



Zeitschrift

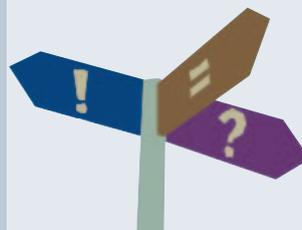
Behinderte Menschen im Beruf

# Betriebliches Eingliederungsmanagement Teamarbeit für die Prävention

**Betriebliche  
Ausbildung**  
Neue Prämien  
und Zuschüsse



**Arbeitsassistentz**  
Ergebnisse einer  
Nutzerbefragung



**Serie Wegweiser  
Rehabilitationsträger**  
Die gesetzliche  
Unfallversicherung



## Liebe Leserin, lieber Leser!

**G**esundheitliche Probleme am Arbeitsplatz werden oftmals viel zu lange ausgesessen. So die Erkenntnis der Integrationsämter aus Kündigungsschutzverfahren. Wir erleben auch immer wieder, wie in den Betrieben Einzelfalllösungen ad hoc gesucht werden, die weder professionell sind, noch zum Erfolg führen. Zumal auch die vorhandenen Unterstützungsangebote nur selten ausgeschöpft werden. Ganz anders hingegen die Erfahrungen, die unser Integrationsamt bei einem Pilotprojekt der Firma BMW AG – Werk Regensburg – gemacht hat. Wir konnten dieses Projekt im Jahr 2003 mit einer wissenschaftlichen Studie begleiten. Ein wesentliches Ergebnis war: Die Integration gerade von schwerbehinderten Menschen gelingt

dann am besten, wenn mit einem Eingliederungsmanagement professionell und systematisch vorgegangen wird.

Die Integrationsämter möchten daher alle Betriebe – gleich welcher Größe oder

Branche – ermutigen, ein Eingliederungsmanagement bei sich einzuführen. Mit dem Schwerpunktthema dieser Ausgabe wollen wir Ihnen dafür Hilfestellung geben. Sie werden sehen: Der Gestaltungsspielraum ist groß. Ihre Ideen sind gefragt! Dabei geht es nicht um den kurzfristigen „großen Wurf“. Wichtig ist vielmehr, jetzt einen Anfang zu machen und das Eingliederungsmanagement Schritt für Schritt mit Leben zu erfüllen.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement: Teamarbeit für die Prävention

Wir, die Integrationsämter, sind jedenfalls gespannt, wie sich das Eingliederungsmanagement in der Praxis mit Ihrer Hilfe weiterentwickeln wird. Berichten Sie uns von Ihren Erfahrungen!

Bei der Ausbildung von behinderten und schwerbehinderten jungen Menschen erleben wir zurzeit eine wachsende Bereitschaft der Betriebe, sich zu engagieren. Dies ist auch notwendig, denn die Statistik zeigt: Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze für diese Gruppe hat sich von 1994 bis 2002 fast halbiert, auf rund 9.000. Um die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben zu fördern, wurden im letzten Jahr zusätzliche Prämien und Zuschüsse eingeführt. Darüber informieren wir ausführlich in der Rubrik Beratung.

Seit fünf Jahren gibt es nun schon die Leistung der Arbeitsassistenten. Zeit zu fragen: Wie wird sie genutzt? Was bringt sie? Im Rahmen eines Forschungsprojekts haben die Integrationsämter nun die ersten Erfahrungen und Daten ausgewertet. Der vorliegende Beitrag konzentriert sich dabei auf die quantitativen Ergebnisse der Nutzerbefragung.

In der dritten und vorletzten Folge der Serie Wegweiser Rehabilitationsträger stellen wir Ihnen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und ihre Aufgaben vor. Damit Sie im Zuständigkeitsdschungel unseres Sozialen Sicherungssystems immer den Durchblick haben!

Bettina Schnetter  
Leiterin des Integrationsamtes  
bei der Regierung der Oberpfalz in Regensburg

### Verteiler

ZB Zeitschrift:  
Behinderte Menschen im Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

### IMPRESSUM ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

**Herausgeber:** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit  
**Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH & Co. KG, 65175 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 3 23, E-Mail: sabine.wolf@universum.de  
**ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).  
**Redaktion:** Dr. Helga Seel, Köln (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein  
**Beirat:** Ulrich Adlhoich, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Dr. Martina Jugel, Berlin; Walter Pohl, Kassel  
**Reportagen und Berichte:** Ricarda Dröse, Elly Lämmlein, Dr. Helga Seel • **Technische Herstellung:** Gerald F. Schindler  
**Titelseite:** Ingram Publishing • **Fotos:** Creatas S. 1, 3, 8; Wolfgang von Brauchitsch S. 3, 6; Getty Images S. 10; Dieter Gielnik S. 3, 4; Oliver Krato S. 3, 10, 12; Uwe Moosburger S. 2 • **Illustrationen:** Christian Stepp S. 1, 3, 14, 15  
**Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Main-Echo, Aschaffenburg • **Auflage:** 299.000 Exemplare  
**Redaktionsschluss:** Mai 2005 • Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland und die ZB Baden-Württemberg beigelegt.  
• Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier.  
• Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.  
• Die ZB arbeitet seit der Ausgabe 1/99 nach den Regeln der Rechtschreibreform.  
• **Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.**

## NACHRICHTEN

4 – 5



- Schwerpunktveranstaltungen „Jobs ohne Barrieren“
- Deutschkurs für gehörlose Menschen
- Einblick – Ausblick 2005

## Grafiken

- Rekordarbeitslosigkeit – wer ist betroffen?
- Gesundheitsbeschwerden der Beschäftigten

## FORUM

6 – 7

Forschungsprojekt  
Arbeitsassistentz

Arbeitsassistentz ermöglicht derzeit bundesweit über 600 schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben teilzunehmen. Hat sich das vor fünf Jahren neu eingeführte Instrument bewährt? Eine aktuelle Untersuchung zeigt, von wem und wie diese Leistung bislang genutzt wird.

## BERATUNG

8

Förderung der Ausbildung  
Neue Prämien und Zuschüsse für Betriebe

Wer behinderte oder schwerbehinderte junge Menschen ausbildet, kann vom Integrationsamt finanziell gefördert werden. Lesen Sie hier, was genau gefördert wird, wie hoch die Prämien und Zuschüsse sind und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen.

## RECHT

9



Zum Thema Arbeitsassistentz:

- Keine Kostenübernahme für den Arbeitsweg
- Höchstgrenzen für Leistungen
- Einkommen bei Bedarfsfeststellung unerheblich

## SCHWERPUNKT

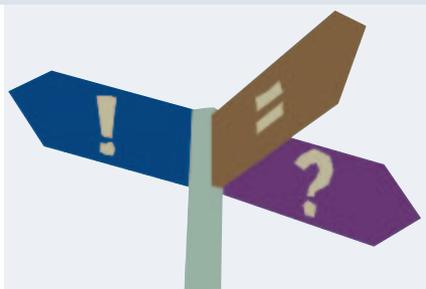
10 – 13

Betriebliches Eingliederungsmanagement  
Teamarbeit für die Prävention

Bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz frühzeitig eingreifen und dabei professionell vorgehen: das bedeutet betriebliches Eingliederungsmanagement. Neu ist die gesetzliche Verpflichtung für Betriebe. Was wird verlangt? Wie lässt es sich umsetzen? Wo liegen die Vorteile?

## SERIE

14 – 15

Wegweiser Rehabilitationsträger  
Die gesetzliche Unfallversicherung

Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind die zuständigen Rehabilitationsträger bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Hier die wichtigsten Informationen über Organisation, Zuständigkeit, Leistungen und Verfahren.

## ZB online

Das Internetangebot der ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf enthält die jeweils aktuelle Ausgabe der ZB sowie ein Archiv mit Suchfunktion: [www.zb-net.de](http://www.zb-net.de). Weitere Informationen zum Thema Behinderung und Beruf, die Anschriften aller Integrationsämter, ein Online-Fachlexikon, Gesetzestexte, Publikationen zum Download u.v.m unter: [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de).



Initiative für  
Ausbildung und  
Beschäftigung  
behinderter  
Menschen und  
betriebliche  
Prävention

## Schwerpunktveranstaltungen

**Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher** war das Thema der **ersten Schwerpunktveranstaltung**, die im Rahmen der vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) koordinierten Initiative Jobs ohne Barrieren am 4. März 2005 in Frankfurt am Main stattfand. Der Parlamentarische Staatssekretär im BMGS, Franz Thönnies, wies darauf hin, dass viele der behinderten Auszubildenden statt in Betrieben in außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet werden. Die Folge seien erhebliche Schwierigkeiten, nach Ausbildungsabschluss einen Arbeitsplatz zu finden. In diesem Zusammenhang verwies er auf die verbesserten Rahmenbedingungen, zum Beispiel die Möglichkeit der verzahnten Ausbildung in Betrieb und überbetrieblicher Einrichtung sowie die neu eingeführten Zuschüsse und Prämien für ausbildende Arbeitgeber. Im weiteren Verlauf der Veranstaltung wurden mehrere Best-Practice-Beispiele vorgestellt, wie die Ausbildungskooperation zwischen EDEKA Südwest und dem Berufsbildungswerk CJD Jugenddorf Offenburg. Dr. Helga Seel von der BIH machte darauf aufmerksam, dass die Integrationsämter jetzt die Möglichkeit haben, nicht nur schwerbehinderte, sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch behinderte Jugendliche in Ausbildung zu fördern. Darüber hinaus unterstrich sie die Bedeutung betriebsnaher Maßnahmen. Sie wies darauf hin, dass das Ziel nicht auf die Ausbildung begrenzt sein dürfe, sondern dass alle Mög-

lichkeiten der Integration behinderter Jugendlicher auch unterhalb der Ausbildung in einem Regelberuf in Betracht kommen.

Unter dem Titel **Eingliederung und Sicherung der Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen** fand am 28. April 2005 in Erfurt die **zweite Schwerpunktveranstaltung** statt. Im Mittelpunkt der Vorträge und Diskussionen standen Chancen und Wege behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Hinblick auf den demographischen Wandel und dem sich schon heute abzeichnenden Fachkräftemangel in Deutschland. „Bei Einstellungen darf die

Frage nicht lauten ‚behindert oder nicht behindert‘, sondern ‚geeignet oder nicht geeignet‘“, so Staatssekretär Franz Thönnies. Er appellierte an die Unternehmen, die vielfältigen Potenziale behinderter Menschen zu entdecken und die Möglichkeiten, die die gesetzlichen Regelungen bieten, stärker zu nutzen. Die **dritte und letzte Schwerpunktveranstaltung Betriebliche Prävention** findet am 1. Juli 2005 in Berlin statt. Nähere Auskünfte gibt die Deutsche Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter: [www.dvfr.de](http://www.dvfr.de). Ausführliche Veranstaltungsberichte sind im Internet zu finden unter [www.jobs-ohne-barrieren.de](http://www.jobs-ohne-barrieren.de) ■



Podiumsdiskussion (v. li.): Karin Knufmann-Happe, BMGS; Peter Clever, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA); Dr. Helga Seel, BIH; Wolfgang Forell, Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

## Deutschkurs für gehörlose Menschen

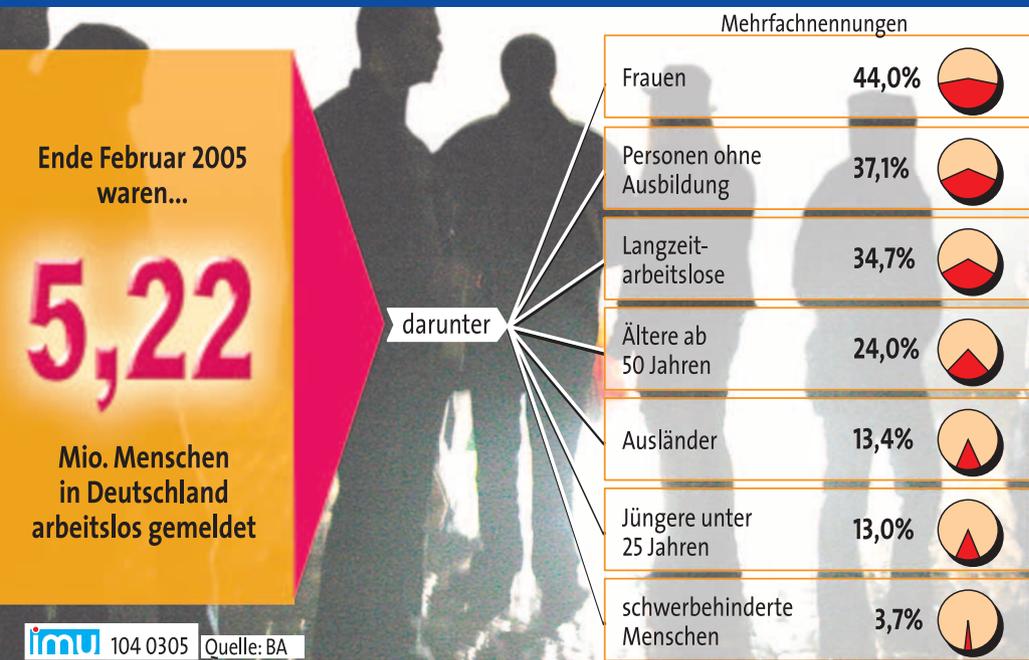
Im Rahmen des **Projektes DaZiel** – Deutsch als Zielsprache – stellt das Institut für Deutsche Gebärdensprache an der Universität Hamburg im Internet Unterrichtskonzepte und -materialien für Deutschkurse zur Verfügung. Das Angebot richtet sich an gehörlose Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Hintergrund ist die Tatsache, dass ein Großteil der gehörlosen Menschen die deutsche (Schrift-)Sprache nicht oder nur unzureichend beherrscht. Somit ist auch eine Verständigung durch geschriebene Texte schwierig. Die meisten gehörlosen Menschen verwenden zur Kommunikation die

Deutsche Gebärdensprache, die eine eigenständige Sprache mit eigener Grammatik, Syntax und eigenem Wortschatz darstellt. Basissprache des Deutschkurses von DaZiel ist die Deutsche Gebärdensprache.

Der Kurs orientiert sich an der betrieblichen Alltagskommunikation. Er enthält zum Beispiel Übungen zur Kontaktaufnahme mit hörenden Menschen am Arbeitsplatz wie Anrede und Gesprächseröffnung. Fragen zu den Unterrichtsmaterialien beantwortet die Projektleiterin Prof. Dr. Renate Fischer: E-Mail [Renate.Fischer@sign-lang.uni-hamburg.de](mailto:Renate.Fischer@sign-lang.uni-hamburg.de). Das Angebot steht im Internet kostenfrei zum Download zur Verfügung unter [www.sign-lang.uni-hamburg.de/DaZiel](http://www.sign-lang.uni-hamburg.de/DaZiel) ■



## Rekordarbeitslosigkeit – wer ist betroffen?



im 104 0305 Quelle: BA

Nach statistischen Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Februar 2005 mehr als 5,2 Millionen Menschen in Deutschland arbeitslos. Auffällig ist der hohe Anteil an Personen ohne Ausbildung mit 37,1 Prozent sowie der von älteren Menschen über 50 Jahren, die fast ein Viertel aller Betroffenen ausmachen.

3,7 Prozent der arbeitslosen Menschen – rund 195.000 – sind schwerbehindert. Dies entspricht einem Anstieg im Vergleich zum Vorjahr von elf Prozent. Bezogen auf rund eine Million schwerbehinderte Erwerbstätige errechnet sich eine Arbeitslosenquote von etwa 19,5 Prozent. Sie ist damit deutlich höher als die allgemeine Arbeitslosenquote von 12,6 Prozent. ■

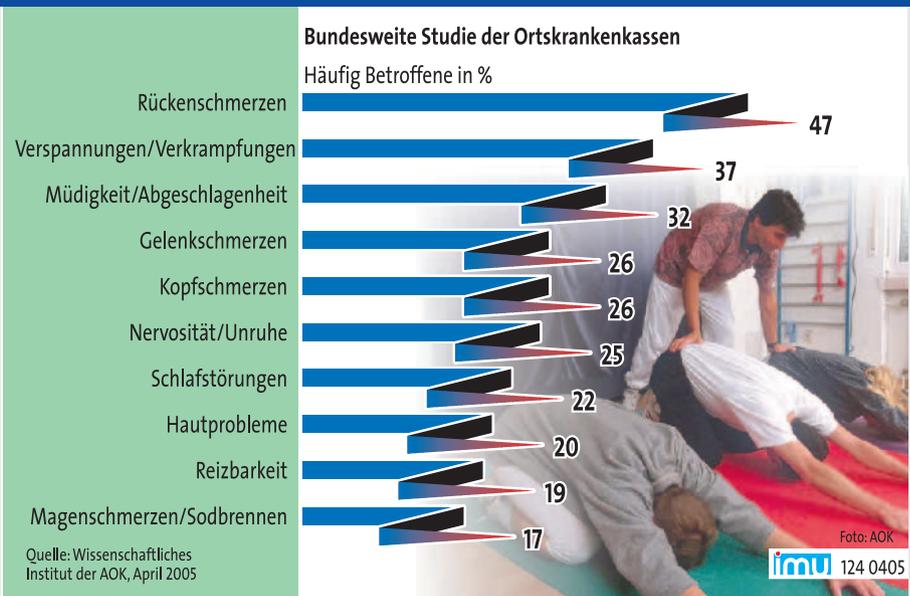
## Einblick – Ausblick 2005

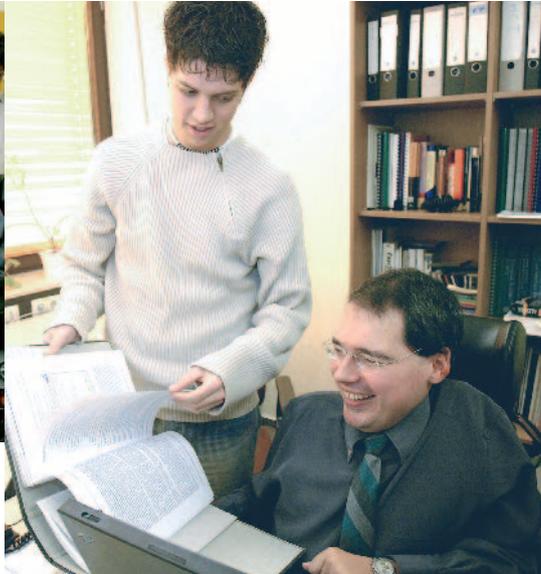
Am 23. und 24. September 2005 findet in den Holstenhallen Neumünster die Veranstaltung **Einblick – Ausblick 2005** statt. Sie widmet sich dieses Jahr schwerpunktmäßig Menschen mit einer Sehschädigung und schweren zusätzlichen Behinderungen (Mehrfachbehinderungen). Am ersten Tag steht eine Fachtagung für Experten auf dem Programm (10 bis 14 Uhr). Die Teilnehmer und andere Fachleute können am Nachmittag die laut Organisator „größte Hilfsmittelausstellung des Nordens“ besuchen, auf der auch Hilfsmittel für das Berufsleben präsentiert werden. Am Samstag, dem 24. September, ist die Ausstellung für alle Interessenten geöffnet (10 bis 15 Uhr). Der Eintritt ist frei. Für eine Teilnahme an der Fachtagung ist eine Voranmeldung beim Blinden- und Sehbehindertenverein Schleswig-Holstein e.V. erforderlich: Telefon 04 51-4 08 50 80 oder E-Mail [info@bsvsh.org](mailto:info@bsvsh.org) ■



## Gesundheitsbeschwerden der Beschäftigten

Trotz des Strukturwandels in Deutschland hin zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft spielen körperliche Belastungen an vielen Arbeitsplätzen weiter eine zentrale Rolle. Zu diesem Ergebnis kommt eine bundesweite AOK-Studie. Auf Platz eins der bedeutendsten Gesundheitsbeschwerden liegen demnach Rückenschmerzen, von denen fast die Hälfte der Beschäftigten häufig betroffen ist. 37 Prozent klagten über Muskelverspannungen. Jeder Dritte fühlt sich häufig müde und abgeschlagen. Stresssymptome wie Nervosität, Unruhe und Reizbarkeit sind ebenfalls weit verbreitet. 66 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass sich die gesundheitlichen Beschwerden zumindest teilweise durch veränderte Arbeitsbedingungen reduzieren lassen. Als Verbesserungsvorschläge werden insbesondere „mehr Einsatz des Vorgesetzten für die Mitarbeiter“ und „Informationen über gesundes Verhalten am Arbeitsplatz“ genannt (jeweils 34 Prozent). ■





## Forschungsprojekt Arbeitsassistentz

Vor fast fünf Jahren wurde die Leistung der Arbeitsassistentz eingeführt. Zeit zu prüfen, wie sich diese neue Leistung entwickelt hat und wie die Umsetzung erfolgt. Erste Ergebnisse liegen vor.

Seit Oktober 2000 übernehmen die Integrationsämter die Kosten für eine notwendige Arbeitsassistentz. Die gesetzliche Grundlage hierfür ist im Sozialgesetzbuch IX<sup>1</sup> geregelt. Um die Leistung praktisch umzusetzen und einheitlich anzuwenden, hatte die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) schon kurz nach der gesetzlichen Einführung der neuen Leistung „Empfehlungen“<sup>2</sup> erarbeitet. Als wesentlichen Bestandteil enthalten die „Empfehlungen“ zum Beispiel eine Bestimmung dessen, was Arbeitsassistentz beinhaltet: einen über gelegentliche Handreichungen hinausreichenden, regelmäßigen Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz. Wichtige Voraussetzung ist, dass der schwerbehinderte Mensch, der Arbeitsassistentz in Anspruch nimmt, die am jeweiligen Arbeitsplatz geforderten Kernaufgaben selbst erfüllt. Diese Definition wurde inzwischen mehrfach von der Rechtsprechung übernommen (siehe auch Urteile auf Seite 9).

Seit Inkrafttreten der Vorschrift haben die Integrationsämter ausreichend Erfahrungen, Wissen und Daten gesammelt, um in einem Forschungsprojekt die Umsetzung und Wirkung des neuen Instrumentes zu bewerten. So wurden im Jahr 2003 für Leistungen der Arbeitsassistentz über 4 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gezahlt. Generell kann festgestellt werden, dass

die personelle Unterstützung einen hohen Stellenwert hat. Denn zusätzlich zu den Leistungen der Arbeitsassistentz haben die Integrationsämter weitere 20,9 Millionen Euro an Arbeitgeber gezahlt, die für ihre schwerbehinderten Beschäftigten eine personelle Unterstützung zur Verfügung stellen.

Im Februar 2004 hat das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) in Köln in Zusammenarbeit mit der BIH das Forschungsprojekt „Arbeitsassistentz zur Teilhabe“ gestartet. Ziel des Projektes ist es, zu prüfen, inwieweit die Leistung „Arbeitsassistentz“ für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet ist und wie die Umsetzung der neuen Leistung durch die Integrationsämter verläuft. Aus den Ergebnissen sollen konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung des Instrumentes und der Anwendung in der Praxis abgeleitet werden.

Durchgeführt wird das Forschungsprojekt vom Integrationsamt des LVR. 18 weitere Integrationsämter und Zweigstellen beteiligen sich an der Untersuchung. Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit unterstützt das Projekt durch die 70-prozentige Finanzierung einer Personalstelle, die beim Integrationsamt in Köln eingerichtet wurde. Das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung der Universität Hannover begleitet das

Projekt wissenschaftlich. Die Forschungsphasen beinhalten zunächst eine quantitative Auswertung der vorhandenen Daten. Daran schließt sich im Rahmen der qualitativen Untersuchung eine Befragung von Assistentznehmerinnen und Assistentznehmern, Assistentzkräften und Arbeitgebern von schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistentz an.

### Erste Ergebnisse

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden 280 Männer und 165 Frauen, die eine Arbeitsassistentz nutzen.<sup>3</sup> Die bisher durchgeführte quantitative Untersuchung bestätigt die Annahmen der Integrationsämter aus den Empfehlungen, zum Beispiel, dass der zeitliche Unterstützungsbedarf in vielen Fällen dem angenommenen Umfang entspricht und auch die Budgethöhe sich als realistisch erweist.

### Wer nutzt eine Arbeitsassistentz?

Die Gruppe wurde nach vier Merkmalen untersucht:

- **Behinderungsart:** 36 Prozent der Assistentznehmer sind blind oder sehbehindert. 25,5 Prozent sind auf den Rollstuhl angewiesen, 17 Prozent von einer Hörbehinderung betroffen und acht Prozent sind in ihren Bewegungen eingeschränkt. 13 Prozent geben andere oder Mehrfachbehinderungen an.
- **Altersstruktur:** Die am stärksten ver-

## BEISPIEL ARBEITSASSISTENZ

« Carlos Velasco, Luftfahrtingenieur und Doktor der Mathematik, leitet seit fünf Jahren im Fraunhofer-Institut für angewandte Informationstechnik in Sankt Augustin bei Bonn ein Team, das zur Barrierefreiheit im Internet forscht.

« Aufgrund einer Muskelerkrankung ist Dr. Carlos Velasco auf den Rollstuhl angewiesen. Auch die Beweglichkeit seiner Hände ist stark eingeschränkt. Er hat den Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) beauftragt, ihm eine Arbeitsassistenz zu stellen. Die Kosten hierfür übernimmt das Integrationsamt in Köln.

« Der Zivildienstleistende Benjamin Gebhardt assistiert Dr. Carlos Velasco täglich acht Stunden. Zum Beispiel reicht er ihm Aktenordner und Telefonhörer, öffnet Türen und begleitet ihn auf Dienstreisen.

tretenen Altersgruppe ist zwischen 34 und 43 Jahre alt (36 Prozent), gefolgt von der Gruppe der 44- bis 53-Jährigen mit 22,5 Prozent und der 24- bis 33-Jährigen mit 20,5 Prozent.

• **Geschlechterzugehörigkeit:** Insgesamt nutzen mehr Männer als Frauen eine Arbeitsassistenz. Dies ist besonders auffällig bei blinden und sehbehinderten Menschen. Nur innerhalb der Gruppen der Menschen mit einer Hörschädigung und mit Bewegungseinschränkungen ist das Geschlechterverhältnis in etwa ausgeglichen.

• **Qualifikation:** Mehrheitlich handelt es sich um Akademiker, also um Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss.

### Wo arbeiten die Assistenznehmer?

Die Bandbreite ihrer Arbeitsfelder ist groß. Erkennbar sind behinderungs- und geschlechtsspezifische Merkmale:

- **Bevorzugte Arbeitsfelder:** Sie sind vermehrt im Sozialwesen, in der öffentlichen Verwaltung, im kaufmännischen Bereich und im Bildungswesen tätig.
- **Behinderungsspezifische Merkmale:** Viele Assistenznehmer mit Bewegungseinschränkungen sind im Sozialwesen beschäftigt (24 Prozent), blinde und sehbehinderte Menschen arbeiten häufig im Gesundheitswesen (20 Prozent). Das Bildungswesen ist für 24 Prozent der hörbehinderten Assistenznehmer ein bevorzugtes Arbeitsfeld. Nur die Situation von Assistenznehmern, die auf den Rollstuhl angewiesen sind, stellt sich differenzierter dar: So sind etwa 16 Prozent in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt und weitere 16 Prozent im Handwerk oder in Bereichen, die sich in kein anderes Arbeitsfeld einordnen ließen.
- **Geschlechtsspezifische Merkmale:** Unabhängig von ihrer Behinderung sind

Frauen mit Arbeitsassistenz häufig im sozialen Bereich, im Bildungswesen und in der öffentlichen Verwaltung tätig, während Männer überwiegend im kaufmännischen und im IT-Bereich beschäftigt sind.

Die Verteilung auf die unterschiedlichen Arbeitgeber variiert mit dem Geschlecht.

• **Öffentlicher Dienst:** Hier sind 46 Prozent der weiblichen Assistenznehmer tätig. Ihnen stehen 25 Prozent der Männer mit Arbeitsassistenz gegenüber.

• **Privatwirtschaft:** Hier arbeiten 22 Prozent der Assistenznehmer und 20 Prozent der Assistenznehmerinnen.

• **Selbstständigkeit:** 33 Prozent der Männer mit Arbeitsassistenz sind selbstständig, aber nur 15 Prozent der Frauen.

### Welche Aufgaben haben Arbeitsassistenten?

Benötigt werden „Handreichungen“. Das gilt für alle Assistenznehmer, gleich von welcher Behinderung sie betroffen sind. Die Aufgaben hängen stark von der Behinderung und kaum vom Arbeitsfeld ab:

• **Bewegungseingeschränkte Menschen** werden hauptsächlich durch Tragen und Heben von Gegenständen sowie durch Hilfe bei Bürotätigkeiten unterstützt.

• **Blinde oder sehbehinderte Assistenznehmer** benötigen meist Unterstützung beim Vorlesen (handschriftlicher) Texte. Außerdem gehören auch Bürotätigkeiten sowie die Begleitung bei Außenterminen zu den Aufgaben der Assistenten.

• **Hörbehinderte Menschen** werden zum Beispiel bei Absprachen mit Kunden und Kollegen sowie beim Telefonieren unterstützt.

• **Assistenznehmer, die auf den Rollstuhl angewiesen sind,** werden oft bei geschäftlichen Außenterminen begleitet und erhalten Hilfe bei verschiedenen Bürotätigkeiten.

### Welche Assistenzmodelle werden gewählt?

Vier Varianten haben sich durchgesetzt.

• **Arbeitgebermodell:** 250 Betroffene organisieren ihre Arbeitsassistenz selbst. Sie sind Arbeitgeber mit allen dazugehörigen Pflichten.

• **Dienstleistungsmodell:** 125 Assistenznehmer beauftragen einen Dienstleister, der für sie die Assistenz organisiert.

• **TeleSign:** Bei diesem Bildtelefon-Dolmetschdienst handelt es sich genau genommen um eine spezielle Form des Dienstleistungsmodells. Es wird von 31 hörbehinderten Menschen genutzt. TeleSign erleichtert ihnen die Kommunikation mit hörenden Menschen, indem sie sich via Bildtelefon mit einem Gebärdensprachdolmetscher in einem Dienstleistungszentrum verständigen. Dieser übersetzt von Gebärdensprache in Lautsprache und umgekehrt.

• **Kombination aus verschiedenen Modellen:** 16 Personen benötigen neben dem Bildtelefon-Dolmetschdienst weitere technische Unterstützung vor Ort. Das heißt, sie kombinieren TeleSign mit anderen Formen des Dienstleistungsmodells oder dem Arbeitgebermodell.

### Wie hoch ist der tägliche Bedarf an Arbeitsassistenz?

Das ist sehr unterschiedlich: Er reicht von einer halben Stunde täglich bis zur Dauerpräsenz am Arbeitsplatz. Bei den vollzeitbeschäftigten Assistenznehmern sieht die Verteilung folgendermaßen aus:

- **Männer:** 53,5 Prozent brauchen mehr als drei Stunden täglich Unterstützung. 46,5 Prozent wird bis zu drei Stunden assistiert.
- **Frauen:** Ihr Bedarf an Assistenz ist geringfügig niedriger als bei den Männern. 44,5 Prozent benötigen eine Assistenz länger als drei Stunden täglich. Bei 55,5 Prozent sind es bis zu drei Stunden. ■

<sup>1</sup> § 102 Abs. 4 SGB IX

<sup>2</sup> Empfehlungen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen

<sup>3</sup> Darunter fällt nicht die personelle Unterstützung, wie sie in vielen Fällen von den Betrieben und Dienststellen zur Verfügung gestellt wird und für die Arbeitgeber finanzielle Leistungen des Integrationsamtes erhalten.

## Förderung der Ausbildung

# Neue Prämien und Zuschüsse für Betriebe

Seit 1. Mai 2004 erhalten Arbeitgeber vom Integrationsamt zusätzliche Prämien und Zuschüsse, wenn sie behinderte oder schwerbehinderte junge Menschen ausbilden.

Im vergangenen Jahr hat der Gesetzgeber weitere Anstrengungen unternommen, um die Ausbildungschancen behinderter und schwerbehinderter junger Menschen zu verbessern. So wurden neue finanzielle Leistungen bei den Integrationsämtern eingeführt, mit denen ausbildende Betriebe entlastet werden können. Wie die gesetzlichen Zielvorgaben praktisch umzusetzen sind, darüber haben sich die Integrationsämter in entsprechenden „Empfehlungen“ verständigt. Dort ist beschrieben, was genau gefördert wird, wie hoch die Prämien und Zuschüsse sind und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen.

### Ausbildungsgebühren

Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, die besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche und junge Erwachsene ausbilden, können Zuschüsse zu Ausbildungsgebühren erhalten. Die besondere Betroffenheit liegt zum Beispiel vor, wenn der Betrieb durch die Behinderung dauerhaft außergewöhnliche Aufwendungen hat sowie grundsätzlich bei schwerbehinderten Auszubildenden mit einer intellektuellen oder seelischen Beeinträchtigung. Bei den Ausbildungsgebühren handelt es sich insbesondere um Gebühren der Industrie- und Handelskammern oder der Handwerkskammern, zum Beispiel Abschluss-, Eintragungs- und Prüfungsgebühren. Bei einigen Kammern sind diese Kosten in den so genannten Be-

treuungsgebühren für Auszubildende enthalten. Darüber hinaus können auch noch Gebühren für überbetriebliche Ausbildungsabschnitte entstehen. Die tatsächlich angefallenen Gebühren für eine Ausbildung können vom Integrationsamt in voller Höhe übernommen werden. Die Höhe der Gebühren variiert je nach Branche. Bei Elektrobetrieben, zum Beispiel, liegt sie bei rund 2.600 Euro.

Rechtsgrundlage: § 102 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX i.V.m. § 26a SchwbAV

### Kosten für die Berufsausbildung

Betriebe erhalten Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung, wenn sie behinderte junge Menschen ausbilden, die während der Ausbildung schwerbehinderten Menschen „gleichgestellt“ sind. ►

Zu den Kosten einer Berufsausbildung gehören zum Beispiel Personalkosten der Ausbilder, Gebühren der Kammern sowie Kosten für Lernmaterial, Lernmedien, Berufskleidung und für externe Lehrgänge. Der Zuschuss wird als Pauschale von maximal 2.000 Euro pro Ausbildungsjahr gezahlt. Außerdem erhält der Arbeitgeber für jedes Auszubildenden ein einmaliges Prämium in Höhe von 2.000 Euro. Zuschüsse und Prämien müssen bei einem Ausbildungsabbruch nicht zurückerstattet werden.

Rechtsgrundlage: § 102 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX i.V.m. § 26b SchwbAV

### Sonstige Förderung

Darüber hinaus können Betriebe die bestehenden finanziellen Förderungen in Anspruch nehmen, wie etwa Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung durch die Bundesagentur für Arbeit oder Zuschüsse für die Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen durch das Integrationsamt. Individuelle Beratung über die Fördermöglichkeiten erhalten Betriebe bei den Integrationsämtern oder den von ihnen beauftragten Integrationsfachdiensten. ■

### Gleichgestellte Jugendliche

Behinderte Jugendliche und junge Erwachsene können für die Zeit einer Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen per Gesetz gleichgestellt werden, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinderung noch nicht festgestellt wurde. Als Nachweis genügt eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder ein Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Durch die Gleichstellung ist auch eine Betreuung durch den Integrationsfachdienst sowie – unter bestimmten Voraussetzungen – eine Anrechnung auf die Pflichtquote jeweils über die Agentur für Arbeit möglich. Alle anderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen, wie der besondere Kündigungsschutz, gelten jedoch nicht.

## § Keine Kostenübernahme Arbeitsweg

### Leitsatz:

**Die Hilfestellung beim Weg von und zur Arbeitsstelle fällt nicht unter den Begriff der Arbeitsassistenz im Sinne des § 102 Abs. 4 SGB IX (nicht amtlicher Leitsatz).**

VG Meiningen, Urteil vom 18.9.2003 – 8 K 691/02.Me – in: br 3/2004, S. 85

### Anmerkung:

Der Kläger ist hochgradig sehbehindert und arbeitet als Masseur in einem Krankenhaus. Er beantragte zunächst bei der Bundesagentur für Arbeit die Bewilligung einer Beförderungs-

beihilfe, um seinen Arbeitsplatz erreichen zu können. Diese wurde ihm zur Anschaffung eines Pkw erteilt. Hiernach beantragte der Kläger als „Wegearbeitsassistenz“ einen Zuschuss zu den Kosten eines einzustellenden Fahrers beim Integrationsamt. Das Verwaltungsgericht (VG) Meiningen stellt in seinem Urteil klar, dass es sich bei der begehrten Kostenübernahme für eine „Wegearbeitsassistenz“ nicht um einen Anwendungsfall der Arbeitsassistenz im Sinne von § 102 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX handelt. Denn bei der vom Kläger begehrten Leistung handele es sich nicht um eine Hilfe am Arbeitsplatz. Derartige Beförderungskosten unterfallen demnach nicht der Übernahmeverpflichtung des § 102 Abs. 4 SGB IX. ■

## § Höchstgrenzen Leistungen

### Leitsatz:

**Die Festlegung von – regelhaften – monatlichen Höchstgrenzen für die Kostenübernahme einer notwendigen Arbeitsassistenz in Form eines persönlichen Budgets ist zulässig (nicht amtlicher Leitsatz).**

OVG Bremen, Beschluss vom 15.10.2003 – 2 B 304/03 – in: br 3/2004, S. 84

### Anmerkung:

Die schwerbehinderte Antragstellerin beantragte im Jahre 2002 die Kostenübernahme für eine notwendige Arbeitsassistenz für 20 Wochenstunden beim zuständigen Integrationsamt. Dieses bewilligte ihr hierfür monatlich 664,25 Euro, wobei der Bewilligung die damaligen „Vorläufigen Empfehlungen“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zugrunde lagen. Der Betrag wurde als Budget

ausgezahlt. Die Antragstellerin trug innerhalb des Verfahrens unter anderem vor, sie kooperiere hinsichtlich ihrer Pflege- und Eingliederungshilfeleistungen mit einer Assistenzgenossenschaft. Die Höhe deren Stundensätze ermögliche ihr nur die Finanzierung von acht Wochenstunden, bliebe es bei dem bewilligten Betrag.

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) stellte in seinem Beschluss klar, dass zwar die Kostenübernahme für eine notwendige Arbeitsassistenz dem Grunde nach nicht (mehr) gänzlich im Ermessen des Integrationsamtes steht. Der Rechtsanspruch des schwerbehinderten Menschen steht allerdings unter dem Vorbehalt der dem jeweiligen Integrationsamt zur Verfügung stehenden Mittel der Ausgleichsabgabe. Dies sei die vom Gesetzgeber normierte Anspruchsgrenze. Bei der Verteilung der Mittel hat die Verwaltung nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Die von der BIH verabschiedeten „Vorläufigen Empfehlungen“ seien zur gleichmäßigen Ausübung dieses Ermessens geeignet. ■

## § Bedarfsfeststellung Einkommen

### Leitsatz:

**Der Kostenübernahmeanspruch gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX ist auf den Umfang der Assistenztätigkeit beschränkt, der aufgrund der Behinderung des schwerbehinderten Menschen notwendig ist. Bei behinderungsbedingtem Bedarf im Sinne des § 18 Abs. 2 Nr. 2 Satz 1 SchwbAV sind die Einkommensverhältnisse des schwerbehinderten Menschen nicht entscheidungserheblich.**

VG Stade, Urteil vom 25.6.2003 – 4 A 1687/01 – in: br 1/2004, S. 19 (das Urteil ist rechtskräftig)

### Anmerkung:

Nach § 102 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX in Verbindung mit § 17 Abs. 1a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) haben schwerbehinderte Menschen im Rahmen

der Zuständigkeit des Integrationsamtes für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben und der aus der Ausgleichsabgabe dafür zur Verfügung stehenden Mittel einen Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz. Die Frage, ob und in welchem Umfang bereits in der Vergangenheit Leistungen an den schwerbehinderten Menschen erbracht worden sind, spielt beim Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen keine Rolle. Wegen der Vorschrift des § 21 Abs. 4 SchwbAV ist es unerheblich, ob es sich bei dem schwerbehinderten Menschen um einen Arbeitnehmer oder um einen Selbstständigen handelt.

Mit der Regelung des § 18 Abs. 2 Nr. 2 SchwbAV wollte nach Ansicht des Verwaltungsgerichts (VG) der Ordnungsgeber klarstellen, dass eine Kostenbeteiligung des schwerbehinderten Menschen unzumutbar ist, wenn die Leistung wegen der Behinderung erforderlich ist. Dies war hier bei einer Assistenzkraft für einen blinden Rechtsanwalt und Notar der Fall. ■

## Betriebliches Eingliederungsmanagement Teamarbeit für die Prävention

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein neues, wirkungsvolles Instrument für die Prävention. Über Hintergründe, Ziele und Umsetzung.

In der Arbeitswelt ist zu beobachten, wie die Anforderungen und die Arbeitsdichte immer mehr zunehmen. Aussagen wie: „Immer weniger Beschäftigte müssen immer mehr leisten“ sind längst keine leeren Behauptungen mehr. Der steigende Arbeitsdruck bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. So steht sicherlich auch die Zunahme seelischer Erkrankungen in einem unmittelbaren Zusammenhang zu dieser Entwicklung.

Eine weitere Beobachtung gilt der demographischen Entwicklung: Im Jahr 2005 wird es in Deutschlands Betrieben und Dienststellen erstmals mehr Mitarbeiter geben, die über 50 Jahre alt sind als unter 30. Und im Jahr 2015 wird jeder

**Die Belegschaften altern und gleichzeitig steigen die Arbeitsanforderungen**

dritte Beschäftigte in Deutschland älter als 50 Jahre sein. Verknüpft man diese Entwicklung mit der steigenden Arbeitsbelastung für den Einzelnen, so bedeutet dies, dass die Belegschaften altern und gleichzeitig ihre Arbeitskraft intensiver genutzt wird. Vor diesem Hintergrund wird die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten nur gelingen, wenn auf die Ressource Gesundheit besser geachtet wird als bisher. Routineuntersuchungen, das Führen von Fehlzeitenstatistiken

und Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit reichen bei weitem nicht aus. Vielmehr muss Prävention im Sinne einer Gesundheitsförderung zum integralen Bestandteil des betrieblichen Geschehens werden.

### Die Grundlagen

#### Was bedeutet Prävention allgemein?

Diese Frage muss zunächst geklärt werden, um betriebliches Eingliederungsmanagement richtig einordnen zu können. Prävention umfasst alle Anstrengungen, die dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Wenn gesundheitliche Schwierigkeiten bereits aufgetreten sind, geht es darum, durch geeignete Maßnahmen diese zu beseitigen oder zumindest eine Verschlimmerung zu verhindern. So sieht die im Sozialgesetzbuch (SGB) IX bestehende Regelung des § 84 Absatz 1 vor: Sobald Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis behinderter Menschen auftreten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, tätig zu werden. Er soll umgehend Maßnahmen einleiten, um die Schwierigkeiten zu bewältigen.

**Und wie hängen Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement zusammen?** Seit dem 1. Mai 2004 gelten im SGB IX nun erweiterte Vorschriften zur Prävention: Der neu eingeführte Absatz 2 Satz 1 des § 84 verpflichtet zur Intervention, wenn ein Beschäftigter innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist. Auf ein systematisches Vorgehen beim Lösen von Einzelfällen zielt dabei die Ein-



führung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ab. Es handelt sich um eine Handlungskette, die an jeder Stelle beendet werden kann. Dies wird in jedem Einzelfall von den Beteiligten bestimmt. Wenn Prävention alle Maßnahmen beinhaltet, die der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit der Beschäftigten und der Vermeidung von Kündigungen dienen, dann geht es bei diesem systemischen Ansatz im Grundsatz um ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

## Das neue Instrument

**Was macht betriebliches Eingliederungsmanagement aus?** Die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind klar: Die Arbeitsunfähigkeit überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und den Arbeitsplatz des Einzelnen erhalten. Doch ein vorgefertigtes, gleichsam für alle Arbeitgeber verbindliches Vorgehenskonzept gibt es nicht und kann es auch nicht geben. Der Zusatz „betrieblich“ drückt bereits aus, dass möglichst betriebsbezogene Lösungen gesucht werden müssen. Eingliederungsmanagement wird daher in einem Großkonzern anders aussehen als in einem mittelständischen Unternehmen und in einem kleinen Handwerksbetrieb noch einmal anders. Wo im Großbetrieb zum Beispiel die Einsetzung eines regelmäßigen „Runden Tisches“ sinnvoll ist, besteht in einem kleinen Betrieb dafür keine Notwendigkeit, wenn die Lösungsfindung im Einzelfall auf „dem kleinen Dienstweg“ zu erreichen ist. Wichtig ist, eine auf die Gegebenheiten des Betriebes abgestimmte Vorgehensweise zu entwickeln die in jedem Einzelfall Anwendung findet, und dass dieses Vorgehen bekannt und transparent gemacht wird. Nicht ausreichend für ein Eingliederungsmanagement sind zum Beispiel Krankenrückgespräche.

**Welche Beschäftigten sind angesprochen?** Die Vorschrift zum betrieblichen Eingliederungsmanagement gilt gleichermaßen für schwerbehinderte wie für nicht behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wenn diese innerhalb von zwölf Monaten länger als

sechs Wochen arbeitsunfähig sind, ist der Arbeitgeber verpflichtet, zusammen mit dem Betriebs- oder Personalrat – und bei schwerbehinderten Beschäftigten mit der Schwerbehindertenvertretung – nach Möglichkeiten zu suchen, wie diese Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

## Die Umsetzung

### Wer ist an der Durchführung beteiligt?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers. Der Gesetzgeber setzt einerseits auf Verpflichtungen und Hilfen, andererseits auf den Dialog zwischen allen Beteiligten. Für den Erfolg entscheidend wird deshalb sein, wie gut die Akteure zusammenarbeiten. Deshalb sieht das SGB IX vor, dass die Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Team erfolgt. Das dafür zuständige Gremium im Betrieb oder in der Dienststelle besteht aus dem Arbeitgeber, dem Betriebs- oder Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und natürlich dem Betroffenen selbst. Weitere Akteure sind die Personalleitung, der betriebsärztliche Dienst, die Sicherheitsfachkraft, die betriebliche Sozialarbeit und der Arbeitsschutzbeauftragte. Als externe Vertreter unterstützen die Rehabilitationsträger, die Gemeinsame Servicestelle und das Integrationsamt mit den Integrationsfachdiensten den Prozess.

**Wer hat was zu tun?** Damit die Zusammenarbeit des Gremiums funktioniert und das Ziel auch wirklich erreicht wird, müssen sich die Mitglieder verbindlich darauf verständigen, wer was wann und wie zu tun hat. Jeder Akteur muss sich mit seinem Know-how einbringen, muss seine Aufgabe in diesem Gremium kennen und verbindlich wahrnehmen. Das steckt letztlich hinter der Idee des „Managements“.

Die Aufgabe, im Einzelfall initiativ tätig zu werden, hat der Arbeitgeber. Er geht zunächst auf den betroffenen Mitarbeiter zu. Im weiteren Verlauf schaltet er die Mitglieder des Integrations-

teams und – wenn erforderlich – die externen Stellen ein, die für die Bewältigung des Problems hilfreich sein können. Die Einschaltung des Betriebs- oder Personalrates – und bei schwerbehinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung – erfolgt nur mit Zustimmung des Betroffenen.

Zur Lösung des Einzelfalles sind verschiedenste Maßnahmen denkbar, zum Beispiel eine verkürzte Arbeitszeit, der ergonomische Umbau des Arbeitsplatzes, technische Arbeitshilfen oder die Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich. Hierbei ist die Bereitschaft beider Seiten – des Arbeitgebers und des Betroffenen – zur Flexibilität gefragt.

### Welche Rechte und Pflichten haben die Betroffenen?

Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass ohne Einverständnis des Betroffenen nichts geschehen wird. Das heißt aber auch, dass ohne seine Mitwirkungsbereitschaft nichts erfolgreich geschehen kann. Insofern birgt das Recht zur Entscheidung gleichzeitig auch eine Pflicht in sich. Betroffene, die sich möglichen Hilfemaßnahmen verweigern, lassen Chancen der Problemlösung ungenutzt und müssen deshalb mögliche Konsequenzen mit verantworten. Hierin liegen genau die Ängste der Betroffenen, die sich fragen: Was passiert, wenn ich mitwirke? Was passiert, wenn ich nicht mitwirke? Entscheidend wird sein, das Vertrauen der Belegschaft zu gewinnen, die Mitarbeiter von Sinn und Zweck des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu überzeugen. Dies wiederum kann nur gelingen, wenn mit Einfühlungsvermögen, Offenheit und Transparenz vorgegangen wird. ■

Ohne Einverständnis des Betroffenen geschieht nichts

## Mehr Informationen

Die Broschüre „Betriebliches Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX“ kann kostenlos bestellt werden bei der Regierung der Oberpfalz, Integrationsamt, Emmeramsplatz 8, 93047 Regensburg, Telefon 09 41/56 80 - 615, Fax 09 41/56 80 - 96 20, E-Mail [Gesundheit.Soziales@reg-opf.bayern.de](mailto:Gesundheit.Soziales@reg-opf.bayern.de), Internet [www.ropf.de](http://www.ropf.de)

Ein Flyer für Unternehmen zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements wurde aktuell bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) erarbeitet. Zu finden im Internet unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

## Betriebliches Eingliederungsmanagement Nur eine lästige Pflicht?

Wir haben uns umgehört: Wie sehen die Integrationsämter die Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements? Und welche Unterstützung bieten sie an?

### Wie groß ist die Akzeptanz unter den Betrieben?

Zurzeit machen die Integrationsämter noch eher die Erfahrung, dass Arbeitgeber im betrieblichen Eingliederungsmanagement eine zusätzliche Verpflichtung sehen, es mehr als Last, denn als hilfreiches Instrument empfinden. Es gibt allerdings auch Arbeitgeber, zum Beispiel in der Automobilindustrie oder im Handel, die bereits mit einem Eingliederungsmanagement arbeiten und gute Erfahrungen machen.

### Was hat der Betrieb vom Eingliederungsmanagement?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schützen, erhalten und im Krankheitsfall schnellstmöglich wiederherstellen. Dafür muss man sich zunächst einmal vor Augen führen, wie viele Stunden des Tages die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz verbringen und dass sie hier ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten einsetzen. Von daher ist es fast zwingend, Fragen der Gesundheit nicht allein dem privaten Bereich zu überlassen. Hier hat der Arbeitgeber eine Verpflichtung. Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation und Zufriedenheit der Belegschaft sind Zielgrößen des Eingliederungsmanagements.

Betriebe, die darauf ein besonderes Augenmerk legen, profitieren ebenfalls von den positiven Auswirkungen. Gesunde und zufriedene Arbeitnehmer sind motivierter und leistungsfähiger und haben weniger Fehlzeiten. Rein betriebswirtschaftlich gesehen kosten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber Geld – eine Senkung der Fehlzeiten ist in seinem eigenen Interesse. Von daher ist es völlig richtig und konsequent, wenn der Gesetzgeber einen Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten dem Betrieb oder der Dienststelle überträgt.

### Was passiert, wenn die Regelung nicht umgesetzt wird?

Das Gesetz sieht keine unmittelbare Sanktion vor. Aber der Arbeitgeber, der die Regelung ignoriert, tut sich keinen Gefallen. Denn der Gesetzgeber hat mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement die Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung verschärft. Zum einen ist es im Interesse der Arbeitgeber, den Krankenstand zu verringern und insbesondere qualifizierte Mitarbeiter zu halten. Die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements bringen zum Ausdruck, dass die Kündigung das letzte Mittel sein soll, also die ultima ratio. Betriebe, die das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht versucht haben, werden sich fragen lassen müssen, was sie unternommen haben, um die Kündigung zu vermeiden. Betroffene Beschäftigte können sich auf das betriebliche Eingliederungsmanagement berufen und sowohl die Integrationsämter als auch die Arbeitsgerichte werden der neuen Regelung sicherlich Beachtung schenken.



**Vorteile:  
gesunde,  
leistungs-  
fähige  
Mitarbeiter  
und geringere  
Kosten**

## PRAKTISCHE UMSETZUNG

Es gibt zwar, wie bereits erwähnt, kein festgelegtes Konzept für ein betriebliches Eingliederungsmanagement, wohl aber Mindestanforderungen, die sich aus den vorhandenen betrieblichen Ansätzen entwickelt haben. Die folgenden fünf Phasen können Betrieben als Orientierung dienen.

### DAS 5-PHASEN-SYSTEM

Danach gehört zu einem funktionierenden betrieblichen Eingliederungsmanagement:

- ein System für das Erkennen von Problemen („Frühwarnsystem“)
- Instrumente der Erfassung und Spezifizierung von Daten
- eine Schaltstelle im Unternehmen für die Verarbeitung, Entscheidung und Umsetzung
- die Umsetzung der konkreten Maßnahmen
- eine Dokumentation und Evaluierung

Um den betrieblichen Ansatz zu treffen, gilt es, diese Phasen betriebsspezifisch auszugestalten. Nicht vernachlässigt werden darf die Bekanntmachung des „betrieblichen Eingliederungsmanagements“ im Unternehmen. Denn nur wenn es von allen Beteiligten akzeptiert wird, kann es zu einem sinnvollen und wirkungsvollen Instrument werden.

### INTEGRATIONSVEREINBARUNG

Es ist wünschenswert, dass die vereinbarten Regelungen zum Eingliederungsmanagement in einer Integrationsvereinbarung verbindlich festgelegt werden. Partner der Integrationsvereinbarung ist neben dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat stets auch die Schwerbehindertenvertretung, die zudem ein Initiativrecht zur Aufnahme von Verhandlungen über Integrationsvereinbarungen besitzt. Das sind auch gleichzeitig die Akteure des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Von Vorteil ist außerdem, dass das Integrationsamt bei den Gesprächen zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung beteiligt werden kann und dort die Gelegenheit hat, die möglichen Hilfen und Maßnahmen des Schwerbehindertenrechts einzubringen. Da eine Integrationsvereinbarung ohnehin Regelungen zur Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeit, Personalplanung und Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben enthalten soll, bestehen dort vielfältige Anknüpfungspunkte für Gedanken der Prävention und des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Aus diesen Gründen ist die Integrationsvereinbarung ein guter Ort für die Verankerung der Prävention und des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

## Wie unterstützt das Integrationsamt die Beteiligten?

Die Integrationsämter unterstützen die Betriebe und Dienststellen einerseits durch Beratung bei der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. So hat beispielsweise das Integrationsamt bei der Regierung der Oberpfalz in Regensburg mit einem Arbeitgeber der Automobilindustrie in einem Modellprojekt erste Ansätze entwickelt. Zurzeit werden auf der Basis dieses Modells von den Integrationsämtern der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe mit einer Gruppe von Schwerbehindertenvertretungen und mit einer Gruppe von Arbeitgebervertretern weitere Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Das im Einzelfall zuständige Integrationsamt wird andererseits tätig, wenn es darum geht, Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zu erbringen. Eine Maßnahme zum Einstieg in das betriebliche Eingliederungsmanagement könnte zum Beispiel sein, die Führungskräfte zu schulen – das Integrationsamt bietet hier seine Unterstützung an. Außerdem sieht die gesetzliche Regelung vor, dass das Integrationsamt Prämien für die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erbringen kann.

## Wann erhalten Betriebe eine Prämie?

Genauso wenig wie die Unternehmen haben die Integrationsämter ein fertiges Konzept für das Eingliederungsmanagement. Sie treten jedoch sehr für den betrieblichen Ansatz ein, weil sie sich nur davon eine echte Wirkung versprechen. Bei der Entscheidung über eine Prämie werden zwar die hier genannten Anforderungen für eine Beurteilung zugrunde gelegt, doch darüber hinaus sind die Integrationsämter offen für viele gute Ideen. Entscheidend ist für sie, dass das Konzept geeignet ist, die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements spürbar zu erreichen.

Die Integrationsämter können Beispiele für ein besonders gutes Eingliederungsmanagement mit einer einmaligen Prämie von bis zu 20.000 Euro auszeichnen. Voraussetzung ist, dass der Betrieb die Beschäftigungsquote erfüllt oder spürbare Maßnahmen ergriffen hat, um diese zu steigern. Je nach betrieblichen Verhältnissen soll ein Betriebs- oder Personalrat und auch eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden sein. Erwartet wird außerdem eine schriftliche Vereinbarung über die Einführung eines Eingliederungsmanagements, zum Beispiel in Form einer Integrationsvereinbarung. Diese Vereinbarung muss deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, besondere Regelungen für schwerbehinderte Menschen enthalten und soll sich inhaltlich an den beschriebenen fünf Punkten (siehe „Praktische Umsetzung“) orientieren.

## Und wie fängt man an?

Ein betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein dynamisches Instrument. Wichtig ist, damit auch tatsächlich zu arbeiten. Das heißt, Erfahrungen zu sammeln und es auf dieser Grundlage kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ein bis ins letzte Detail ausgereiftes Konzept nützt niemandem, wenn es nicht gelebt wird. Also, nicht so lange am Konzept arbeiten, dass es für die Praxis zu kompliziert wird, eher abschreckt als hilfreich ist und – in der Schublade landet! Für den Anfang ist es sicher besser mit weniger Regelungen auszukommen und zu starten. ■

## Die gesetzliche Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung ist für die Rehabilitation nach einem Arbeitsunfall oder bei einer Berufskrankheit zuständig. Dabei wird sie „von Amts wegen“ tätig.



### Organisation

Die gesetzliche Unfallversicherung wird von rund 100 Versicherungsträgern durchgeführt. Dazu gehören die gewerblichen und die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften sowie die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Die gewerblichen Berufsgenossenschaften sind nach Branchen strukturiert – zum Beispiel Bergbau, Holz, Verkehr – und agieren überwiegend bundesweit, in einzelnen Branchen auch regional. Ihre Dachorganisation ist der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) in Sankt Augustin bei Bonn. Die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften sind – mit Ausnahme der Gartenbau-Berufsgenossenschaft – regional gegliedert. Sie sind im Bundesverband der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften (BLB), Kassel, zusammengeschlossen.

Zu den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand gehören unter ande-

ren die Unfallkasse des Bundes, die Unfallkassen der Länder, Gemeindeunfallversicherungsverbände sowie die Feuerwehr-Unfallkassen. Ihre gemeinsamen Interessen vertritt der Bundesverband der Unfallkassen (BUK) in München. Die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand sind im Wesentlichen zuständig für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende des öffentlichen Dienstes sowie für Studenten, Schüler und Kindergartenkinder.

### Leistungen

Der Leistungskatalog der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst drei Bereiche: Prävention, Rehabilitation und Entschädigung. Die Rehabilitationsleistungen lassen sich wiederum in drei Gruppen einteilen: Heilbehandlung, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft einschließlich der ergänzenden Leistungen.

### Heilbehandlung

Heilbehandlung kann erbracht werden in Form von Erstversorgung, ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln, häuslicher Krankenpflege, Behandlung in Krankenhäusern und Rehabilitations-einrichtungen sowie Leistungen zur medizinischen Rehabilitation einschließlich Belastungserprobung und Arbeitstherapie. Während der Heilbehandlung hat der Versicherte Anspruch auf Verletztengeld, das nach Wegfall der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber grundsätzlich bis zu einer Dauer von 78 Wochen gewährt wird.

### Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Im Rahmen der Rehabilitation gewähren die Unfallversicherungsträger auch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Dazu zählen unter anderem Leistungen

- zur Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes einschließlich Beratung, Vermittlung, Trainingsmaßnahmen und Mobilitätshilfen;
- für Maßnahmen der Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung;
- für Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung, Anpassung und Weiterbildung;
- im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich sowie im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen.

Ist während einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben eine ganztägige

Leistungen für die Prävention, Rehabilitation und Entschädigung

Erwerbstätigkeit nicht möglich, erhalten die Betroffenen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts Übergangsgeld. Arbeitgeber können ebenfalls Zuschüsse erhalten, zum Beispiel für eine befristete Probebeschäftigung.

## Weitere Leistungen

Die Unfallversicherungsträger erbringen außerdem Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft sowie ergänzende Leistungen. Dazu zählen insbesondere Beiträge und Beitragszuschüsse zur Sozialversicherung, ärztlich verordneter Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung, Reisekosten, Haushaltshilfe und Kinderbetreuungskosten, Wohnungshilfe sowie Kraftfahrzeughilfe.



## Zuständigkeit

Alle abhängig Beschäftigten – das heißt, alle Personen in einem Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis – sind in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Diese ist zuständig für Leistungen bei

- einem Arbeitsunfall einschließlich eines Unfalls auf dem Weg von und zum Unternehmen,
- einer Berufskrankheit oder einer drohenden Berufskrankheit – gemäß der Berufskrankheiten-Verordnung, BKV.



## Verfahren

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die Eröffnung seines Unternehmens der zuständigen Berufsgenossenschaft binnen einer Woche mitzuteilen und seinen Betrieb mit den Mitarbeitern anzumelden. Wenn es zu einem Unfall kommt, bei dem ein Mitarbeiter getötet wird oder der dazu führt, dass ein Mitarbeiter länger als drei Tage arbeitsunfähig ist, muss der Arbeitgeber den Unfall beim Unfallversicherungsträger anzeigen. Dies gilt auch, wenn der begründete Verdacht besteht, dass ein Mitarbeiter an einer Berufskrankheit leidet. Die Anzeige muss jeweils innerhalb von drei Tagen nach Kenntnisnahme erstattet werden.

Der Unfallversicherungsträger wird, nachdem der Arbeitgeber einen Unfall oder eine Berufskrankheit angezeigt hat oder ein entsprechender Arztbericht eingegangen ist, „von Amts wegen“ tätig. Ein Antrag der geschädigten Person auf Rehabilitationsleistungen ist daher grundsätzlich nicht notwendig. Sofern die Anspruchsvoraussetzungen nicht von vornherein klar sind, werden sie vom Unfallversicherungsträger geprüft. Er kann zum Beispiel Zeugen zum Unfallhergang vernehmen oder ein ärztliches Gutachten einholen. In einem schriftlichen Bescheid teilt er dem Versicherten mit, welche Leistungen im vorliegenden Fall gewährt werden. ■

## DAS GILT FÜR ALLE REHA-TRÄGER

### Leistungen aus einer Hand

Der zuständige Rehabilitationsträger soll die notwendigen Leistungen so vollständig, umfassend und in einheitlicher Qualität erbringen, dass nach Möglichkeit kein anderer Träger in Anspruch genommen werden muss. Sind jedoch mehrere Rehabilitationsträger beteiligt oder sind Leistungen aus verschiedenen Leistungsgruppen – zum Beispiel medizinische und berufliche Rehabilitation – erforderlich, dann koordiniert der Rehabilitationsträger, an den sich der Betroffene zuerst gewandt hat, die Leistungen in Absprache mit den anderen Trägern und dem Leistungsberechtigten. Und er sorgt dafür, dass die erforderlichen Rehabilitationsmaßnahmen zügig und nahtlos durchgeführt werden können.

### Tipps

- Bei Entscheidungen über eine Leistung sollen die Rehabilitationsträger die berechtigten Wünsche des behinderten Menschen im Hinblick auf seine individuelle Lebenssituation und seine persönlichen Bedürfnisse berücksichtigen („Wunsch- und Wahlrecht“).
- Bestimmte Leistungen zur Teilhabe können auf besonderen Antrag hin auch in Form eines „Persönlichen Budgets“ erbracht werden. Mit dieser Geldleistung kann sich der Betroffene die notwendigen Hilfen – zum Beispiel eine Arbeitsassistenz – in Eigenregie beschaffen.

### Rechtliche Grundlagen

- Sozialgesetzbuch – Siebtes Buch – (SGB VII): Gesetzliche Unfallversicherung
- Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sowie unter anderem:
  - Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger