gemacht. Was ist hier besonders wichtig?

**Markus Hofmann** Der DGB setzt sich beispielsweise für bessere gesetzliche Rahmenbedingungen ein. Aktuell drängen wir gemeinsam mit dem Deutschen Behindertenrat und weiteren Verbänden auf Nachbesserungen am geplanten Bundesteilhabegesetz. Eine Forderung ist, dass Entscheidungen von Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unwirksam sind, wenn die Vertrauensperson zuvor nicht beteiligt wurde.

**ZB** Ihre Mitgliedsgewerkschaften leisten auch Aufklärungsarbeit. Was kann sie bewirken?

**Hofmann** Sehr viel! Wir stellen fest, dass durch den stetigen Dialog das Verständnis für schwerbehinderte Menschen und ihre Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt in den Unternehmen deutlich gewachsen ist. Inzwischen hat sich herumgesprochen, dass Nachteilsausgleiche keine Privilegien sind, sondern Chancengleichheit herstellen sollen. Auch die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung ist selbstverständlicher und enger geworden.

**ZB** Das werden nicht alle so sehen ...

**Hofmann** Sicher, es gibt hin und wieder auch schwierige Beziehungen. Aber man sollte kein Gegeneinander konstruieren, wo es im Allgemeinen gut läuft.

**ZB** Der Gesetzentwurf zum Bundesteilhabegesetz unterstützt Integrationsvereinbarungen – ist das der richtige Weg?

**Hofmann** Man kann damit viel bewirken, weil Integrationsvereinbarungen konkrete und verbindliche Maßnahmen enthalten. Außerdem stoßen sie einen wichtigen Dialogprozess zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung an!

**ZB** Doch oftmals können sich die Partner nicht einigen ...

**Hofmann** Die Auseinandersetzung in der Sache ist unser täglich Brot! Wir müssen der Arbeitgeberseite deutlich machen, wie das Unternehmen davon profitiert. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass Unternehmen mit Betriebsrat in der Regel produktiver und innovativer sind. ■



## Änderungen im BetrVG

Ab 1. Januar 2017 sollen die folgenden Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Kraft treten:

- Die Aufgaben des Betriebsrates werden erweitert um die „Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen“ (§ 80 BetrVG).
- Die „Eingliederung schwerbehinderter Menschen“ wird in die Liste möglicher Themen für eine Betriebsvereinbarung aufgenommen (§ 88 BetrVG).
- Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Personalplanung machen, die der Eingliederung schwerbehinderter Menschen dienen (§ 92 BetrVG).



Alles in Ordnung? Rico Weißflog sucht das Gespräch mit den Kollegen

## Beispiel: Eisengießerei

# An einem Strang ziehen

Im Eisenwerk Erla in Sachsen arbeiten Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung Hand in Hand – mit sichtbarem Erfolg.

**S**ie sind ein eingespieltes Team: Harry Rosen und Rico Weißflog. Der eine ist Betriebsrat, der andere Schwerbehindertenvertreter. Beide haben vor drei Jahren begonnen. „Wir waren uns damals einig, dass wir eng zusammenarbeiten wollen“, sagt Harry Rosen. Und sein Kollege bestätigt: „Heute denkt jeder für den anderen mit.“ Nach ihrer Wahl haben sie gemeinsam den Grund- und Aufbaukurs beim Integrationsamt im Kommunalen Sozialverband Sachsen in Chemnitz besucht. Der Vorteil: „Man diskutiert im Alltag auf Augenhöhe“, erklärt Rico Weißflog.

**Frischer Wind statt Routine** Trotz bisweilen unterschiedlicher Ansichten ziehen beide an einem Strang. „Ich will etwas bewegen“, sagt Harry Rosen, der den Vorsitz im neunköpfigen Betriebsrat hat. Und er fährt fort: „Deshalb habe ich für das Amt kandidiert.“ Auf das seither Geleistete ist er ein wenig stolz:

Ein neuer Haustarifvertrag und mehrere neue Betriebsvereinbarungen sind abgeschlossen, eine Integrationsvereinbarung soll folgen.

Während Harry Rosen sich als freigestellter Interessenvertreter ganz auf die Betriebsratsarbeit konzentrieren kann, arbeitet Rico Weißflog weiter Vollzeit im Schichtdienst. Umso mehr ist der Vertrauensmann froh darüber, dass Harry Rosen manche Arbeit für ihn gleich erledigt. Etwa beim Gang ins Personalbüro. Umgekehrt schätzt dieser Rico Weißflogs beharrliche Art, nach praktischen Lösungen zu suchen: „Er informiert sich genau darüber, was alles möglich ist.“ Davon profitiert auch der Betriebsrat, an dessen Sitzungen die Schwerbehindertenvertretung teilnimmt.

**Täglich am Schmelzofen** Immer wieder müssen sich die Interessenvertreter mit Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes befassen. „Die Arbeit in einer Eisengießerei ist körperlich anstrengend“, sagt Rico Weißflog, der im Auspackbereich der Hauptformanlage tätig ist. Nicht alle Mitarbeiter sind gesundheitlich in der Lage, dieser Arbeit bis ins Rentenalter nachzugehen. Deshalb suchen Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Sicherheitsbeauftragte gemeinsam nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen. „Bisher haben wir mit den Verantwortlichen fast immer eine Lösung gefunden“, berichtet Harry Rosen.

Der Betriebsratsvorsitzende bereitet sich akribisch auf die Gespräche mit dem Arbeitgeber vor. „Dort bin ich dafür bekannt, dass ich alle anstehenden Probleme konkret anspreche und dabei darauf dränge, eine Lösung gemeinsam zu erarbeiten, auch wenn die das Unternehmen erstmal Geld kostet.“ Doch vielleicht ist es gerade diese Entschlossenheit, gepaart mit Sachkenntnis, die Harry Rosen den Respekt des Arbeitgebers eingebracht hat. ■



### Eisenwerk Erla, Schwarzenberg/Erzgebirge

Die 1380 gegründete Eisengießerei gehört heute zur Dynamic Technologies Limited Gruppe, ein Firmenverbund im Bereich Luftfahrt, Hydraulikgetriebe und Automobilindustrie. Sie beschäftigt rund 400 Mitarbeiter, darunter etwa 70 Zeitarbeitnehmer. Von den fest angestellten Beschäftigten sind 19 schwerbehindert oder gleichgestellt.



Betriebsrat Harry Rosen (re.) engagiert sich für gute Arbeitsbedingungen in der Eisengießerei

Beispiel: Klinikversorger

# Wissen teilen, Partnerschaft leben

**Soziale Unternehmensführung und wirtschaftlicher Erfolg schließen einander nicht aus: Dies beweist die B. Braun Melsungen AG.**

Interessenkonflikte? Birgit Wittich muss kurz nachdenken. „Nein, das habe ich noch nicht erlebt“, sagt sie. Neben ihrer Aufgabe als Schwerbehindertenvertretung gehört sie auch dem Betriebsrat von B. Braun in Melsungen an. „Die Doppelfunktion hat eher Vorteile“, erzählt die 60-Jährige. Sie sieht die Dinge von zwei Seiten, ist immer gut informiert. So erfährt sie zum Beispiel frühzeitig, wenn eine Stelle frei wird, auf der ein schwerbehinderter Mensch eingesetzt werden kann.

**Überwiegend im Schichtbetrieb** „Gleichwohl wurden die meisten Beschäftigten mit einer Behinderung bisher nicht gezielt eingestellt“, räumt der Betriebsratsvorsit-

zende Peter Hohmann ein. Ihre Behinderung ist vielmehr im Laufe des Berufslebens eingetreten, nach jahrzehntelangen Wechselschichten. „Weil wir überwiegend im Schichtbetrieb laufen, ist es nicht einfach, für die leistungsgewandelten Kolleginnen und Kollegen einen anderen Arbeitsplatz zu finden“, sagt Peter Hohmann. Deshalb hat der Betriebsrat gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung eine Betriebsvereinbarung initiiert. Diese regelt seit Herbst 2016 die „Integration von leistungsgewandelten Beschäftigten“. Wenn Maßnahmen zur Wiedereingliederung festgelegt werden, ist auf Wunsch des Betroffenen ein Mitglied des Betriebsrates dabei.

Birgit Wittich beobachtet seit einiger Zeit mit Sorge, dass immer mehr Kollegen mit psychischen Störungen ausfallen. Eine Entwicklung, die dem allgemeinen Trend entspricht, die Vertrauensfrau dennoch alarmiert. „Es ist nur einem gut funktionierenden betrieblichen Eingliederungsmanagement zu verdanken, dass die allermeisten wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können“, erklärt Birgit Wittich.

**Soziale Verantwortung** Die hohe Beschäftigungsquote von 7,3 Prozent zeigt, dass der Arbeitgeber seine soziale Verantwortung ernst nimmt. „Dabei spielt sicher eine Rolle, dass wir keine börsennotierte AG sind, sondern immer noch ein unabhängiges Familienunternehmen“, sagt Peter Hohmann. Das Firmenmotto „Wissen teilen, Partnerschaft leben“ charakterisiert auch die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber. Die B. Braun Melsungen AG hat im vergangenen Jahr einen Umsatz von rund sechs Milliarden Euro erzielt. Sie ist damit der beste Beweis, dass soziales Engagement und wirtschaftlicher Erfolg einander nicht ausschließen. ■



Wo können wir leistungsgewandelte Mitarbeiter einsetzen? Birgit Wittich, Peter Hohmann und die Arbeitgeberbeauftragte Astrid Kramer (unten, von li.) beraten sich



## B. Braun Melsungen AG, Melsungen/Hessen

Innerhalb von sechs Generationen hat sich das Unternehmen von einer Apotheke zum Konzern mit Standorten weltweit entwickelt. Stammsitz ist das nordhessische Melsungen. Dort beschäftigt B. Braun 6.700 Mitarbeiter. Mit insgesamt fast 490 schwerbehinderten Menschen liegt die Beschäftigungsquote bei 7,3 Prozent. Das Unternehmen stellt Produkte für die klinische Versorgung her, von der Infusionslösung über Nahtmaterial bis hin zu spezieller Ernährung für Krebspatienten.



SBV Birgit Wittich ist auch Betriebsrätin

## Tandem-Tour

# Eine Win-win-Situation

Wie passen Tandemfahren und Inklusion zusammen? Sehr gut, wissen alle, die sich für das Aktionsbündnis „Jobs für Menschen mit Behinderung“ aufs Fahrrad schwangen und Beispiele bester Praxis besuchten: darunter das Integrationsunternehmen „discovering hands“.



Gemeinsam traten Constanze Kovalev und ihr Mitarbeiter Guido Becker für Inklusion in die Pedale

**A**ls am Montag, dem 26. September, Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft mit Fahrrädern an der Startlinie am Brandenburger Tor standen, herrschte gute Stimmung. Bereits zum zweiten Mal traten die Teilnehmer in die Pedale, um auf Inklusion im Arbeitsleben aufmerksam zu machen. Dazu besuchten sie Betriebe, die für eine gelungene Inklusion stehen. Je ein behinderter und ein nicht behinderter Mensch teilten sich ein Tandem und steuerten auf ihrer Route quer durch die Hauptstadt verschiedene Etappenziele an. Ungefähr eine halbe Stunde nach dem Startschuss erreichten die Fahrer das erste Ziel – das „discovering hands-Zentrum“. Danach folgten noch Stopps beim Restaurant

Pfefferberg, am Roten Rathaus, bei den Berliner Verkehrsbetrieben sowie der SNT-AG, einem Dienstleister für Kundenkommunikation. Ein weiteres Highlight war der offizielle Empfang am Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch die parlamentarische Staatssekretärin Gabriele Lösekrug-Möller.

Bei „discovering hands“ (entdeckende Hände) arbeiten blinde und stark sehbehinderte Frauen in der Brustkrebsfrüherkennung. Was vor rund zehn Jahren als Modellprojekt begann, ist in der Berliner Frauenarztpraxis von Gynäkologin Claudia Jäggi inzwischen gelebter Alltag. Der Duisburger Frauenarzt Frank Hoffmann hatte damals die Idee, den überlegenen Tastsinn blinder und sehbehinderter Menschen einzusetzen, um die Tastdiagnostik im Rahmen der Brustkrebsfrüherkennung zu verbessern. Denn „je früher ein Tumor erkannt wird, desto größer sind die Heilungschancen“, erklärt Claudia Jäggi die Bedeutung der Vorsorgeuntersuchung. Die Ärztin arbeitet seit 2015 im Berliner „discovering hands-Zentrum“ und freut sich über die gelungene Umsetzung des Modellprojektes.

**Rückblick** Das Projekt wurde 2005 vom Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) in Köln gefördert und brachte die Ausbildung für diese Tätigkeit hervor, die es bis dato noch nicht gab. „Das Konzept von ‚discovering hands‘ schafft nicht nur ein hohes Maß an Sicherheit für die frühe Erkennung von Brustveränderungen, sondern ermöglicht auch den Patientinnen eine angenehme Untersuchungssituation“, so Claudia Jäggi weiter.

In einer neunmonatigen theoretischen und praktischen Fortbildung werden die

blinden und sehbehinderten Teilnehmerinnen in Berufsförderungswerken zu Medizinischen Tastuntersucherinnen (MTU) ausgebildet. „In der Ausbildung lernen sie neben medizinischen Grundlagen, wie zum Beispiel Aufbau und Funktion der weiblichen Brust, auch Grundkenntnisse diagnostischer und therapeutischer Methoden“, sagt die Berliner Gynäkologin. Darüber hinaus stellt das Erlernen der Brust-Tastuntersuchung anhand von Modellen einen Schwerpunkt der Ausbildung dar. Und auch der Umgang mit den Patientinnen und die richtige Ansprache wollen gelernt sein. „Wenn die Tastuntersucherinnen mit den Patientinnen sprechen, ist es wichtig, dass sie alles allgemein verständlich erklären. Auf der anderen Seite müssen sie im Gespräch mit dem Arzt aber in die medizinische Fachsprache umschalten können“, erklärt die Ärztin.

**Positives Feedback** Die Tastuntersucherinnen im Berliner Zentrum haben bisher durchweg positive Erfahrungen bei ihrer Arbeit gemacht. Häufig seien die Patientinnen von der Untersuchung angenehm überrascht und schätzten die Aufmerksamkeit und das Einfühlungsvermögen der MTUs. Auch die Tastuntersucherinnen sind mit ihrer Arbeit glücklich. Für viele ist es eine Alternative zur Arbeitslosigkeit oder zum Job als Telefonistin. „Das Schöne an ‚discovering hands‘ ist, dass der ausgezeichnete Tastsinn der sehbehinderten MTUs die Brustkrebsfrüherkennung so enorm verbessert und ihre Integration in den Arbeitsalltag zudem prima gelingt. Es entsteht also eine Win-win-Situation, beide Seiten profitieren“, so Claudia Jäggi.

Auch die Teilnehmer der Tandem-Tour, die für mehr Inklusion im Arbeitsleben



Bei ihrem Halt erfuhren die Teilnehmer der Tandem-Tour alles rund um die Arbeit der Medizinischen Tastuntersucherinnen bei „discovering hands“

wirbt, zeigten sich begeistert. Vor allem für das Verfahren interessierten sie sich. Entwickelt wurde es vom Initiator der Ausbildung, Dr. Frank Hoffmann. Das Verfahren hilft, einen verdächtigen Befund zu lokalisieren. Mit Hilfe von Markierungstreifen, die auf der Brust angebracht werden, entsteht eine Art Koordinatensystem, in dem die Tastuntersucherinnen gezielt kleinste Knötchen aufspüren und dem Arzt später den genauen Punkt angeben können. Ein aufwändiges Verfahren, das ungefähr 40 Minuten Zeit in Anspruch nimmt. Das Gute: Die MTUs können sich diese Zeit nehmen, ein Arzt im normalen Praxisalltag kaum. Eine MTU kann die Brust also ganz systematisch und sorgfältig abtasten und schon kleinste Gewebeeränderungen aufspüren, die gerade einmal fünf bis sechs Millimeter groß sind. Das hat eine Studie der Universität Erlangen bestätigt.

**Gelebte Inklusion** Auch Constanze Kovalev vom Integrationsamt beim Landesamt für Soziales und Versorgung in Brandenburg trat bei der Tandem-Tour mit in die Pedale. Die stellvertretende Leiterin des Integrationsamtes freute sich über den Halt bei „discovering hands“. „Insbesondere nach der Führung, die wir heute im Rahmen der Tandem-Tour bekommen haben, ist mir bewusst geworden, dass ‚discovering hands‘ ein tolles Beispiel für gelebte Inklusion mit enormer Strahlkraft ist. Vor Ort zu erleben, mit wie viel Selbstbewusstsein und Engagement die

sehbehinderten MTUs über ihre Arbeit berichten, war sehr beeindruckend“, sagt Constanze Kovalev.

Das Berliner „discovering hands-Zentrum“ ist das erste deutschlandweit und beschäftigt derzeit sechs Medizinische Tastuntersucherinnen, die Claudi Jäggi

anleitet. Mittlerweile gibt es eine weitere Einrichtung dieser Art in Leverkusen. „Das Ziel ist, noch viel mehr Frauen für die Ausbildung zu gewinnen“, erklärt die Ärztin. Zudem solle das Projekt nicht auf Deutschland beschränkt bleiben. Auch in Österreich ist es bereits erfolgreich gestartet. ■

Eine sehbehinderte Mitarbeiterin erklärt anhand einer Tafel, wie die Brust der Patientinnen systematisch abgetastet wird

