



Behinderte Menschen im Beruf

Franz Müntefering
Bundesminister für Arbeit
und Soziales

**„Die berufliche
Integration soll
gestärkt werden!“**



Behinderte junge Menschen
Mehr Chancen durch
betriebliche Praxis



Integrationsämter
Bildungsangebot
optimiert!





Liebe Leserin, lieber Leser!

Die berufliche Integration von behinderten Menschen soll intensiviert werden“, so das klare Signal von Franz Müntefering, der als Bundesminister für Arbeit und Soziales nun auch für die Teilhabe behinderter Menschen zuständig ist. Priorität habe dabei die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zum Rückgang der Mittel der Ausgleichsabgabe hat der Minister aus Sicht der Politik jedoch keine Perspektive aufgezeigt.

Gerne haben wir hingegen gehört, dass die Bundesagentur für Arbeit die Rehabilitation und Vermittlung schwerbehinderter Menschen nicht vernachlässigen wird. Zwar müssen, dies räumt der Minister ein, in Zeiten knapper Kassen die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit von Förderungen noch sorgfältiger geprüft werden. Aber er definiert auch das Ziel ganz klar: Lösungen, die eine dauerhafte berufliche Integration schwerbehinderter Menschen ermöglichen.

Als kritische Phase erweist sich dabei oft der Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt. Die Erfahrung lehrt, dass die beruflichen Chancen der betroffenen Jugendlichen deutlich steigen, wenn sie frühzeitig praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln und sich mit ihrer Persönlichkeit und ihren

Fähigkeiten in Betrieben beweisen können. Wir zeigen in diesem Heft, welche Möglichkeiten es gibt, Betriebspraxis zu fördern und behinderten jungen Menschen den Weg in Betriebe zu ebnen. In diesem Zusammenhang möchte ich Arbeitgeber noch einmal auffordern, das reichhaltige Angebot an Förderleistungen und praktischer Unterstützung stärker als bisher zu nutzen.

Bei allen unseren Bemühungen setzen wir natürlich auch auf die betrieblichen Integrationsteams. Um sie für ihre Arbeit so gut wie möglich auszurüsten, haben die Integrationsämter damit begonnen, ihr Bildungsangebot zu modernisieren und noch stärker auf die Bedürfnisse ihrer Kunden auszurichten, wie dem Wunsch nach mehr Praxisnähe. Als Ergänzung zu den Präsenzveranstaltungen sind auch E-Learning-

„Wir modernisieren unser Bildungs- angebot“

Angebote geplant. Es handelt sich dabei um interaktive Lernprogramme, zum Beispiel im Internet, die man bequem vom eigenen Computer aus jederzeit zum Selbststudium nutzen

kann. In Kürze starten wir mit dem ersten Lernbaustein zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung, die im Herbst 2006 ansteht. Wir laden Sie ein, das Bildungsangebot der Integrationsämter rege zu nutzen und freuen uns über Ihre konstruktive Kritik und Anregungen!

Walter Pohl

Walter Pohl
Leiter des Integrationsamtes
beim Landeswohlfahrtsverband Hessen in Kassel
und Mitglied des Vorstandes der BIH

Verteiler

ZB Zeitschrift:
Behinderte Menschen im Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

IMPRESSUM ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit
Verlag, Herstellung, Vertrieb: Universum Verlag GmbH & Co. KG, 65175 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
ZB erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).

Redaktion: Dr. Helga Seel, Köln (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein

Beirat: Ulrich Adlhoj, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Dr. Martina Jugel, Berlin; Walter Pohl, Kassel; Werner Voelk, Nürnberg
Reportagen und Berichte: Elly Lämmlein, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

Titelseite: Gerster/laif • **Fotos:** Guntram Klintzsch S. 2; Plambeck/laif S. 6, 7; Paul Esser S. 10, 11, 12, 13; Getty S. 3, 8; Oliver Krato S. 14, 15

Layout: Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, Aschaffenburg • **Auflage:** 294.690 Exemplare

Redaktionsschluss: Februar 2006 • 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.

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

NACHRICHTEN

Wer? Wieso?
Wo? Wann?
Was? Wo?
Wo? Wieso? Was?
Was? Wer?

4 – 5

- Veranstaltung: „job – Jobs ohne Barrieren“
- Neue Behindertenbeauftragte: Karin Evers-Meyer
- Koalitionsvertrag: Behindertenpolitik
- Grafik: Was beim Arbeiten auf die Knochen geht

Neu erschienen

- Mobil trotz Handicap
- SBV-Wahl 2006: Lernprogramm im Internet
- Internetauftritt: BMAS

INTERVIEW

6 – 7


Franz Müntefering, Bundesminister für Arbeit und Soziales: „Die berufliche Integration soll gestärkt werden!“

Wie sieht die Behindertenpolitik der neuen Bundesregierung aus? Die ZB im Gespräch mit Franz Müntefering über aktuelle Fragen, wie die Ausbildungssituation behinderter junger Menschen und die Perspektiven der Integrationsfachdienste und der Integrationsunternehmen.

THEMA

8


**Integrationsämter
Das neue Bildungsangebot**

Auf Grundlage der Ergebnisse einer Bildungsbedarfsanalyse haben die Integrationsämter nun begonnen, ihr Bildungsangebot zu optimieren. Eine der geplanten Neuerungen: interaktive Selbstlernprogramme im Internet.

RECHT

9



- Ausgleichsabgabe auch für Filialunternehmen zulässig
- Kündigungsschutz bei befristeter Rente wegen voller Erwerbsminderung

SCHWERPUNKT

10 – 13


**Behinderte junge Menschen
Chancen durch betriebliche Praxis**

Rein in Betriebe, Erfahrungen im Arbeitsalltag sammeln und die eigenen Fähigkeiten beweisen: Denn Betriebspraxis verbessert die beruflichen Chancen behinderter junger Menschen. Wie kann sie gezielt gefördert werden? Was können Betriebe dafür tun?

FORUM

14 – 15


**Lern- und geistig behinderte Menschen
Erfolgreich vermittelt – und danach?**

Vor mehr als acht Jahren sind im Rahmen eines Projektes lern- und geistig behinderte Menschen von Integrationsfachdiensten auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt worden. Wie dauerhaft war der Erfolg? Eine Studie gibt nun Auskunft.

ZB online

Das Internetangebot der ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf enthält die jeweils aktuelle Ausgabe der ZB sowie ein Archiv mit Suchfunktion: www.zb-net.de. Weitere Informationen zum Thema Behinderung und Beruf, die Anschriften aller Integrationsämter, ein Online-Fachlexikon, Gesetzestexte, Publikationen zum Download und vieles mehr unter www.integrationsaemter.de

Veranstaltung

Am 12. Juni 2006 findet im Integrationsunternehmen DBS in Wiesbaden die nächste Veranstaltung der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ statt. Schwerpunktthema ist dieses Mal die **Verbesserung der Beschäftigungschancen behinderter Menschen**. Neben einem Referat des Parlamentarischen Staatssekretärs Franz Thönnies vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales werden wieder Beispiele für das Engagement



von Unternehmen, unter anderem der Union Investment Bank und von Fraport, auf dem Gebiet der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben präsentiert. Daneben werden auch verschiedene Projekte der Initiative wie „Motiviert integriert“ vom Sozialverband VdK Deutschland vorgestellt. Die Veranstaltung richtet sich an Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretungen und andere Interessenvertretungen von Beschäftigten sowie an Vertreter von Organisationen, Verbänden und Institutionen aus dem Bereich Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben.

Nähere Informationen stehen ab Anfang April 2006 im Internet zur Verfügung unter www.jobs-ohne-barrieren.de und www.dbs-wiesbaden.de oder können schriftlich angefordert werden beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Va2, Stichwort „job“, Rochusstraße 1, 53123 Bonn. ■



Neue Behindertenbeauftragte: Karin Evers-Meyer

Seit November 2005 ist Karin Evers-Meyer die neue Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. Die 56-jährige Politikerin stammt aus Friesland und war dort neben ihrem politischen Engagement auf kommunaler und auf Landesebene als freie Autorin und Filmemacherin vorwiegend für die Industrie tätig. Seit 2002 ist sie Mitglied des Bundestages und war bislang stellvertretende verteidigungspolitische Sprecherin der SPD-Fraktion.

Die Behindertenbeauftragte ist zentrale Ansprechpartnerin bei der Bundesregierung und bei allen politischen Entscheidungen gefragt soweit sie die **Interessen und Fragen der Gleichstellung behinderter Menschen** betreffen. Als Schwerpunkt ihrer künftigen Arbeit nennt Karin Evers-Meyer die anstehende Reform des Gesundheits- und Pflegesystems hinsichtlich der besonderen Interessen der Menschen mit Behinderungen.

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, 11017 Berlin, Telefon 0 18 88/527 29 44, Fax 0 18 88/527 18 71, E-Mail info@behindertenbeauftragte.de, www.behindertenbeauftragte.de ■



Koalitionsvertrag: Behindertenpolitik

Im November 2005 wurde der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vereinbart. Es wurde unter anderem festgelegt, dass die **berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen** intensiviert wird. Anzustreben ist, dass behinderte Menschen möglichst auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – also außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen – ihren Lebensunterhalt sichern können. Insgesamt wird die Selbstständigkeit, die Selbsthilfe und die Selbstbestimmung von Betroffenen als gesellschaftliche Aufgabe benannt. Einen zentralen Stellenwert erhält dabei das Instrument des Persönlichen Budgets.

Den Ausbildungs- und Beschäftigungschancen Jugendlicher wird eine hohe Priorität eingeräumt. Das Ziel lautet: kein Jugendlicher soll länger als drei Monate arbeitslos sein. Die Vermittlung und Qualifizierung behinderter junger Menschen wird auch zukünftig eine zentrale Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit sein. Hierzu stehen einzelne Fördermaßnahmen zur Verfügung – auch spezifische Hilfen für junge Menschen mit Behinderungen. Das Angebot gestufter Ausbildungen soll erweitert werden, um den Leistungsunterschieden der Jugendlichen besser entsprechen zu können. ■

Neu erschienen +++ Neu erschienen



Mobil trotz Handicap

Die Bahn informiert in ihrer Broschüre „Mobil trotz Handicap“ über ihre **Serviceangebote** für mobilitätseingeschränkte Reisende. Zum Beispiel organisiert die Mobilitätsservice-Zentrale der Bahn Hilfestellungen beim Ein-, Um- und Aussteigen und gibt Auskunft über Reiseverbindungen, die sich speziell an den Bedürfnissen behinderter Menschen orientieren.

Die Broschüre ist kostenlos erhältlich in allen DB ReiseZentren, an DB Service-Points, in Reisebüros mit DB-Lizenz, bei Versorgungsämtern, vielen Reha-Einrichtungen und Verbänden.

Die Broschüre ist kostenlos erhältlich in allen DB ReiseZentren, an DB Service-Points, in Reisebüros mit DB-Lizenz, bei Versorgungsämtern, vielen Reha-Einrichtungen und Verbänden.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der Mobilitätsservice-Zentrale, Telefon 0 18 05/51 25 12 oder im Internet unter www.bahn.de/handicap ■

Was beim Arbeiten auf die Knochen geht

Bei Deutschlands Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind Muskel- und Skeletterkrankungen die vorherrschenden Gesundheitsbeschwerden. Dafür mitverantwortlich sind körperliche Belastungen bei der Arbeit, vor allem im verarbeitenden Gewerbe. Nach einer Veröffentlichung des Wissenschaftlichen Institutes der Ortskrankenkassen (WIdO) aus dem Jahr 2005 fühlt sich insgesamt mehr als jeder fünfte Beschäftigte durch schwere körperliche Arbeit stark belastet. Am häufigsten genannt wurden Belastungen wie ständiges Stehen und gebückte Haltung – von jeweils rund 30 Prozent der Befragten. Danach folgen schweres Heben und Tragen sowie ununterbrochen gleiche Bewegungen. ■



nenen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu



SBV-Wahl 2006: Lernprogramm im Internet

Im Herbst 2006 findet die **Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV)** statt.

Die ZB wie auch die Integrationsämter begleiten mit verschiedenen Angeboten durch das Wahljahr, zum Beispiel mit einem Schwerpunktthema und einer Sonderbeilage zur Wahl in der Juni-Ausgabe der ZB. Eine ausführliche Broschüre mit allen wichtigen Informationen und Unterlagen zur Wahl ist beim jeweils zuständigen Integrationsamt erhältlich.

Erstmalig wird auch im Internet ab Mitte Mai ein Lernprogramm zur Verfügung stehen, das dabei unterstützen soll, die Wahl vorzubereiten und durchzuführen. Es eignet sich ebenfalls zur Vorbereitung der Kurse, die die Integrationsämter zum Thema Wahl anbieten.

Das Programm beinhaltet ein Online-Training, das mit Hilfe eines interaktiven Tests und mit Hintergrundinformationen in die Grundlagen einführt. Ein Wahlkalender sowie alle Unterlagen, die zur Durchführung der Wahlen benötigt werden, sind dort ebenso zu finden wie ein Forum, in dem typische Fragen zur Wahl beantwortet werden. Hinweise und Links zum Service der Integrationsämter vervollständigen das Angebot.

Das neue E-Learning-Angebot der Integrationsämter ist ab Mitte Mai 2006 zu finden unter www.integrationsaemter.de ■

Neuer Internetauftritt: BMAS

Mit dem Amtsantritt der neuen Bundesregierung sind einige Bundesministerien neu zugeschnitten worden. So wurden Arbeitsbereiche des ehemaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) dem neu gebildeten **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** zugeordnet. Dazu gehört unter anderem der Bereich „Teilhabe behinderter Menschen“. Entsprechend enthält die neue Internetseite Informationen zum Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –, zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sowie eine Bestellmöglichkeit für Publikationen. Das Bürgertelefon für behinderte Menschen ist von Montag bis Donnerstag immer von 8 bis 20 Uhr erreichbar: Telefon 0 18 05/67 67 15.

Der neue Internetauftritt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist zu finden unter www.bmas.bund.de ■



„Die berufliche Integration soll gestärkt werden!“

Was haben behinderte Menschen von der neuen Bundesregierung zu erwarten? Die ZB im Gespräch mit Franz Müntefering, Vizekanzler und Bundesminister für Arbeit und Soziales.

? Seit November 2005 sind Sie Bundesminister für Arbeit und Soziales und auch zuständig für die Beschäftigung behinderter Menschen. Was haben Sie sich vorgenommen?

Franz Müntefering Wir werden den eingeleiteten Prozess zur Verwirklichung einer umfassenden Teilhabe von Menschen mit Behinderung fortsetzen. Der Koalitionsvertrag ist hier ganz klar: ihre berufliche Integration soll intensiviert werden. In diesem Zusammenhang wollen wir die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass mehr Menschen mit Behinderung die Möglichkeit erhalten, außerhalb von Werkstätten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu

? Mit dem Gesetz zur Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom April 2004 hat der Übergang junger Menschen von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt einen besonderen Stellenwert bekommen. Wie haben die neu eingeführten Instrumente gegriffen? Welche weiteren Anstrengungen sind erforderlich oder schon geplant, um jungen Menschen mit Behinderung den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen?

Müntefering Im Juli vergangenen Jahres wurde noch von der alten Bundesregierung der Bericht über die Situation behinderter und schwerbehinderter

? Zur Erfüllung ihrer Aufgaben stehen den Integrationsämtern die Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Bedingt durch die Arbeitsmarktsituation sind diese Mittel derzeit rückläufig. Gleichzeitig steigen die Ausgaben, was zu einem großen Teil auf die Erbringung der neuen Leistungen – wie etwa der Förderung von Integrationsunternehmen – zurückzuführen ist. Ausgleichsabgabemittel allein werden längerfristig nicht mehr ausreichen. Welche Lösungen sehen Sie, um auch auf Dauer die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sicherzustellen?



Franz Müntefering
1949 _ geboren in Neheim in NRW
seit 1991 _ Mitglied im SPD-Vorstand
1992 – 1995 _ Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in NRW
1998 – 1999 _ Bundesminister für Raumordnung, Bauwesen, Städtebau und Verkehr
seit 2005 _ Vizekanzler und Bundesminister für Arbeit und Soziales

arbeiten. Konkret ist auch vereinbart worden, die erfolgreiche Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ fortzuführen.

Frauen und Männer auf dem Ausbildungsstellenmarkt vorgelegt. Der Bericht hat uns gezeigt, dass einige Instrumente, wie zum Beispiel die verzahnte Ausbildung, gut gestartet sind. Hier soll die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ helfen, diese Instrumente erfolgreich in die Praxis umzusetzen. Andere neue Instrumente wiederum, wie zum Beispiel Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung, kamen bislang kaum zur Anwendung. Ich hoffe, dass sich das im laufenden Berufsausbildungsjahr ändern wird.

Müntefering Da sind in erster Linie die Integrationsämter gefragt, die durch eine gezielte Schwerpunktsetzung Einfluss auf die Verwendung der Mittel nehmen können. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe müssen vorrangig für Leistungen verwendet werden, die eine Teilhabe schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sichern sollen. Ich gehe davon aus, dass das auch entsprechend und ausreichend passieren wird. Wir beobachten die Entwicklung sorgfältig.

? Die Integrationsfachdienste haben in den Jahren 2000 bis 2002 zu den guten Vermittlungsergebnissen der Kampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ beigetragen. Heute ist der Vermittlungsbereich der Fachdienste wegen fehlender Beauftragungen durch die Reha-Träger und die Bundesagentur für Arbeit bedroht. Wie gehen Sie damit um?

Müntefering Die Integrationsfachdienste haben bei der Integration behinderter Menschen eine zentrale Rolle. Deshalb muss eine sichere Rechtsgrundlage für ihre Beauftragung im Interesse aller sein. Was die Beauftragung durch die Rehabilitationsträger betrifft, bin ich guten Mutes. Die Umfrage der BIH zur Übernahme der Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste im vergangenen Jahr ergab, dass die Rehabilitationsträger die Integrationsfachdienste in zunehmendem Maße in

? In den letzten Jahren gab es an der Bundesagentur für Arbeit breite Kritik, weil diese seit ihrer fachlichen Zuordnung zum Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit unter der alten Bundesregierung die Rehabilitation und die Vermittlung schwerbehinderter Menschen nur noch als nachrangiges geschäftspolitisches Ziel behandelt hatte. Was wird sich daran nach der Zuordnung in Ihrem Haus ändern?

Müntefering Die Einschätzung teile ich nicht: Die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben hat für die Bundesagentur für Arbeit (BA) und für die alte wie die neue Bundesregierung einen unverändert hohen Stellenwert. Die BA behandelt die Aufgabe der Rehabilitation und Vermittlung schwerbehinderter Menschen keineswegs nachrangig, sondern sehr engagiert. Für die berufliche Rehabilitation behinderter

der beruflichen Rehabilitation und der Integration schwerbehinderter Menschen angepasst. Die ARGen und die optierenden Gemeinden müssen diese Zielsetzung nachhaltig stützen.

? Integrationsunternehmen spielen bei der Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen eine große Rolle. Damit sie bestehen können, müssen sie sich wirtschaftlich behaupten, sie müssen sich aber auch auf die im Gesetz festgeschriebenen Förderleistungen verlassen können. Im großen Stil werden die Integrationsämter allein dies nicht schultern können. Welche alternativen Unterstützungsmöglichkeiten sehen Sie?

Müntefering Die Integrationsunternehmen leisten bei der beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen wichtige Arbeit. Deshalb werden



Anspruch nehmen. Schwerbehinderte Menschen, die bei der Bundesagentur für Arbeit oder bei den Grundsicherungsträgern gemeldet sind, nutzen zurzeit die Vermittlungsmöglichkeiten der Integrationsfachdienste unter Verwendung des Vermittlungsgutscheins nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III. Über die Fortführung des bis Ende des Jahres befristeten Vermittlungsgutscheins werden wir noch entscheiden. Andere Verfahren zur Beauftragung von Integrationsfachdiensten mit der Vermittlung von schwerbehinderten Menschen prüfen wir derzeit.

und schwerbehinderter Menschen hat die Bundesagentur im vergangenen Jahr zusammen mit den von den Arbeitsgemeinschaften eingesetzten Mitteln nach dem SGB II rund drei Milliarden Euro aufgewandt. Richtig ist, dass die BA auch im Bereich der Förderung behinderter Menschen stärker als bisher auf Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit achtet. Damit verbunden ist das Ziel, mehr schwerbehinderte Menschen dauerhaft in Arbeit zu integrieren. Das ist im Interesse aller. Daher werden auch die Handlungsprogramme der BA an die besonderen Anforderungen im Bereich

sie durch die Integrationsämter und auch in steuerlicher Hinsicht gefördert. Außerdem können sie, wie jeder andere Arbeitgeber auch, Eingliederungszuschüsse der Agenturen für Arbeit und der Grundsicherungsträger erhalten. Integrationsprojekte stehen aber mit anderen Unternehmen im Wettbewerb. Deshalb halte ich es für sehr wichtig, dass sie sich von den ersten Planungsschritten in der Gründungsphase an bewusst betriebswirtschaftlich ausrichten und solide Geschäftsmodelle entwickeln, die ihnen helfen, im Wettbewerb zu bestehen. ■



Integrationsämter Das neue Bildungsangebot

Die Integrationsämter optimieren ihr Bildungsangebot. Angestrebt werden vor allem mehr Praxisnähe sowie moderne Angebote für das Selbststudium.

Vor etwas mehr als einem Jahr hat die ZB über die Bildungsbedarfsanalyse berichtet – eine Studie über das Bildungs- und Informationsangebot der Integrationsämter. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in Karlsruhe hat darauf aufbauend Leitlinien und Empfehlungen erarbeitet, die jetzt schrittweise umgesetzt werden.

Konzentration auf Kernthemen

Das Bildungsangebot der Integrationsämter richtet sich in erster Linie an Schwerbehindertenvertretungen und Arbeitgeber, deren Beauftragte und andere Personalverantwortliche. Vorrangiges Ziel ist es, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen unmittelbar erforderlich sind. Deshalb wird eine Konzentration auf Kernthemen empfohlen, zum Beispiel mit dem Grundkurs für neu gewählte Schwerbehindertenvertreter und mit einer Reihe von Aufbaukursen, etwa zum Thema „Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung“.

Einheitlicher Teilnehmerkreis

Die Befragung im Rahmen der Bildungsbedarfsanalyse hat auch ergeben, dass homogenere Teilnehmergruppen gewünscht werden, einheitlicher zum Beispiel im Hinblick auf die betriebliche Funktion der Teilnehmer und ihren Wissensstand. Dies kann vor allem durch eine präzise Ausschreibung der Seminare und eine sorgfältige Prüfung der Anmeldungen seitens der Integrationsämter erreicht werden. Doch auch die potenziellen Teilnehmer selbst können dazu beitragen, indem sie darauf achten, ob sie zur angesprochenen Zielgruppe gehören.

Praxisnähe und Vernetzung

Um die Vernetzung und Kooperation zwischen den Teilnehmern der Seminare zu stärken und den Erfahrungsaustausch zu fördern, kann ein „Praxistag“ angeboten werden, der etwa drei bis vier Monate nach dem jeweiligen Seminar stattfindet. Ein weiterer Vorteil des Praxistages: Die Integrationsämter erhalten Rückmeldung, was vom Seminar in Erinnerung geblieben, sprich was „gelernt“ worden ist, und was besonders nützlich war. Eine weitere Idee ist die Durchführung von „Praxisforen“. Dabei handelt es sich

um eintägige Veranstaltungen, deren Teilnehmerzahl deutlich über der von Seminaren liegen kann. Eingeladen werden beispielsweise alle Grundkursteilnehmer eines Jahres oder alle Gesamtschwerbehindertenvertreter. Mögliche Inhalte sind Vorträge zu aktuellen Themen oder die Bildung regionaler Arbeitskreise.

Selbststudium fördern

E-Learning-Angebote, das heißt, interaktive Lernprogramme im Internet, als besondere Form des Selbststudiums können vorbereitendes oder vertiefendes Wissen vermitteln und sind deshalb insbesondere in Kombination mit eintägigen Informationsveranstaltungen sinnvoll. Die Vorteile liegen vor allem in der zeit- und ortsunabhängigen Nutzung sowie in der interaktiven Form der Selbstinformation, etwa als Verständnistests. Erprobt wird diese Angebotsform in Kürze mit der ersten Selbstlernereinheit zur „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“. ■

INFO: KURSPROGRAMM

Kursprogramme sind kostenlos beim jeweils zuständigen Integrationsamt erhältlich. Zum Teil stehen die Programmhefte auch im Internet zum Download zur Verfügung unter www.integrationsaemter.de (Infothek/Fortbildung).

§ Filialunternehmen Ausgleichsabgabe

Leitsatz:

Die Vorschrift über den Umfang der Beschäftigungspflicht in § 5 Abs. 1 SchwbG ist auch für größere Filialunternehmen eine verfassungsrechtlich zulässige Regelung der Berufsausübung im Sinne von Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG und nicht unverhältnismäßig, wenn sie nicht wie § 128 Abs. 1 AFG an den Begriff des Kleinbetriebes anknüpft. (Leitsatz der Redaktion)

BverfG, Beschluss vom 10.11.2004 – 1BvR 1785/01 u.a. – in br 4/2005, S. 105 ff

Anmerkung:

Im vorliegenden Fall ist die Beschwerdeführerin ein international tätiges Frisörunternehmen, das in Deutschland über 1.000 Salons mit mehr als 7.000 Mitarbeitern betreibt. Bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe legte die zuständige Behörde die Anzahl der Arbeitsplätze im jeweiligen Gesamtunternehmen und nicht in der jeweiligen Filiale des Unternehmens der Berechnung zugrunde.

Hiergegen richtet sich das nun vom Bundesverfassungsgericht (BverfG) entschiedene Verfahren. Die Arbeitgeberin war der Auffassung, bei der Ermittlung der Zahl der Arbeitsplätze

sei ein betriebsbezogener, „funktionaler“ Arbeitgeberbegriff maßgeblich. Es dürfe nicht auf das Unternehmen als Ganzes, sondern nur auf die einzelne Filiale abgestellt werden. Die Arbeitgeberin beschäftigte in fast keiner Filiale 16 oder mehr Arbeitnehmer. Somit sei sie in einem viel geringeren Maße zur Zahlung der Ausgleichsabgabe verpflichtet. Jede andere Auslegung des § 5 Abs. 1 Schwerbehindertengesetz (SchwbG) sei verfassungswidrig.

Die in mehreren Verfahren eingelegten Rechtsbehelfe der Beschwerdeführerin führten zu keinem Erfolg.

Das Bundesverfassungsgericht stellte in dieser – für viele betrieblich ähnlich organisierte Unternehmen – wichtigen Entscheidung klar, dass gegen die Heranziehung der Arbeitsplätze des jeweiligen Gesamtunternehmens bei der Errechnung der zu entrichtenden Ausgleichsabgabe keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen.

Das Gericht betont in seiner Entscheidung nochmals, dass grundsätzlich jedes Unternehmen, unabhängig von seiner Größe oder seiner Struktur in der Lage ist, schwerbehinderte Menschen einzustellen. Dies kann auch ein größeres Filialunternehmen. Die durch die zuständige Behörde zugrundegelegte Auslegung des Arbeitgeberbegriffes in § 5 Abs. 1 SchwbG war verfassungskonform und daher nicht zu beanstanden. ■

Hinweis: Die heute geltenden Regelungen der §§ 71 bis 79 sowie 140 SGB IX sind dem SchwbG von 1986 im Wesentlichen nachgebildet.

§ Erwerbsminderung Kündigungsschutz

Leitsätze:

- 1. Wird eine unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung gewährt, so ruht das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 BAT.**
- 2. In diesem Fall kann eine Zustimmung des Integrationsamtes nach § 92 SGB IX nicht erteilt werden. (Nicht amtlicher Leitsatz)**

OVG Koblenz, Urteil vom 17.12.2004 – 12 A 11602/04 – in br 4/2005, S. 116 ff

Anmerkung:

Die Arbeitgeberin begehrte beim zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 92 Sozialgesetzbuch (SGB) IX mit der schwerbehinderten Arbeitnehmerin. Diese war bis zu ihrer Erkrankung als Angestellte im öffentlichen Dienst beschäftigt. Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte gewährte der Arbeitnehmerin sowohl eine Rente auf Dauer wegen teilweiser Erwerbsminderung als auch eine zeitlich befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung. Nachdem die Arbeitnehmerin keinen Antrag auf Weiterbeschäftigung gestellt hatte, beantragte die Arbeitgeberin nunmehr beim Integrationsamt unter Hinweis auf die Bewilligung der unbe-

fristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung die Zustimmung nach § 92 SGB IX.

Diesen Antrag lehnte das Integrationsamt ab. Es begründete seine Entscheidung damit, dass aufgrund der Gewährung der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung das Arbeitsverhältnis ruhe. Somit könne eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgen.

Grundsätzlich erläuterte das Obergerverwaltungsgericht, (OVG), dass gemäß § 92 SGB IX die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen auch dann der Zustimmung des Integrationsamtes bedarf, wenn sie in Fällen des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. In all diesen Fällen gelten die Vorschriften über die Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer nach §§ 85 ff SGB IX. Hiernach hat das Integrationsamt eine Ermessensentscheidung unter Abwägung der widerstehenden Interessen der Parteien zu treffen.

Das Obergerverwaltungsgericht Koblenz führt in seiner Entscheidung weiter aus, dass das Integrationsamt im konkreten Fall eine Entscheidung zu Recht verweigern durfte. Denn eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses war nicht gegeben, da nach den Bestimmungen des BAT bei der Gewährung einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit dieses ruht. ■



Galeria Kaufhof: Sabrina Haug (li.) mit Ausbilderin Petra Arnold

Behinderte junge Menschen

Chancen durch betriebliche Praxis

Rein in die Betriebe – schon während der Schule und erst recht danach für eine Qualifizierung oder Ausbildung: Lassen sich so die Chancen behinderter junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt verbessern? Vieles spricht dafür. Doch wie packt man es an?

Nach der Schule beginnt der „Ernst des Lebens“, heißt es. Ernst wird es tatsächlich, wenn junge Menschen keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz finden und der Zukunft mit Skepsis entgegensehen. Für behinderte Jugendliche ist die Situation doppelt schwierig: im Konkurrenzkampf um die wenigen Ausbildungs- und Arbeitsplätze sind sie durch ihre Behinderung benachteiligt. Doch anstatt in das allgemeine Jammern und Klagen miteinzustimmen, möchten wir den Blick auf die aktuellen positiven Entwicklungen lenken und auf die Chancen, die sich daraus ergeben.

Der Übergang behinderter junger Menschen von der Schule in den Arbeitsmarkt ist heute eines der dominierenden Themen, nicht nur in Fachkreisen. Und es tut sich was! Selten zuvor gab es so viel Bereitschaft, sich auf diesem Gebiet zu engagieren und mit anderen Akteuren zusammenzuarbeiten. Da sind zum einen die Betriebe zu nennen, die die Integration behinderter Jugendlicher zum Bestandteil ihrer Unternehmenspolitik machen. Zum anderen die Schulen und Ausbildungseinrichtungen, die mit Betrieben neue Modelle der Zusammenarbeit erproben. Nicht zu vergessen der Gesetzgeber, der mit neu-

en Fördermöglichkeiten und der Initiative „Jobs ohne Barrieren“ für mehr Ausbildung und Beschäftigung von behinderten jungen Menschen wirbt.

Der Übergang Schule-Beruf ist heute auch für die Integrationsämter ein wichtiges Handlungsfeld, auf dem sie sich zum Beispiel mit Modellprojekten besonders engagieren.

Wege in die Arbeitswelt

Die Bildungswege behinderter Menschen sind äußerst vielfältig. Ein Teil von ihnen besucht eine integrative Regelschule, viele andere durchlaufen Förderschulen: eine Schule für geistig behinderte, lernbehinderte, hörgeschädigte, blinde und sehbehinderte oder körperbehinderte Menschen. Auch ihr Einstieg in die Arbeitswelt kann ganz unterschiedlich aussehen. Ein Teil der behinderten Jugendlichen absolviert eine reguläre Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Andere sind dazu aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage und absolvieren deshalb eine Berufsausbildung nach besonderen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen, zum Beispiel eine so genannte Werker-Ausbildung. Hier können behinderungsbedingte Einschränkungen zum Beispiel durch einen abgespeckten Theorieanteil oder eine verlängerte Ausbildungszeit berücksichtigt werden. Als Ausbildungsort spielen neben Betrieben auch außerbetriebliche Einrichtungen eine große Rolle, zum Beispiel die Berufsbildungswerke, die behinderten Menschen während der Ausbildung eine umfassende Betreuung bieten können.

Schätzungsweise ein Drittel der behinderten Jugendlichen ist nicht in der Lage, einen dieser Ausbildungswege zu absolvieren. Darunter gibt es jedoch nicht wenige, die mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten und bei entsprechender Qualifizierung durchaus für eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt geeignet sind. Für sie kommt zum Beispiel ein betrieblicher Förderlehrgang als berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme in Frage. Oder eine Helfertätigkeit in einem Betrieb, für die sie zum Beispiel mit Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angelernt werden.

Im Fokus: Betriebspraxis

Im Fokus: Betriebspraxis

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit konnten im Ausbildungsjahr 2004/2005 genau 97 Prozent der behinderten Bewerber in eine Berufsausbil-

Eine kritische Phase: Der Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt



Druckerei Wehlmann:
Patrick Dinkelbach (li.) mit
IFD-Berater Thomas Altenkamp ...

... die Trainerin Sophia Krey-Kollios (re.)

der Arbeitgeber
Thomas Wehlmann (li.)

dung vermittelt oder mit einem Alternativangebot versorgt werden. Eine gute Bilanz. Müssen wir angesichts dieser beeindruckenden Zahl nicht Entwarnung geben? Keineswegs, wie sich beim genaueren Hinsehen zeigt. Zum einen sind in der Statistik bei weitem nicht alle betroffenen Jugendlichen erfasst, zum Beispiel fehlen diejenigen, die nach der Schule direkt in eine Werkstatt für behinderte Menschen wechseln – im Jahr 2004 waren es 13.000. Zum anderen absolviert mindestens die Hälfte der in der Statistik erfassten behinderten Jugendlichen eine außerbetriebliche Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahme. Das Problem hierbei ist die mangelnde Betriebspraxis.

Betriebspraxis fördern

Wissenschaftliche Untersuchungen haben bestätigt: die Chancen behinderter junger Menschen auf eine Einstellung sind deutlich größer, wenn der Betrieb den Bewerber zuvor in einem Praktikum oder einer Probebeschäftigung kennen lernen konnte. Betriebspraxis ermöglicht behinderten jungen Menschen also nicht nur, Erfahrungen in der „realen“ Arbeitswelt zu sammeln. Sie haben vor allem die Gelegenheit, sich in Betrieben mit ihrer Persönlichkeit zu präsentieren und ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Aber wie lässt sich Betriebspraxis fördern? Dafür gibt es verschiedene Ansätze und Unterstützungsangebote.

Leistungen an Arbeitgeber

Um mehr betriebliche Ausbildungsplätze für behinderte Menschen zu schaffen, hat der Gesetzgeber in den vergangenen Jahren die Fördermöglichkeiten für Betriebe erweitert. So können Arbeitgeber heute vom Integrationsamt zusätzlich Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung erhalten. Die Mehrfachanrechnung auf Pflichtarbeitsplätze wurde ausgeweitet auf Auszubildende aus Berufsbildungswerken während betrieblicher Ausbildungsabschnitte. Leider werden die neuen Leistungen bislang kaum abgerufen!

Verzahnte Ausbildung

Jugendliche, die in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation – zum Beispiel in einem Berufsbildungswerk – ausgebildet werden, können Teile ihrer Ausbildung auch in einem Betrieb absolvieren. Diese „verzahnte“ Form der Ausbildung wird zurzeit im Rahmen des Modellprojektes V.A.M.B. – Verzahnte Ausbildung Metro Group mit den Berufsbildungswerken – erprobt. (Siehe auch Seite 12)

Kontakte: Schule und Betrieb

Es ist Aufgabe der Schulen, ihre Schüler auf die Arbeitswelt vorzubereiten, zum einen im Rahmen der Berufsorientierung, zum anderen durch die Vermittlung von Kulturtechniken und Schlüsselqualifikationen. Konkrete Rückmeldungen aus Betrieben, zum Beispiel nach Praktika, können hier wichtige Anhaltspunkte liefern.

Praktikum und Probebeschäftigung

Praktika und Probebeschäftigungen erlauben Betrieben, einen behinderten jungen Menschen mit seinen Stärken und Schwächen „unverbindlich“ kennen zu lernen. Und auf diese Weise auch geeignete Kandidaten für Ausbildungsplätze auszuwählen. Es ist deshalb sehr zu wünschen, dass in Zukunft noch mehr Praktika und Probebeschäftigungen in Betrieben angeboten werden.

Integrationsfachdienste

Sie vermitteln geeignete schwerbehinderte Bewerber für eine Ausbildung oder Beschäftigung in einem Betrieb. Zum Angebot der Integrationsfachdienste gehören insbesondere die Einarbeitung und psychosoziale Begleitung des behinderten Menschen sowie die Beratung des Arbeitgebers, zum Beispiel über den Umgang mit behinderten Menschen, aber auch die Informationen über mögliche Förderleistungen. (Siehe auch Seite 13)

Was zählt, ist der Mensch

Leider gibt es unter Arbeitgebern immer noch viele Vorurteile und falsche Vorstellungen über behinderte Menschen. Dagegen hilft nur eines: sich kennen lernen – von Mensch zu Mensch. Wenn der Funke überspringt, treten die anfänglichen Bedenken meist schnell in den Hintergrund. Dann gibt es für fast alles eine Lösung. Probieren Sie es doch einfach aus! Denn nichts ist so überzeugend wie die eigene Erfahrung. ■

Menschliche Qualitäten sind in der Praxis oftmals entscheidend

EINFACH MACHEN!

Was können Sie tun, wenn Sie behinderte oder schwerbehinderte junge Menschen ausbilden oder beschäftigen wollen?

- Wenden Sie sich an das zuständige Integrationsamt oder an einen Integrationsfachdienst. Kontakt: www.integrationsaemter.de
- Nehmen Sie Kontakt auf zu einer Schule für behinderte Menschen in Ihrer Nähe oder zu einem Berufsbildungswerk. Kontakt: www.bagbbw.de
- Nutzen Sie die finanziellen Hilfen und die vielen Angebote an praktischer Unterstützung.

Wie ein ganz normaler Azubi

Sabrina Haug hat ein Berufsziel: Verkäuferin für Damentrikotagen. Sie ist eine von über 70 Teilnehmern bei V.A.M.B., einem Projekt zur verzahnten Ausbildung zwischen mehreren Berufsbildungswerken und der Metro Group Deutschland.



Sabrina Haug

Verzahnte Ausbildung: sowohl im Berufsbildungswerk als auch im Betrieb

„Das macht zusammen 29 Euro 50“, Sabrina Haug öffnet die Kasse, gibt das Wechselgeld heraus und überreicht mit einem freundlichen Lächeln der Kundin die Tüte. Keinem fällt auf, dass die junge Frau lernbehindert ist. Sie macht ihre Arbeit so gut, dass sie nach ihrer zweijährigen Ausbildung zur Verkaufshelferin und dem erfolgreichen Abschluss im vergangenen Jahr nun ein drittes Lehrjahr anhängt, um „Verkäuferin für Damentrikotagen“ zu werden. Seit August 2003 besucht Sabrina Haug das Kolping Berufsbildungswerk in Essen. Nach dem ersten Jahr wurde sie in das Projekt V.A.M.B. – „Verzahnte Ausbildung mit den Berufsbildungswerken“ aufgenommen. Darin haben die Metro Group Deutschland und sieben Berufsbildungswerke eine Kooperation zur verzahnten Ausbildung für lernbehinderte junge Menschen vereinbart. Verzahnung bedeutet, dass die Jugendlichen sowohl im Berufsbildungswerk als auch in einem Unternehmen der Metro Group ausgebildet werden, zum Beispiel bei Galeria Kaufhof in Oberhausen. Dort absolvierte Sabrina Haug das gesamte letzte Ausbildungsjahr zur Verkaufshelferin. Jetzt wird sie am gleichen Platz zur Verkäuferin ausgebildet. Birgit von

Elmpt-Hybel, die im Berufsbildungswerk als Ausbilderin arbeitet, erlebt immer wieder, wie sehr die Jugendlichen von der Betriebspraxis profitieren: „Viele machen einen riesengroßen Sprung, werden offener, selbstständiger und selbstbewusster!“

Neben der Ausbildung im Kaufhaus besucht Sabrina Haug an zwei Tagen in der Woche die Berufsschule. An den beiden Nachmittagen stehen Warenkunde sowie zusätzlicher Stützunterricht zum Üben des Lernstoffs auf dem Stundenplan der 21-Jährigen. Birgit von Elmpt-Hybel spricht mit ihr und den anderen Auszubildenden natürlich auch über die im Betrieb gesammelten Erfahrungen. Sie versucht, bei Problemen zu helfen, zum Beispiel, wenn es Unsicherheiten im Umgang mit Kollegen gibt, und sie beantwortet Fragen, die sich vielleicht mancher im Betrieb nicht zu stellen traut, zum Beispiel „Wie funktioniert eigentlich eine Retoure, also die Rücknahme von Waren?“

Die Ausbildungsverantwortung liegt während der gesamten Ausbildung beim Berufsbildungswerk. Dies beginnt

bei der Auswahl geeigneter Schüler für die Ausbildungsplätze in dem Partnerbetrieb. Welche Lerninhalte vermittelt werden, gibt der Ausbildungsrahmenplan vor. Wo sie vermittelt werden, stimmen die beiden Kooperationspartner ab. Denn bei der „Verzahnung“ sollen sich beide Lernorte sinnvoll ergänzen. „Wenn es im Betrieb Gesprächsbedarf gibt, sind wir zur Stelle. Auch sonst halten wir engen Kontakt mit den Ausbildern vor Ort“, beschreibt Birgit von Elmpt-Hybel die Zusammenarbeit.

Die Auszubildenden der Berufsbildungswerke haben bei Metro und seinen Unternehmen die gleichen Rechte und Pflichten wie deren „eigene“ Auszubildenden. Auch bei internen Schulungen sind sie selbstverständlich mit dabei.

Diese „Gleichbehandlung“ ist eines der Prinzipien von V.A.M.B. Sie zeigt den behinderten Jugendlichen, dass sie gebraucht und ernst genommen werden.

„Kunden zu beraten, macht mir Spaß“, so Sabrina Haug. „Ich kann ihnen weiterhelfen, weil ich nun mal über Kleidung besser Bescheid weiß als sie.“ ■

Betriebspraxis: Die Jugendlichen werden selbstständiger und selbstbewusster!



Sabrina Haug mit ihrer Ausbilderin vom BBW Birgit von Elmpt-Hybel (li.) und der Personalleiterin Margit Leupold



Kleine Schritte und langer Atem

Bei einem Kalenderprojekt haben sie sich kennen gelernt: Patrick Dinkelbach, damals Schüler der Comenius-Schule für geistig behinderte Menschen in Essen, und die Druckerei Wehlmann. Nach Praktikum und Qualifizierung winkt nun eine Festanstellung.



Patrick Dinkelbach

Sommer absolviert der 22-Jährige eine betriebliche Berufsvorbereitungsmaßnahme bei der Firma Wehlmann in Essen, die vorwiegend technische Kataloge produziert und druckt.

Wenn Patrick Dinkelbach das Papier anfasst, dann tut er das mit geübtem, aber geradezu sanftem Handgriff. Seit dem vergangenen

lernt. Begleitet wird er dabei von Thomas Altenkamp. Der Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes Pro Mobil in Essen ist auch zuständig für die praktische Umsetzung der Qualifizierung. Er klärt zum Beispiel organisatorische Fragen, stimmt die Durchführung der Berufsvorbereitung mit der Arbeitsagentur ab und bespricht mit dem Betrieb, welche Tätigkeiten für Patrick Dinkelbach geeignet sind. „Ich bin Ansprechpartner bei Problemen aller Art, egal ob es sich um persönliche Nöte oder um betriebliche Fragen handelt“, so Thomas Altenkamp. Für die Einarbeitung von Patrick Dinkelbach, der geringe Lese- und Schreibkenntnisse hat, organisierte er ein spezielles Training durch einen Job-Coach, das vom Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland in Köln gefördert wird.

„Patrick arbeitet zurzeit hauptsächlich als Unterstützung an der großen Druckmaschine. Hier reinigt er täglich die Rakel – eine Auffangvorrichtung für überschüssige Farbe –, leert die Waschlösungsbehälter, sortiert Lappen, besorgt Papierpaletten aus dem Kellerlager und folgt den weiteren Anweisungen der beiden Vorarbeiter“, so die Traine-

rin Sophia Krey-Kolios, die alle neuen Arbeitsabläufe mit Patrick Dinkelbach einübt. Zum Beispiel erklärt sie anhand von Zeichnungen und Fotos, an welchen Stellen die Druckmaschine besonders gründlich geputzt werden muss. Um seine Konzentrationsfähigkeit zu trainieren, hat sie ein spezielles Computerprogramm mitgebracht.

„Falzen gefällt mir am besten!“, erklärt Patrick Dinkelbach, der bei seiner Lieblingstätigkeit schon einmal fast vergessen hat, abends nach Hause zu gehen. Im Juli ist die „Maßnahme“ zu Ende. Aller Voraussicht nach wird Patrick Dinkelbach dann in eine Festanstellung übernommen. „Klar, wenn man nur in betriebswirtschaftlichen Kategorien denkt, kann man das nicht machen“, erklärt Thomas Wehlmann. „Aber wir haben Arbeit für Patrick und er entlastet uns.“

Mit seinen Kollegen versteht sich Patrick Dinkelbach bestens. Zwei Mal in der Woche während der Mittagspause trifft sich eine kleine Gruppe zum Laufen. „Wir trainieren für den Ruhr-Marathon in Essen“, verrät der behinderte junge Mann und lächelt verschmitzt. „Dann zeigen wir’s allen!“ ■

Für die Einarbeitung wurde eine Ergotherapeutin als Job-Coach engagiert

„Vor drei Jahren haben die Schüler der Comenius-Schule einen Kunstkalender gestaltet. Den wollten sie bei uns drucken lassen“, erzählt Thomas Wehlmann, der 25 Mitarbeiter in seinem Unternehmen beschäftigt. „Dabei entstand die Idee, einigen Schülern ein Praktikum in unserer Druckerei anzubieten.“ Für Patrick Dinkelbach blieb es nicht bei dem einen. Das letzte Praktikum erstreckte sich sogar über mehrere Monate. Seit einem halben Jahr wird Patrick Dinkelbach nun für einfache Helfertätigkeiten in der Druckerei ange-

Mit Helfertätigkeiten andere Mitarbeiter entlasten



Lern- und geistig behinderte Menschen

Erfolgreich vermittelt – und danach?

Menschen mit einer Lern- oder geistigen Behinderung haben, unterstützt durch einen Integrationsfachdienst, gute Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung – so das Ergebnis einer Studie.

Dauerhaft beschäftigt?

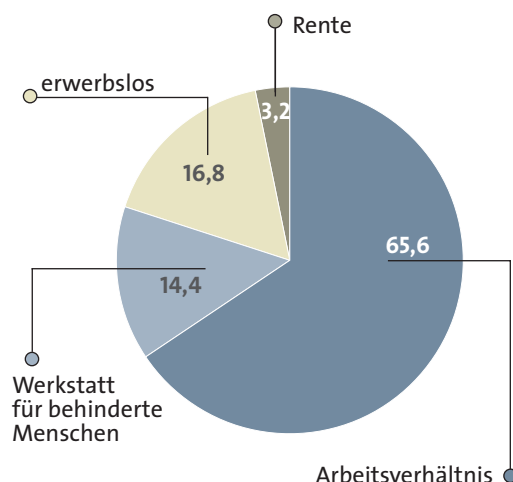
Vor rund zehn Jahren hat das Integrationsamt beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe in Münster im Rahmen eines Modellprojektes sieben Integrationsfachdienste für Menschen mit einer Lern- oder geistigen Behinderung eingerichtet. Ihre Mitarbeiter haben von 1994 bis 1997 insgesamt 141 „umfänglich lernbehinderte“ Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt.

Ein gutes Ergebnis. Doch wie dauerhaft war dieser Erfolg? Was ist aus den Betroffenen geworden? Um dieser Frage nachzugehen, wurde eine Studie in Auftrag gegeben, die den beruflichen Verbleib und Werdegang der vermittelten Personen untersuchen sollte. Da, wo es Abbrüche und Kündigungen gab, wurde den Gründen nachgegangen. Außerdem interessierte die Situation der Betroffenen an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz.

Die Befragung von 125 Personen ergab, dass knapp 66 Prozent noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren. Die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung betrug fünf Jahre und acht Monate. Die Eingliederungsergebnisse können damit, insbesondere im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit, als außerordentlich erfolgreich bezeichnet werden.

Fazit: Menschen mit einer schweren Lern- oder geistigen Behinderung haben – trotz hoher allgemeiner Arbeitslosigkeit – durchaus gute Chancen, auf dem ersten Arbeitsmarkt dauerhaft Fuß zu fassen!

Acht Jahre nach der Vermittlung: Verbleib (Prozent)



Üben, bis es sitzt

Veronika Köller ist leicht geistig behindert. Seit zehn Jahren arbeitet sie auf dem ersten Arbeitsmarkt.

„Ich hab's geschafft!“ Das kann Veronika Köller mit Fug und Recht behaupten. Sie feierte letztes Jahr ihr 10-jähriges Jubiläum bei Balda-Heinze in Herford, einem Unternehmen, das Kunststoffteile fertigt, zum Beispiel für Mobiltelefone. Bevor die 44-Jährige den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt wagte, war sie in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. „Aber ich wollte eine richtige Arbeit machen und mein eigenes Geld verdienen“, erklärt Veronika Köller.

Einen langen Arbeitstag durchhalten ... das musste Veronika Köller erst lernen

Unterstützt wurde die resolute Westfälin dabei von Renate Vogtländer und

Volker Marten, Mitarbeiter beim Integrationsfachdienst in Herford – einem von sieben Diensten, die am „Projekt Integration“ mitgearbeitet haben. Renate Vogtländer vermittelte für Veronika Köller ein mehrwöchiges Praktikum bei ihrem heutigen Arbeitgeber, welches direkt in ein festes Beschäftigungsverhältnis im so genannten Veredelungsbereich mündete. Während des Praktikums konnten sich Betrieb und Mitarbeiterin näher kennen lernen und aufeinander einstellen. Für die schwerbehinderte Frau, die weder lesen noch schreiben kann, war es



anfangs eine große Umstellung: „In der Werkstatt ging es lockerer zu und ich musste nicht so viel arbeiten.“

Mit dem Bus zur Arbeit fahren, sich im Betrieb zurechtfinden, mit Kritik umgehen und einen langen Arbeitstag durchhalten ... all dies musste Veronika Köller erst lernen. Deshalb stellte Renate Vogtländer einen „Übungsplan“ auf und spielte die Situationen mit ihr mehrmals durch, zum Beispiel wie sich Veronika

Wann gelingt es?

Die Studie bestätigte auch, dass eine Unterstützung durch den Integrationsfachdienst die Arbeitsleistung und die soziale Integration stark lernbehinderter Menschen positiv beeinflusst und sich dadurch die Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung deutlich verbessern. Entscheidend sind hierbei insbesondere ein zufriedenstellendes Arbeitstempo, eine einigermaßen selbstständige Arbeitsausführung und möglichst geringe Verhaltensprobleme und Auffälligkeiten. Wie erwartet, wirken sich eine geradlinige „behindertenspezifische Schul- und Ausbildungskarriere“ ohne Brüche sowie eine berufliche Basisqualifikation, zum Beispiel eine Helfer- oder Werker Ausbildung, günstig aus.

Geeignete Branchen sind vor allem das Verarbeitende Gewerbe, zum Beispiel Metall-, Holz- und Kunststoffverarbeitung, sowie der Dienstleistungsbereich, zum Beispiel Alten- und Pflegeheim, Krankenhäuser oder Einzelhandel. Die in der Studie am häufigsten genannten länger währenden Tätigkeiten sind Lager- und Verpackungsarbeiten, aber auch das Bedienen von Maschinen, Reinigen und Entsorgen sowie Montage. Bei Frauen stehen hauswirtschaftliche Tätigkeiten an erster Stelle. Lohnkostenzuschüsse sind für den Einstieg in eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zweifelsohne förderlich, langfristig jedoch nicht ausschlaggebend für die Stabilität des Arbeitsverhältnisses. So konnte zum Beispiel nach Auslaufen der Lohnkostenförderung kein Anstieg der Kündigungen festgestellt werden.

Was ist zu tun?

Stark lern- oder geistig behinderte Mitarbeiter, die ein gutes Verhältnis zu ihren Kollegen haben und von diesen verlässlich unterstützt werden, haben weitaus bessere Chancen, auf lange Sicht an ihrem Arbeitsplatz zu bestehen. Auf jeden Fall benötigen sie im Betrieb einen direkten Ansprechpartner, bei dem sie sich jederzeit Rat und Hilfe holen können.

Genauso wichtig ist eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse des behinderten Mitarbeiters, dies gilt vor allem für die Arbeitszeiten. Daneben spielen aber auch die Auswahl geeigneter Tätigkeiten, die Arbeitsorganisation und individuelle Hilfen, zum Beispiel eine intensive Einarbeitung durch einen Integrationsfachdienst, eine entscheidende Rolle.

Wenn Probleme auftreten, ermöglicht eine Betreuung durch den Integrationsfachdienst ein frühzeitiges Eingreifen und professionelle Hilfe – nicht nur zu Beginn einer Beschäftigung, sondern darüber hinaus, wann immer Bedarf besteht. Nicht zuletzt Vorgesetzte und Arbeitskollegen, die eine gewisse Fürsorge und Verantwortung für den lernbehinderten Mitarbeiter übernehmen (sollen), benötigen solche Unterstützung in Krisensituationen. ■

Nähere Infos: Projekt Integration – 8 Jahre danach: Verbleib- und Verlaufsstudie. Download der Studie im Internet unter www.lwl.org



Veronika Köller an ihrem Arbeitsplatz



Einarbeitung durch Renate Vogtländer



Die Kolleginnen verstehen sich gut

Köller am Arbeitsplatz Hilfe holen kann, wenn sie nicht mehr weiter weiß. Die Beraterin arbeitete Veronika Köller auch ein. Später übernahm Volker Marten diese Aufgabe. Die anfallenden Arbeiten sind unterschiedlich: Einmal müssen Handyschalen in einen Behälter gepackt werden, ein anderes Mal wird an einer Maschine gestanzt oder Kunststoffteile sind zu entgraten. Jeder Arbeitsschritt wird so lange erklärt und demonstriert, bis Veronika Köller alles selbstständig

umsetzen kann. „Anfangs hatten wir etwas Bedenken wegen der Qualität der Arbeit“, erinnert sich Petra Bahl, stellvertretende Leiterin des Bereichs Veredelung. „Aber wenn man ihr etwas gut erklärt, dann sitzt es auch.“

Trotzdem wurde entschieden, Veronika Köller nicht in den laufenden Arbeitsprozess einzubeziehen, zum Beispiel am Band. Das vorgegebene Arbeitstempo würde Veronika Köller überfor-

dern. Wie ihre 120 Kolleginnen und Kollegen in der Abteilung arbeitet sie sieben Stunden am Tag, fünf Tage in der Woche. Der einzige Unterschied: als schwerbehinderte Mitarbeiterin stehen ihr fünf Tage mehr Urlaub zu. „Den nehme ich allerdings nur, wenn es auch wirklich passt“, betont Veronika Köller, „wenn viel zu tun ist und der Schuh drückt, bin ich da!“ ■

Im Praktikum konnten sich Betrieb und Mitarbeiterin näher kennen lernen