



Mit



Rheinland  
ISSN 1860-7748

# Rheuma Gemeinsam mehr bewegen

**ThyssenKrupp  
MillServices &  
Systems**  
Clever investiert



**Bericht der  
Bundesregierung**  
Bilanz der  
Behindertenpolitik



**BIH Jahreshaupt-  
versammlung**  
Diskussion und  
Ergebnisse



## Liebe Leserin, lieber Leser!

**S**chmerzen und Bewegungseinschränkungen beeinträchtigen den Berufsalltag vieler Rheuma-Patienten. Nicht selten führt die Erkrankung zu Arbeitsunfähigkeit und Frühberentung. Dies ist aber durchaus kein zwangsläufiges Schicksal. Oftmals sind die Hilfeangebote nicht ausreichend bekannt oder sie werden zu wenig in Anspruch genommen, weil sich die Betroffenen

### Rheuma: chronisch krank und berufstätig

nicht als chronisch Kranke „outen“ wollen. Der Schwerpunkt dieser ZB stellt die Problematik bei einer Rheumaerkrankung dar und zeigt Lösungswege für eine langfristige Berufstätigkeit. Übrigens: Schwerbehindertenvertretungen können und sollen auch für rheumakranke Beschäftigte ohne Schwerbehindertenausweis aktiv werden, wenn dies sinnvoll erscheint!

Wie man auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen schaffen kann, zeigt die Reportage über ThyssenKrupp MillServices & Systems in Duisburg. Der technische Dienstleister für die

Stahlindustrie hat mit Unterstützung des LVR-Integrationsamtes in Köln zwei Integrationsabteilungen eingerichtet. Eine Investition, die sich offenbar lohnt – denn eine dritte ist schon in Planung.

Der Rückblick auf die Jahreshauptversammlung der BIH im Herbst 2009 informiert Sie darüber, mit welchen Themen sich die Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten aktuell beschäftigen. Ziel der intensiven Beratungen ist eine bundesweit einheitliche Vorgehensweise bei der Umsetzung von Aufgaben, etwa bei der Erbringung von Leistungen an Arbeitgeber.

Was hat die Behindertenpolitik in den Jahren 2005 bis 2009 bewirkt? Der Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen zieht eine Bilanz. Die wichtigsten Ergebnisse aus dem Bereich „Arbeit“ haben wir in diesem Heft für Sie zusammengefasst. Eine der zukünftigen Herausforderungen wird sein, dafür Sorge zu tragen, dass gerade auch in wirtschaftlichen Krisen behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt nicht diskriminiert werden.

Hans Stenz  
Leiter des Integrationsamtes  
im Zentrum Bayern Familie und Soziales

### 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 Hauptfürsorgestellten (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit  
**Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Tannusstr. 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), Elly Lämmlein

**Beirat:** Ulrich Adlhoeh, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe

**Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Elly Lämmlein, Dr. Helga Seel • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

**Titelfoto:** Comstock Images • **Fotos:** Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen S. 5; Klaus Deiters S. 3, 8; Paul Esser S. 15;

Jörg Henkel S. 1 (u.r.), 14; Ingram Publishing S. 4 (o.r.); iStockphoto/MarkusPhoto1 S. 4; Thomas Langer S. 2; RheumaPreis/Christoph Michaelis S. 3, 10-13;

ThyssenKrupp S. 1 (u.li.), 3, 6, 7 • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer **Druck:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare

**Redaktionsschluss:** Februar 2010 • 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



- Neuer Behindertenbeauftragter: Hubert Hüppe
- Fachtagung: Arbeit = Stress?
- Fachtagung: Die Arbeit der SBV
- **Grafik und Neuerscheinungen**

**REPORTAGE**

6 – 7



**ThyssenKrupp MillServices & Systems  
Kein heißes Eisen**

Durch kluge Arbeitsteilung ist es dem technischen Dienstleister für Hütten- und Stahlwerke gelungen, neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen.

**THEMA**

8



**Rückblick  
BIH Jahreshauptversammlung 2009**

Im Herbst vergangenen Jahres kamen die Integrationsämter zu Beratungen zusammen. Die wichtigsten Themen und Ergebnisse haben wir hier für Sie zusammengefasst.

**RECHT**

9



- Anfechtung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Benachteiligung bei Bewerbung

**SCHWERPUNKT**

10 – 13



**Rheuma  
Gemeinsam mehr bewegen**

Was bedeutet die Diagnose „Rheuma“ für betroffene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen? Und wie kann die Berufstätigkeit langfristig erhalten werden?



Hintergründe, Handlungsempfehlungen und Vorstellung der Träger des Rheuma-Preises 2009.

**FORUM**

14 – 15



**Bericht der Bundesregierung  
... über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von  
Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention 2009**

Wichtige Entwicklungen und Ergebnisse aus dem Bereich der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben in den vergangenen fünf Jahren.

Jetzt sind Sie am Zug!

**Nutzen Sie die BIH Online Akademie zum BEM**

Umfassende Informationen, Praxisbeispiele, Urteile, Erfahrungsaustausch ...

**Neu!** Forum „Sie fragen – Wir antworten“: Expertenrat zu allen Fragen aus der Praxis!

Zugang über [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)





**FACHTAGUNG**  
**Die Arbeit der SBV**

Am 10. Juni 2010 findet in Berlin ein Werkstattgespräch für Schwerbehindertenvertretungen (SBV) statt. Unter dem Titel „Raus aus dem Hintergrund – Perspektiven in der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung?“ diskutieren die Teilnehmer, wie die Interessenvertretung schwerbehinderter Beschäftigter aus dem Schatten des gesellschaftlichen und politischen Interesses heraustreten kann. Veranstaltet wird die Tagung von der Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland (BbSD) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Zu Gast sind unter anderem: Gesa Rünker, Redakteurin beim WDR, Sabine Schwarz, Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der SBV der Länder, Horst Welkoborsky, Fachanwalt für Arbeitsrecht, und Franz-Josef Düwell, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht.

Nähere Informationen unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) oder [www.bbsdev.de](http://www.bbsdev.de)

**FACHTAGUNG**

**Arbeit = Stress?**

Eine Fachtagung zum Thema „Psychische Belastungen im Beruf“ findet am 27. und 28. Mai 2010 in Bad Münstereifel statt.

Auf dem Programm stehen Vorträge, die unter anderem betriebliche Faktoren und Möglichkeiten für den Umgang mit psychischen Belastungen diskutieren. Dabei geht es zum Beispiel um betriebliche Gesundheitsförderung, Sport und Bewegung, die Phänomene Präsentismus („sich krank zur Arbeit schleppen“) und Absentismus („Krankfeiern“), Montagsmüdigkeit und Burnout. Die Bedeutung des Themas für die Praxis wird durch zahlreiche internationale Studien unterstrichen, die eine Zunahme psychischer Belastungen in der Arbeitswelt verbunden mit einem Anstieg seelischer und körperlicher Erkrankungen belegen.

Veranstalter der Fachtagung sind die Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse, das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und der Universum Verlag in Wiesbaden.

Weitere Informationen und Anmeldemöglichkeit im Internet unter [www.universum.de/fachtagung](http://www.universum.de/fachtagung)



**Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++**

**BEM-Dienstleister auswählen**

Alle Arbeitgeber in Deutschland sind gesetzlich verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen, um Möglichkeiten zur Wiedereingliederung von Mitarbeitern zu klären, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank sind. Unterstützung bei den Aufgaben des BEM bieten neben Sozialversicherungsträgern und Integrationsamt auch kommerzielle Dienstleister an. Der vorliegende Flyer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) benennt wichtige Kriterien und Hinweise, die Arbeitgebern helfen sollen, das passende Dienstleistungsangebot auszuwählen.

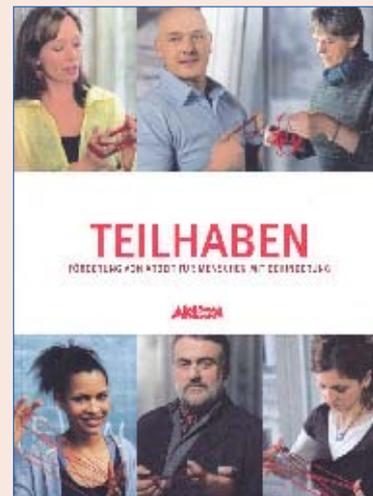
Der Flyer ist im Internet kostenlos abrufbar unter [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de) > Aktuelles



**Förderung von Arbeit**

Die Broschüre „Teilhaben“ stellt die Impulsförderung Arbeit der Aktion Mensch anhand von 32 ausgewählten Projekten vor. In Kurzinterviews kommen Projektleiter und -initiatoren zu Wort und geben persönliche Eindrücke wieder. „Teilhaben“ informiert über das Förderangebot der Aktion Mensch und zeigt Wege auf, die Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention mit Leben zu füllen. Die Publikation präsentiert beispielhafte Projekte für einen inklusiven Arbeitsmarkt, von dem niemand wegen seiner Behinderung ausgeschlossen wird. Seit ihrer Gründung 1964 unterstützt die Sozialorganisation gemeinnützige Träger dabei, die notwendigen Strukturen aufzubauen und zu sichern.

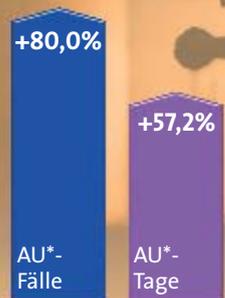
Die Broschüre (88 Seiten) kann kostenlos per E-Mail bestellt werden: [impulsfoerderung@aktion-mensch.de](mailto:impulsfoerderung@aktion-mensch.de)



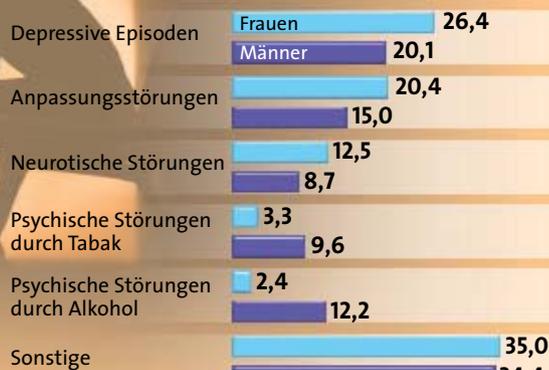
## Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt

Untersuchung AOK-versicherter Arbeitnehmer in Deutschland

Zunahme psychischer Erkrankungen von 1995 bis 2008



Art der psychischen Erkrankung 2008 Anteil der AU\*-Fälle in %



\*Arbeitsunfähigkeits...

Quelle: WIdO

imu 115 1109

Eine Untersuchung des Wissenschaftlichen Instituts der Ortskrankenkassen (WIdO) kommt jetzt zu dem Ergebnis, dass die Zahl der durch psychische Erkrankungen verursachten Arbeitsunfähigkeitsfälle in Deutschland von 1995 bis 2008 um 80 Prozent gestiegen ist. Als Erklärung verweist das Institut darauf, dass zu den bisherigen Belastungen in der Arbeitswelt neue hinzugekommen sind. Genannt werden insbesondere berufliche Mobilität sowie erhöhter Termin- und Leistungsdruck.

## Neuer Behindertenbeauftragter Hubert Hüppe



Der langjährige behindertenpolitische Sprecher der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag, Hubert Hüppe, ist neuer Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. Er trat sein Amt zum 1. Januar 2010 an. Der 53-Jährige tritt die Nachfolge von Karin Evers-Meyer an, die das Amt seit 2005 ausgeübt hatte. „Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird im Mittelpunkt meines neuen Amtes stehen“, sagte Hüppe. „Gemeinsam mit den Menschen mit Behinderungen und in Zusammenarbeit mit der Bundesregierung werde ich den Aktionsplan entwickeln, der in allen Bereichen des Lebens ihre Teilhabe sicherstellt – im Kindergarten, in der Schule, in der Berufsausbildung und am Arbeitsplatz.“ Bei der anstehenden Reform der Eingliederungshilfe sei ihm persönlich besonders wichtig, dass Teilhabe als Menschenrecht begriffen werde. Hubert Hüppe, der von 1991 bis 2009 dem Deutschen Bundestag angehörte, ist selbst Vater eines behinderten Sohnes. **Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Mauerstraße 53, 10117 Berlin, Fax: 0 30/1 85 27-18 71, E-Mail: anfrage@behindertenbeauftragter.de, www.behindertenbeauftragter.de**

enen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu

### Psychisch Kranke beraten

Psychische Erkrankungen zählen zu den häufigsten Ursachen von Frühberentungen, langen Krankheiten und Arbeitslosigkeit. Der daraus resultierenden Resignation setzt die Kölner Reha-Expertin Christiane Haerlin die gut begründete Aufforderung entgegen, mit der Klärung der beruflichen Zukunft möglichst früh zu beginnen. Basierend auf langjähriger Erfahrung in der Förderung psychisch Kranker stellt sie eine Beratungsmethode vor, die es Beratern, Therapeuten, Angehörigen und vor allem den Betroffenen selbst ermöglicht, die Barrieren, die sich vor der Arbeitswelt auftun, Stufe für Stufe zu überwinden.

**Christiane Haerlin: Berufliche Beratung psychisch Kranker. Psychiatrie-Verlag 2010, 140 Seiten, 14,95 Euro, ISBN 978-3-88414-481-7.**



### Teilhabe ist Zukunft

Das Buch „Teilhabe ist Zukunft“ dokumentiert Beiträge einer Fachtagung zur beruflichen Integration von jungen Menschen mit Behinderung, die im Frühjahr 2008 in Berlin stattfand. Der erste Teil des Buches befasst sich mit der Frage, wie eine moderne schulische Unterstützung bei besonderem Förderbedarf aussehen kann. In den folgenden Kapiteln werden der Übergang von Schule in Berufsvorbereitung und Ausbildung näher beleuchtet und der Einsatz von besonderen Hilfen in der Ausbildung diskutiert. Die abschließenden Beiträge widmen sich der Förderung von Übergängen in den Arbeitsmarkt.

**LERNEN FÖRDERN (Hrsg.): Teilhabe ist Zukunft. Berufliche Integration junger Menschen mit Behinderung. Lambertus Verlag 2009, 268 Seiten, 12,50 Euro, ISBN 978-3-7841-1865-9.**





## ThyssenKrupp MillServices & Systems GmbH Kein heißes Eisen

**Neue Jobs für schwerbehinderte Menschen schaffen und dadurch qualifiziertes Personal entlasten: Ein Weg, der sich für ThyssenKrupp MillServices & Systems in vielerlei Hinsicht lohnt.**

Ilker Demirez schaltet den Hochdruckreiniger an und lenkt den Wasserstrahl auf die stark verschmutzten Borsten der Kehrmaschine. „Gut arbeiten“, sagt er in gebrochenem Deutsch und strahlt über das ganze Gesicht. Ilker Demirez ist hochgradig schwerhörig. Sieben Jahre war der gelernte Maschinenzurichter arbeitslos. Dann fand er eine unbefristete Anstellung: in der Fahrzeugwäsche bei der ThyssenKrupp MillServices & Systems GmbH auf dem Betriebsgelände der Hüttenwerke Krupp-Mannesmann (HKM) in Duisburg-Huckingen. Mit ihm haben sechs weitere schwerbehinderte Menschen im Ok-

tober 2009 einen Job bei dem technischen Dienstleister für die Hütten- und Stahlwerksindustrie erhalten.

### In der Rezession ...

Im Unternehmen arbeiten rund 2.000 Beschäftigte, verteilt auf zwölf Standorte in Deutschland. 330 von ihnen übernehmen bei HKM das so genannte Schlackenmanagement, Aufgaben der innerbetrieblichen Logistik und Reinigungsarbeiten. Dass es ausgerechnet in der Rezession gelang, neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einzurichten, darauf ist der Schwerbehindertenvertreter

des Dienstleistungsunternehmens, Hans Tamse, besonders stolz. Er hatte vor zwei Jahren den Stein ins Rollen gebracht: „Wir haben nach einem Weg gesucht, unsere Schichtmeister von Tätigkeiten zu entlasten, die sie von ihren eigentlichen Aufgaben abhielten.“ Dies betraf zunächst den Standort Beeckerwerth auf dem Gelände der ThyssenKrupp Steel AG in Duisburg.

### ... ist es gelungen, ...

Die Mitarbeiter von ThyssenKrupp MillServices & Systems sind an verschiedenen Orten auf dem weitläufigen Gelände des Stahlherstellers eingesetzt, zum Beispiel an den Hochöfen. Dort sind sie extremer Hitze, starker Staub- und Schmutzbelastung und besonderen Gefährdungen ausgesetzt. Weil sie wegen ihrer Arbeit keine Möglichkeit haben, persönliche Schutzausrüstung wie Arbeitskleidung oder auch Wasser direkt an den Ausgabestellen zu entnehmen, wurden sie bislang von den Schichtmeistern versorgt. Diese waren dadurch viel unterwegs, anstatt sich



**Stolz auf das Erreichte: (v.li) Schwerbehindertenvertreter Hans Tamse, Ilker Demirez, Markus Bistram, Vorstand der ThyssenKrupp Materials International GmbH, und Thomas Schlenz, Betriebsratsvorsitzender von ThyssenKrupp MillServices & Systems**

ganz um ihren Hauptjob kümmern zu können, der darin besteht, für einen reibungslosen Arbeitsablauf in ihrem Bereich zu sorgen.

Durch die Einrichtung einer Integrationsabteilung mit insgesamt vier schwerbehinderten Mitarbeitern hat sich dies geändert. Zwei von ihnen beliefern in der Früh- und Spätschicht die Beschäftigten mit den Dingen, die sie am Arbeitsplatz brauchen, um gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Die beiden anderen Kollegen wachen in der Nachtschicht die zur Straßenreinigung eingesetzten Kehrmaschinen. Früher haben dies die Kehrmaschinenfahrer zusätzlich erledigt. Auch sie werden jetzt entlastet. Außerdem trägt die nunmehr regelmäßige gründliche Reinigung dazu bei, die Wartungskosten zu senken. Denn die extreme Schmutzbelastung auf dem Werksgelände lässt die Fahrzeuge schneller verschleifen.

### ... produktive Arbeitsplätze ...

„Als ich unser Projekt in Beeckerwerth auf einer Betriebsversammlung vorgestellt habe, meldete sich der Standortleiter von Duisburg-Huckingen und sagte: ‚Das wäre auch etwas für uns. Ich kriege demnächst einen Auftrag, Straßen zu reinigen‘“, erinnert sich Hans Tamse. So entstand kurz darauf die zweite Integrationsabteilung, in der auch Ilker Demirez arbeitet. „Ich hatte ein bisschen Sorge“, gesteht der Schwerbehindertenvertreter mit Blick auf den hörgeschädigten Mitarbeiter, „wie kommunizieren die Kollegen mit ihm?“ Aber dann hat sich gezeigt: „Es klappt mit Händen und Füßen.“ Wenn die Arbeitseinstellung stimmt, ist die Behinderung meist kein Problem, so die Erfahrung im Betrieb. Bisher hat nur ein Bewerber die Probezeit nicht überstanden: „Es lag nicht an seiner körperlichen Verfassung oder an psychischen Problemen. Er hätte es eigentlich packen müssen. Aber er schaute lieber seinen Kollegen bei der Arbeit zu, als selbst mit anzupacken“, erklärt Hans Tamse.



### ... für besonders benachteiligte ...

Die beiden Integrationsabteilungen sind ein voller Erfolg. „Die behinderten Kollegen machen einen tollen Job“, freut sich der Geschäftsführer von ThyssenKrupp MillServices & Systems, Jörg Schürmann. Auch Markus Bistram, Vorstandsmitglied der Muttergesellschaft ThyssenKrupp Materials International GmbH, ist begeistert: „Das Integrationsprojekt ist ein Vorzeigeprojekt, das sich geradezu anbietet, Schule zu machen, weil für alle Beteiligten eine Win-Win-Situation entsteht.“ Die hohen Investitionen scheinen sich damit auf lange Sicht zu lohnen. In Beeckerwerth hat das Unternehmen zur Schaffung von vier neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen rund 100.000 Euro investiert. Darin enthalten sind Anschaffungskosten für Transportfahrzeuge, Ausstattung der Personalräume, Hochdruckreiniger und eine Beleuchtungsanlage für den Waschplatz. In den Aufbau der Integrationsabteilung in Duisburg-Huckingen mit sieben schwerbehinderten Beschäftigten hat das Unternehmen 305.000 Euro gesteckt.

Einen nicht unerheblichen Anteil steuerte das LVR-Integrationsamt in Köln bei: Es förderte die beiden Projekte mit insgesamt 220.000 Euro. Außerdem erhält das Unternehmen laufende Zuschüsse zu den Personalkosten, etwa für den außergewöhnlichen Aufwand bei der Beschäftigung besonders benachteiligter schwerbehinderter Menschen.

### ... schwerbehinderte Menschen zu schaffen

Und es geht mit neuen Ideen weiter: Eine dritte Integrationsabteilung steht kurz vor der Realisierung. Sie soll in Beeckerwerth im Bereich Schlackenmanagement eingerichtet werden. Dort wird Schlacke – ein „Nebenprodukt“ bei der Herstellung von Eisen und Stahl – über Gummibänder zur weiteren Verarbeitung befördert. Immer wieder kommt es vor, dass die stark strapazierten Bänder reißen. Bisher werden Vulkaniseure einer externen Firma mit der Reparatur beauftragt. Doch zukünftig sollen eigene Mitarbeiter die Bänder flicken. Schon bald könnten hier 20 neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen entstehen ... ■

## THYSSENKRUPP MILLSERVICES & SYSTEMS GMBH

- Das Unternehmen, im Oktober 2008 durch die Fusion mehrerer Firmen entstanden, beschäftigt 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an zwölf Standorten in Deutschland, davon 148 schwerbehinderte Menschen.
- Für seine Kunden, die Hütten- und Stahlwerke, bietet das Unternehmen eine breite Palette an technischen Dienstleistungen: Aufbereitung und Vermarktung von Schlacke, Produktionsunterstützung, Transportlogistik, Instandhaltung, Verpackungen, Projektmanagement.



Das Arbeitstreffen der Integrationsämter, geleitet vom Vorstand der BIH (rechtes Foto v.li.n.re.): Jürgen Dusel (Cottbus), Michael Alber (Hildesheim), Dieter Jansing (Münster), Karl-Friedrich Ernst (Vorsitzender, Karlsruhe), Dr. Helga Seel (Köln), Ulrich Adlhoch (Münster)

## Rückblick

# BIH Jahreshauptversammlung 2009

Vom 30. September bis zum 2. Oktober 2009 fand in Köln die diesjährige Jahreshauptversammlung der BIH statt.



Die Jahreshauptversammlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) wird zum einen zum Austausch über die Entwicklungen in den einzelnen Bundesländern genutzt. Zum anderem dient sie der Beratung von Vorgehensweisen bei der Umsetzung der einzelnen Aufgaben. An der Jahreshauptversammlung im Herbst 2009 nahmen auch Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Arbeits- und Sozialministerien der Länder sowie des Bundesrechnungshofes teil.

### Im Mittelpunkt der Vorträge und Diskussionen standen ...

... die **Unterstützte Beschäftigung**: Im Aufgabenbereich des Schwerbehindertenrechts befassten sich die Mitglieder intensiv mit aktuellen Fragen wie der Umsetzung der Unterstützten Beschäftigung, dem seit 1. Januar 2009 als § 38a im Sozialgesetzbuch (SGB) IX verankerten neuen Instru-

ment zur Unterstützung von behinderten Menschen mit besonderem Hilfebedarf beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. Die Integrationsämter sind nach einer erfolgreich absolvierten individuellen betrieblichen Qualifizierung und Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses für die Phase der Berufsbegleitung zuständig, wenn ein entsprechender Bedarf bei schwerbehinderten Menschen besteht. Aus Sicht der Integrationsämter ist von hoher Bedeutung, dass sie frühzeitig mit dem jeweiligen Betrieb in Kontakt kommen. Nur so können Fördermöglichkeiten neben der Unterstützten Beschäftigung, die für Arbeitgeber oftmals eine wesentliche Entscheidungsgrundlage für eine dauerhafte Beschäftigung sind, an den Betrieb herangetragen werden. Die Integrationsämter werden sich in die Umsetzung der neuen Leistung weiter engagiert einbringen.

... die **Integrationsfachdienste (IFD)**: Erfreulich waren die Ergebnisse der Arbeit der IFD. Die anhand von Statistiken vorgestellten Zahlen zeigen eindeutig, wie erfolgreich und damit wichtig die Arbeit der IFD gerade für den Personenkreis der besonders betroffenen behinderten Menschen sowohl bei der Vermittlung in Arbeit wie auch im Rahmen der Berufsbegleitung für den Erhalt der Arbeitsplätze ist.

... die **Leitsätze der BIH zur Verwendung der Ausgleichsabgabe/Leistungen an Arbeitgeber**: Sie wurden wie vorgelegt verabschiedet. Der komplette Text der Leitsätze ist im Internet zu finden unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) > Infothek > Downloads > Arbeitshilfen

... der **besondere Kündigungsschutz**: Erneut war auch der besondere Kündigungsschutz Thema. Nahezu alle Integrationsämter melden auf Grund der Wirtschaftskrise steigende Fallzahlen. Besprochen wurden die Sachverhaltsermittlung im Rahmen des Kündigungsverfahrens und hier insbesondere die Prüfung des Zusammenhangs zwischen Kündigungsgrund und Behinderung des Betroffenen.

... die **Fortbildung**: Verabschiedet hat die Jahreshauptversammlung ein umfassendes Fortbildungsprogramm für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Integrationsämtern. Die Seminare der BIH dienen der Wissensvermittlung und Qualitätssicherung der Beratung, sie ermöglichen aber auch den sehr wichtigen Austausch untereinander. ■

### Mehr Informationen

... über die Arbeit der Integrationsämter im Internet unter: [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

## § Schwerbehindertenvertretung

# Wahlanfechtung

### Leitsätze:

1. Bei der in § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorgesehenen Wahl der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters handelt es sich um zwei voneinander unabhängige Wahlen, die getrennt angefochten werden können.
2. Zur Anfechtung der Wahl des stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung bedarf es nicht zugleich der Anfechtung der Wahl der Vertrauensperson. (Nichtamtliche Leitsätze)

BAG, Beschluss vom 29.07.2009 – 7 ABR 91/07 – in br 7/2009, S. 205

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Bei einem Unternehmen der Kraftfahrzeugindustrie, das rund 820 schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigt, fand Ende 2006 die Wahl der Schwerbehindertenvertretung statt. Laut Wahlausschreiben waren eine Vertrauensperson und vier Stellvertreter zu wählen. Nach der Wahl erfolgte der Aushang des Wahlergebnisses am 17.10.2006. Mit der am 30.10.2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragschrift haben sich vier im Betrieb der Arbeitgeberin beschäftigte schwerbehinderte Menschen gegen die Wirksamkeit der Wahl der vier stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gewandt. Bei der Wahl sei gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen worden. Die Zulassung der Liste

„K“ zur Wahl sei zu Unrecht erfolgt, da sie von einer nicht wahlberechtigten Person eingereicht worden sei. Der Wahlvorschlag und die beigefügte Unterschriftenliste seien nicht ausreichend miteinander verbunden gewesen. Außerdem sei eine Eintragung auf der Unterschriftenliste entfernt und anschließend überarbeitet worden.

Das Landesarbeitsgericht hat die erstinstanzliche Entscheidung abgeändert und den Antrag als unzulässig verworfen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat den Beschluss aufgehoben und das Verfahren zur neuen Anhörung und Entscheidung zurückverwiesen. Die Wahl wurde nach § 94 Abs. 6 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX in Verbindung mit § 19 Abs. 2 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) rechtzeitig innerhalb der Anfechtungsfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses angefochten. Die Antragsteller konnten die Wahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung auch gesondert anfechten, da es sich bei der in § 94 Abs. 1 Satz 6 SGB IX vorgesehenen Wahl der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters um zwei voneinander unabhängige Wahlen handelt. Nach § 94 Abs. 6 Satz 2 SGB IX sind für die Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds die Vorschriften über die Wahlanfechtung bei der Wahl des Betriebsrats sinngemäß anzuwenden. Im Gegensatz zur Wahl des Betriebsrats, wonach Ersatzmitglieder nicht zu Betriebsratsmitgliedern gewählt werden, wenn sie die erforderliche Stimmenzahl nicht erhalten, werden die stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nach dem SGB IX und der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO) ausdrücklich gewählt. ■

## § Bewerbung

# Befristungsgrund

### Leitsätze:

1. Die tätigkeitsunabhängige generelle Frage eines Arbeitgebers nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderteneigenschaft eines Stellenbewerbers ist gemäß § 81 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit dem AGG nicht zulässig.
2. Eine falsche Antwort auf eine solche Frage berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Anfechtung und Kündigung des mit dem Bewerber abgeschlossenen Arbeitsvertrags. (Nichtamtliche Leitsätze)

ArbG Berlin, Urteil vom 07.10.2008 – 8 Ca 12611/08 und 15665/08 – in br 4/2009, S. 121

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 100. Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 14.07.2008 das seit April 2007 bestehende Arbeitsverhältnis, woraufhin der Kläger die Beklagte am 17.07.2008 über seine Schwerbehinderteneigenschaft unterrichtete. Die Beklagte warf ihm daraufhin vor, wahrheitswidrig bei der Einstellung die Frage nach seiner Schwerbehinderung verneint und dies auch im Arbeitsvertrag bestätigt zu haben. Sie focht den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung gemäß § 123 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) an und kündigte ihn vorsorglich erneut fristlos. Zu beiden Kündigungen wurde die Zustimmung des Integrationsamtes nicht eingeholt.

Das Arbeitsgericht (ArbG) hat festgestellt, dass die ausgesprochenen Kündigungen aufgrund der fehlenden Zustimmung nach §§ 85 ff.

Sozialgesetzbuch (SGB) IX unwirksam sind. Gibt der Arbeitgeber innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) seine Schwerbehinderung dem Arbeitgeber bekannt, kann er sich auf den besonderen Kündigungsschutz berufen.

Auch die erklärte Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung vermochte das Arbeitsverhältnis nicht zu beenden. Ein Anfechtungsrecht gemäß § 123 Abs. 1 BGB, wonach derjenige, der durch arglistige Täuschung zur Abgabe einer Willenserklärung bestimmt worden ist, diese mit Wirkung für die Vergangenheit anfechten kann, bestand nicht. Eine arglistige Täuschung bei Abschluss eines Arbeitsvertrages setzt die Berechtigung des Arbeitgebers voraus, eine bestimmte Frage – hier nach der Schwerbehinderung – zu stellen. § 81 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) lässt ein Fragerecht des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung des Bewerbers zwar zu, wenn Ziel der Frage die Eingliederung des schwerbehinderten Menschen oder eine Steigerung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen durch den Arbeitgeber ist. Darüber hinaus ist ein Fragerecht aber nur anzuerkennen hinsichtlich gesundheitlicher, seelischer oder ähnlicher Beeinträchtigungen des Bewerbers, durch die er zur Verichtung der beabsichtigten vertraglichen Tätigkeit ungeeignet ist. Der Arbeitgeber muss darlegen, dass der schwerbehinderte Mensch für die beabsichtigte Tätigkeit ungeeignet ist, wenn er dem festgelegten Anforderungsprofil ansonsten entspricht.

Auch die Bestimmung im Arbeitsvertrag des Klägers, er habe jede Angabe bei der Bewerbung wahrheitsgemäß gemacht und er sei nicht schwerbehindert, ist gemäß § 7 Abs. 2 AGG als unwirksam anzusehen, da sie einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen einer Behinderung darstellt. ■



Patricia Strohm



Karin Schmitt



Janine Wallasch

## Rheuma

# Gemeinsam mehr bewegen

**Wirksame Medikamente und gezielte Entlastungen am Arbeitsplatz ermöglichen es heute Menschen mit einer Rheumaerkrankung, langfristig berufstätig zu sein.**

**Rheuma kommt aus dem Griechischen und bedeutet: „ziehender, reißender Schmerz“.**

Rheuma ist nicht – wie viele denken – eine Krankheit von alten Leuten. Tatsächlich stehen viele der Betroffenen bei Erkrankungsbeginn mitten im Leben und im Beruf. Auch ist Rheuma – übersetzt: ziehender, reißender Schmerz – keine einheitliche Diagnose, sondern ein Sammelbegriff für über 400 verschiedene Krankheitsbilder.

In Deutschland leiden rund 1,5 Millionen Menschen an entzündlich-rheumatischen Erkrankungen. Dabei zählt die rheumatoide Arthritis (chronische Polyarthrit) mit rund 800.000 Erkrankten zu den wichtigsten Vertretern dieses Formenkreises. Typisch hierfür sind chronische Entzündungsprozesse, die zu einer fortschreitenden Zerstörung der Gelenke führen können. Schmerzen und Einschränkungen der Bewegungsfähigkeit beeinträchtigen bei vielen Patienten den Berufsalltag. Nicht selten führt die Rheumaerkrankung zu Arbeitsunfähigkeit und Frühberentung. Dieses Schicksal ist jedoch nicht unausweichlich, denn es gibt für Menschen mit

Rheuma – neben einer konsequenten medizinischen Behandlung – eine Reihe von Möglichkeiten, ihre Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten.

Oftmals sind solche Hilfsangebote aber nicht ausreichend bekannt oder sie werden zu wenig in Anspruch genommen, weil ein Arbeitnehmer sich nicht als chronisch Kranker „outen“ will. Die Deutsche Rheuma-Liga verweist in diesem Zusammenhang auf eine 2005 durchgeführte Studie, nach der jeweils nur drei Prozent der erwerbstätigen Patienten mit früher rheumatoider Arthritis die Möglichkeit einer Umschulung oder einer Arbeitsplatzanpassung wahrnahmen.

### Gelenkschäden vorbeugen

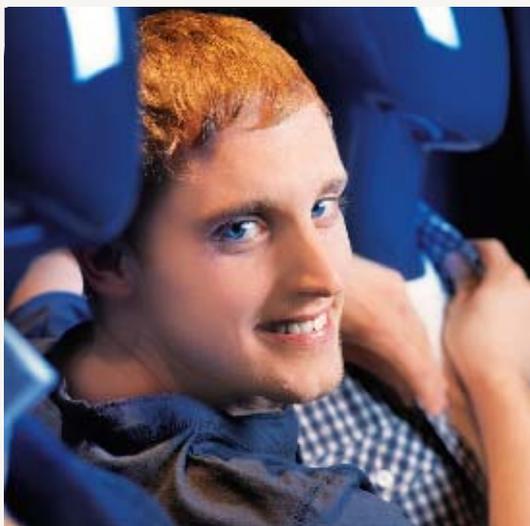
Aufgrund der oft unspezifischen Symptome werden bei vielen Patienten entzündlich-rheumatische Erkrankungen erst spät diagnostiziert. Für die Behandlung stehen heute hochwirksame Medikamente zur Verfügung, die meist in Kombination mit physikalischer Therapie wie Krankengymnastik eingesetzt werden. Damit lassen sich nicht nur die Symptome der entzündlichen Prozesse lindern, son-

dern auch das weitere Fortschreiten der Gelenkschäden aufhalten und die Bewegungsfähigkeit verbessern.

Dennoch kann die Situation eintreten, dass die Betroffenen plötzlich, allmählich oder zeitweise den körperlichen Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz nicht mehr gewachsen sind. In diesen Fällen ist – gemeinsam mit dem Arbeitgeber – zu überlegen, wie der Mitarbeiter weiterbeschäftigt und seine Fehlzeiten verringert werden können.

### Mit Rheuma arbeiten – aber wie?

**Teilzeit** Chronisch kranke Arbeitnehmer können bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Teilzeitarbeit stellen, den sie offiziell nicht mit ihrer Erkrankung begründen müssen. Wer einen Schwerbehindertenausweis besitzt, hat sogar Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist. Es sei denn, wichtige betriebliche Gründe sprechen dagegen, zum Beispiel wenn die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt würden. Eventuell muss bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung der Le-



Steffen Grandetzka

## Tipps für den Arbeitsplatz

Günstige Bedingungen für Beschäftigte mit einer Rheumaerkrankung:

- Flexible Arbeitszeiten (variabler Arbeitsbeginn, freie Pausengestaltung)
- Teilzeitarbeit (Rechtsanspruch für schwerbehinderte Beschäftigte)
- Planbarkeit der Arbeit (Zeit für Physiotherapie oder ärztliche Behandlung)
- Gleichmäßig temperierte Räume
- Bewegungsspielraum (wechselnde Körperhaltung, Bewegung bei der Arbeit)
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung (ergonomische Einrichtung, technische Hilfsmittel)

bensunterhalt gesichert werden. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit ist weiter zu berücksichtigen, dass Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nur ab einer Mindestwochenarbeitszeit von 15 Stunden gewährt werden können.

**Umsetzung** Wenn die bisherige berufliche Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann, auch nicht für wenige Stunden, ist zu überlegen, ob eine innerbetriebliche Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz – zum Beispiel in einem Büro – in Frage kommt oder ob eine neue Stelle mit geringer körperlicher Beanspruchung geschaffen werden kann.

**Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung** Grundsätzlich ist zu prüfen, wie der Arbeitsplatz eines Beschäftigten mit Rheuma an die individuellen körperlichen Beeinträchtigungen angepasst werden kann. Hilfestellung leistet hier der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes als Ansprechpartner des Arbeitgebers. Die Umgestaltung eines Büros kann beispielsweise darin bestehen, ein zusätzliches Stehpult anzuschaffen, das in Ergänzung zu einem ergonomisch geformten Bürostuhl dafür sorgt,

## Hochwirksame Medikamente können das Fortschreiten der Gelenkschädigung aufhalten.

dass der erkrankte Arbeitnehmer in seiner Arbeitszeit in Bewegung bleibt und er die Körperhaltung während der Arbeit nach seinen Bedürfnissen wechseln kann. Weitere Lösungen können sein: die Anschaffung von ergonomisch geformten Schreibgeräten oder ohne Kraftaufwand zu benutzende Büro-utensilien. Neben speziellen Hilfsmitteln können auch flexible Arbeitszeiten dazu beitragen, Belastungen zu senken und Fehlzeiten zu minimieren.

Wie gut sich die Betroffenen im Berufsleben zurechtfinden, hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren ab. Günstig sind Berufe, die es erlauben, Arbeiten zeitlich zu entzerren und häufiger Pausen einzulegen. Ein Gleichgewicht zwischen Bewegung und Entspannung wirkt sich positiv auf eine Berufstätigkeit bei Rheuma aus. ■

## RHEUMA – EIN NAME, VIELE ERKRANKUNGEN

Rheuma ist der Oberbegriff für über 400 verschiedene Krankheitsbilder. Der so genannte rheumatische Formenkreis umfasst vier Hauptgruppen:

- **Entzündlich-rheumatische Erkrankungen**  
Zum Beispiel dauerhafte Gelenkentzündungen durch eine Fehlfunktion des Immunsystems (rheumatoide Arthritis)
- **Degenerative Gelenk- und Wirbelsäulenerkrankungen**  
Zum Beispiel verschleißbedingte Knorpelzerstörung (Arthrosen)
- **Weichteilrheumatismus**  
Zum Beispiel die Überlastung oder Reizung von Muskeln, Bändern, Sehnen, Organen oder Gefäßen
- **Stoffwechselerkrankungen mit rheumatischen Beschwerden**  
Zum Beispiel Knochenverlust (Osteoporose)

### Mehr Informationen

... findet man auf der Homepage der Deutschen Rheuma-Liga:  
[www.rheuma-liga.de](http://www.rheuma-liga.de)

## Rheuma-Preis 2009

Der Rheuma-Preis würdigt Beispiele für eine gelungene Integration von Menschen mit Rheuma in den Arbeitsalltag von Unternehmen. Die ZB stellt die Preisträger 2009 vor.

### Steffen Grandetzka

Alter **25 Jahre**  
Erkrankung **Morbus Bechterew**  
Beruf **Verkäufer im Modehaus Hennes & Mauritz in Berlin**



Als ich im Alter von 20 Jahren die Diagnose Morbus Bechterew erhielt, war meine erste Reaktion: „Rheuma? Das bekommen doch nur alte Leute!“ Welche schweren Konsequenzen die Erkrankung haben kann, wurde mir erst mit der Zeit bewusst: Schwere Rückenschmerzen machten mir die Arbeit in einem Radsportgeschäft zunehmend unmöglich. Hinzu kamen Probleme mit Vorgesetzten und Kollegen, da sie nur wenig Verständnis für Ausfallzeiten zeigten. Schließlich wurde mir gekündigt – „betriebsbedingt“, wie es hieß. Entmutigen ließ ich mich aber nicht. Ich fand schnell eine neue Arbeitsstelle bei Hennes & Mauritz und holte zudem mein Abitur nach. Bei meinem neuen Arbeitgeber hatte ich die Erkrankung zunächst verschwiegen. Tapfer versuchte ich, die Schmerzen in Rücken und Knien

### Falscher Weg: Schmerzen überspielt

zu unterdrücken und fit und belastbar zu erscheinen. Doch es wurde immer schlimmer. Kein Wunder, da der Beruf ja fast ausschließlich im Stehen und Gehen ausgeübt wird. Mein Chef wurde schließlich darauf aufmerksam, dass etwas nicht stimmt, und bat mich zum Gespräch. Dann rückte ich endlich mit der Sprache heraus und informierte ihn umfassend. Seine Reaktion überraschte mich: Er zeigte Verständnis und Interesse! Sofort begannen wir, gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Tätigkeiten, die körperlich weniger anstrengend sind, und angepasste Arbeitszeiten ermöglichen es mir seitdem, den Arbeitsalltag zu meistern. Nach meinem Studium an der Abendschule, das ich 2009 erfolgreich abschloss, möchte ich nun Abteilungsleiter werden. In diesem Jahr habe ich eine interne Einarbeitung begonnen. ■

### Karin Schmitt

Alter **52 Jahre**  
Erkrankung **Rheumatoide Arthritis**  
Beruf **Betriebsleiterin bei der Michael Spielvogel GmbH & Co. KG, Rimberg**



Bis zu meiner Diagnose war es ein langer Weg, der mit Schmerzen, Unsicherheit und unzähligen Arztbesuchen gepflastert war. In einer Klinik wurden schließlich die Rheumawerte untersucht – und nach knapp vier Jahren Ungewissheit stand die Diagnose Rheuma fest. Am schlimmsten war für mich – auch psychisch –, dass ich nicht mehr alles machen konnte, was ich wollte. Seit mittlerweile zehn Jahren arbeite ich in einer Autobahnraststätte an der A5. Begonnen hatte ich als Servicekraft. Als sich geschwollene Gelenke und Schmerzen negativ auf meine Arbeitsleistung auswirken begannen, geriet ich in eine schwierige berufliche Situation. Krankheitsbedingte Fehlzeiten und eine eingeschränkte körperliche Leistungsfähigkeit machten

### Überraschung: Befördert statt gekündigt

mich zu einer gefühlten Belastung, weshalb der alte Chef mich loswerden wollte. Er scheiterte aber an meinem zwischenzeitlich beantragten Schwerbehindertenausweis. Aufatmen konnte ich, als ein neuer Geschäftsführer die Raststätte übernahm. Er wusste, dass ich über langjährige Erfahrung verfüge und zeigte hohe Bereitschaft, auf meine Probleme einzugehen. An die Lösung konnte ich anfangs selbst kaum glauben, denn anstatt einer Kündigung wurde ich befördert! Ich erhielt eine freiwerdende Position in der Betriebsleitung. Nach intensiver Einarbeitung und Schulung kam ich dort bald gut zurecht. Die überwiegend sitzende Tätigkeit mit geregelten Arbeitszeiten kann ich mit meiner Rheumaerkrankung gut vereinbaren. ■

## Janine Wallasch

Alter **26 Jahre**

Erkrankung **Rheumatoide Arthritis**  
Beruf **Verwaltungsfachwirtin im Jugendamt der Stadt Nürnberg**

Ich bin seit meinem 16. Lebensjahr an Rheuma erkrankt und seit einigen Jahren auf den Rollstuhl angewiesen. Trotzdem habe ich mich nicht entmutigen lassen, sondern mein Leben ganz normal gelebt. Schon während der Ausbildung hielt ich vor der ganzen Berufsschulklasse einen Vortrag über meine Erkrankung, um Vorurteilen offensiv zu begegnen und meine Mitschüler zum Umdenken zu bewegen. Seit drei Jahren arbeite ich nun bei der Stadt Nürnberg in verschiedenen Abteilungen. Bei meiner jetzigen Dienststelle habe ich nur positive Erfahrungen gemacht, weil wir bei uns intensiv das Gespräch miteinander suchen. Auch

**Lösung:  
Schmerzende  
Finger entlastet**

wenn es mir einmal nicht so gut geht, versuche ich, so viel zu schaffen, wie es eben möglich ist. Mein Arbeitgeber hat viel für mich getan: elektrische Türöffner und ein behindertengerechtes WC waren schon vorhanden, zudem erhielt ich einen höhenverstellbaren Schreibtisch und einen an meine Bedürfnisse angepassten Bürostuhl. Zur behindertengerechten Ausstattung meines Arbeitsplatzes gehört auch ein Großstastentelefon, ein Headset und ein elektrischer Locher. Diese und andere Hilfsmittel helfen, die schmerzenden Finger zu entlasten. Durch meinen Stehrollstuhl kann ich auch in die hohen Regale Akten einhängen. Ich weiß, dass ich mit meinem Arbeitsplatz viel Glück gehabt habe. Viele Arbeitgeber und Kollegen



befürchten, dass ein chronisch Kranker oft ausfällt, nicht so leistungsfähig ist oder schnell auf Teilzeit umstellt. Doch wer wie ich Leistungsbereitschaft zeigt, kann diese Ängste nehmen. ■

## Patricia Strohm

Alter **32 Jahre**

Erkrankung **SAPHO-Syndrom**  
Beruf **Kommunikations-Designerin, selbstständig, Eislingen**

Meine Karriere als Diplom-Designerin hatte recht vielversprechend begonnen. Nach dem Studium bekam ich meinen ersten Job in einer Werbeagentur, doch bereits nach einem Jahr hatte ich so große Schmerzen, dass ich mich krankschreiben lassen musste. Die Ärzte stellten bei mir das SAPHO-Syndrom fest, eine seltene Krankheit aus dem Formenkreis der rheumatischen Erkrankungen. Vier Wochen später kündigte mir der Arbeitgeber. Offiziell aus betrieblichen Gründen, aber inoffiziell, weil ich so lange krank war. Und das, obwohl ich mit meiner damaligen Chefin offen über meine Erkrankung und deren Auswirkungen gesprochen hatte. Darauf folgten zwei schwere Jahre der Berufsunfähigkeit. Durch die Unterstützung meiner betreuenden

**Idee:  
eigenes Büro  
ingerichtet**

den Ärzte und mit Verbesserung meines gesundheitlichen Zustands wuchs schließlich wieder die Kraft in mir, neue berufliche Pläne zu schmieden. Allerdings blieb die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz trotz einer dreimonatigen Weiterbildung erfolglos. Vielleicht auch, weil mir einfach niemand zutraute, jeden Tag acht, neun Stunden oder länger in einer Werbeagentur sitzen zu können. Was nun? Hier kommt meinem Lebensgefährten eine wichtige Rolle zu. Er hat den gesamten Krankheitsverlauf miterlebt und mir immer, gerade auch in schwierigen Phasen, beigestanden. Nach dem gemeinsamen Hauskauf kamen wir schließlich auf die Idee, im Erdgeschoss ein Büro einzurichten, das ganz auf meine Bedürfnisse zugeschnitten ist. Mittlerweile arbeite ich seit zwei Jahren als selbstständige Grafikerin erfolgreich in meinen eigenen vier Wänden und habe meine Entscheidung nie bereut! ■



### Mehr Informationen

... zu dem mit 3.000 Euro dotierten Rheuma-Preis und zu den Teilnahmebedingungen sind im Internet zu finden unter [www.rheumapreis.de](http://www.rheumapreis.de).  
Einsendeschluss für Bewerbungen: 30. Juni 2010.



Bericht der Bundesregierung ...

## ... über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention 2009

Eine Zusammenfassung des Berichts: zur aktuellen Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen, zur Wirkung der gesetzlichen Instrumente und zu den neuen Herausforderungen

Im Juni 2009 hat die Bundesregierung den Bericht über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode vorgelegt. Der jährliche Bericht dient dazu, die Entwicklung der Teilhabe behinderter Menschen in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen nachzuhalten, ihre Ergebnisse zu dokumentieren, zu bewerten und Themen der Weiterentwicklung zu erschließen. Kapitel 5 befasst sich mit der „Teilhabe am Arbeitsleben“.

### Beschäftigungssituation

Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass sich das System von Beschäftigungspflicht und gestaffelter Ausgleichsabgabe positiv auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auswirkt. Allerdings wird eingeräumt, dass sich im Betrachtungszeitraum zwar die Beschäftigungssituation in Deutschland insgesamt zum Positiven entwickelt hat, die Gruppe der Menschen mit Behinderung im Vergleich zu allen Arbeitslosen aber nur unterdurchschnittlich von der Entwicklung profitiert hat. Handlungsbedarf zeige sich vor allem im Rechtskreis des Sozialgesetzbuches (SGB) II, der die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (Arbeitslosengeld-II-Bezieher) umfasst. Hier ist die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen sogar um drei Prozent gestiegen.

### Beschäftigungsquote auf 4,3 Prozent gestiegen

In Bezug auf die Beschäftigungspflicht wird festgestellt, dass die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen in den Betrieben steigt und sich die Quote von 4,0 Prozent in 2003 auf 4,3 Prozent in 2006 erhöht hat. Auffallend ist der Rückgang der Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, die keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, von fast 40.000 in 2003 auf nahezu 30.000 in 2006.

### Leistungen der Integrationsämter

#### Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Der Bericht hebt die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben als Hauptaufgabe der Integrationsämter hervor. Auffallend ist die Steigerung der Nachfrage nach den laufenden Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen und ihre Bedeutung für die Erhaltung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen, deren Beschäftigung auf Grund ihrer Behinderung für den Arbeitgeber mit besonderen Aufwendungen verbunden ist. Bemerkenswert ist der immer höhere Stellenwert der Arbeitsassistenz, die für eine kleinere Gruppe besonders betroffener, aber auch hoch qualifizierter schwerbehinderter Menschen eine überaus wichtige und zugleich optimale Unterstützung ist.

#### Integrationsfachdienste

Hervorgehoben werden die guten

Arbeitsergebnisse der Integrationsfachdienste (IFD) und die kontinuierlich steigende Nachfrage nach dem Beratungs- und Begleitungsangebot der IFD. Sowohl im Bereich der Vermittlung mit 6.635 in Arbeit vermittelten schwerbehinderten Menschen wie auch im Bereich der Sicherung von Arbeitsplätzen haben die IFD ihre Arbeitsergebnisse im Jahr 2007 gesteigert. Bei über zwei Drittel der 11.749 Fälle ist es gelungen, das Arbeitsverhältnis zu erhalten. In Bezug auf die Übernahme der Strukturverantwortung für die IFD durch die Integrationsämter zieht der Bericht das Fazit, dass die Wahrnehmung der Strukturverantwortung in den einzelnen Ländern unterschiedlich ist, was sich insbesondere auf die Zusammenarbeit mit den Trägern der Arbeitsvermittlung auswirkt. Hier wird es darum gehen, mit den Verantwortlichen langfristig tragbare Lösungen zu erarbeiten.

#### Integrationsprojekte

Seit die Förderung von Integrationsprojekten als Unternehmen, die besonders viele – nämlich mindestens 25 Prozent – schwerbehinderte Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf beschäftigen, gesetzlich geregelt ist, ist ihre Zahl kontinuierlich gestiegen. Noch unterrepräsentiert unter den Beschäftigten ist die Zielgruppe der Personen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen oder als



Absolventen einer Schule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung in ein Integrationsprojekt wechseln. Dass Integrationsprojekte ein Erfolgsmodell für die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen sind, zeigen Initiativen wie die des Landes Nordrhein-Westfalen, das den beiden Integrationsämtern der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe für die Förderung von weiteren 1.000 Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen zehn Millionen Euro zur Verfügung stellt.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Studie zum Stand der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) hat nachgewiesen, dass die Unternehmen, die ein BEM eingeführt haben, regelmäßig positive Effekte zum Beispiel in Form von Rückgang der Fehlzeiten verzeichnen. Dabei konzentriert sich die Einführung eines BEM immer noch in hohem Maße auf große Unternehmen – kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) haben nach wie vor Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BEM. Vor dem Hintergrund, dass die demografische Entwicklung ein rechtzeitiges Handeln von allen Arbeitgebern erfordert, gelten viele geförderte Projekte der Entwicklung

von Hilfestellungen speziell für KMU, damit auch diese Unternehmen von den Wirkungen des BEM profitieren. An besonderen Hilfestellungen erwähnt der Bericht auch die im Oktober 2008 von der BIH gestartete Online-Akademie mit ihren Handlungshilfen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

### Übergang von der Schule in den Beruf

Als ein besonders wichtiges Handlungsfeld hebt der Bericht den Übergang von der Schule in den Beruf für Jugendliche mit Behinderung hervor mit der Zielstellung, dass es mehr behinderte Jugendliche mit Hilfe der entsprechenden passgenauen Unterstützung schaffen, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und eben nicht automatisch nach der Schule in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden. Der Bericht benennt aus der Reihe der zahlreichen Initiativen die Projekte der Länder Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Bayern, Brandenburg. Praktika, frühzeitige und systematische Berufsorientierung in der Schulzeit sowie Netzwerkbildung werden insgesamt als wichtige Handlungsansätze für die Zielerreichung hervorgehoben. Den Integrationsfachdiensten kommt dabei eine hohe Bedeutung zu. Aufgabe der Zukunft wird es

sein, in allen Bundesländern solche Aktivitäten zu implementieren, so der Beschluss von Bund und Ländern auf dem Qualifizierungsgipfel in Dresden am 22. Oktober 2008.

### Herausforderungen – Ausblick

Als Schwerpunkte der Weiterentwicklung der Teilhabe behinderter Menschen am Leben in unserer Gesellschaft werden auch die Themen Bildung und Beschäftigung benannt. Handlungsleitend wird das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung sein, so beispielsweise in Bezug auf ein Bildungssystem, in dem Schülerinnen und Schüler mit und ohne Behinderung gemeinsam lernen.

### Wirtschaftskrise: behinderte Menschen nicht diskriminieren

Mit Blick auf die Wirtschaftskrise ist Sorge zu tragen, dass Diskriminierungen behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt vermieden werden. Dies soll durch eine angemessene Unterstützung durch die Arbeitsgemeinschaften (ARGen) und zugelassenen kommunalen Träger sichergestellt werden. ■

### Mehr Informationen

Der komplette Bericht steht im Internet zum Download bereit:  
[www.bmas.de/portal/9828/a125](http://www.bmas.de/portal/9828/a125)

**Auszeichnung**



Gewinner und Laudatoren des Landespreises 2009 „Integration Unternehmen!“  
Foto: MAGS

## Landespreis 2009 „Integration Unternehmen!“

Im Rahmen einer Fachveranstaltung überreichte der nordrhein-westfälische Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales Karl-Josef Laumann am 10. Dezember 2009 den Landespreis 2009 „Integration Unternehmen!“. Ausgezeichnet wurden vier Unternehmen, die sich besonders um die Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt verdient gemacht haben. Zwei von ihnen haben ihren Sitz im Rheinland:

- Das Sanitätshaus Lang aus Dinslaken beschäftigt insgesamt 21 Mitarbeiter mit Handicap. Neun von ihnen arbeiten innerhalb der Integrationsabteilung des Familienunternehmens und reinigen, warten und reparieren Rollstühle, Krankenbetten, Rollatoren und andere technische Hilfsmittel.
- Die Gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) Hephata in Mönchengladbach beschäftigt insgesamt 75 Mitarbeiter, 27 von ihnen sind behindert. Alle arbeiten gemeinsam in den Bereichen Fahrdienst, Hauservice, Handwerk, Hep-Café, Garten-Shop und Secondhandladen. „Außerdem unterstützt die BQG andere Unternehmen beim Aufbau oder bei der Weiterentwicklung eines Integrationsunternehmens“, lobte die Sozialdezernentin des LVR Martina Hoffmann-Badache das Unternehmen anlässlich der Preisverleihung.

Ziel des 2009 gestarteten Programms „Integration Unternehmen!“ ist es, innerhalb von drei Jahren rund 1.000 zusätzliche Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in Nordrhein-Westfalen zu schaffen. Hierfür stellt das Land zehn Millionen Euro zur Verfügung. Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe beteiligen sich mit eigenen Fördermitteln.

Weitere Infos unter [www.integration.unternehmen.nrw.de](http://www.integration.unternehmen.nrw.de) ■

**Ausbildung**

## Integrative Zytologieschule

Ab Oktober 2010 können sich Jugendliche mit und ohne Handicap am Zytologischen Institut des Vinzenz Pallotti Hospitals in Bensberg zum Zytologieassistenten ausbilden lassen. Sie arbeiten in der Früherkennung von Krebserkrankungen und untersuchen hierfür von Ärzten entnommene Zellprä-



Foto: Hans-Christian Lohmann

parate unter dem Mikroskop. Zugangsvoraussetzungen für den zweijährigen Ausbildungsgang sind unter anderem das Interesse an Naturwissenschaften und eine hohe Konzentrationsfähigkeit, über die gerade hörgeschädigte Menschen häufig verfügen. Das zunächst auf zwei Jahre befristete Modellprojekt dient auch der verbesserten Ausbildung in einem Beruf, in dem es an Fachkräften mangelt. Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe fördern den Umbau und die barrierefreie Einrichtung der Schulungsräume, den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern sowie die Personalkosten für die Lehrkraft mit insgesamt 590.000 Euro. Die Kosten zur Einrichtung der Ausbildungsplätze übernimmt das Zytologische Institut unter Leitung von Dr. Gerd Eldering und das Vinzenz Pallotti Hospital stellt die Räume zur Verfügung. Informationen unter [www.zytologieschule-bensberg.de](http://www.zytologieschule-bensberg.de) ■

**Kooperation**

## LVR und Fürsorgestellen

Um ihre Aufgaben zu erfüllen, erhalten die örtlichen Fürsorgestellen im Rheinland im Jahr 2010 vom LVR-Integrationsamt 13,8 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die 38 Fürsorgestellen im Rheinland und das LVR-Integrationsamt teilen sich die Aufgaben zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung: Die Fürsorgestellen unterstützen Arbeitgeber, die bereits bestehende Arbeitsplätze umgestalten wollen. Das LVR-Integrationsamt bezuschusst die Schaffung neuer, zusätzlicher Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen. Gemeinsam haben sie im Jahr 2008 rheinlandweit mehr als 6.000 Förderungen finanziert, um neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen oder bestehende Arbeitsplätze zu sichern. Mehr Informationen unter [www.integrationsamt.lvr.de](http://www.integrationsamt.lvr.de), Ansprechpartner in den örtlichen Fürsorgestellen unter [www.soziales.lvr.de](http://www.soziales.lvr.de) > Service > Ansprechpartner ■



# Rheuma

## Gemeinsam mehr bewegen

**ThyssenKrupp  
MillServices &  
Systems**  
Clever investiert



**Bericht der  
Bundesregierung**  
Bilanz der  
Behindertenpolitik



**BIH Jahreshaupt-  
versammlung**  
Diskussion und  
Ergebnisse



Mit



Baden-Württemberg  
ISSN 1860-7756

# Rheuma Gemeinsam mehr bewegen

**ThyssenKrupp  
MillServices &  
Systems**  
Clever investiert



**Bericht der  
Bundesregierung**  
Bilanz der  
Behindertenpolitik



**BIH Jahreshaupt-  
versammlung**  
Diskussion und  
Ergebnisse



Mit



Bayern  
ISSN 1862-5614

# Rheuma Gemeinsam mehr bewegen

**ThyssenKrupp  
MillServices &  
Systems**  
Clever investiert



**Bericht der  
Bundesregierung**  
Bilanz der  
Behindertenpolitik



**BIH Jahreshaupt-  
versammlung**  
Diskussion und  
Ergebnisse