



Behinderte Menschen im Beruf



Berufliche
Selbstständigkeit
Erfolgreich am Markt

**Automobil-
industrie**
Professionell
wiedereingliedern



**Techniker
Krankenkasse**
Integrations-
offensive gestartet



Arbeitsassistenz
Leistungsangebot
optimiert



Liebe Leserin, lieber Leser!

Ist die berufliche Selbstständigkeit für behinderte Menschen eine Alternative? Die Praxis zeigt zweierlei: Es gibt Betroffene, die sich mit dem eigenen Geschäft erfolgreich am Markt behaupten. Auf der anderen Seite scheitern aber auch viele Existenzgründer, die sich von der Selbstständigkeit einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit erhofft haben. Beruflich selbstständig zu sein, ist auf jeden Fall eine

Selbstständigkeit: Herausforderung nicht unterschätzen! Herausforderung, die man nicht unterschätzen sollte. Das Schwerpunktthema der aktuellen ZB beschäftigt sich deshalb

vor allem mit der Frage, wie es behinderten Menschen gelingt, als Selbstständige am Markt zu bestehen. Interessante Antworten dazu liefert auch eine Studie des Berliner Projektes enterability, das seit mehreren Jahren behinderte Existenzgründer berät. Außerdem stellen wir Ihnen wie immer Beispiele aus der Praxis vor. Sicherlich eine Ausnahmeerscheinung ist der Mundmaler Thomas Kahlau, der als freischaffender Künstler trotz schwerster Behinderung seinen Lebensunterhalt selbst verdienen kann.

Ermöglicht wurde dies durch die Unterstützung einer Arbeitsassistentin. Lesen Sie in diesem Heft, was die Integrationsämter derzeit unternehmen, um das Leistungsangebot der Arbeitsassistentin weiter zu optimieren.

Wir können es nicht oft genug betonen: Die berufliche Integration behinderter Menschen kann nicht allein durch Gesetze und finanzielle Zuschüsse erreicht werden – genauso wichtig sind betriebliche Initiativen, die anderen Unternehmen Beispiel geben. Auf dem Gebiet des Gesundheits- und Eingliederungsmanagements spielt die Automobilindustrie schon lange eine Vorreiterrolle. Für unsere beiden Beispiele Ford und Daimler ist die professionelle Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein wichtiges Instrument, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

Behinderte Menschen aus Werkstätten haben es besonders schwer, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Techniker Krankenkasse hat als Arbeitgeber eine „Integrationsoffensive“ gestartet, die Betroffenen nach einer zweijährigen Übergangsphase ein festes Beschäftigungsverhältnis im Unternehmen in Aussicht stellt. Zur Nachahmung unbedingt empfohlen!

Bettina Schnetter
Strategische Teamleiterin beim Integrationsamt des Zentrums Bayern Familie und Soziales in Bayreuth 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, 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: Dr. Helga Seel, Köln (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Ely Lämmlein, Dagmar Binder

Beirat: Ulrich Adlhoj, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Walter Pohl, Kassel; Bettina Schnetter, Bayreuth; Werner Völk, Nürnberg

Reportagen und Berichte: Ely Lämmlein, Karl-Friedrich Ernst, Dr. Helga Seel • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok • **Titelfoto:** Svea Pietschmann

Fotos: Daimler AG S. 1, 6; Ford-Werke GmbH S. 3, 7; Fotolia/Roman Milert S. 4; Dieter Gielnik S. 3, 13; Thomas Langer S. 2; Axel Nordmeier S. 3, 8; Harald Oppermann S. 1, 3, 14, 15; Claudius Pflug S. 10; Svea Pietschmann S. 3, 12; Friedrich Stampe S. 4 • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 300.000 Exemplare

Redaktionsschluss: Februar 2008 • 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.

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.

NACHRICHTEN

4 – 5



- Wo finde ich ...?
- Blindenschriftbücher: Onlinekatalog
- Fachtagungen: Job4000 und Jobs ohne Barrieren
- **Neuerscheinungen und Grafik**

REPORT

6 – 7



Automobilindustrie
Professionelles Eingliederungsmanagement

Schon lange setzen sich Unternehmen der Automobilindustrie intensiv mit der Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter auseinander, wie die Beispiele Daimler und Ford zeigen.

THEMA

8



Techniker Krankenkasse
Integrationsoffensive

Ein Projekt aus dem Zufall geboren und mit viel Engagement verwirklicht: Die Techniker Krankenkasse bietet Werkstattbeschäftigten einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt.

RECHT

9



- Mehrfache Erklärung einer Kündigung
- Beweislast bei Beschäftigungsanspruch

SCHWERPUNKT

10 – 13



Berufliche Selbstständigkeit
Erfolgreich am Markt

Die berufliche Selbstständigkeit ist kein leichter Weg. Trotzdem gibt es auch behinderte Menschen, die ihn mit Erfolg gehen. Wie gelingt es ihnen, am Markt zu bestehen?

- **Interview:** Manfred Radermacher, Leiter des Berliner Projektes „enterability“, über die Situation schwerbehinderter Existenzgründer.
- **Praxisbeispiele:** Thomas Kahlau, querschnittgelähmter Kunstmaler, und Stefan Wörner, sehbehinderter Physiotherapeut mit eigener Praxis.

FORUM

14 – 15



Arbeitsassistenz
Leistung optimieren, Beratung verbessern

Auf der Grundlage einer Studie, in der Assistenznehmer, Assistenzkräfte und Arbeitgeber befragt wurden, haben die Integrationsämter ihr Angebot weiterentwickelt und verbessert.



Der barrierefreie Internetauftritt der Integrationsämter: Informationen rund um Behinderung und Beruf • ZB online • Fachlexikon • Anschriften aller Integrationsämter • Arbeitshilfen und Publikationen zum Download • Gesetzestexte • Fortbildungsangebote

+++ extra: Kurs online zu Integrationsvereinbarungen +++

Wo finde ich ...?



- das zuständige Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de > **Kontakt**
- die zuständige Arbeitsagentur:
www.arbeitsagentur.de > **Partner vor Ort**
- den zuständigen Integrationsfachdienst:
www.integrationsaemter.de > **Kontakt**
- das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:
www.bmas.de > **Teilhabe behinderter Menschen**
- die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen:
www.behindertenbeauftragte.de
- die Berufsbildungswerke: www.bagbbw.de > **Wege zur Rehabilitation**
- die Berufsförderungswerke: www.ddbfw.de > **mein BFW**
- die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes: www.agsvb.de
- die Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen: www.bbsdev.de



Blindenschriftbücher: Onlinekatalog

Die Deutsche Blindenstudienanstalt (blista) in Marburg hat einen Onlinekatalog erstellt, der alle 40.000 im deutschsprachigen Raum verfügbaren Blindenschriftbücher sowie 65.000 Hörbücher enthält.

Jedes Jahr kommen etwa 80.000 Neuerscheinungen auf den deutschen Büchermarkt, aber nur einige Dutzend Titel können jährlich aufgrund der hohen Herstellungskosten in die tastbare Blindenschrift (Brailleschrift) übertragen werden. Zudem ist es für blinde Leser bisher schwierig herauszufinden, ob ein Buch überhaupt in Blindenschrift zur Verfügung steht und bei welcher Bibliothek es ausgeliehen werden kann.

Wer im Onlinekatalog ein Buch gefunden hat, das er ausleihen möchte, kann es dort direkt anfordern. Der neue Katalog bietet auch die Möglichkeit, gezielt nach Büchern in Vollschrift oder in der so genannten Kurzschrift zu suchen, was besonders für Leseanfänger hilfreich ist. Auch die Recherche nach bestimmten Autoren, Themenbereichen und Erscheinungsdaten ist möglich.

Der Onlinekatalog ist im Internet zu finden unter www.blindenschrift.net

FACHTAGUNG

Gute Arbeit trotz Handicap



Baden-Württemberg kann eine Erfolgsbilanz präsentieren:

Rund 700 neue Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb von drei Jahren für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, denen ansonsten nur die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen geblieben wäre. Dieses erfreuliche Ergebnis seines Integrationsamts gab Roland Klinger (Foto), Verbandsdirektor des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), auf der Fachtagung „Job4000 – Gute Arbeit trotz Handicap“ am 12. Dezember 2007 in Stuttgart bekannt. Die

Tagung wurde vom KVJS und dem Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) veranstaltet. Die rund 200 Gäste konnten sich aus unterschiedlichen Blickwinkeln über Strategien zur beruflichen Teilhabe der Zielgruppe informieren. Zudem stellten drei Arbeitgeber aus der Region überzeugende Beispiele gelungener beruflicher Integration ehemaliger Sonderschüler und Werkstattbeschäftigter in kleinen und mittleren Betrieben vor.



FACHTAGUNG

Beschäftigung nachhaltig sichern!

In Bremen fand am 30. November 2007 die Fachtagung „Beschäftigung nachhaltig sichern! Strukturen und Prozesse für erfolgreiche betriebliche Prävention“ im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ statt. Veranstaltet wurde sie von der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

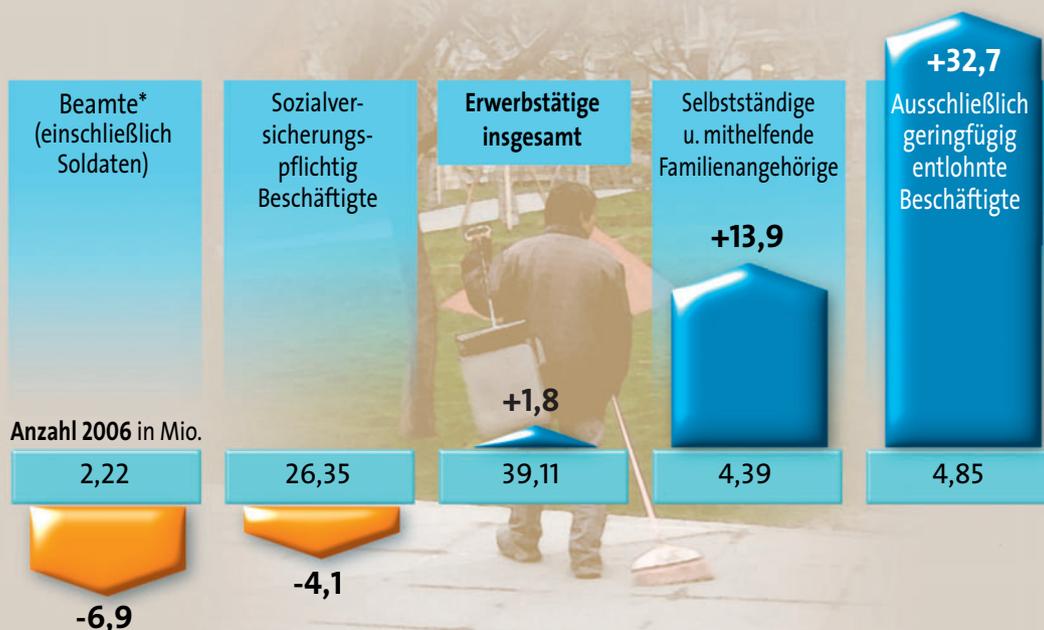
Wie kann ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Betrieb sinnvoll mit vorhandenen Strukturen vernetzt und eine vertrauensvolle Kultur des Umgangs mit leistungsgewandelten Mitarbeitern entwickelt werden? Antworten auf diese Frage gaben Vorträge von Fachleuten und Vertretern von Unternehmen, in denen beispielgebende Projekte sowie Hilfen und Dienstleistungen für Betriebe bei der Etablierung eines BEM vorgestellt wurden. Vor rund 320 Zuhörern erläuterte Walter Pohl von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) die Leistungen der Integrationsämter zur Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung.



Ausführliche Dokumentationen zu den beiden Fachtagungen stehen auf der Internetseite des BMAS bereit: www.bmas.de > **Teilhabe behinderter Menschen**

Arbeitsmarkt im Wandel

Erwerbstätige in Deutschland
Veränderungen 2006 gegenüber 1999 in %



Wie stark die deutsche Arbeitswelt vom Wandel geprägt ist, zeigt eine aktuelle Übersicht der Bundesagentur für Arbeit. Danach ist die Zahl der Erwerbstätigen (Inlands-konzept) zwischen 1999 und 2006 insgesamt um gut 680.000 gestiegen. Während es bei den Beamten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Rückgänge gab, ist die Zahl der Selbstständigen deutlich und die der ausschließlich geringfügig Beschäftigten enorm gestiegen.

Quellen: BA, Stat. BA

*2005 gegenüber 1999

imu 108 0907

Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu



Persönliches Budget

Eine Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales informiert über die neue Leistungsform des trägerübergreifenden

Persönlichen Budgets: Was es ist, wo man es bekommt und welche Bedingungen erfüllt werden müssen. Außerdem enthält sie ein Kapitel mit Fragen und Antworten, die gesetzlichen Grundlagen und Fallbeispiele. Für lernbehinderte Menschen wird im zweiten Teil der Broschüre in „leichter Sprache“ erklärt, wie das Persönliche Budget genutzt werden kann. Auf der gleichnamigen DVD findet man unter anderem einen Gebärdensprachfilm, eine PDF- und Word-Version der Broschüre sowie eine Power-Point-Präsentation zum Thema.

Bestellnummer: A722 (Broschüre), D722 (DVD)



Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachter-tätigkeit

Die „Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachter-tätigkeit im sozialen Entschädi-

gungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht“ sind in aktueller Ausgabe erschienen. Diese enthält alle bis zum 31. Dezember 2007 veröffentlichten Änderungen. Auf Grundlage dieser Richtlinien legt die Versorgungsverwaltung der Länder den Grad der Behinderung fest und stellt die Schwerbehindertenausweise aus. Die „Anhaltspunkte“ richten sich an ärztliche Gutachter und sind auch für Verfahrensbeteiligte, wie Antragstellern, Versorgungsberechtigten, Verbänden und Juristen, nützlich. Das Buch kostet 13 Euro zuzüglich Versandkosten.

Bestellnummer: K710



Ratgeber für behinderte Menschen

Auf rund 500 Seiten gibt das Buch umfassende Auskunft über alle Leistungen und Hilfestellungen, auf die behinderte

Menschen Anspruch haben: von der Vorsorge und Früherkennung über medizinische Rehabilitation, Schul- und Berufsausbildung sowie Berufsförderung bis hin zu steuerlichen Erleichterungen. Darüber hinaus enthält es Auszüge relevanter Gesetzestexte.

Bestellnummer: A712

Alle Publikationen sind erhältlich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion, 53107 Bonn, Telefon 01 80/ 5 15 15 10, Fax 01 80/5 15 15 11, E-Mail info@bmas.de. Download unter www.bmas.de > Publikationen

Automobilindustrie

Professionelles Eingliederungsmanagement

Die Wiedereingliederung von Mitarbeitern, die längere Zeit arbeitsunfähig sind, ist für Unternehmen nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch eine Frage wirtschaftlicher Vernunft. Wie gehen große Unternehmen mit dieser Herausforderung um? Zwei Beispiele aus der Automobilindustrie.

Daimler AG: „Integrationsmanagement ist für alle da“

„Wir brauchen ein Integrationsmanagement, das sich um alle Mitarbeiter kümmert: Unabhängig davon, wie lange sie arbeitsunfähig sind und welche Einsatzeinschränkungen vorliegen“, so Ursula Spellenberg, Leiterin Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementpolitik bei der Daimler AG in Stuttgart. In dem Automobilkonzern mit rund 150.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden im Jahr 2006 insgesamt 2.100 Beschäftigte wiedereingegliedert.

Jeder Einzelfall wird individuell behandelt. Nichtsdestotrotz gibt es standardisierte Prozesse und Organisationsstrukturen. So ist es zum Beispiel Aufgabe des Vorgesetzten, im Rahmen seiner Fürsorgepflicht mit dem erkrankten Mitarbeiter Kontakt aufzunehmen. Dabei soll er ihn auch über Unterstützungsangebote des Arbeitgebers informieren. Wiedereingliederung beginnt bei Daimler frühzeitig, das heißt, noch während der Abwesenheit des erkrankten Mitarbeiters.

Fähigkeitsprofil erstellen

In diesem Jahr hat das Unternehmen damit begonnen, in allen Werken „Integrationsmanager“ einzuführen. Diese sollen mit Hilfe einer speziell entwickelten Software die von den Werksärzten zu erstellenden Fähigkeitsprofile mit den Arbeitsplatzprofilen abgleichen. Weiterhin werden sie geeignete Maßnahmen zur Wiedereingliederung vorschlagen. „Auf der einen Seite versuchen wir, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters zu verbessern, zum Beispiel

durch eine arbeitsplatzbezogene Rehabilitation, eine stufenweise Wiedereingliederung oder eine ergonomische Schulung am Arbeitsplatz. Auf der anderen Seite bemühen wir uns, den Arbeitsplatz so anzupassen, dass Einsatzeinschränkungen aufgefangen werden können, etwa durch technische Hilfen oder durch organisatori-



„Wir wollen Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen so unterstützen, dass sie wieder voll leistungsfähig sind.“

> Ursula Spellenberg, Leiterin Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementpolitik bei der Daimler AG in Stuttgart

sche Maßnahmen“, erklärt Ursula Spellenberg. Die enge Zusammenarbeit mit externen Partnern, wie dem Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, stellt sicher, alle Unterstützungsmöglichkeiten auszuschoffen.

Produktive Arbeitsplätze

Gesonderte Arbeitsbereiche für „leistungsgeminderte“ Mitarbeiter lehnt das Unternehmen ab. „Das ist weder im Sinne einer echten Integration, noch macht es wirtschaftlich Sinn“, begründet dies Ursula Spellenberg. Hilfreich sind jedoch Beschäftigungsbereiche oder einzelne Arbeitsplätze, die aufgrund ihrer weniger belastenden Arbeitsbedingungen den Übergang in den normalen Arbeitsprozess erleichtern. Ein Beispiel dafür ist die KVP-Werkstatt im Werk Gaggenau, wo Verbesserungsvorschläge aus der Belegschaft umgesetzt werden. „Wir wollen Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen so beschäftigen, dass sie bestmöglich leistungsfähig sind und zur Wertschöpfung des Unternehmens beitragen können“, betont Ursula Spellenberg. Um das Vertrauen der Belegschaft in das Eingliederungsmanagement zu gewinnen, wird dem Datenschutz besondere Bedeutung beigemessen. ■





Ford-Werke GmbH: „Im Mittelpunkt stehen die Fähigkeiten“

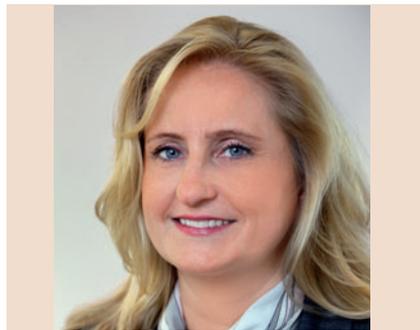
Die Ford-Werke GmbH beschäftigt in Deutschland an den Standorten Köln und Saarlouis insgesamt knapp 24.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Jahr 2001 stand das Werk Köln vor der Aufgabe, 500 „leistungsgewandelte“ Beschäftigte, die größtenteils nicht mehr wertschöpfend eingesetzt waren, an produktiveren Arbeitsplätzen wiedereinzugliedern. Dies war eine Voraussetzung, um den Standort für den Bau des damals neuen Ford Fiesta zu sichern.

Damit begann das disability management, das Wiedereingliederungsmanagement bei Ford. Heute gibt es in beiden Werken ein fünfköpfiges Kernteam, das für den Aufbau und die Weiterentwicklung des disability managements verantwortlich ist. „Die Einzelfälle werden aber von 14 Integrationsteams in den jeweiligen Bereichen betreut“, so Petra Zink, disability managerin bei Ford in Köln. In den Integrationsteams arbeiten Vorgesetzte, Personalverantwortliche, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Werksarzt und disability manager eng zusammen.

Betriebsärztliche Untersuchung

Jeder Krankenrückkehrer wird vor Aufnahme der Arbeit betriebsärztlich untersucht, ebenso jeder Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen, die noch nicht zu einer Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Dabei erstellt der Arzt je nach Komplexität des Einzelfalls ein ausführliches Fähigkeitsprofil. Die Anamnese berücksichtigt nicht nur körperliche, sondern auch seelische und soziale Faktoren, zum Beispiel Schwierigkeiten mit dem Vorgesetzten oder Schulden. „Es ist nicht immer der Bandscheibenvorfall, der Rückenschmerzen verursacht“, weiß Petra Zink, die wie die anderen Mitglieder der Integrationsteams aus Datenschutzgründen die Diagnose

nicht erfährt. Der Werksarzt gleicht dann das Fähigkeitsprofil des Mitarbeiters mit den Anforderungen an seinem Arbeitsplatz ab und prüft, ob medizinische Leistungen notwendig sind. Im Integrationsteam wird besprochen, ob eine betriebliche Maßnahme, zum Beispiel eine Modifikation des Arbeitsplatzes, erforderlich ist und wie die Umsetzung erfolgen kann.



„Unsere ergonomisch hochwertigen Arbeitsplätze können viele gesundheitliche Einschränkungen ausgleichen.“

> Petra Zink,
disability managerin bei der
Ford GmbH in Köln

Mit Partnern kooperieren

Ein wichtiger Baustein des disability managements ist die Kooperation mit externen Partnern, wie dem Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland. „Auch die Zusammen-

arbeit mit den Kliniken der Deutschen Rentenversicherung funktioniert sehr gut“, so die Erfahrung der disability managerin. „Unsere Mitarbeiter bekommen relativ kurzfristig einen Reha-Platz. Mit unseren detaillierten Anforderungsprofilen kann die Klinik den Mitarbeiter gezielt berufsbezogen rehabilitieren.“ Aus dem abschließenden Reha-Bericht in Form eines Fähigkeitsprofils, das im Betrieb mit möglichen Arbeitsplätzen abgeglichen wird, zeigt sich für den Betrieb schnell, wo es noch Handlungsbedarf gibt. Dabei geht es nicht nur darum, die Beschäftigungsfähigkeit des betroffenen Mitarbeiters wiederherzustellen, sondern auch seine Lebensqualität und sein Wohlbefinden zu verbessern.

Ängste abbauen

Im Jahr 2006 wurden bei Ford 1.085 Wiedereingliederungsfälle betreut. Ungefähr 95 Prozent der Betroffenen konnten an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren – mehr als ein Drittel mit Hilfe einer stufenweisen Wiedereingliederung. Die größte Hürde für eine erfolgreiche Integration ist aber nach Ansicht von Petra Zink eher ein mentales Problem: „Es geht vielfach darum, den Mitarbeitern die Ängste zu nehmen. Viele trauen sich nichts mehr zu, wenn sie von externen Ärzten zu hören bekommen, was sie alles nicht mehr können oder was sie nicht mehr tun dürfen ... Dabei sind wir heute in der Lage, durch unsere ergonomisch sehr hochwertigen Arbeitsplätze viele gesundheitliche Einschränkungen auszugleichen und Entlastungen zu schaffen.“ ■



Werkstattbeschäftigte an ihrem Außenarbeitsplatz in der Techniker-Zentrale in Hamburg



Integrationsoffensive

Als Arbeitgeber bietet die Techniker Krankenkasse behinderten Menschen aus Werkstätten eine berufliche Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt. Ihre „Integrationsoffensive“ ist ein nachahmenswertes Beispiel für betriebliches Engagement.

Im Frühjahr 2004 bewarb sich Sarah Jahn bei der Techniker Krankenkasse in Münster um ein Praktikum. Die 26-Jährige, die an Epilepsie leidet, fühlte sich in der Werkstatt für behinderte Menschen unterfordert. „Von Frau Jahn erfuhr ich zum ersten Mal, wie schwierig es für die Betroffenen ist, von einer Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln“, so Stefan Burkötter, Hauptschwerbehindertenvertreter der Techniker Krankenkasse mit rund 9.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an bundesweit über 250 Standorten.

Projektidee

Für den engagierten Vertrauensmann und seinen Arbeitgeber war diese Begegnung der Anstoß, eine Integrationsoffensive für behinderte Menschen aus Werkstätten zu starten. Nach einem Praktikum, so die Idee, können die Teilnehmer zwei Jahre lang auf ausgelagerten Werkstatt-Arbeitsplätzen bei der Techniker Krankenkasse berufliche Erfahrungen sammeln. Verläuft der Einsatz erfolgreich, bietet ihnen der Betrieb die Übernahme in ein festes Beschäftigungsverhältnis an. „Die lange Übergangsphase hat den Vorteil, dass die behinderten Mitarbeiter langsam in den beruflichen Alltag hineinwachsen

und sich gleichzeitig behutsam von der Werkstatt abnabeln können“, erklärt Stefan Burkötter. Eine Rückkehr in die Werkstatt ist in dieser Zeit noch problemlos möglich.

Unterstützung durch Fachleute

Die ersten Arbeitsplätze der Integrationsoffensive wurden 2005 im Servicezentrum Krankengeld in Münster und in der Hauptverwaltung in Hamburg eingerichtet: in den Geschäftsbereichen Lager und Logistik, Poststelle, Druckerei und Hausservice. Zur gleichen Zeit nahm das Unternehmen Kontakt zur Elbe-Werkstätten GmbH in Hamburg auf, die bereits über viel Erfahrung mit ausgelagerten Arbeitsplätzen verfügte. „Wir haben gemeinsam beraten, wie unser Konzept umgesetzt werden kann“, so der Schwerbehindertenvertreter.

Zunächst empfiehlt die Werkstatt geeignete Teilnehmer für das Projekt. Ihre Arbeitsbegleiter betreuen dann die behinderten Menschen im Betrieb und arbeiten sie ein. Dabei wird das Arbeitsteam stark miteinbezogen. In einer Einführungsrunde werden die Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel auf den Umgang mit der Behinderung vorbereitet. Außerdem bekommt jeder behinderte Mitarbeiter

einen „Mentor“ aus dem Kollegenkreis: eine feste Bezugsperson, die bei allen Fragen und Problemen ansprechbar ist.

Faire Arbeitsbedingungen

Wie ernst der Arbeitgeber das Projekt nimmt, zeigt auch der Abschluss eines Tarifvertrages mit der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) im Januar 2007. Darin sind angemessene Beschäftigungsbedingungen – insbesondere Tätigkeitsmerkmale und Vergütung – für die ehemaligen Werkstattmitarbeiter vereinbart. Inzwischen hat auch Sarah Jahn ihren Arbeitsvertrag erhalten. Sie ist heute im Servicezentrum der Techniker in Münster beschäftigt. Aktuell arbeiten bei der Krankenkasse, deren Beschäftigungsquote bei 7,5 Prozent liegt, neun behinderte Menschen auf ausgelagerten Werkstatt-Arbeitsplätzen. „Ein bescheidener, aber wichtiger Beitrag – vor allem wenn wir erreichen, dass andere Betriebe unserem Beispiel folgen“, so Stefan Burkötter. ■

Hinweis

Mit der Problematik „Übergang von der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt“ beschäftigt sich die ZB eingehend in der nächsten Ausgabe.

S Kündigung

Mehrfache Erklärung

Leitsätze:

1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf nach § 85 Sozialgesetzbuch (SGB) IX der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt.
2. Eine ohne diese Zustimmung erklärte Kündigung ist unwirksam.
3. Hat das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt, so kann der Arbeitgeber innerhalb eines Monats die Kündigung erklären (§ 88 Abs. 3 SGB IX). Das kann bei unverändertem Kündigungsgrund auch mehrfach geschehen. (Nicht amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 8.11.2007 – 2 AZR 425/06

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Im vorliegenden Fall hatte das Integrationsamt auf Antrag der beklagten Arbeitgeberin der ordentlichen, auf eine langwierige Erkrankung der Klägerin gestützten Kündigung am 6.10.2004 zugestimmt. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis

mit Schreiben vom 2.11.2004. Nachdem bei der Arbeitgeberin Bedenken aufgekommen waren, ob die Kündigung formell rechtmäßig erklärt worden war, sprach sie am 4.11.2004 erneut und aus denselben Gründen eine weitere ordentliche Kündigung aus.

Innerhalb des arbeitsgerichtlichen Verfahrens hat die Klägerin nun unter anderem geltend gemacht, die zweite Kündigung sei schon deshalb unwirksam, weil durch die Kündigung von 2.11.2004 die Zustimmung des Integrationsamtes „verbraucht“ gewesen sei. Weiterhin hätte die Beklagte für die Kündigung vom 4.11.2004 erneut die Zustimmung des Integrationsamtes hier herbeiführen müssen.

Die Klage blieb auch vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) ohne Erfolg. Dieser führte in seiner Urteilsbegründung unter anderem aus, dass die Zustimmung des Integrationsamtes in Fällen der vorliegenden Art nicht „verbraucht“ werden kann. Vielmehr beseitige die Zustimmung des Integrationsamtes die für schwerbehinderte Menschen bestehende Kündigungssperre für die Dauer eines Monats. In diesem Zeitraum kann der Arbeitgeber bei gleich bleibendem Kündigungssachverhalt auch mehrfach kündigen, ohne eine erneute Zustimmung einholen zu müssen. ■

S Beschäftigungsanspruch

Beweislast

Leitsätze:

1. Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit wegen seiner Behinderung nicht mehr wahrnehmen, so kann er Anspruch auf eine anderweitige Beschäftigung haben. Soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt, hat er einen Anspruch auf Vertragsänderung.
2. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer hat grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen. Dagegen hat der Arbeitgeber die anspruchshindernden Umstände – insbesondere bei Unzumutbarkeit einer Beschäftigung – vorzutragen.
3. Welche Einzelheiten vom Arbeitgeber vorzutragen sind, bestimmt sich nach den Umständen des Streitfalls unter Berücksichtigung der Darlegungen des klagenden Arbeitnehmers. (Nicht amtlicher Leitsatz).

BAG, Urteil vom 14.03.2005 – 9 AZR 411/05 – in br 3/2007, S. 76 ff.

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung des beklagten Arbeitgebers, den Kläger als Flachscheifer zu beschäftigen. Der 1947 geborene Kläger ist mit einem Grad der Behinderung von 40 schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die beklagte Firma beschäftigt in dem Werk, in dem auch der Kläger tätig

ist, rund 1.400 Arbeitnehmer. Von 1979 bis 2003 wurde der Kläger als Flachscheifer eingesetzt. Aufgrund der körperlich sehr schweren Arbeit nahmen gesundheitliche Beschwerden bei ihm zu: Im Jahr 2000 war er an 30 Arbeitstagen, im Jahr 2001 an 36 Arbeitstagen und im Jahr 2002 an 26 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Nach einer ärztlichen Bescheinigung sollte der Kläger derartige körperlich schwere Arbeiten vermeiden. Aufgrund betrieblicher Umstrukturierungsmaßnahmen wurden dem Kläger Aufgaben übertragen, die von ihm aus gesundheitlichen Gründen ebenfalls nicht erfüllt werden konnten. Er war allerdings der Auffassung, dass er seine Tätigkeit wieder vollumfänglich ausüben könne, wenn sein Arbeitsplatz entsprechend seiner Behinderung ausgestaltet und eingerichtet sei.

Am 23.09.2003 beantragte die beklagte Firma beim Integrationsamt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Klägers mit sozialer Auslaufrfrist. Die Zustimmung wurde mit mittlerweile rechtskräftigem Bescheid vom 8.10.2003 verweigert. Sowohl die Bundesagentur für Arbeit als auch das Integrationsamt wurden durch die Beklagte trotz der aufgetretenen Beschäftigungsprobleme bisher nicht zugezogen.

Zunächst wurde die Klage beim Arbeitsgericht auf Zuteilung einer behindertengerechten Tätigkeit abgewiesen. Der Kläger erhielt allerdings in der Berufungsinstanz vor dem Landesarbeitsgericht Recht, die Revision der Beklagten vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) blieb erfolglos.

In seiner Begründung stellte das BAG fest, dass der Kläger gemäß § 611 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) i.V.m. § 68 Abs. 3 und § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX einen Anspruch auf Beschäftigung als Flachscheifer gegenüber seinem Arbeitgeber hat. Um eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen, ist der Arbeitgeber auch zu einer Umgestaltung der Arbeitsorganisation verpflichtet. ■

Berufliche Selbstständigkeit Erfolgreich am Markt

Die berufliche Selbstständigkeit ist kein leichter Weg. Trotzdem gibt es auch behinderte Menschen, die ihn gehen – und das mit Erfolg. Wie gelingt es ihnen, sich am Markt zu behaupten?

„Hast Du Dir das auch gut überlegt?“ „Bist Du sicher, dass Du das schaffst?“ Behinderte Menschen, die eine berufliche Existenz gründen wollen, stoßen bei ihren Mitmenschen häufig auf Skepsis oder Vorbehalte. Oft steckt dahinter die Sorge, der Betroffene könnte der Belastung, die auch ohne zusätzliche Behinderung schon groß genug ist, nicht gewachsen sein und gesundheitlich weiteren Schaden nehmen. Ein anderer Grund ist das Wissen um das generelle Risiko, mit dem eigenen Geschäft zu scheitern, und um die möglichen gravierenden

Folgen, wie Insolvenz, Überschuldung und zerbrochene Träume.

Warum sich selbstständig machen?

Warum entscheiden sich behinderte Menschen dennoch für die Selbstständigkeit? Manche sehen darin schlicht die einzige Möglichkeit, überhaupt (wieder) am Arbeitsleben teilzuhaben. Zum Beispiel, wenn sie schon längere Zeit arbeitslos und älter sind. Andere wählen diesen Schritt, weil sie nur so die Arbeitsbedingungen an ihre individuellen Bedürfnisse

anpassen können, etwa durch flexible Arbeitszeiten oder eine Teilzeitbeschäftigung. Dies zeigen auch die beiden Beispiele eines fast vollständig gelähmten Malers – zugegeben, eine eher außergewöhnliche Geschichte – und eines blinden Physiotherapeuten auf den folgenden Seiten. Für viele behinderte Menschen ist die eigene berufliche Existenz nicht zuletzt eine Frage von Selbstbestimmung und Würde: Sie möchten ihren Lebensunterhalt selbst verdienen und nicht (länger) auf staatliche Unterstützung angewiesen sein. „Erfolg“ bedeutet für sie, wie für viele nicht behinderte Existenzgründer, sich langfristig am Markt zu behaupten.

Wie am Markt bestehen?

Eine sorgfältige Vorbereitung der Existenzgründung ist das Fundament für eine erfolgreiche Selbstständigkeit. Im Mittelpunkt steht dabei ein tragfähiges Geschäftskonzept – der so ge-

Manfred Radermacher, Projektleiter von enterability



Mehrheit: Selbstständigkeit nicht bereut

Die Berliner Existenzgründungsberatung enterability unterstützt schwerbehinderte Menschen auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit. Das 2004 begonnene Modellprojekt wurde vom Integrationsamt beim Landesamt für Gesundheit und Soziales in Berlin mit aufgebaut und gefördert. Seit Februar 2008 läuft es mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds weiter. Die ZB sprach mit dem Leiter von enterability, Manfred Radermacher, über die bisherigen Ergebnisse des Projektes.

? | Wie sieht Ihre Bilanz nach vier Jahren Arbeit aus?

Manfred Radermacher Bis Ende des vergangenen Jahres haben 328 behinderte Menschen unsere Beratung in Anspruch genommen. Davon gründeten schließlich 100 Personen eine Existenz. Um es gleich zu sagen: Unser

Ziel ist es nicht, möglichst viele Gründer zu produzieren. Wir möchten vielmehr den Ratsuchenden helfen, eine begründete Entscheidung für oder gegen die Selbstständigkeit zu treffen. Erfreulich ist, dass etwa 80 Prozent der Existenzgründer sich bislang am Markt behaupten konnten.

? | Warum haben die anderen aufgegeben?

Radermacher Die statistische Auswertung unseres Projektes zeigt, dass ungefähr ein Drittel der Abbrüche wirtschaftliche Gründe hatte. Bei 18 Prozent zwang eine Verschlechterung des Gesundheitszustands zur Aufga-

nannte Businessplan. Dieser enthält unter anderem die detaillierte Beschreibung der Geschäftsidee, ein Marketingkonzept sowie einen Finanzierungsplan.

Neben den erforderlichen Fach- und Branchenkenntnissen sowie dem kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Know-how ist auch die persönliche Eignung des Gründers eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg. Ein „Unternehmertyp“ kann zum Beispiel mit Stress, wie ihn viele Selbstständige bei finanzieller Unsicherheit, Erfolgsdruck und aufgrund des Einzelkämpferdaseins erleben, gut umgehen.

Die Anfangszeit einer Selbstständigkeit scheint eine besonders kritische Phase zu sein. So ist den Daten des KfW-Gründungsmonitors 2007 zu entnehmen, dass nach spätestens zwei Jahren ein Viertel der Gründer die

Selbstständigkeit wieder beendet hat. Um eine erfolgreiche Gründung zu sichern, ist es daher wichtig, durch geeignete Instrumente, wie regelmäßige Liquiditätskontrollen und Soll-Ist-Abgleiche, negative Entwicklungen rechtzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren.

Wann fördert das Integrationsamt?

Das Integrationsamt kann schwerbehinderte Menschen durch ein Darlehen oder durch Zinszuschüsse zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz fördern. Im Jahr 2006 wurden auf diese Weise bundesweit 324 Betroffene mit insgesamt 1,89 Millionen Euro unterstützt. Darüber hinaus können Selbstständige mit einer Behinderung vom Integrationsamt weitere finanzielle Leistungen erhalten, zum Beispiel für technische Arbeitshilfen, Arbeitsassistenz, Maßnahmen zur Fort- und Wei-

terbildung sowie für eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Allerdings legen die Integrationsämter bei der Prüfung von Anträgen hohe Maßstäbe an: Nur Vorhaben mit überzeugenden Geschäftskonzepten und begründeter Aussicht auf Erfolg werden gefördert. Eine gute Idee oder der bloße Wunsch, endlich die eigene Arbeitslosigkeit zu beenden, reichen nicht aus, um den zumeist hohen finanziellen Einsatz zu rechtfertigen. Unter den beschriebenen Voraussetzungen kann eine Existenzgründung jedoch ein Weg aus der Arbeitslosigkeit sein. Dies zeigt auch das Projekt enterability in Berlin, das die ZB vor fast vier Jahren erstmalig vorgestellt hat. Im Gespräch mit der ZB berichtet der Projektleiter Manfred Radermacher heute über Erfahrungen aus der Praxis. ■

be. Interessant ist, dass ein Viertel der Betroffenen über die Selbstständigkeit eine neue abhängige Beschäftigung gefunden hat.

Wo und wie machen sich behinderte Menschen selbstständig?

Radermacher Nach unserer Erfahrung überwiegt ganz klar die Dienstleistungsbranche. Knapp 40 Prozent üben ihre Selbstständigkeit zudem als Freiberufler aus – zum Beispiel als Rechtsanwalt, Physiotherapeut oder Nachhilfelehrer. Alle Gründer haben als „Ein-Mann-Betrieb“ begonnen.

Wie sieht ihre Einkommenssituation aus?

Radermacher Unsere Befragungen haben ergeben, dass viele am Anfang gerade so über die Runden kommen. Bei der Hälfte der Selbstständigen, die ja erst seit höchstens drei Jahren am Markt sind, hat sich die Einkommenssituation wie erwartet oder besser als erwartet entwickelt.

Und woran liegt es, wenn das Geschäft nicht so gut läuft?

Radermacher Das hat oft mehrere Ursachen. Nach wie vor liegt ein zentrales Problem im Marketingbereich. Die

Gewinnung von Kunden, der Wettbewerb um Aufträge und die Durchdringung des Marktes – sei er auch noch so bescheiden – ist und bleibt die entscheidende Hürde für alle Newcomer.

Selbstständigkeit ist kein leichter Weg ...

Radermacher Ja, und dennoch sagen 94 Prozent der befragten Gründer bei enterability, dass sie den Schritt noch einmal wagen würden. Für mich ist es immer wieder motivierend zu erleben, mit wie viel Optimismus und Tatkraft diese behinderten Menschen die Selbstständigkeit meistern.



Keine brotlose Kunst

In der Nähe von Potsdam lebt und arbeitet der Maler Thomas Kahlau. Trotz schwerster Behinderung aufgrund einer Querschnittlähmung konnte er sich eine Existenz als freischaffender Künstler aufbauen.



Im Alter von 15 Jahren zog sich Thomas Kahlau bei einem Badeunfall eine Querschnittlähmung zu und blieb vom Hals abwärts gelähmt. Nach einer langwierigen medizinischen Rehabilitation erlernte der heute 46-Jährige die japanische Sprache, um als Übersetzer zu arbeiten. Gleichzeitig begann er, Mal- und Zeichenunterricht zu nehmen. Sein künstlerisches Talent wurde bald erkannt und mit einem Stipendium der Vereinigung der Mund- und Fussmalenden Künstler in aller Welt e.V. gefördert.

Starke Künstlervereinigung

Die märkische Landschaft gehört zu den bevorzugten Motiven von Thomas Kahlau, der heute in dem kleinen Ort Caputh bei Potsdam lebt und arbeitet. Städteansichten, historische Gebäude, Menschen, Blumen und Tiere sind weitere Sujets seiner mit Öl-, Aquarell-, Acrylfarben und Mischtechniken gemalten Bilder. Dass die Malerei für Thomas Kahlau keine brotlose Kunst ist, verdankt er vor allem der

Vereinigung der Mund- und Fussmalenden Künstler in aller Welt, in der heute mehrere hundert Künstler aus 74 Ländern zusammengeschlossen sind. Denn die kommerzielle Selbsthilfeorganisation übernimmt die Vermarktung der Werke ihrer Mitglieder, zu denen seit Anfang der 90er Jahre auch Thomas Kahlau gehört. Die Verlagspartner der Vereinigung reproduzieren ausgewählte Werke und vertreiben sie weltweit als Kunstdrucke, Kunstkarten und Kunstkalender. Außerdem werden rund um den Globus Ausstellungen organisiert, die es den Künstlern ermöglichen, ihre Bilder einem breiten Publikum zu präsentieren und zu verkaufen. Auf diese Weise erzielt Thomas Kahlau ein regelmäßiges monatliches Einkommen, mit dem er seinen Lebensunterhalt – abgesehen von den hohen behinderungsbedingten Aufwendungen – gut bestreiten kann.

Arbeitsassistenz fürs Malen

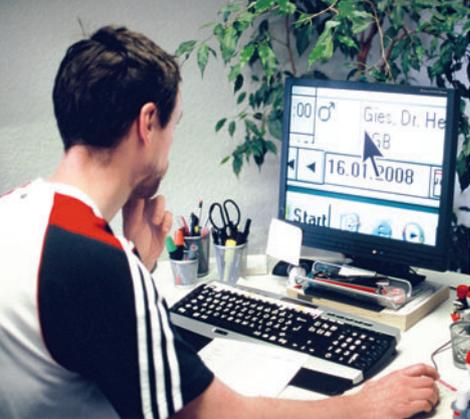
Aufgrund seiner fast vollständigen Lähmung benötigt Thomas Kahlau in allen Lebensbereichen personelle Unterstützung, so auch bei der Arbeit im Atelier. Was der behinderte Maler nicht selbst tun kann, erledigt der Pflegedienstmitarbeiter Marco Scherbarth als Assistentkraft nach seiner Anweisung: zum Beispiel die Malutensilien vor- und nachbereiten, Lein-

wände grundieren, Bilder transportieren, beim Ausstellungsaufbau helfen und das rollstuhlgerechte Auto fahren. Finanziert wird die Arbeitsassistenz durch das Integrationsamt des Landesamtes für Soziales und Versorgung Brandenburg. Seine Staffelei kann Thomas Kahlau hingegen ohne fremde Hilfe bedienen. Dank einer Spezialanfertigung lässt sich eine Leinwand automatisch in jede gewünschte Position bringen, was das Malen mit dem Mund sehr erleichtert. Konstruiert wurde die Staffelei von der Fachhochschule Lausitz und einem Jugend forscht-Erfinderclub in Kooperation mit der Firma Reiss Büromöbel GmbH.

Neben seiner künstlerischen Arbeit, die inzwischen fast 1.000 Werke umfasst, engagiert sich Thomas Kahlau auch ehrenamtlich. So gibt der Träger des Bundesverdienstkreuzes zum Beispiel Maldemonstrationen in Schulklassen oder in Rehabilitationseinrichtungen. Damit will er Voreingenommenheiten gegenüber der Kunst von Menschen mit Behinderungen abbauen und Betroffenen Mut machen. ■

Mehr Informationen ...

... über das Leben und die Arbeit von Thomas Kahlau sowie aktuelle Ausstellungstermine finden Sie im Internet unter www.mundmaler.de.



Therapeut und Geschäftsmann

Stefan Wörner führt eine physiotherapeutische Praxis mit mehreren Angestellten. Das Besondere: Der 43-Jährige ist stark sehbehindert. Unterstützung erfährt er von der Familie, seinen Mitarbeitern und dem Integrationsamt.



Als sich vor sieben Jahren die Gelegenheit bot, eine physiotherapeutische Praxis in Hofheim im Rhein-Main-Gebiet zu übernehmen, griff Stefan Wörner zu. Zumal er die Praxis gut kannte, weil er dort bereits seit einigen Jahren als freiberuflicher Physiotherapeut tätig war. Auch seine Sehbehinderung hielt ihn nicht davon ab. Wegen einer angeborenen Augenerkrankung kann er seine Umgebung bei eingeschränktem Sichtfeld nur noch dunkel und schemenhaft wahrnehmen.

Der Weg zur Selbstständigkeit

Etwa 35 Stunden pro Woche führt Stefan Wörner Behandlungen an Patienten durch. Dazu kommen mindestens zehn Stunden Büroarbeit, zum Beispiel Kassenabrechnungen, Arztberichte und Einsatzplanung für die Mitarbeiter. Während der Verwaltungsaufwand stetig zunimmt, sind die Vergütungssätze der Krankenkassen nach Ansicht von Stefan Wörner oft zu knapp bemessen. Hier ist betriebs-

wirtschaftlich kluges Handeln gefragt. Sein ausgeprägt kaufmännisches Denken und eine frühere Ausbildung zum Bürokaufmann helfen ihm dabei, sagt Stefan Wörner. Ein Unfall zwang

ihn damals zu einer Umschulung. So erlernte er den Beruf des Masseurs und medizinischen Bademeisters, den er einige Jahre lang ausübte. Als er 1991 arbeitslos wurde, qualifizierte er sich zum Physiotherapeuten weiter und machte sich selbstständig. In seiner Praxis wird neben der klassischen Krankengymnastik eine breite Palette weiterer Behandlungsformen angeboten. Stefan Wörner beschäftigt derzeit zwei festangestellte und drei freiberufliche Physiotherapeuten sowie fünf geringfügig beschäftigte Mitarbeiter, darunter auch seine Frau.

Hilfen für den Praxisalltag

Ganz ohne Hilfe kommt der sehbehinderte Therapeut bei seiner Arbeit nicht aus, zum Beispiel wenn er zu Hausbesuchen fahren oder Papierformulare ausfüllen muss. Dies sind Aufgaben für eine notwendige Arbeitsassistentin, die in der Regel seine Frau

übernimmt. Zur Finanzierung erhält Stefan Wörner vom Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen 300 Euro im Monat als persönliches Budget. Als Nachweis für die Abrechnung notiert Stefan Wörner, wann und welche Art der Unterstützung er in Anspruch genommen hat. Im Büro nutzt Stefan Wörner verschiedene technische Hilfsmittel, zum Beispiel ein Bildschirmlesegerät oder eine Großschrift-Software am PC, die zusammen mit mehreren Fortbildungen

Die Arbeitsassistentin übernimmt meist seine Frau: Sie fährt ihn zu Hausbesuchen und hilft bei bestimmten Aufgaben im Büro.

ebenfalls vom Integrationsamt gefördert wurden. Der Praxisalltag ist für den sehbehinderten Unternehmer weit weniger mühevoll, wenn auch die Mitarbeiter einige Dinge beachten:

Dazu gehört zum Beispiel, die Patientenkarteen immer an der vorgesehenen Stelle griffbereit abzulegen oder Notizen so groß und deutlich aufzuschreiben, dass ihr Chef sie entziffern kann.

Ein eigenes Geschäft zu führen, bedeutet viel Verantwortung und ist mit Stress und Belastungen verbunden, gibt Stefan Wörner zu. Dennoch fühlt er sich als Unternehmer in seinem Element. Einen Ausgleich findet der Familienvater vor allem beim Sport: Seit einem Jahr lernt er reiten. ■



„Die Arbeitsassistenz macht es mir leichter, berufstätig zu sein! Bei der Einstellung einer Assistenzkraft ist jedoch vieles zu beachten. Ich empfehle jedem, sich im Vorfeld gut zu informieren und vom Integrationsamt beraten zu lassen.“

> Birgit Kalwitz (37) arbeitet als Verwaltungsfachfrau im Jugendamt der Stadt Düren. Aufgrund einer schweren Muskelerkrankung ist sie auf den Elektro-Rollstuhl angewiesen und benötigt personelle Unterstützung bei einigen Tätigkeiten, wie Briefe verpacken oder Akten abheften.



Arbeitsassistenz

Leistung optimieren, Beratung verbessern

Arbeitsassistenz fördert erwiesenermaßen die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Die Integrationsämter erbringen diese Leistung nach gemeinsamen Standards, die in den Empfehlungen der BIH festgelegt sind. Auf der Grundlage einer Studie wurden die „Empfehlungen“ nun aktualisiert, um das Angebot bedarfsgerechter zu gestalten.

Seit der Einführung eines Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz vor sieben Jahren steigt die Nachfrage stetig: 2006 haben 1.309 schwerbehinderte Menschen vom Integrationsamt Leistungen zur Arbeitsassistenz in Höhe von insgesamt 9,77 Millionen Euro erhalten. Arbeitsassistenz kann gefördert werden bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und zur Sicherung einer Beschäftigung. Mit dem Forschungsprojekt „Arbeitsassistenz zur Teilhabe“, das vom Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in den Jahren 2004 bis 2006 durchgeführt wurde, haben die Integrationsämter nicht nur die Leistung selbst, sondern auch ihre eigene Arbeit einer kritischen Prüfung unterzogen.

Die Auswertung der Studie „Arbeitsassistenz zur Teilhabe“ belegt eindeutig, dass die Leistungsfähigkeit der Assistenznehmer mit der Unterstützung durch eine Assistenzkraft deutlich gesteigert werden kann und die befragten Assistenznehmer ihren Arbeitsplatz ohne eine Arbeitsassistenz nicht erlangt hätten. Die Ergebnisse zeigen auch, dass die Umsetzung durch die Integrationsämter insgesamt gut verläuft und die von allen Befragten – Assistenznehmern, Assistenzkräften und Arbeitgebern – geäußerte Zufriedenheit mit der Arbeitsassistenz durchgängig hoch ist. Gleichzeitig wurden von den Befragten aber

auch kritische Punkte zur Verwaltungspraxis vorgebracht und Verbesserungsvorschläge gemacht. Diese dienen den Integrationsämtern nun als Grundlage für die Weiterentwicklung des Angebotes der Arbeitsassistenz und die Erarbeitung verbesserter Standards für die Beratung.

Bekanntheitsgrad der Leistung steigern

Gerade weil die Arbeitsassistenz für die Integration bestimmter Personengruppen unter den behinderten Menschen so wirkungsvoll ist, muss diese bekannter gemacht werden. Letzten Endes werden hier die Ergebnisse der Untersuchung ihren Teil dazu beitragen. Gleichzeitig wollen die Integrationsämter ihre Möglichkeiten nutzen, um auf der Basis der neuen Erkenntnisse auf die immer noch relativ neue Leistung verstärkt aufmerksam zu machen: unter anderem durch Flyer, Merkblätter und Informationen zur Arbeitsassistenz im Internet. Dabei gilt es nicht nur, potenzielle Nutzer der Arbeitsassistenz auf die Leistung aufmerksam zu machen, sondern auch mögliche Assistenzkräfte für die Dienstleistung zu gewinnen. Denn die Studie hat auch gezeigt, dass es für behinderte Menschen nicht immer einfach ist, eine geeignete Assistenzkraft zu finden.

Beratung und Information verbessern

Die Bestätigung der Arbeitsassistenz durch die Studie bestärkt die Mitarbeiter der Integrationsämter, diese

Leistung, wenn sie benötigt wird, im individuellen Fall zu empfehlen. Die Praxis zeigt, dass Arbeitsassistenz im Vorfeld ein hohes Maß an umfassender persönlicher Beratung erfordert. Diese setzt wiederum eine entsprechende Beratungskompetenz bei den Ansprechpartnern in den Integrationsämtern voraus. Daher haben die Integrationsämter unter anderem damit begonnen, ein Schulungskonzept für ihre Mitarbeiter zu entwickeln, das die gestellten Anforderungen aufgreift. Ziel ist es, eine frühzeitige und umfassende persönliche Beratung sicherzustellen.

Verwaltungsaufwand vereinfachen

Die Leistungsgewährung wurde von den befragten Assistenznehmern an einigen Stellen als zu bürokratisch und zu aufwändig bewertet. Viele Assistenznehmer bemängelten zum Beispiel die „aufwändige Nachweispflicht“. Daher werden die entsprechenden Anforderungen nun vereinfacht. Ein einheitliches Formblatt erleichtert zusätzlich den Nachweis über die Verwendung des Budgets.

Um auch die Folgeanträge schlanker zu gestalten, beschränkt sich die Prüfung durch das Integrationsamt zukünftig auf die Frage nach Veränderungen gegenüber dem Erstantrag. Bei der Gewährung von Leistungen zur Arbeitsassistenz übernehmen die Integrationsämter in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern verstärkt eine koordinierende Funktion.

Budget flexibilisieren, Umsatzsteuer erstatten

Insgesamt wurden die festgelegten Budgethöhen als auskömmlich bewertet. Die Individualität der Fallgestaltungen erfordert allerdings mehr Flexibilität bei der Leistungserbringung. Insgesamt werden die festgesetzten Budgethöhen erhalten bleiben. Im Einzelfall kann eine Erhöhung des Leistungsrahmens jedoch erforderlich

sein und soll dann auch entsprechend angewendet werden.

Wenn im Rahmen der Beschäftigung einer Assistenzkraft Umsatzsteuerpflicht besteht, so ist die Umsatzsteuer zusätzlich erstattungsfähig.

Selbstständigkeit unterstützen

Das Forschungsprojekt hat ergeben, dass 30 Prozent der Assistenznehmer beruflich selbstständig sind. Die Integrationsämter sehen darin einen positiven Effekt der Arbeitsassistenz, die Selbstständigkeit oft erst ermöglicht. Die BIH-Empfehlungen erwähnen daher ausdrücklich die Anwendung der Leistung für selbstständige behinderte Menschen. Problematisch ist jedoch die Grauzone zwischen behinderungsbedingter Arbeitsassistenz und einer Assistenz, wie sie beispielsweise von Bürokräften auch bei nicht behinderten Selbstständigen erledigt wird.

Daher machen die Integrationsämter in den Empfehlungen deutlich, dass bei der Festsetzung des Bedarfs an Arbeitsassistenz solche Arbeiten unberücksichtigt bleiben, die bei einer abhängigen oder selbstständigen Beschäftigung üblicherweise durch Mitarbeiter erledigt werden. Unter den Bedarf fallen damit nur solche Tätigkeiten, die der Assistenznehmer behinderungsbedingt nicht selbst erledigen kann, die aber zu seinem Kerngeschäft gehören.

Trägerübergreifendes Budget ermöglichen

Seit dem 1. Januar 2008 haben behinderte Menschen einen Rechtsanspruch auf ein Persönliches Budget, mit dem sie erforderliche Dienstleistungen einkaufen oder Assistenzkräfte nach dem Arbeitgebermodell selbst einstellen können. Werden Leistungen verschiedener Kostenträger benötigt – zum Beispiel Pflege, Arbeitsassistenz und Haushaltshilfe – ist ein trägerübergreifendes Budget möglich. ■



„Mit Unterstützung der Assistenzkraft kann Frau Kalwitz ihr ganzes Aufgabenspektrum selbstständig erledigen. Sie hat die Hilfe selbst organisiert. Das gleiche gilt für einen weiteren sehbehinderten Mitarbeiter. Dem Arbeitgeber entstanden durch die Arbeitsassistenz weder Aufwand noch Kosten.“

> Manfred Savelsberg,
Leiter des Jugendamtes in Düren

